



การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียน
การสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิทยานิพนธ์

ของ

อิสระ ชอนบุรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

กรกฎาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียน
การสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิทยานิพนธ์

ของ

อิสระ ชอนบุรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
กรกฎาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF AN ENRICHMENT CURRICULUM FOR ENHANCING
ASSISTANT TEACHERS' COMPETENCY IN TEACHING AND LEARNING
MANAGEMENT BASED ON THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY
UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

BY
ISARA CHONBURI

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Research of Curriculum and Instruction
at Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาชีพหลักสูตรและการสอน

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อิศระ ชอนบุรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชษฐ เทพบำรุง) (รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.พจมาน ชำนาญกิจ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ว่าที่ ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร) และผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 16 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาตลอดจนดูแลเอาใจใส่ ให้กำลังใจ ในทุกขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.พิศุทธิ กิตติศรีวรพันธุ์ ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ดร.พจมาน ชำนาญกิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ และ ดร.วรารักษ์ ชาเรืองเดช ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร และคู่มือการใช้หลักสูตร

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ ดร.พัทธนันท์ ชมภูษิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ดร.พจมาน ชำนาญกิจ นายธงชัย นนทสันต์ นายพงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว นางปิติพร พานิชกิจ นายชินพงษ์ ที่สุกะ ดร.เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูล ดร.เรืองฤทธิ์ ดั่งดีลี นางปราณีษา ท้าวกลาง นางรุ่งนภา อัมรัตน์ ตลอดจน นางสุดคณินิจ โกษาแสง ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายแพงลำโขง ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัย และขอขอบคุณครูผู้ช่วยทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทดลองใช้หลักสูตร และการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จนส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขออุทิศให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดามารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อิสระ ชอนบุรี

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ผู้วิจัย	อิสระ ชอนบุรี
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย
ปริญญา	ปร.ด. (วิจัยหลักสูตรและการสอน)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่คาดหวัง สภาพที่มีอยู่จริง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วย 3) พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย และ 4) ศึกษาผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตร เป็นครูผู้ช่วย จำนวน 17 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ คือ การวิจัยและพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย แบบประเมินความเหมาะสม องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร แบบทดสอบสมรรถนะด้านความรู้ แบบประเมินสมรรถนะด้านทักษะในการจัดการเรียนการสอน แบบประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และแบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้ช่วย มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล และ 6) คุณภาพผู้เรียน

2. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ รวม 12 สมรรถนะ 49 ตัวบ่งชี้

3. หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหาสาระหรือประสบการณ์ 4) กิจกรรมการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล และ 6) เอกสารประกอบ ผลการประเมินความเหมาะสม พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า 1) ครูผู้ช่วยที่ใช้หลักสูตร มีสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ครูผู้ช่วยมีทักษะการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ครูผู้ช่วยมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.26)

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรเสริม สมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

TITLE	Development of an Enrichment Curriculum for Enhancing Assistant Teachers' Competency in Teaching and Learning Management Based on the Professional Learning Community under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Isara Chonburi
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Jinda Lapho Assoc. Prof. Dr. Sumran Gumjudpai
DEGREE	Ph.D. (Research of Curriculum and Instruction)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to 1) explore the desired and actual conditions, and the need for developing assistant teachers in teaching and learning management based on the Professional Learning Community (PLC); 2) identify the components and indicators of assistant teachers' competency in teaching and learning management; 3) develop an enrichment curriculum to enhance assistant teachers' competency; and 4) examine the effects of implementing the developed curriculum. The sample for the curriculum implementation stage consisted of 17 assistant teachers, selected through purposive sampling. The research employed a Research and Development approach. The research instruments included a needs assessment questionnaire regarding the assistant teachers' self-development, an assessment form evaluating the suitability of the components of teaching and learning competency, the developed curriculum and its user manual, a knowledge competency test, a competency assessment form measuring skills in teaching and learning management, a competency assessment form evaluating personal characteristics, and a satisfaction questionnaire regarding the curriculum. The statistics used for data analysis were the modified priority needs index (PNI_{modified}), percentage, mean, standard deviation, t-test, and content analysis.

The research findings revealed that:

1. The assistant teachers reported the highest priority needs in teaching and learning management, which included 1) curriculum analysis, learning standards, and learning indicators; 2) designing learning management focusing on learner-centered approach; 3) organizing learner-centered learning activities; 4) selection of media, technology, and learning resources; 5) measurement and evaluation; and 6) student quality.

2. The competency in teaching and learning management consisted of three components with 12 competencies and 49 indicators: knowledge, skills, and personal characteristics.

3. The developed curriculum comprised six components: 1) principles, 2) objectives, 3) content or experiences, 4) learning activities, 5) measurement and evaluation, and 6) supplementary documents. The suitability assessment showed that the developed curriculum was at the highest level of appropriateness.

4. The effects after the curriculum implementation revealed that:

1) The assistant teachers' competency in teaching and learning management after the intervention was significantly higher than before the intervention and exceeded the 80% criterion at the .01 level of significance; 2) The assistant teachers demonstrated work performance skills that were higher than the 70% criterion at the .01 level of significance; 3) The assistant teachers' competency regarding personal characteristics after the intervention was higher than before the intervention at the .01 level of significance; and 4) The assistant teachers reported the highest level of satisfaction with the application of the developed curriculum ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.26).

Keywords: Curriculum Development, Enrichment Curriculum, Assistant Teachers Competency in Teaching and Learning Management, Professional Learning Community

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	21
ความหมายของสมรรถนะ	21
ความสำคัญของสมรรถนะ	23
องค์ประกอบของสมรรถนะ	25
สมรรถนะครูผู้ช่วยตามกรอบการประเมินของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	30
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร	35
ความหมายของหลักสูตร	35
ความสำคัญของหลักสูตร	38
องค์ประกอบของหลักสูตร	42
ประเภทของหลักสูตร	45
รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร	48
กระบวนการพัฒนาหลักสูตร	59
การประเมินหลักสูตร	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู ...	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรเสริม	81
ความหมายของหลักสูตรเสริม	81
หลักการของหลักสูตรเสริม	83
จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเสริม	85
การพัฒนาหลักสูตรเสริม	86
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	88
ความหมายของการจัดการเรียนการสอน	88
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน	90
องค์ประกอบสำคัญของครูต่อการจัดการเรียนการสอน	97
หลักการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้	108
ลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่ดี	111
กรอบการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	
ตำแหน่งครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน	115
สมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน	193
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	196
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	197
ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	199
หลักการพัฒนาบุคลากร	201
รูปแบบการพัฒนาบุคลากร	205
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	212
ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	212
องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	214
หลักการสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	218
ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	224
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	226

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การประเมินความต้องการจำเป็น	230
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	230
หลักการสำคัญและขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น	232
การจัดลำดับความต้องการจำเป็น	235
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู	236
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	240
ความหมายของความพึงพอใจ	240
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	241
การสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ	243
3 วิธีดำเนินการวิจัย	247
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวัง	
และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย	247
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูผู้ช่วย	
ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	250
ขั้นตอนที่ 3 การสร้างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย	
ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	253
ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ	
ครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้	
ทางวิชาชีพ	260
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	266

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	269
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย	269
ตอนที่ 2 ผลการศึกษางานประกอบของสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	286
ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	296
ตอนที่ 4 ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	305
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	325
สรุปผล	326
อภิปรายผล	331
ข้อเสนอแนะ	341
บรรณานุกรม	343
ภาคผนวก	365
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือราชการ	367
ภาคผนวก ข หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียน การสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ...	379

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	399
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	441
ภาคผนวก จ ตัวอย่างหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนการสอน	465
ประวัติย่อของผู้วิจัย	481

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ	29
2 องค์ประกอบการประเมินครูผู้ช่วยตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	30
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร	44
4 รูปแบบการตัดสินใจของ Stufflebeam	74
5 รูปแบบการประเมินตามแนวคิดของ สตัฟเฟิลบีม	74
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	217
7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	270
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตน (วินัยและการรักษาวินัย)	273
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตน (คุณธรรม จริยธรรม)	274
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ)	275
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตน (การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง)	277
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตน (จิตวิญญาณความเป็นครู)	278
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตน (จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู)	279

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติงาน (การจัดการเรียนการสอน)	280
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติงาน (การบริหารจัดการชั้นเรียน)	281
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติงาน (การพัฒนาตนเอง)	282
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติงาน (การทำงานเป็นทีม)	282
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติงาน (งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา)	283
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติงาน (การใช้ภาษาและเทคโนโลยี)	284
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาตนเองในตำแหน่งครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม	284
21 องค์ประกอบของสมรรถนะและตัวบ่งชี้ด้านการจัดการเรียนการสอน	287
22 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน	290
23 ตัวบ่งชี้และผลการประเมินตัวบ่งชี้ของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน	292

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 องค์ประกอบและสาระสำคัญขององค์ประกอบของหลักสูตรเสริมสร้าง สมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	297
25 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของร่างหลักสูตรและเอกสาร หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน	303
26 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	306
27 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 80	307
28 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอน กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70	307
29 แสดงสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนและหลังการพัฒนา ด้วยหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้าน	308
30 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	310
31 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ ครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ โดยภาพรวม	311
32 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ ครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ จำแนกรายด้าน	312
33 การหาคุณภาพแบบทดสอบวัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน	443

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบทดสอบวัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้ การจัดการเรียนการสอน จำนวน 30 ข้อ	444
35 ค่าความยากง่าย (p) ของแบบทดสอบวัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้ ในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 30 ข้อ ฉบับใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง ...	445
36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบประเมินทักษะ การจัดการเรียนการสอน	446
37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบประเมินสมรรถนะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้ช่วย	448
38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจต่อ หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน	450
39 แสดงผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้	453
40 แสดงผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบประเมินร่างหลักสูตรและเอกสาร ประกอบหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียน การสอน	454
41 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมร่างหลักสูตรและเอกสารหลักสูตรเสริม สร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน	457
42 ผลการประเมินสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ที่ครูผู้ช่วยพัฒนาขึ้นกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ประเมินโดยทีมชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ 5 คน จำแนกเป็นรายบุคคล	460
43 ผลการประเมินสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ครูผู้ช่วยพัฒนาขึ้นกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ประเมินโดยทีมชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ 5 คน จำแนกเป็นรายบุคคล	462
44 ผลการประเมินสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านทักษะการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียนของครูผู้ช่วย กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ประเมินโดยทีมชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ 5 คน โดยภาพรวม กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70	464

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	15
2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ สจ๊วต อุทรานันท์	49
3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่	49
4 แบบจำลองการพัฒนาหลักสูตรของ ทาบา (Taba)	56
5 องค์ประกอบของการจัดกระบวนการศึกษา	68
6 กระบวนการตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตร	72
7 การกำหนดรหัสกำกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	118
8 สารการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	119
9 แนวทางการจัดทำหน่วยการเรียนรู้	132
10 ลำดับหัวข้อการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้	133
11 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	179
12 แสดงการวัดและประเมินรายกลุ่มสาระการเรียนรู้	180
13 การอบรมเชิงปฏิบัติการในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านความรู้	316
14 กระดานแสดงความคิดเห็นออนไลน์ (Padlet)	317
15 ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วย	318
16 การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของคู่ Buddy	322
17 การสะท้อนผลภายหลังการสังเกตการจัดการเรียนการสอน	322
18 บรรยายภาคการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	324

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้ความสำคัญต่อการศึกษามีคุณภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนไทย โดยได้บัญญัติไว้ในมาตรา 54 กล่าวว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่วัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ดังนั้น รัฐต้องดำเนินการให้เด็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และจัดการศึกษาให้สอดคล้องถูกต้องตามบริบทของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และให้สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, หน้า 14) และยังคงสอดคล้องกับหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ “การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน” โดยถือว่า “ผู้เรียนคือผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษา” ความสำเร็จของการจัดการศึกษา คือการพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จึงต้องให้ความสำคัญกับการปฏิรูปครู เพราะครูคือผู้มีบทบาทหน้าที่โดยตรง ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนตามแนวทางการจัดการศึกษาที่ระบุไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 22 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 23 การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม

กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา และมาตรา 24 ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสาน สาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถ จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่ง วิทยาการประเภทต่าง ๆ และ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสาน ความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 8-9)

เมื่อหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ จึงจำเป็นที่ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องตระหนักถึงบทบาทสำคัญของการผลิตและพัฒนาครู เพื่อให้ครู มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างสมดุล สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 24) ระบุว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือองค์กร และมีประโยชน์ ต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือหน่วยงาน และต่อการบริหารบุคคลโดยรวม ดังนั้นหน่วยงาน ทางการศึกษา จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู เพราะครูเป็นตัวแปรสำคัญของคุณภาพ การศึกษาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด ก ว่าด้วย ครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาในมาตรา 52 กำหนดไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม กับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับการประสานให้สถาบันที่ผลิตครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และบุคลากรประจำ อย่างต่อเนื่อง” และมาตรา 19(4) และมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งมีใจความสำคัญที่มุ่งสู่การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วย มีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี และเพื่อให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนด ให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายการสอนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ จะเริ่มต้นรับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย ต้องได้รับการประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี ตามแบบประเมินที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ แนะนำการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นครูที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด จะต้องพัฒนาสมรรถนะของครูผู้ช่วยให้เป็นครูที่ดีและมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561)

ดังนั้น ครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นครูและถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่ควรได้รับการเสริมสร้าง สนับสนุนให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง การพัฒนาครูผู้ช่วยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับการดำเนินงาน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม แต่ในกระบวนการปฏิบัติที่ผ่านมาหน่วยงานที่รับผิดชอบมีเพียงการบรรจุและแต่งตั้ง แต่ยังขาดกระบวนการพัฒนาที่มีรูปแบบที่ชัดเจน ไม่มีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานให้กับ

ครูผู้ช่วยที่หลากหลาย และยังขาดการมีส่วนร่วมในด้านอื่น ๆ ให้กับครูผู้ช่วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 30) และในการพัฒนาสมรรถนะของครูในตำแหน่งครูผู้ช่วยที่ยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง แม้จะมีกรอบการประเมินที่ชัดเจน เพราะในการพัฒนาสมรรถนะครูยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานที่ชัดเจน และสถานศึกษาเน้นหลักการทฤษฎีมากกว่าการลงมือปฏิบัติ ระบบการพัฒนาโดยครูที่เลี้ยงที่ได้รับการแต่งตั้งจากครูในสถานศึกษา ที่ยังไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้ รวมถึงขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา (ไพฑูริย์ ลินลาร์ตัน, 2559 และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ธิษณา พิลาล้า (2560, หน้า 4) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านสมรรถนะหลักปัญหาที่พบ คือ ครูขาดการกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีน้อย ขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ขาดการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ปัญหาที่พบ คือ ครูขาดทักษะในการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครูขาดทักษะการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี รวมถึงการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงของผู้เรียน สภาพปัญหาการพัฒนาครูที่ผ่านมาพบว่าในแต่ละรอบปี จะเห็นได้ว่าครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ยังขาดการติดตามและประเมินผล การนำความรู้ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และสาระในการพัฒนาครูไม่มีความชัดเจนว่าหลักสูตรการพัฒนากับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาและสามารถนำไปใช้ได้จริง และครูยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สิรินพร บ้านแสน (2553, หน้า 21-25); สุรัชย์ พรหมพันธ์ (2554, หน้า 188); มุกดา เรืองสุวรรณ (2556, หน้า 15) และโชติกา ฤกษ์สิทธิ์ (2563, หน้า 130) ที่กล่าวว่าสมรรถนะที่สำคัญที่ครูควรมีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้เกิดคุณภาพและมีความเหมาะสม ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ ทักษะ และวิธีการในการทำงาน เพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรจึงต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นและที่สำคัญ

คือ วิทยาการหรือเทคนิคต่าง ๆ มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้า ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์, 2550, หน้า 4) ซึ่งเทคนิควิธีการในการพัฒนาบุคลากรมีอยู่หลากหลายวิธีการ และวิธีการหนึ่งที่สามารถพัฒนาครูได้ ดังที่ สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561, หน้า 2) ได้กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้ครูรู้และเข้าใจศักยภาพของตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นกระบวนการที่เกิดในห้องเรียน คุณภาพ อันประกอบด้วย การมีแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การใช้สื่อ ICT การใช้วินัยเชิงบวก การวัดและประเมินผลรอบด้าน ภายใต้กระบวนการสอนแนะ (Coaching) และกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) นอกจากนี้ วิจารย์ พานิช (2555, หน้า 139) ยังได้กล่าวถึงวิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

นอกจากการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาครูผู้ช่วย ในงานวิจัยครั้งนี้ยังได้มีการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นการสำรวจสภาพปัญหา และความต้องการที่ครูผู้สอนประสบปัญหา จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ใช้กระบวนการนี้ในการสำรวจสภาพความแตกต่างระหว่าง “สภาพที่เป็นจริง” กับ “สภาพที่คาดหวัง” เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา หรือออกแบบนวัตกรรมที่ตรงกับสภาพปัญหาหรือความต้องการ อาทิ สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็น จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็น การเปลี่ยนแปลงทางบวก และจากการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามความต้องการจำเป็นตามกรอบของแบบการประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากนั้นนำความต้องการจำเป็นที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกองค์ประกอบที่เป็นปัญหาสำคัญสำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ซึ่งจากการสอบถามเพื่อให้ได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในตำแหน่งครูผู้ช่วย ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด โดยมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) เท่ากับ 0.300 ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้ช่วย เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วยและการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพที่คาดหวัง สภาพที่มีอยู่จริงและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นอย่างไร
2. สมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้อะไรบ้าง
3. หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
4. ผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นในประเด็นต่อไปนี้เป็นอย่างไรร

4.1 สมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านความรู้ ก่อนและหลังการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นอย่างไร หลังการนำหลักสูตรไปใช้มีความรู้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มหรือไม่

4.2 สมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านทักษะการปฏิบัติงาน หลังการนำหลักสูตรไปใช้เป็นอย่างใด และมีทักษะการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็มหรือไม่

4.3 สมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนและหลัง การนำหลักสูตรไปใช้เป็นอย่างใด

5. ความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นอยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพที่คาดหวัง สภาพที่มีอยู่จริงและความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะด้านการจัดการเรียน การสอนของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียน การสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

4.1 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านความรู้ ก่อนและหลัง การทดลองใช้หลักสูตร และเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม

4.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านทักษะการปฏิบัติงาน หลังการทดลองใช้หลักสูตร และเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

4.3 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยครูผู้ช่วย ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร

5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้ช่วย ที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ได้ทราบสภาพที่คาดหวัง สภาพที่มีอยู่จริง และความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ได้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น สามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้อย่างชัดเจนและเกิดประสิทธิผล
3. ให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตลอดจนหน่วยงานต้นสังกัด ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาครูผู้ช่วยตามระดับความจำเป็นและความต้องการของครูผู้ช่วยอย่างแท้จริง ให้สามารถปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย จำแนกตามกระบวนการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวังและ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย

ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาคำดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} และจัดลำดับความต้องการจำเป็น ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 189 คน ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 140 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครซี และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 127 คน แต่เนื่องจากในบางโรงเรียนมีครูผู้ช่วยที่รับการบรรจุหลายคน มีวิชาเอกที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาในขั้นตอนนี้ ได้แก่ สภาพที่คาดหวัง สภาพที่มีอยู่จริง และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูผู้ช่วย

ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับใช้เป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย โดยผู้วิจัยใช้กรอบหลักเกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสาร ผลการศึกษาของนักการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน สำหรับใช้เป็น

กรอบในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย โดยองค์ประกอบของสมรรถนะดังกล่าว จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จากนั้นจึงจัดทำร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการจัดการเรียนการสอน และประเมินค่าดัชนีความเหมาะสมและความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ด้วยแบบประเมินที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล รับผิดชอบงานการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู 2) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร รับผิดชอบ งานการพัฒนา การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) ครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นครูพี่เลี้ยงและประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย

ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในขั้นตอนนี้วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ครูต้องได้รับการพัฒนา ในขั้นตอนที่ 1 และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ในขั้นตอนที่ 2 และตรวจสอบคุณภาพของร่างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยแบบประเมินที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 4 การใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย

ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในขั้นตอนนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังการใช้หลักสูตร (One Group Pretest-Posttest Design) กับกลุ่มตัวอย่าง

ที่เป็นครูผู้ช่วย ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแพ่งลำโพง ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Puposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแพ่งลำโพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 17 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาในการทดลองใช้เสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.1.1 การนำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้
 - 1.1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร
 - 1.1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 1.1.4 การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้
 - 1.1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และความพึงพอใจต่อการรับการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาเพราะจะเป็นโครงร่างกำหนดไว้ว่าจะให้นักเรียนได้รับประสบการณ์อะไรบ้าง สถานศึกษาต้องวางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างไร และเป็นเครื่องมือและแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรจากงานวิจัยของ ไกลรุ่ง คำภีลานน (2558); แสง โชติบุญ (2559); รุ่งทิศา ปุณณะตุง (2560); กรรณ วิหารรัตน์ (2559); สมาน เอกพิมพ์ (2560); คุณาพร วรรณศิลป์ (2560); วรณัฐ สายทอง (2560); ปัญญาดา จันทกิจ (2562); พาดีละ แซะเฮง (2563) และสาธนี พรหมวงศ์ (2563) เพื่อนำมาสู่การสร้างหลักสูตรในครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหา

สาระหรือประสบการณ์ของหลักสูตร 4) กิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร 5) การวัดและประเมินผลหลักสูตร และ 6) เอกสารประกอบหลักสูตร

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

ในการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) การนำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ และ 6) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 6.1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 6.2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งในงานวิจัยได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้จากองค์ประกอบเหล่านี้เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยศึกษาจากหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ แนวคิดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึงลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่ดี สามารถนำมาสรุปเป็นสมรรถนะครูผู้ช่วย ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านทักษะ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

4. แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community หรือ PLC) มุ่งส่งเสริมให้ครูที่เป็นสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้มีการรวมตัว ร่วมใจ และร่วมมือกันในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติที่ดี จากการศึกษาข้อมูลของนักการศึกษา อาทิ DuFour (2004 อ้างถึงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2561; ซาโต มานาบุ, 2559; สนอง โลหิตวิเศษ, 2559; ขวลิต ชูกำแพง, 2559 และพิมพ์นธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข, 2561) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย

ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งแต่ละแผนของการพัฒนาจะสอดคล้องตามกระบวนการทำงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย กระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 สร้างทีมชุมชนการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายการพัฒนา ขั้นที่ 3 เสริมสร้างความรู้ความสามารถ ขั้นที่ 4 นำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน และขั้นที่ 5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนผล

5. การประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อค้นหาความต้องการจำเป็น (Needs) เกี่ยวกับเรื่องที่สนใจของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา ซึ่ง สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 81-82) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นตามหลักการ ทั้ง 2 ประการ ของกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be) 2) การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is) และ 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1) และข้อ 2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้หลักการประเมินความต้องการจำเป็นของครูผู้ช่วยที่ต้องการได้รับการพัฒนาตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

จากหลักการและแนวคิดที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาร่างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. **หลักสูตรเสริม** หมายถึง หลักสูตรที่สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้ช่วย ประกอบด้วย เนื้อหาสาระ กระบวนการที่ใช้การจัดกิจกรรมของหลักสูตร สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบหลักสูตร รวมถึงการวัดและประเมินผลหลักสูตร เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้ช่วย ในด้านความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

2. สมรรถนะครูผู้ช่วย หมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของครูผู้ช่วยที่เป็นความรู้ ทักษะโดยการประเมินได้จากการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานหรือองค์กรกำหนดขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จภายในองค์กร ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง มวลประสบการณ์หรือองค์ความรู้ที่จะได้รับการศึกษา การปฏิบัติกิจกรรมตามหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยที่ผู้วิจัยได้ออกแบบไว้ ประกอบด้วย ความรู้ 5 ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์หลักสูตรสู่การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 4) การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของครูผู้ช่วยในการนำความรู้สู่การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน อันเป็นผลที่เกิดจากการศึกษา การปฏิบัติกิจกรรมตามหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ที่ผู้วิจัยได้ออกแบบไว้ โดยการประเมินจากชิ้นงานหรือภาระงาน ประกอบด้วย การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในการแสดงออกและการปฏิบัติต่อผู้อื่น ซึ่งบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของตนเอง และการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร ตามกรอบการประเมินที่ผู้วิจัยได้พัฒนา ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นและศรัทธาต่อวิชาชีพ และการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

3. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของครูผู้ช่วยที่เป็นความรู้ ทักษะโดยการประเมินได้จากการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล ในด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะของครูบรรจุใหม่ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ในด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การนำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้มาใช้ในการจัดทำรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5. หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย กำหนดกิจกรรมของการพัฒนา ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน

6. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างการสอนของครู และการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้าน ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นตามขีดความสามารถ บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

7. ครูผู้ช่วย หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายแพงลำโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งอยู่ในระหว่างการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลา 2 ปี

8. แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ให้เป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การเสวนาสะท้อนคิด การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ การให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา และการสะท้อนผล การปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ประยุกต์ขั้นตอนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย กระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 สร้างทีมชุมชนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการจัดตั้งทีม PLC และร่วมกันกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีม

ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกในที่มาร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกแต่ละคนจะแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และกำหนดประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน

ขั้นที่ 3 เสริมสร้างความรู้ความสามารถ เป็นขั้นตอนการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ให้กับครูผู้ช่วยด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีเนื้อหาที่เน้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีการศึกษาเนื้อหาสาระจากใบความรู้ในแต่ละหน่วย รวมทั้งการปฏิบัติตามภาระงานในสถานการณ์ที่ออกแบบไว้ในแต่ละหน่วย

ขั้นที่ 4 นำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เป็นการนำความรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน และมีการกำหนดภาระงานที่ต้องปฏิบัติในชั้นนำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ประกอบด้วย

- 1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วยการเรียนรู้
- 2) แผนการจัดการเรียนรู้
- 3) การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ขั้นที่ 5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนผล เป็นการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงาน และถอดบทเรียน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานและการทบทวนหรือสรุปประสบการณ์ด้วยกิจกรรมการถอดบทเรียนของครูผู้ช่วย

9. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อค้นหาความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย จากนั้นนำความต้องการจำเป็นที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกองค์ประกอบที่เป็นปัญหาสำคัญ สำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการออกแบบ “หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย”

10. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ช่วย อาทิ ความรู้สึกประทับใจ ดีใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกส่วนตัวที่แสดงออกมาเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการหรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายของตนเอง จากการร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมถึงสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ได้รับการพัฒนา ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

- 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
- 1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
- 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
- 1.4 สมรรถนะครูผู้ช่วยตามกรอบการประเมินของสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

- 2.1 ความหมายของหลักสูตร
- 2.2 ความสำคัญของหลักสูตร
- 2.3 องค์ประกอบของหลักสูตร
- 2.4 ประเภทของหลักสูตร
- 2.5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
- 2.6 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
- 2.7 การประเมินหลักสูตร
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู

3. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรเสริม

- 3.1 ความหมายของหลักสูตรเสริม
- 3.2 หลักการของหลักสูตรเสริม
- 3.3 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเสริม
- 3.4 การพัฒนาหลักสูตรเสริม

4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

- 4.1 ความหมายของการจัดการเรียนการสอน
- 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน
- 4.3 องค์ประกอบสำคัญของครูต่อการจัดการเรียนการสอน
- 4.4 หลักการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้
- 4.5 ลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่ดี
- 4.6 กรอบการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ตำแหน่งครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน

- 4.7 สมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

- 5.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
- 5.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
- 5.3 หลักการพัฒนาบุคลากร
- 5.4 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

6. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

- 6.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 6.2 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 6.3 หลักการสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 6.4 ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 6.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

7. การประเมินความต้องการจำเป็น

- 7.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 7.2 หลักการสำคัญและขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
- 7.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
- 7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู

8. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

- 8.1 ความหมายของความพึงพอใจ
- 8.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
- 8.3 การสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

1. ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้คำอยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551, หน้า 48) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตำแหน่งงานหนึ่ง เพื่อให้เกิดความสำเร็จและงานมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรมมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ทำงานได้ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าคนอื่นที่ไม่มี

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 1,169) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ เช่นเดียวกับความหมายของคำว่า สามารถ ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Competency ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะที่มีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถผลิตงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานที่ดีเยี่ยมได้

นิทัศน์ หามนตรี (2557, หน้า 10) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวคนหนึ่ง ที่ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะความสามารถ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่โดดเด่น ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

อัจฉรา มณีรัตน์ (2558, หน้า 22) กล่าวว่า สมรรถนะที่จะนำมาใช้ในการบริหารและประเมินผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพในระยะยาวของข้าราชการและระบบราชการนั้น คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พีระวัตร จันทกุล (2559, หน้า 28) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าโดยมีองค์ประกอบคือ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่ซ่อนเร้นอยู่ ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายอื่น ๆ ทั้งนี้พฤติกรรมที่ถูกนำมาใช้จะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งนั้น ๆ

กรกต ขาวสะอาด (2559, หน้า 16) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลแสดงออกมา ซึ่งมีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่น ทำให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง สมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ บุคลิก แรงจูงใจและบทบาททางสังคม ซึ่งเป็นความสามารถที่วัดได้ สังเกตได้และพัฒนาได้

วาสนา บุญมาก (2562, หน้า 62) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาหรือไม่ขึ้นอยู่กับโอกาสในการปฏิบัติงาน หรือการค้นหาตัวตน เพื่อให้พบกับสมรรถนะที่ซ่อนไว้ออกมาใช้

ทิตนา แหมมณี และคณะ (2563, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567, หน้า 36) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับสมรรถนะเพิ่มเติมว่า ศัพท์เฉพาะทางการศึกษาที่ใช้กันทั่วไปในวงการการศึกษา คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เจตคติ และคุณลักษณะ (Attitude/Attribute) เรียกกันสั้น ๆ ว่า K S A ครูทั่วไปใช้ K S A เป็นองค์ประกอบหลักในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยและความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ครูมักจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิด K S A และประเมิน K S A แต่ละด้าน แยกจากกัน โดยพบว่า ผู้เรียน (ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน) ได้รับการพัฒนาทางด้าน K มาก ทางด้าน S น้อย และทางด้าน A ไม่ชัดเจน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2567, หน้า 35) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรม การปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะ จึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน

McClelland (1973, p. 1) ให้ความหมายของ Competency คือ บุคลิกลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

Good (1973, p. 121) ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในอาชีพอย่างกว้าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

Boyatzis (1982, p. 2) ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่อยู่ภายในแต่ละบุคคล ที่ส่งผลให้คน ๆ นั้น ปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ประกอบด้วย แรงขับ หรือองค์ความรู้ที่บุคคลต้องนำมาใช้

Quinn et al. (1990, p. 14) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินในภาระหน้าที่หรือบทบาทที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่เป็นความรู้ ทักษะ โดยการประเมินได้จากการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานหรือองค์กรกำหนดขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จภายในองค์กร

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ การปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

อริญ โสติพันธ์ (2550, หน้า 69) ได้อธิบายว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ที่ปฏิบัติทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น

จรัมพร ประถมบุรณ์ (2548, หน้า 21 อ้างถึงใน ธิษณา พิลาล้ำ, 2560, หน้า 23) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร สรุปได้ ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ที่ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด จะต้องพัฒนาในเรื่องใด และช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นเพียงใด
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดผลงานหลักแล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวใดบ้าง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, อ้างถึงใน วาริน แซ่ตู, 2562, หน้า 33) ระบุว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารบุคคลโดยรวม ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเอง ว่าอยู่ระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency ตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงขึ้นกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมาก แต่เนื่องจากความต้องการของสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่า พนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2560, หน้า 14) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้ 1) เป็นการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือการพัฒนาบุคคลให้ตรงกับความต้องการขององค์กร 2) ช่วยตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้ชัดเจนขึ้น 3) บุคลากรและองค์กรได้รับการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน 4) บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) ช่วยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นจนทุกคนในองค์กรมีความผูกพันกัน และ 6) ร่วมกันสร้างงาน ผลิตรายงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายอันเดียวกัน อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

ชนานัญ สุธิต (2566, หน้า 639) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญ ของผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นเกณฑ์หนึ่งในการคัดสรรบุคลากร การสร้าง ขวัญกำลังใจ การวัดและประเมินผล และการเพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อองค์กร จึงควรมุ่งพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรม ที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะของบุคคลเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้มีนักการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สิรินพร บ้านแสน (2553, หน้า 21-25) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของครู ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้เกิดคุณภาพและมีความเหมาะสม ประกอบด้วย

1. ความรู้ หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ที่ครอบคลุมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ กระบวนการประเมิน การเรียนรู้ การพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดเกณฑ์ การตัดสินคุณค่า และการนำผลการประเมินการเรียนรู้ไปใช้

2. ด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญ ที่จะแสดงออกในการประเมินการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้วิธีการ เครื่องมือในการประเมิน การเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3. ด้านคุณลักษณะ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจของครูที่มีต่อการประเมินการเรียนรู้

สุรัชย์ พรหมพันธ์ (2554, หน้า 188) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ มีองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกันและสนับสนุนกันและกัน 3 ประการ คือ

1. การแสดงออกทางความรู้ (Knowledge)

- 1.1 ประเภทของความรู้

- 1.1.1 ความรู้ในตัวของมนุษย์หรือความรู้โดยนัย (Tacit knowledge)

หมายถึง ความรู้เฉพาะตัวที่เกิดจากประสบการณ์ การศึกษา การสนทนา การฝึกอบรม เจตคติแต่ละบุคคล เป็นความรู้เกี่ยวกับสติปัญญาและประสบการณ์

1.1.2 ความรู้เชิงประจักษ์ที่ปรากฏชัดเจน (Explicit knowledge)

หมายถึง ความรู้ที่ได้ถ่ายทอดจากบุคคลออกมาในรูปของการบันทึกตามรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นสารสนเทศ

1.2 ลักษณะความรู้ในองค์กร

1.2.1 ความรู้พื้นฐาน (Core knowledge) เป็นความรู้ในระดับพื้นฐานที่ทุกคนในองค์กรต้องการหรือต้องรู้

1.2.2 ความรู้เฉพาะ (Advanced knowledge) เป็นความรู้ที่ทำให้องค์กรไปสู่จุดของการแข่งขันได้ เป็นความรู้ที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งแตกต่างจากคู่แข่ง

1.2.3 ความรู้ที่เป็นเลิศ (Innovative knowledge) เป็นความรู้ที่ทำให้องค์กรเป็นเลิศ สามารถเป็นผู้นำทางการตลาดได้

2. การแสดงออกทางทักษะ (Skill) เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมีอยู่ 2 อย่าง คือ

2.1 ทักษะทั่วไป (Generic skills) หมายถึง ทักษะทั่วไปเป็นทักษะที่มนุษย์ต้องใช้ทุกวันเพื่อการมีชีวิตรอยู่

2.2 ทักษะวิชาชีพ (Profession skills) หมายถึง ทักษะที่มนุษย์จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการหาเลี้ยงชีพ

ดังนั้น ทักษะทั้งสองอย่างถือได้ว่าเป็นการต่อยอดจากความรู้แล้วนำไปสู่การปฏิบัติการพัฒนาการฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยมีช่วงของระยะเวลาจากการปฏิบัติงานจนกลายเป็นทักษะในเรื่องนั้น ๆ ที่ทำการหล่อหลอม

3. การแสดงออกทางคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) ความเชื่อ (Trait) และแรงจูงใจ (Motive)

มุกดา เรื่องสุวรรณ (2556, หน้า 15) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะมี 3 ส่วนสำคัญ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนเป็นประจำ จนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กรและความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

เขาวลัษณ์ มุลสระคฺ (2558, หน้า 34) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

ภัทรพร ประภาศรี และธัญญธร ศรีวิเชียร (2563, หน้า 216–217) ได้สรุปองค์ประกอบองค์ประกอบของสมรรถนะ มี 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Self-Concept) อุปนิสัย (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ซึ่งจะช่วยให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

สุภาพรรณ ณะยะธง (2562, หน้า 18–19) ได้สรุปองค์ประกอบ ของสมรรถนะได้ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ผลจากการขัดเกลาและเลือกใช้สารสนเทศ โดยมีการจัดระบบความคิดเสียใหม่ ให้เป็น “ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง

2. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการทำงานได้ด้วยความสามารถแล้ว ซึ่งการพิจารณา ว่าผู้รับการฝึกมีทักษะดีหรือไม่นั้น สามารถดูได้ด้วยตัวแปร 3 ตัว คือ เวลาที่ใช้ปฏิบัติ การสังเกต ขณะปฏิบัติงาน และผลของงาน

3. ทศนคติ (Attitude) คือ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียง ของบุคคลที่มีต่อข้อมูล ข่าวสาร และการเปิดรับรายการ กรองสถานการณ์ที่ได้รับมา

4. บุคลิกภาพ (Personality) คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่บ่งบอก ความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. แรงจูงใจ (Motivation) คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น

โชติกา กุณสิทธิ์ (2563, หน้า 130) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะได้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติ (Knowledge) ด้านทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Skills) และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เอื้อหรือจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Personal Attributes)

Spencer & Spencer (1993, p. 55) กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ประการ คือ

1. แรงขับ (Motives) หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้คนคิดหรือแสดงพฤติกรรมออกมา สิ่งที่จะผลักดัน ชี้ทางและเลือกที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. คุณลักษณะ (Traits) หมายถึง คุณลักษณะทั้งทางกายภาพและคุณลักษณะภายใน เช่น การควบคุมอารมณ์
3. การรับรู้ตนเอง (Self-concept) หมายถึง ทักษะ ค่านิยมและภาพลักษณ์ ที่แต่ละคนรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น
4. ความรู้ (Knowledge) เป็นข้อมูลที่คนแต่ละคนรวบรวมและสะสมเอาไว้ คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ทั้งงานที่ต้องใช้ทักษะทางกายและทักษะทางความคิด

McClelland (1973, pp. 1-14) กล่าวว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้เรื่องก่อสร้าง เรื่องการวิจัย รู้เรื่องโหราศาสตร์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-image) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

Kaplan & Norton (2004, pp. 231–232) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์การกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น
3. คุณค่า (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม และงานบางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างคุณค่า ให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะของบุคคล ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยมาสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ

นักวิชาการ องค์ประกอบ ของสมรรถนะบุคคล	สิริพร บานแสน (2553)	สุรัชย์ พรหมพันธ์ (2554)	มุกดา เรืองสุวรรณ (2556)	เยาวลักษณ์ มุลสรสู (2558)	ภัทราพร ประภาศรี (2562)	สุภาพรณ ณะระง (2562)	โชติกา กุณสิทธิ์ (2563)	Spencer & Spencer (1993)	McClelland (1973)	Kaplan & Norton (2004)	ความถี่	ร้อยละ
ความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
ทักษะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
คุณลักษณะส่วนบุคคล	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		7	70
ทัศนคติ					✓	✓			✓		3	30
อุปนิสัย					✓						1	10
แรงจูงใจ/แรงขับ					✓	✓		✓	✓		4	40
บุคลิกภาพ						✓					1	10
ลักษณะเฉพาะ/คุณค่า										✓	1	10
ภาพลักษณ์ของตน									✓		1	10
การรับรู้ตนเอง								✓			1	10
รวม	3	3	3	3	5	5	3	5	6	3	–	–

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ จากนักการศึกษาและนักวิจัย โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ทำให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ทักษะ และ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล และในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้ ในการประเมินสมรรถนะครูผู้ช่วย

4. สมรรถนะครูผู้ช่วยตามกรอบการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับครูผู้ช่วยตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นการพัฒนาในระหว่างการศึกษาที่ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง และมีการประเมินผลการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติงาน ในวิชาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดี โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติตน และด้านการปฏิบัติงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561)

ตาราง 2 องค์ประกอบประเมินครูผู้ช่วยตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้าน	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
ด้านการปฏิบัติตน	1. วินัยและการรักษาวินัย	1.1 การแสดงออกทางอารมณ์ กิริยา ท่าทาง และการพูดสื่อสารได้เหมาะสมกับกาลเทศะต่อผู้เรียน 1.2 การแสดงออกทางอารมณ์ กิริยา ท่าทาง และการพูดสื่อสารได้เหมาะสมกับกาลเทศะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และบุคคลอื่น 1.3 การมีเจตคติเชิงบวกกับประเทศชาติ 1.4 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นข้าราชการ

ตาราง 2 (ต่อ)

ด้าน	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
		1.5 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นข้าราชการครู 1.6 การปฏิบัติตามกฎหมาย
	2. คุณธรรม จริยธรรม	2.1 การปฏิบัติตามหลักศาสนาที่นับถือ อย่างเคร่งครัด 2.2 การเข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุนศาสนกิจ ของศาสนาที่นับถืออย่างสม่ำเสมอ 2.3 การเห็นความสำคัญ เข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุน โครงการกิจกรรมที่แสดงถึงจารีตประเพณี วัฒนธรรม ท้องถิ่นหรือชุมชน 2.4 การเห็นความสำคัญ เข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมที่แสดงถึงจารีตประเพณี วัฒนธรรม ของชาติ 2.5 การมีจิตบริการและจิตสาธารณะ 2.6 การต่อต้านการกระทำของบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลที่ส่งผลต่อความมั่นคงของชาติ หรือผลกระทบเชิงลบต่อสังคมโดยรวม
	3. จรรยาบรรณวิชาชีพ	3.1 การพัฒนาวิชาชีพและบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่อง 3.2 การมีวิสัยทัศน์ รู้และเข้าใจ สนใจ ติดตาม ความเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม การเมืองไทย และนานาชาติในปัจจุบัน 3.3 การไม่อาศัยวิชาชีพแสวงหาผลประโยชน์ ที่ไม่ถูกต้อง 3.4 การมุ่งมั่นต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของผู้เรียน 3.5 การให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู อย่างสม่ำเสมอ 3.6 รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บริการผู้เรียนทุกคนด้วยความเสมอภาค

ตาราง 2 (ต่อ)

ด้าน	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
		3.7 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับของผู้เรียน ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานผู้ปกครอง และชุมชน 3.8 การไม่ปฏิบัติตนที่ส่งผลเชิงลบต่อกายและใจของผู้เรียน 3.9 การทำงานกับผู้อื่นได้โดยยึดหลักความสามัคคี เกื้อกูลซึ่งกันและกัน 3.10 การใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนาให้กับผู้เรียน โรงเรียน หรือชุมชน ในด้านใดด้านหนึ่ง (ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อม) 3.11 การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
	4. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4.2 มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน 4.3 มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการกิจที่ได้รับมอบหมาย 4.4 มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการดำรงชีวิตของตนเอง 4.5 เป็นแบบอย่างในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการกิจต่าง ๆ หรือการดำรงชีวิตของตน
	5. จิตวิญญาณความเป็นครู	5.1 การเข้าสอนตรงเวลาและสอนเต็มเวลา 5.2 การตระหนักในความรู้และทักษะที่ถูกต้อง รวมถึงสิ่งที่ดี ๆ ให้กับผู้เรียน 5.3 การสร้างความเสมอภาคเป็นธรรมกับผู้เรียนทุกคน

ตาราง 2 (ต่อ)

ด้าน	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
		5.4 การรู้จักให้อภัย ปราศจากอคติ ช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามศักยภาพ ความสนใจ หรือความตั้งใจ 5.5 การเป็นที่พึ่งให้กับผู้เรียนได้ตลอดเวลา 5.6 การจัดกิจกรรมส่งเสริม การใฝ่รู้ ค้นหาสร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลุกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน 5.7 การทุ่มเทเสียสละในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
	6. จิตสำนึก ความรับผิดชอบ ในวิชาชีพครู	6.1 การมีเจตคติเชิงบวกกับวิชาชีพครู 6.2 การมุ่งมั่นทุ่มเทในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพและให้สังคมยอมรับ 6.3 ประพฤติปฏิบัติตนในการรักษาภาพลักษณ์ในวิชาชีพ 6.4 การปกป้อง ป้องกันมิให้ผู้ร่วมวิชาชีพประพฤติปฏิบัติในทางที่จะเกิดภาพลักษณ์เชิงลบต่อวิชาชีพ 6.5 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการใฝ่รู้ ค้นหาสร้างสรรค์ ถ่ายทอดปลุกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงานและสังคม
ด้านการปฏิบัติงาน	1. การจัดการเรียนการสอน	1.1 การนำผลการวิเคราะห์หลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร 1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตาราง 2 (ต่อ)

ด้าน	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
		1.4 การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการ ที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ 1.6 คุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
	2. การบริหารจัดการ ชั้นเรียน	2.1 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการคิด ทักษะชีวิตและพัฒนาผู้เรียน 2.2 การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยมีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลผู้เรียน รายบุคคล เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน 2.3 การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยม ที่ดีงาม
	3. การพัฒนาตนเอง	3.1 การพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม 3.2 การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	4. การทำงานเป็นทีม	4.1 หลักการทำงานเป็นทีม 4.2 การพัฒนาทีมงาน
	5. งานกิจกรรม ตามภารกิจบริหารงาน ของสถานศึกษา	5.1 มีความรู้ความเข้าใจภาระงานของสถานศึกษา เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปหรืองานบริหารวิชาการ หรืองานกิจการนักเรียน หรืองานบริหารงบประมาณ หรืองานบริหารทรัพยากร บุคคล และมีส่วนร่วม ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างเหมาะสม
	6. การใช้ภาษาและ เทคโนโลยี	6.1 สามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

จากตาราง เป็นการแสดงหลักเกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ด้านการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติงาน พร้อมแสดงตัวบ่งชี้ในแต่ละด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้งสองด้านมาเป็นข้อมูลในการประเมินความต้องการจำเป็น และนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่กลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนามากที่สุด เพื่อนำมาสู่การจัดทำหลักสูตร ซึ่งพบว่าด้านที่ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

1. ความหมายของหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตร ไว้หลายลักษณะ ส่วนใหญ่มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน โดยนักการศึกษาให้ความหมายของคำว่า “หลักสูตร” ไว้ดังนี้

เจษฎา คะโยธา (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง เอกสาร รายวิชาและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ อันประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนและกระบวนการ วัดประเมินผลการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนที่กำหนดขึ้น โดยผู้พัฒนาหรือหน่วยงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้น ๆ

ช่วย นาคบรรพ์ (2558, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง โครงร่าง ที่ประกอบด้วย ขอบเขตเนื้อหาสาระรายวิชา วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรม การเรียนการสอน และส่งเสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะ การจัดการเรียนการสอน ตำรา และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบในการเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินผลที่มุ่งเน้นทั้งทางด้านความรู้ เจตคติ และสังคมของผู้เรียน

ชวลิต ชูกำแพง (2559, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ มีทั้งส่วนที่เป็น เอกสารหลักฐาน กระบวนการที่ใช้ในการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม สื่อวัสดุที่จัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา

แก้วใจ สีมาคาม (2561, หน้า 61) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง การจัดกิจกรรมและมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่สถานศึกษา จัดให้กับนักเรียนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่พึงประสงค์

วิกานดา เกษตรเอี่ยม (2561, หน้า 71) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง เอกสารที่สรุปเป็นแผนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย จุดประสงค์ของหลักสูตร และจุดประสงค์ประกอบการเรียนรู้ที่กล่าวระบุเฉพาะเจาะจง จุดประสงค์ของหลักสูตร และจุดประสงค์ประกอบการเรียนรู้จะเป็นเครื่องมือในการกำหนดวิชาหรือหัวเรื่องที่จะเรียน และยังเป็นการคัดเลือกเนื้อหาที่จะเป็นสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนวิธีการใช้งานการจัดการเรียน การสอนรวมถึงการประเมินผลด้วย

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2561, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียนหรือแนวทางการจัดการ การศึกษาที่จัดทำขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อพัฒนา ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามความคาดหวังหรือความต้องการที่กำหนดไว้

Taba (1962, p. 10) กล่าวว่า “หลักสูตร” หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้น เพื่อระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมหรือประสบการณ์ การเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหา การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้

Beane et al. (1986, pp. 34–35) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ โดยใช้เกณฑ์ความเป็นรูปธรรม (Concrete) ไปสู่นามธรรม (Abstract) และจากการยึดโรงเรียน เป็นศูนย์กลาง (School-centered) ไปสู่การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-centered) โดยได้อธิบายไว้ ดังนี้ 1) หลักสูตร คือ ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการศึกษา (Curriculum as product) 2) หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการในการจัดการศึกษา (Curriculum as program) 3) หลักสูตร คือ การเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างมีความหมาย (Curriculum as intended learning) และ 4) หลักสูตร คือ ประสบการณ์ของผู้เรียน (Curriculum as experience of the learner)

Oliva & Gordon (2013, pp. 2–3) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่สอนในสถานศึกษา เนื้อหาวิชา โปรแกรมการเรียน วัสดุอุปกรณ์ กลุ่มวิชา ลำดับของรายวิชา การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์รายวิชาที่ศึกษา การดำเนินการ

ภายในสถานศึกษา กิจกรรมนอกชั้นเรียน การแนะแนว รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้อง สิ่งการสอนทั้งในและนอกสถานศึกษาโดยการดูแลจากสถานศึกษา ทุกสิ่งที่ได้วางแผนจากบุคลากรในสถานศึกษา ลำดับขั้นตอนของประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียนและผลของประสบการณ์ที่ผู้เรียนแต่ละคนได้รับมาจากสถานศึกษา

Ornstein & Hunkins (2017, pp. 26–27) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติที่จะนำไปสู่เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และเนื้อหาสาระ โดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานด้านความรู้ การวิจัย ทฤษฎีและข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ กล่าวโดยสรุป หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์หรือแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมาย กิจกรรม เนื้อหาสาระที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่พึงประสงค์

นอกจากนี้นักการศึกษาหลายท่านยังได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายลักษณะ ส่วนใหญ่มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน โดยนักการศึกษาให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนาหลักสูตร” ไว้ดังนี้

สังต์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า “การพัฒนา” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Development” มีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ การทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้นและการทำให้เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้การพัฒนาหลักสูตรจึงมีความหมายใน 2 ลักษณะ คือ การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้นกับการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานเลย

วิกานดา เกษตรเอี่ยม (2561, หน้า 72) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ทั้งหมด โดยไม่มีหลักสูตรเก่าอยู่เลย หรือปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเก่าที่มีอยู่แล้ว

โชติกา กุณสิทธิ์ (2563, หน้า 150) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคม เพื่อให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีตรงตามจุดประสงค์ที่วางไว้

Saylor et al. (1981. p. 8) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตร อาจหมายรวมถึงการสร้างเอกสารอื่น ๆ สำหรับนักเรียนด้วย

จากความหมายของหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง การจัดมวลประสบการณ์หรือแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน โดยมีขั้นตอนการพัฒนาที่เป็นระบบสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและบริบทของโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาเพราะจะเป็นโครงร่างกำหนดไว้ว่าจะให้นักเรียนได้รับประสบการณ์อะไรบ้าง จึงมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร ดังนี้

চার্জ บัวศรี (2542, หน้า 9-11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ ความสำคัญต่อการศึกษารวม และความสำคัญต่อการเรียนการสอน สรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อการศึกษารวม

หลักสูตรจะเป็นตัวบ่งชี้หรือสะท้อนให้ว่าประชากรของประเทศใด มีคุณลักษณะอย่างไร มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศมากน้อยเพียงใด ให้อำนาจการจัดการศึกษาของประเทศนั้น โดยจะต้องพิจารณาจากเป้าหมายหรือทิศทางการจัดการศึกษาจากหลักสูตรในระดับต่าง ๆ นั้นเอง ซึ่งจะสะท้อนให้ทราบว่า ประเทศนั้นมีความสามารถในการจัดการศึกษาได้ทั่วถึง ความเสมอภาค ระดับการศึกษาของประชากรส่วนรวม สัดส่วนและปริมาณของผู้ได้รับการศึกษาสาขาต่าง ๆ อย่างไร อีกทั้งยังชี้ให้เห็นถึงศักยภาพของประชากรของประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น การที่สามารถจัดการศึกษาได้ทั่วถึงและเสมอภาค โดยเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชากรทุกเพศ ทุกวัยได้มีสิทธิในการศึกษาเล่าเรียนทัดเทียมกัน ย่อมแสดงถึงความเป็นประชาธิปไตย ในทำนองเดียวกัน สัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ เช่น วิศวกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ ฯลฯ ย่อมชี้ให้เห็นศักยภาพในด้านนั้น ๆ ว่ามีอยู่มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

และสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการจัดการศึกษา คือ การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อให้แน่ใจว่าเยาวชนแต่ละวัย และแต่ละระดับการศึกษาได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพทัดเทียมกัน กล่าวคือ มีแนวทางที่กำหนดไว้ว่า ควรเรียนรู้วิชาอะไร เนื้อหาสาระมากน้อยแค่ไหน ควรได้รับการฝึกฝน อบรมให้มีทักษะด้านใดและควรมีพัฒนาการในด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและปัญญาอย่างไร

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากนิยามของหลักสูตรดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นคงจะเห็นได้ว่า ถ้าไม่มีหลักสูตร และการที่จะให้การศึกษาแก่เยาวชนและประชากรของชาติย่อมกระทำไม่ได้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ถ่ายทอดเจตนารมณ์หรือเป้าประสงค์ของการศึกษาของชาติลงสู่การปฏิบัติ อาจกล่าวได้ว่าหลักสูตร คือ สิ่งที่น่าเอาความมุ่งหมายและนโยบายการศึกษา ไปแปลงเป็นการกระทำขั้นพื้นฐานในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ถ้าจะกล่าวว่าหลักสูตรคือหัวใจของการศึกษาก็คงไม่ผิด เพราะถ้าปราศจากหลักสูตรเสียแล้วการศึกษาก็ย่อมดำเนินไปไม่ได้

2. ความสำคัญต่อการเรียนการสอน

เนื่องจากหลักสูตรเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดมวลงประสบการณ์แก่ผู้เรียนดังที่กล่าวมาแล้ว หรือเปรียบเสมือนแผนที่เดินเรือ ซึ่งบอกให้กัปตันหรือครูสอนรูว่าจะต้องตั้งเข็มทิศไปทางใดและจุดหมายปลายทางของการเรียนการสอน คือ อะไรและระหว่างทางที่ไปจะต้องทำอย่างไรบ้าง เป็นต้นว่าต้องใช้สื่อหรืออุปกรณ์ช่วยหรือต้องมีการตรวจสอบประเมินผล หรือต้องปรับปรุงวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งในการเรียนการสอนนั้น และขณะที่ตัวผู้เรียนเองก็จำเป็นต้องทราบล่วงหน้าว่าจะได้เรียนรู้อะไร และจะได้รับผลอย่างไร นอกจากนี้จะต้องเตรียมการอย่างไรจึงจะสามารถเรียนรู้และได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย การเรียนการสอนจะบรรลุผลได้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนจะต้องมีสิ่งที่ช่วยกำหนดแนวทาง เพื่อให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ได้ สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงจะบรรลุตามจุดหมายหรือเจตนารมณ์ที่หลักสูตรกำหนดได้

ประสาธ เนืองเฉลิม (2554, หน้า 30-31) ได้กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง หากไม่มีหลักสูตรแล้วก็เหมือนกับครูผู้สอนขาดทิศทางการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางของการจัดการศึกษาที่ต้องการผลิตคนให้มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ สรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของคนในชาตินั้น ๆ ซึ่งเมื่อจบการศึกษาในแต่ละระดับแล้ว หลักสูตรจะเป็นตัวสะท้อนคุณลักษณะของผู้ที่จบการศึกษาในระดับนั้น

2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการศึกษา ถ้าประเทศหรือการศึกษา
ระดับใดมีหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ก็ย่อมสะท้อนถึงการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
เช่นกัน

3. หลักสูตรเป็นแนวทางของการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
ทุกระดับสามารถใช้เป็นเครื่องมือประกอบการกำกับ ดูแล และติดตามผลของการศึกษา

4. หลักสูตรเป็นแนวทางปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร
เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนให้ได้มาตรฐานเดียวกัน แต่กระบวนการออกแบบ
และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนต้องจัดให้หลากหลายและตอบความมุ่งหมาย
ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

5. หลักสูตรเป็นเครื่องทำนายอนาคตการศึกษาของชาติและอนาคต
ของชาติ ย่อมเกิดวิสัยทัศน์ของหลักสูตรการศึกษาที่มีการกำหนดกรอบเนื้อหาและแนวทาง
ที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2554, หน้า 12-13) ได้กล่าวถึงความสำคัญ
ของหลักสูตร สรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนบ้ำหลอมพลเมืองให้มีคุณภาพ
2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา
3. หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษา
4. ในระดับโรงเรียนหลักสูตรจะให้แนวปฏิบัติแก่ครู
5. หลักสูตรเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญของงานและ
พัฒนาการของเด็กตามจุดหมายของการศึกษา
6. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทาง
7. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่าเนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมี
ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์
แก่สังคม
8. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า วิธีดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นไปด้วย
ความราบรื่นและผาสุกเป็นอย่างไร
9. หลักสูตรย่อมทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าเป็นอย่างไร

10. หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติของผู้เรียน ในอันที่จะอยู่ร่วมในสังคม และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ ต่อชุมชนและชาติบ้านเมือง

สมาน เอกพิมพ์ (2560, หน้า 15) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษา หรือเป็นเครื่องชี้นำในการจัดประสบการณ์ให้แก่บุคคลหรือผู้เรียนในระดับต่าง ๆ ลงไปสู่การปฏิบัติ บรรลุจุดมุ่งหมาย และนโยบายการศึกษาที่กำหนดทั้งระดับชาติ สังคม และผู้เรียน รวมถึงการฝึกอบรมสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่การงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

2. หลักสูตรถือเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษาเพราะหลักสูตร เป็นเครื่องกำหนดว่า เนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม

3. หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษาและ เป็นแนวปฏิบัติแก่ครูในระดับโรงเรียน รวมทั้งหลักสูตรยังเป็นแนวทางในการส่งเสริม ความเจริญงอกงาม และพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาด้วย

4. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่า ผู้เรียนและสังคม ควรจะได้รับสิ่งใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรงรวมทั้งเป็นเครื่อง กำหนดวิธีการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

5. หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติของผู้เรียนในอันที่จะอยู่ร่วมกันในสังคม และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ ต่อชุมชน และชาติบ้านเมือง หลักสูตรย่อมทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าจะเป็น เช่นไร

แก้วใจ สีม้าคา (2561, หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญ ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา เป็นเครื่องมือในการวางแผนการบริหารการศึกษา เป็นตัวกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพและบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ของการศึกษา

เกียรติภูมิ มะแสงสม (2561, หน้า 61) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญ เพราะเป็นเอกสารที่กำหนดแนวทางการจัดมวลงประสการณ และทิศทางการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่หลักสูตรกำหนดไว้

จากความสำคัญของหลักสูตรข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการวางแผนการศึกษาของสถานศึกษา เป็นเครื่องมือและแนวทางในการจัดประสการณ ให้กับนักเรียน ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา สาระการจ้ดกัจกรรณการเรียนการสอน และการประเมินผล เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพและบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3. องค์ประกอบของหลักสูตร

หลักสูตรจะต้องมีรายละเอียดที่จำเป็น ซึ่งจะสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและนำไปใช้ ได้จากการศึกษาเอกสาร พบว่า องค์ประกอบที่จำเป็นของหลักสูตรได้มีผู้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

ไกลรุ่ง คำภีลานน (2558, หน้า 47) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตร มี 8 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) จุดประสงค์การเรียนรู้การสอน 5) เนื้อหาสาระของหลักสูตร 6) กิจกรรมการเรียนรู้การสอน 7) วัสดุ สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้การสอน และ 8) การวัดผลและประเมินผล การเรียน

แสง โชติบุญ (2559, หน้า 25) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญ ได้แก่ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างหลักสูตร (ที่ระบุเวลา เนื้อหาสาระ) 4) แนวทางการจัดกิจกรรม 5) สื่ออุปกรณ์ และ 6) การวัดและประเมินผล

รุ่งทิวา ปุณะตุง (2560, หน้า 61) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้างเนื้อหา 5) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 7) การวัดและประเมินผล

กรรณ วิทาร์ตน์ (2559, หน้า 22) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัดจุดประสงค์ 3) เนื้อหาสาระของหลักสูตร 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อประกอบการฝึกอบรม และ 6) การวัดและประเมินผล การฝึกอบรม

สมาน เอกพิมพ์ (2560, หน้า 17) สรุปว่าองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) หลักการเหตุผลความจำเป็น/หรือหลักการของหลักสูตร 2) จุดหมายหรือวัตถุประสงค์ 3) โครงสร้างเนื้อหาสาระและประสบการณ์และเวลา 4) แนวทางการจัดการเรียนการสอน 5) แนวทาง เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการตัดสินการจบหลักสูตร 6) วัสดุหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน หรือแหล่งเรียนรู้ และ 7) ข้อเสนอแนะที่จำเป็นจะช่วยผู้สอนมีความเข้าใจและตระหนักในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ

คุณาพร วรรณศิลป์ (2560, หน้า 22) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) จุดประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาวิชาหรือประสบการณ์ 3) การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ และ 4) การประเมินผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบเหล่านี้ไม่อาจกำหนดขึ้นได้โดยอิสระ จะต้องกำหนดให้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานทุกขั้นตอนสอดคล้องและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง

วรณัฐ สายทอง (2560, หน้า 15-16) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตร มี 4 ส่วน คือ จุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาหรือประสบการณ์ วิธีการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลหลักสูตร

ปัญญา จันทกิจ (2562, หน้า 40-41) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตร ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นผลโดยรวมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนจบหลักสูตร
2. เนื้อหาของหลักสูตร คือ วิชาความรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรม และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนจะได้รับในลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับที่จัดขึ้น เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถตามจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรได้กำหนดไว้
3. การจัดการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องดำเนินการจัดการเรียนรู้จากเนื้อหาในหลักสูตรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. การประเมิน เพื่อให้ทราบถึงคุณค่าของหลักสูตรที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร

ฟาติละ แซะเฮง (2563, หน้า 27) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) โครงสร้างเนื้อหาสาระของหลักสูตร 3) กิจกรรมการฝึกอบรม และ 4) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมผู้เรียน

สาธนี พรหมวงศ์ (2563, หน้า 16) ได้สรุปองค์ประกอบหลักสูตรไว้ 4 ประการ ได้แก่ วัดดูประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชา การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตร ที่มีความจำเป็นต่อการนำไปพัฒนาหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของนักวิชาการ และนักวิจัยมาสังเคราะห์ ได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร	นักวิชาการ	กัลยาณิวัฒนา (2558)	แสง โชติบุญ (2559)	รุ่งทิศา ปะนัง (2560)	ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556)	กรุณา วิฑิตรัตน์ (2559)	สมาน เอกพิมพ์ (2560)	คุณพร วรณศิลป์ (2560)	วรณัฐ ภายทอง (2560)	ปัญญดา จันทกิจ (2562)	สาธนี พรหมวงศ์ (2563)	ความถี่	ร้อยละ
ที่มาและความสำคัญของหลักสูตร				✓								1	10
หลักการของหลักสูตร	✓	✓	✓		✓	✓						5	50
จุดมุ่งหมาย/จุดประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
เนื้อหาสาระหรือประสบการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
กิจกรรมการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90
การวัดและประเมินผลหลักสูตร	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
เอกสาร/กิจกรรมของหลักสูตร													
สื่อ และแหล่งเรียนรู้	✓	✓	✓		✓	✓						5	50
การนำหลักสูตรไปใช้											✓	1	10
รวม		6	6	7	4	5	6	4	4	4	4	-	-

จากตาราง 3 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 คน พบว่า มีองค์ประกอบสอดคล้องกันหลายประการ และแตกต่างกันบ้างเป็นบางประการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของหลักสูตรได้ 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระหรือประสบการณ์ของหลักสูตร 4) กิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร 5) การวัดและประเมินผลหลักสูตร และ 6) เอกสารประกอบหลักสูตร

4. ประเภทของหลักสูตร

นักวิชาการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึงประเภทของหลักสูตรไว้ ดังนี้
 วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 24-37) ได้กล่าวถึงประเภทของหลักสูตรไว้ว่า
 หลักสูตร แบ่งได้เป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. หลักสูตรที่เน้นวิชาเป็นศูนย์กลาง (Subject-Centered Designs)

เป็นหลักสูตรที่นิยมออกแบบกันมาก เพราะออกแบบหลักสูตร การบริหารจัดการสะดวก เป็นอิสระของแต่ละรายวิชา เพราะความรู้และเนื้อหาได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนสำคัญของหลักสูตร สถาบันอุดมศึกษาส่วนมากจะออกแบบหลักสูตรที่เน้นรายวิชาเป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะหลักสูตรแบบรายวิชา (Subject Design) เป็นหลักสูตรที่รู้จักและนิยมใช้กันมาก ในสถาบันอุดมศึกษา เพราะมีความเชื่อว่าความรู้ และสติปัญญา การแสวงหาความรู้ และกระบวนการเรียนรู้ทำให้เกิดปัญญา การจัดหลักสูตรแบบรายวิชาส่วนมากโครงสร้างจะแบ่งเป็นส่วน ๆ ของแต่ละวิชาตามลักษณะธรรมชาติของความรู้ แม้จะนำแนวคิดเชิงบูรณาการมาใช้ เพื่อให้เกิดการผสมผสานกลมกลืนกันบ้าง เช่น การจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบวรรณกรรมชิ้นเอกของตะวันตก (The Great Book) แบ่งเป็นวรรณคดี การเรียน การพูด การอ่านภาษาศาสตร์ และไวยากรณ์ นักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรเห็นตรงกันว่าควรแบ่งความรู้ออกเป็นรายวิชาต่าง ๆ เช่น ประวัติศาสตร์ มนุษยวิทยา วรรณคดี เศรษฐศาสตร์ คณิตศาสตร์ แต่จุดอ่อนของการแบ่งความรู้ออกเป็นรายวิชานี้ จะทำให้ความรู้แยกออกเป็นส่วนต่าง ๆ เป็นจุดอ่อนทำให้ผู้เรียนไม่สามารถคิดเชื่อมโยงและคิดแบบองค์รวม

2. หลักสูตรแบบสาขาวิชา (Discipline Design) เป็นการ จัดหลักสูตร

เช่นเดียวกับหลักสูตรรายวิชา แต่จะนำความรู้ตามสาขาวิชาเป็นหลักในการจัดแบ่งตามโครงสร้างของสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ประวัติศาสตร์ และภูมิศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เป็นต้น กระบวนการเรียนรู้ และเป็นการเรียนรู้และเข้าใจโครงสร้าง ผู้เรียนจะต้องศึกษาโครงสร้างพื้นฐานของสาขาวิชา ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกัน และวิธีการศึกษาค้นคว้าของสาขานั้น ๆ จุดอ่อนของหลักสูตรสาขาวิชา ผู้เรียนจะรู้แต่เฉพาะสาขาวิชาของตนเอง โดยไม่สนใจที่จะเชื่อมโยงความรู้เข้ากับชีวิตจริง และเชื่อมโยงกับสาขาวิชาอื่น ๆ ผู้เรียนต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับหลักสูตร แทนที่หลักสูตรจะออกแบบให้เหมาะสมกับผู้เรียน

3. หลักสูตรแบบสัมพันธ์วิชา (Correlation Designs) การออกแบบหลักสูตรนี้ เพื่อที่จะลดจุดอ่อนของการแยกเนื้อหาวิชาออกจากกันเป็นส่วน ๆ โดยไม่ต้องไปรื้อระบบการออกแบบหลักสูตรใหม่ โดยผู้สอนที่อยู่ต่างสาขาร่วมมือ เพื่อสร้างหัวข้อเรื่อง (Theme) ในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยไม่ทำให้เอกลักษณ์ของวิชานั้นสูญเสียไป การจัดหลักสูตรแบบสัมพันธ์วิชาจะนำสาระหลัก (Main concept) ของรายวิชาในหลักสูตร มาจัดให้สัมพันธ์กันก็ได้ อาจจะรวมเนื้อหาที่มีความสัมพันธ์กัน การจัดหลักสูตรแบบสัมพันธ์วิชานี้ ส่วนมากจะจัดในลักษณะหลักสูตรแกน (Core curriculum) โดยจัดเป็นหัวข้อหรือหน่วยการจัดตารางสอนจะจัดเป็นบล็อก เพื่อให้ผู้สอนต่างสาขา สามารถทำงานร่วมกัน และอาจให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

4. หลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Designs) นักพัฒนาหลักสูตรได้พยายามที่จะสร้างหลักสูตรที่มีคุณค่าต่อผู้เรียน ไม่มุ่งเน้นรายวิชาเหมือนหลักสูตรที่เน้นวิชาเป็นศูนย์กลาง แต่จะเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดหลักสูตรและการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นความเป็นองค์รวม (Holistic) คือ ร่างกาย อารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และลักษณะเฉพาะของบุคคลให้เห็นความสำคัญของคุณค่าแต่ละบุคคล รวมทั้งการพัฒนาตนเองเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self-actualization)

5. หลักสูตรที่เป็นปัญหาเป็นศูนย์กลาง (Problem-Centered Design) เป็นการออกแบบหลักสูตรเกี่ยวกับดำรงชีวิตที่เป็นปัญหาล้วนบุคคล และปัญหาของสังคม โดยส่วนรวม ลักษณะของปัญหาที่จะนำมาศึกษาจะต้องเลือกสัมพันธ์กับปัญหาของสังคม เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ในการดำรงชีวิต เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับหลายสาขาวิชานอกจากนี้ เนื้อหาควรจะมีพื้นฐานความต้องการเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้เรียน การออกแบบหลักสูตรและการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาเป็นศูนย์กลางจะต้องมองกระบวนการเรียนรู้ทั้งระบบของหลักสูตร ได้แก่

5.1 ความคิดรวบยอดหลัก (Main concept) ของสาระวิชาที่ผู้เรียนจำเป็นต้องรู้

5.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนในเรื่องใดบ้าง
ซึ่งจะสอดคล้องกับความคิดรวบยอดหลัก

5.3 การเขียนปัญหาหรือกรณีศึกษา พร้อมทั้งคำถาม (Scenario with trigger questions)

5.4 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างความคิดรวบยอดมาก
ในการฝึกศึกษากับจุดประสงค์การเรียนรู้ (Checking leaning concepts)

5.5 ทรัพยากรเพื่อการเรียน (Learning resources) หนังสือ เอกสาร
วิจัย วัสดุ สถานที่ แหล่งเรียนรู้ ตารางเรียน ผู้สอน (Facilitator) วิทยากร (Resource persons)

5.6 การประเมินผลเรียน (Student assessment) เครื่องมือ
การประเมินผลต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ

6. หลักสูตรที่เน้นเทคโนโลยีเป็นศูนย์กลาง (Technology centered design) ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากและเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านความเจริญทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และไม่ว่ากระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นที่ใดก็ตาม แต่สังคมโลกในปัจจุบันเป็นสังคมเปิด จึงมักเกิดผลกระทบทั่วไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ยุคของสังคมข่าวสารหรือยุคโลกไร้พรมแดนมีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ หันมาปรับปรุงการศึกษาของตน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้

7. หลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 หมวดที่ห้าด้วยระบบการศึกษา มาตรา 19 การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ให้จัดในมหาวิทยาลัย สถาบันวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันศึกษานั้น ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และปฏิญญาโลกว่าด้วยการอุดมศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 วิสัยทัศน์และการปฏิบัติการกิจ และหน้าที่อุดมศึกษา การให้การศึกษา ฝึกอบรมและการทำวิจัย โดยเน้นการเรียนการสอนแบบเปิดกว้างเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เกี่ยวกับเรื่องวิธีการจัดการเรียนรู้นั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ได้กำหนดแนวทางให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการโดยเน้นให้มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันปัญหาและแก้ไขปัญหา

5. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

นักวิชาการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้
 สัจด์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 38-42) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยขั้นตอนที่มีความต่อเนื่องกันเป็นวัฏจักร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร ข้อมูลพื้นฐานของหลักสูตร คือ ข้อมูลทางด้านประวัติและปรัชญาการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน และทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อมูลทางสังคมและวัฒนธรรม และข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชา ก่อนที่จะมีการร่างหลักสูตรใหม่ขึ้นมา ควรจะทำการศึกษาวិเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตรเสียก่อน เพื่อให้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมและของผู้เรียน

ขั้นที่ 2 การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อเป็นการมุ่งแก้ปัญหาและสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมาแล้ว

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะเนื้อหาสาระที่จะมาสอนเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล เป็นการกำหนดมาตรการให้ทราบว่า ควรจะวัดและประเมินอะไรบ้างจึงจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์หรือความมุ่งหมายของหลักสูตร

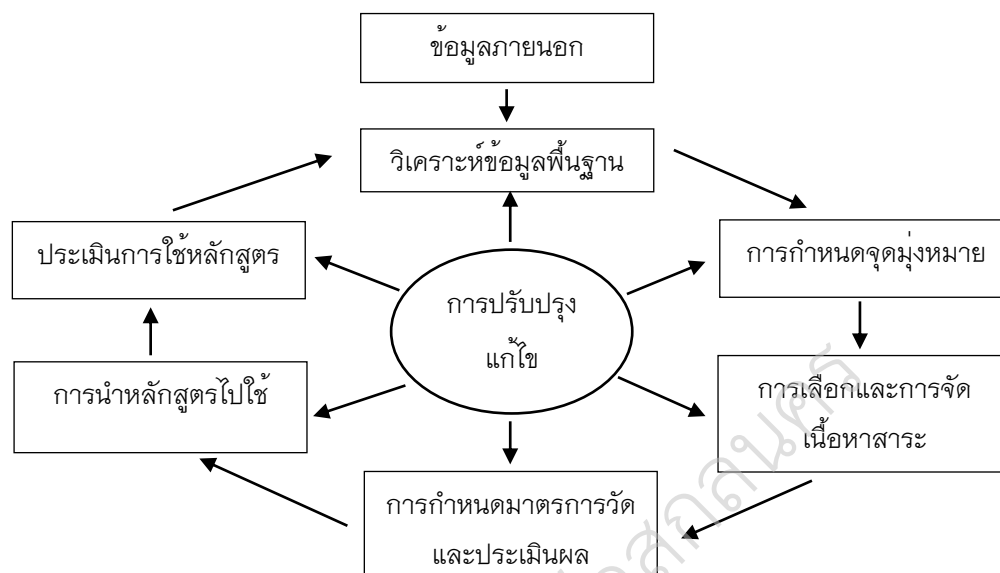
ขั้นที่ 5 การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการนำหลักสูตรไปสู่ภาคปฏิบัติ หรือไปสู่การเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยกิจกรรมและกระบวนการต่าง ๆ หลายประเภท เช่น การจัดทำเอกสารและคู่มือการใช้หลักสูตร การเตรียมบุคลากร การบริหารและการบริการหลักสูตร การดำเนินการสอนตามหลักสูตร การนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร เป็นต้น

ขั้นที่ 6 การประเมินผลการใช้หลักสูตร มีความมุ่งหมายที่จะประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรเพื่อให้ทราบว่าผลผลิตที่ได้จากหลักสูตรนั้นเป็นไปตามเจตนารมณ์หรือจุดมุ่งหวังของสังคม และผู้เรียนเพียงใด

ขั้นที่ 7 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่ใช้อยู่ให้มีความเหมาะสม หรือให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมมากขึ้น

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ สงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 39)

แสดงดังภาพประกอบ 2

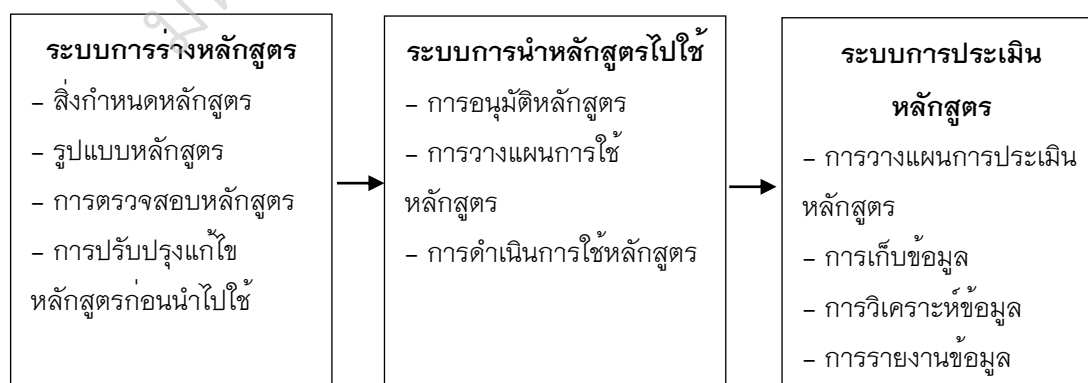


ภาพประกอบ 2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ สงัด อุทรานันท์

ที่มา : สงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 39)

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535, อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2556, หน้า 89-92)

ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร (Integrated Curriculum Development Model) ซึ่งเป็นรูปแบบ ที่ประกอบด้วย ระบบใหญ่ ๆ 3 ระบบ คือ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร ระบบทั้ง 3 จะสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพื่อให้เกิดภาพรวมที่เป็นเอกภาพของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่

ที่มา : วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535, อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2556, หน้า 89)

จากรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่ ทั้ง 3 ระบบ มีรายละเอียดดังนี้

1. ระบบการร่างหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย ๆ คือ

1.1 สิ่งกำหนดหลักสูตร คือ ขั้นตอนการเตรียมศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตร อันได้แก่

1.1.1 สิ่งกำหนดทางวิชาการ เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง นักพัฒนาหลักสูตรพยายามหาวิธีวิธีปรับความหลากหลายทางความคิดของผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ และความสำคัญของสาขาวิชาต่าง ๆ ให้มีเอกภาพ เป็นไปตามหลักการและโครงสร้างของหลักสูตรที่กำหนดไว้

1.1.2 สิ่งกำหนดทางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ เป็นสิ่งที่นักพัฒนาหลักสูตรควรต้องศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้าน ๆ ของสิ่งกำหนดเหล่านี้อย่างชัดเจน และถูกต้องตามหลักการ จะช่วยให้การกำหนดรูปแบบ โครงสร้างและมาตรฐานการศึกษาได้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลในด้านนี้ ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ความคาดหวังของสังคม ความต้องการด้านการจัดการศึกษา หลักสูตรที่จะพัฒนาในอนาคต ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ควรมีบทบาทอย่างไรในสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ

1.1.3 สิ่งกำหนดทางการเมือง จะบ่งชี้ถึงงบประมาณ ระยะเวลา และคุณภาพของการจัดการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามสภาพการเมือง

1.2 รูปแบบหลักสูตร เป็นขั้นของการนำข้อมูลพื้นฐานจากสิ่งกำหนดหลักสูตรต่าง ๆ มาใช้เพื่อกำหนดรูปแบบหลักสูตรว่าควรมีลักษณะใดควรมีโครงสร้างและองค์ประกอบหลักสูตรอย่างไร ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นภาพรวมและมาตรฐานการศึกษาของแต่ละหลักสูตร

1.3 การตรวจสอบหลักสูตร เป็นขั้นของการตรวจสอบคุณภาพ และศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรที่ร่างขึ้น เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง วิธีการตรวจสอบมีหลายวิธี เช่น จัดประชุมสัมมนาผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้น วิจัยเอกสารหลักสูตร การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) การทดลองใช้หลักสูตรเพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปสู่การปรับแก้ก่อนนำไปใช้ต่อไป

1.4 การปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปใช้ เป็นการนำข้อมูลจากข้อ 1.3 ที่ได้จากการจัดหรือสังเคราะห์เป็นหมวดหมู่ชัดเจน มาปรับแก้ไขหลักสูตรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ควรทบทวนให้รอบคอบว่าข้อมูลส่วนใดที่จะใช้เพื่อปรับแก้หลักสูตร

ส่วนใด และถ้าปรับแก้แล้วจะไปกระทบหลักการและโครงสร้างของหลักสูตรมากนักน้อยเพียงใด รวมทั้งชี้แนวทางปฏิบัติชัดเจนขึ้นหรือไม่

2. ระบบการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ

2.1 การอนุมัติหลักสูตร เมื่อได้ตรวจสอบคุณภาพและปรับแก้ไขหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปก่อนจะนำหลักสูตรไปใช้ ก็คือต้องนำหลักสูตรไปเสนอหน่วยงานระดับสูง เพื่อขอความเห็นชอบให้นำไปใช้ได้ เช่น ขออนุมัติผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานที่มีอำนาจในการอนุมัติใช้หลักสูตร

2.2 การวางแผนการใช้หลักสูตร เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการควบคู่กับขั้น 2.1 เพราะต้องรออนุมัติหลักสูตร ขั้นนี้เป็นการวางแผนการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย

2.2.1 การประชาสัมพันธ์หลักสูตร

2.2.2 การเตรียมงบประมาณ

2.2.3 การเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.2.4 การเตรียมวัสดุหลักสูตร

2.2.5 การเตรียมงานสนับสนุนอาคารสถานที่

2.2.6 การเตรียมระบบบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา

2.2.7 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้สอน

2.2.8 การประเมินผลและติดตามการใช้หลักสูตร

2.3 ขั้นตอนการใช้หลักสูตรและบริหารหลักสูตร ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญ คือ การวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบและใช้เทคโนโลยีการศึกษามาเสริมแล้วยังจะต้องใช้ศิลป์ คือ ต้องสร้างความเข้าใจกับผู้ใช้หลักสูตรให้ชัดเจน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญมากในการทำให้การใช้หลักสูตรประสบความสำเร็จ

3. ระบบการประเมินหลักสูตร คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการใช้หลักสูตรที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรว่า การปฏิบัตินั้นได้ผลใกล้เคียงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ วัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตร คือ

3.1 เพื่อศึกษาว่า เมื่อนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริงได้ผลเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

3.2 เพื่อค้นหาแนวทางปรับปรุงหลักสูตร หากพบสิ่งบกพร่อง

3.3 เพื่อวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

3.4 เพื่อช่วยการตัดสินใจของฝ่ายบริหารว่า ควรจะใช้หลักสูตรนี้ต่อไปอีกหรือไม่ โดยมีระบบการประเมิน ดังต่อไปนี้

3.4.1 การวางแผนประเมินหลักสูตร ว่าประเมินหลักสูตรในส่วนใดบ้าง เช่น ประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินระบบย่อย ๆ ของระบบหลักสูตร หรือประเมินทั้งระบบ พร้อมทั้งวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 การเก็บข้อมูล คือ การรวบรวมข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามที่วางแผน

3.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากข้อ 3.4.2 มาวิเคราะห์ตามแผนที่กำหนด

3.4.4 การรายงานข้อมูล คือ การจัดทำรายงาน เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และเพื่อการตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ต้องปรับปรุงแก้ไขส่วนใด

พระปลัดภูมิพัฒน์ พิมพ์อักษร (2564, หน้า 18) ได้สรุปรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรเป็นขั้นตอนในการจัดทำหลักสูตร เริ่มจากการศึกษาหลักสูตร และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อนำมากำหนดจุดมุ่งหมายการคัดเลือกเนื้อหา จัดเนื้อหา การเลือกประสบการณ์ การจัดประสบการณ์ การประเมินหลักสูตร การแก้ไขหลักสูตร ก่อนนำไปใช้ และการประเมินหลักสูตร

Tyler (1949, p. 3) ได้นำเสนอแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการสอน ซึ่งก็คือ หลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร (Tyler Rationale) ว่าในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ต้องตอบคำถามพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Educational Purposes) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
2. ประสบการณ์ทางการศึกษา (Educational Experiences) อะไรบ้างที่โรงเรียนจะต้องจัดให้ เพื่อช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรจึงจะทำให้สอนมีประสิทธิภาพ

4. ประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ว่าจะทราบได้ว่าผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรและการเสนอของ ไทเลอร์ มีลักษณะสำคัญ คือ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537, หน้า 12-14)

1. จุดมุ่งหมายเป็นตัวกำหนดควบคุมการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนั้น การกำหนดจุดมุ่งหมาย จึงมี 2 ขั้นตอน คือ ตอนแรกเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราวแล้วจึงหาวิธีการและเกณฑ์จากทฤษฎีการเรียนรู้ปรัชญาการศึกษา และปรัชญาสังคมมากลั่นกรองจุดมุ่งหมายชั่วคราว เพื่อให้ได้มาเป็นจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของหลักสูตร พื้นฐานทางจิตวิทยาและปรัชญาในการพัฒนาหลักสูตรจะเข้ามามีบทบาทและช่วยในการตรวจสอบ เพื่อหาความชัดเจนของการกำหนดจุดมุ่งหมายขั้นนี้เพื่อตอบคำถามและหาความชัดเจนว่าการจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองใคร ตอบสนองผู้เรียนหรือสังคม

2. การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่คาดหวังว่าจะให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การจัดกิจกรรมในการเรียนการสอนและส่วนเสริมหลักสูตรนั้นมีอะไร ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไป เพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ไทเลอร์ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ไว้ ดังนี้

2.1 ผู้เรียนควรมีโอกาสฝึกพฤติกรรมและการเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย

2.2 กิจกรรมและประสบการณ์นั้นทำให้ผู้เรียนพอใจปฏิบัติการเรียนรู้จนนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียวก็ได้

2.3 กิจกรรมและประสบการณ์นั้นอยู่ในข่ายความพอใจที่พึงปฏิบัติได้

2.4 กิจกรรมและประสบการณ์หลาย ๆ ด้าน ของการเรียนรู้ อาจนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียวก็ได้

2.5 กิจกรรมและประสบการณ์เรียนรู้เพียงหนึ่งอย่างอาจตรวจสอบจุดมุ่งหมายหลาย ๆ ข้อได้

3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ว่าต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ในด้านเวลาต่อเวลา และเนื้อหาต่อเนื้อหา เรียกว่าความสัมพันธ์แบบแนวตั้ง (Vertical) กับแนวนอน (Horizontal) ซึ่งมีเกณฑ์ในการจัด ดังนี้

3.1 ความต่อเนื่อง (Continuity) หมายถึง ความสัมพันธ์ในแนวตั้งของส่วนองค์ประกอบหลักของตัวหลักสูตรจากระดับหนึ่งไปยังอีกระดับหนึ่งที่สูงขึ้นไป เช่น ในวิชาทักษะ ต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อย ๆ และต่อเนื่องกัน

3.2 การจัดช่วงลำดับ (Sequence) หมายถึง ความสัมพันธ์แนวตั้งของส่วนองค์ประกอบหลักของตัวหลักสูตรจากสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนไปสู่สิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง หรือจากสิ่งที่มีความง่ายไปสู่สิ่งที่มีความยาก ดังนั้น การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้มีการเรียงลำดับก่อนหลังเพื่อให้ได้เรียนเนื้อหาที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3.3 บูรณาการ (Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันในแนวนอนขององค์ประกอบหลักของตัวหลักสูตร จากหัวข้อเนื้อหาหนึ่งไปยังอีกหัวข้อหนึ่งของรายวิชา หรือจากรายวิชาหนึ่งไปยังรายวิชาอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน การจัดประสบการณ์จึงควรเป็นในลักษณะที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความคิดเห็นและได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน เนื้อหาที่เรียนเป็นการเพิ่มความสามารถทั้งหมดของผู้เรียนที่ได้ประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน ประสบการณ์การเรียนรู้จึงเป็นแบบแผนของปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อม

4. การประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่าการจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่ สมควรมีการปรับแก้ในส่วนใดบ้าง พิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

- 4.1 กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะวัดและพฤติกรรมที่คาดหวัง
- 4.2 วัดและวิเคราะห์สถานการณ์ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้น
- 4.3 ศึกษาสำรวจข้อมูลเพื่อสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมเหล่านั้น

ได้อย่างเหมาะสม

4.4 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 1) ความเป็นปรนัย (Objectivity)
- 2) ความเชื่อมั่นได้ (Reliability)
- 3) ความเที่ยงตรง (Validity)
- 4) ความถูกต้อง (Accuracy)

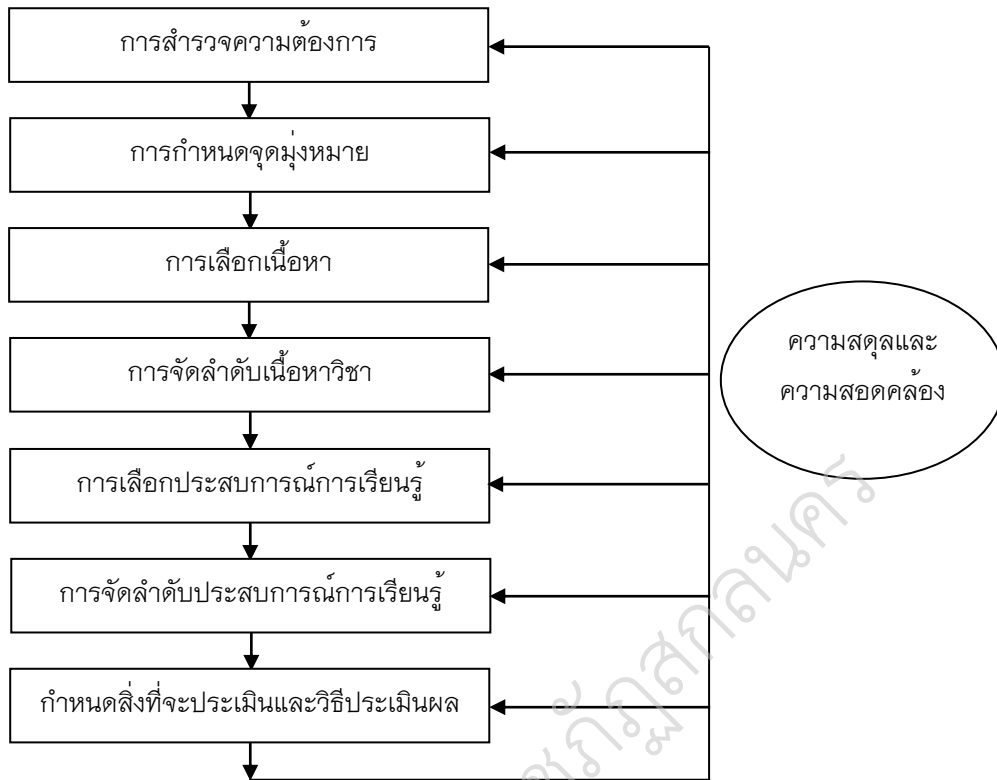
4.5 การพิจารณาผลประเมินให้เป็นประโยชน์เพื่ออธิบายผล

การเรียนรู้เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม การอธิบายถึงส่วนดีของหลักสูตรหรือสิ่งที่ต้องปรับแก้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

Taba (1962, pp. 456–459) แนวคิดของทาบ่าในการพัฒนาหลักสูตรใช้แบบรากหญ้า (Grass-roots approach) มีความเชื่อว่าหลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครูผู้สอนมากกว่าพัฒนาจากองค์กรที่อยู่ในระดับสูงขึ้น ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการ (Diagnosis of needs) ใช้วิธีสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นของผู้เรียนและของสังคม
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of objectives) ด้วยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ
3. คัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of content) เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายแล้วก็ต้องเลือกเนื้อหาสาระ ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และต้องคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนด้วย
4. การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ (Organization of content) เนื้อหาสาระที่รวบรวมต้องคำนึงถึงความง่ายและความต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน
5. คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) การคัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา
6. การจัดรวบรวมประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of learning experiences) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ควรคำนึงถึงความต่อเนื่องของเนื้อหาสาระ
7. กำหนดวิธีวัดและประเมินผล (Determination of what to evaluate and the ways and means of doing it) มีการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และกำหนดวิธีการประเมินรวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินด้วย

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Taba แสดงในภาพประกอบ 4 ดังนี้ (Taba, 1962, p. 456)



ภาพประกอบ 4 แบบจำลองการพัฒนาหลักสูตรของ ทาบา (Tabla)

ที่มา : Tabla (1962, p. 456)

จากการพัฒนาหลักสูตรแนวคิดของทาบา จะเริ่มที่จุดใดจุดหนึ่งก่อนก็ได้ แต่เมื่อเริ่มที่จุดใดแล้วจะต้องทำการศึกษาให้ครบกระบวนการทั้ง 7 ขั้นตอน จุดเด่นในแนวคิดของทาบาคือ เรื่องยุทธวิธีการสอน (Teaching Strategies) และประสบการณ์การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต้องคำนึงถึง มีอยู่ 2 ประการ คือ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537, หน้า 15-16)

1. ยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์เรียนรู้ เป็นเครื่องกำหนดสถานการณ์เงื่อนไขการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นผลผลิต ดังนั้น การจัดรูปแบบของการเรียนการสอนต้องแสดงลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วย

2. ยุทธวิธีการสอนเป็นสิ่งที่หลอมรวมหลายสิ่งหลายอย่างเข้ามามีด้วยกัน การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการสอนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ

2.1 การจัดเนื้อหา ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่ารายวิชานั้น ๆ มุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบใด กว้างหรือลึกมากน้อยเพียงใด และได้เรียงลำดับเนื้อหาวิชาไว้อย่างไร

การกำหนดโครงสร้างได้กระทำชัดเจนสอดคล้องกับโครงการในระดับใด เพราะแต่ละระดับมีจุดประสงค์เนื้อหาสาระที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

2.2 หน่วยการเรียนรู้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่บ่งชี้ถึงการวัดและประเมินได้ชัดเจน มีรายละเอียดและมีความยืดหยุ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้และทำกิจกรรมตามความต้องการและความสนใจ การตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นลำดับขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบ ข้อสรุปที่เป็นหลักการที่มุ่งเน้นความคาดหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Saylor et al. (1981, p. 181) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความครอบคลุม (Goals, Objective and Domains) หลักสูตรต้องประกอบด้วย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และในแต่ละเป้าหมายควรบ่งบอกถึงความครอบคลุมของหลักสูตร (Curriculum Domain) วัตถุประสงค์ พัฒนาการส่วนบุคคล มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งกำหนดจากความเป็นโลกาภิวัตน์ ความต้องการของสังคมที่อยู่อาศัยกฎหมาย ข้อบังคับ เป็นต้น

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) คือ การวางแผนเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงปรัชญา ความต้องการของสังคม และผู้เรียนมาพิจารณาด้วย

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum implementation) ครูต้องเป็นผู้วางแผนและวางแผนการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ (Instructional Plans) รวมทั้งการจัดทำสื่อการเรียนการสอน เช่น ตำรา แบบเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ครูตั้งเป้าหมายไว้

4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันตัดสินใจเพื่อเลือกวิธีการประเมินผลที่สามารถประเมินได้ว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นได้ผลตามความมุ่งหมายการประเมินหลักสูตรจะเป็นข้อมูลสำคัญที่บอกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ว่าควรจะปรับปรุงหลักสูตรในจุดใด เพื่อประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการใช้หลักสูตรในอนาคต

Oliva (1992, p. 172) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอน 12 ตอน ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการศึกษา (Aims of Education) และหลักการปรัชญาและจิตวิทยาจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสังคมและผู้เรียน

2. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของชุมชนที่สถานศึกษานั้น ๆ ตั้งอยู่ ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนในชุมชน และเนื้อหาวิชาที่จำเป็นเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3. เป้าหมายของหลักสูตร (Curriculum Goals) โดยอาศัยข้อมูลจากขั้น 1 และ 2

4. จุดประสงค์ของหลักสูตร (Curriculum Objectives) โดยอาศัยข้อมูลจากขั้นที่ 1, 2 และ 3 แตกต่างจากขั้นที่ 3 คือ มีลักษณะเฉพาะเจาะจงเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้หลักสูตร และการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร

5. รวบรวมและนำไปใช้ (Organization and Implementation of the Curriculum) เป็นขั้นของการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร

6. กำหนดเป้าหมายของการสอน (Instructional Goals) ของแต่ละระดับ

7. กำหนดจุดประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน (Instructional Objective) ในแต่ละวิชา

8. เลือกยุทธวิธีในการสอน (Selection of Strategies) เป็นขั้นที่ผู้เรียนเลือกยุทธวิธีที่เหมาะสมกับผู้เรียน

9. เลือกเทคนิควิธีการประเมินผลก่อนที่นำไปสอนจริง คือ 9A (Preliminary selective of evaluation techniques) และกำหนดวิธีประเมินผลหลังจากกิจกรรมการเรียนการสอนสิ้นสุด คือ 9B (Find selection of evaluation techniques)

10. นำยุทธวิธีไปใช้ปฏิบัติจริง (Implementation of Strategies) เป็นขั้นของการใช้วิธีการที่กำหนดในขั้นที่ 8

11. ประเมินผลจากการเรียนการสอน (Evaluation of Instruction) เป็นขั้นที่เมื่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอนเสร็จสิ้น ก็มีการประเมินผลตามที่ได้เลือกหรือกำหนดวิธีการประเมินขั้นที่ 9

12. ประเมินหลักสูตร (Evaluation of curriculum) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ทำให้วงจรครบถ้วน การประเมินผลที่มีใช้ประเมินผู้เรียนและผู้สอน แต่เป็นการประเมินหลักสูตรที่จัดทำขึ้น

การพัฒนาหลักสูตรของโอสิวา เป็นความสัมพันธ์อย่างละเอียดระหว่างองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญครอบคลุมกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่ต้นจนจบ นักพัฒนาหลักสูตรต้องทำความเข้าใจแต่ละขั้นโดยตลอด จากข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตรด้านปรัชญาถึงการประเมินหลักสูตร

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น นักการศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาหลักสูตร 2) การกำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบของหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การประเมินผลหลังการใช้หลักสูตร 5) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร จากผลสรุปดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำข้อสรุปจากนักศึกษามากำหนดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับงานวิจัยที่เป็นการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ตามแนวคิดการพัฒนาคูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

นักพัฒนาหลักสูตรได้กล่าวเกี่ยวกับการกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 57-58) ได้สรุปแนวคิดและขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ และโครงสร้าง และการออกแบบหลักสูตรขึ้นมา โดยอาศัยข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมปัจจุบัน โดยปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาอย่างสม่ำเสมอ

2. ยกร่างเนื้อหาสาระ แต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ และแต่ละรายวิชา โดยปรึกษาหารือจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชา คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ แต่ละสาขาวิชาเป็นผู้กำหนดผลการเรียนรู้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ วางแผนการสอนที่บันทึกการสอน ผลัดสลับการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล

3. นำหลักสูตรที่พัฒนาได้แล้วไปทดลองใช้ในสถานศึกษานำร่อง โดยคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดไว้ ถ้ามีข้อบกพร่องก็ทำการแก้ไขปรับปรุง

4. อบรมผู้สอน ผู้บริหารทุกระดับ และบุคลากรทางการศึกษา ให้เข้าใจหลักสูตรใหม่ เพื่อจะได้ใช้หลักสูตรใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสม ตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร รวมทั้งการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

5. นำหลักสูตรไปปฏิบัติการสอนที่สถานศึกษา ก่อนประกาศใช้หลักสูตร สนับสนุนให้ผู้บริหารและผู้สอนหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาต่อไป กิจกรรมการใช้หลักสูตรใหม่มี 4 ประการ คือ

5.1 การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือ จัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ เอกสารหลักสูตร สื่อและอุปกรณ์การสอนที่จำเป็นที่จะต้องใช้ในการเรียนการสอน

5.2 ผู้บริหารจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคลากร วัสดุหลักสูตร และบริการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่อบรมผู้สอน และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการใช้หลักสูตร จัดห้องสมุด ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการสอนทุกชนิด รวมทั้ง จัดงบประมาณสนับสนุนการบริหารหลักสูตร

5.3 การสอน เป็นหน้าที่ของผู้สอนประจำการทั่วไปที่จะต้อง ดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5.4 การประเมินผล เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของหลักสูตร แล้วดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป การประเมินผลมี 2 ประเภท คือ การประเมินผล การเรียนของผู้เรียน และการประเมินผลหลักสูตร การประเมินผลหลักสูตร ได้แก่ การประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินผลการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ประเมินผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียน ประเมินผลการใช้หลักสูตร ในการประเมินผลหลักสูตรนั้นจะต้องประเมินผล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะว่าทุกสิ่งทุกอย่างในสังคมปัจจุบันย่อมมีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสาร เครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพแต่ละสาขาวิชาที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

Taba (1962, pp. 422-425) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร ตามรูปแบบของ ทาบา (Hilden Taba) มีลักษณะจากล่างขึ้นบน (Grassroots Approach) โดยใช้วิธีอุปนัย ทาบา เสนอไว้ว่า หลักสูตรควรมาจากครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารระดับสูง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของทาบา มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา สำนวจความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม ศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ และธรรมชาติของการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 เป็นหลัก ควรเป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้จริง และเป็นแนวทางในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ ต้องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เนื้อหาที่คัดเลือกบรรจุลงในหลักสูตรจะต้องมีความสำคัญและถูกต้อง

ขั้นที่ 4 การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ พิจารณาถึงความเหมาะสมในการที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใดก่อนหลัง ซึ่งจะต้องมีความต่อเนื่องและเป็นลำดับขั้นตอน

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการพิจารณาถึงกระบวนการเรียนรู้ และวิธีการสอนแบบต่าง ๆ จะต้องวางแผนเลือกประสบการณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและผู้เรียน

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้เลือกแล้ว เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่บรรจุตามจุดประสงค์ที่วางไว้

ขั้นที่ 7 การประเมินผล เป็นการพิจารณาว่าหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

Saylor, et al. (1981, p. 24) ได้นำเสนอแบบจำลองในการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ภายใต้แนวคิดของการวางแผนให้โอกาสในการเรียนรู้เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องสำหรับประชากร ดังนี้

1. จุดหมาย วัตถุประสงค์และขอบข่ายที่ต้องการพัฒนา

จุดหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรถูกเลือกหลังจากการพิจารณาตัวแปรภายนอก เช่น ผลการศึกษาจากการวิจัยทางการศึกษา การรับรองมาตรฐาน ความเห็นของกลุ่มสังคม และอื่น ๆ

2. การออกแบบหลักสูตร

นักวางแผนหลักสูตรต้องดำเนินการออกแบบหลักสูตร ด้วยการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับขอบข่ายที่ต้องการพัฒนา ระบุวันเวลาและวิธีการในโอกาสการเรียนรู้ดังกล่าว การออกแบบหลักสูตรคำนึงถึง ธรรมชาติของวิชา รูปแบบของสถาบันทางสังคมที่สัมพันธ์กับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

3. การนำหลักสูตรไปใช้

ผู้สอนนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียน โดยจัดการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์และเลือกกลยุทธ์วิธีการสอนที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้

4. การประเมินหลักสูตร

นักวางแผนหลักสูตรและผู้สอนร่วมกันประเมินด้วยการเลือกเทคนิคการประเมินที่หลากหลาย การประเมินมีจุดเน้น 2 ประเภท คือ 1) การประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตรทั้งโรงเรียน ประกอบด้วย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ จุดประสงค์การเรียนรู้ ประสิทธิภาพของการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 2) การประเมินกระบวนการหลักสูตรทั้งระบบ ตั้งแต่การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อตัดสินใจว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพเพียงใด

Oliva (1992, p. 172) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร โดยขยายความคิดของตนเอง จากที่ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้เมื่อปี ค.ศ. 1976 ไว้แล้ว กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของโอลิวา มีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการศึกษา (Aims of Education) และหลักการปรัชญาและจิตวิทยาจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสังคมและผู้เรียน

2. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของชุมชนที่สถานศึกษานั้น ๆ ตั้งอยู่ ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนในชุมชน และเนื้อหาวิชาที่จำเป็นเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3. เป้าหมายของหลักสูตร (Curriculum Goals) โดยอาศัยข้อมูลจากชั้น 1 และ 2

4. จุดประสงค์ของหลักสูตร (Curriculum Objectives) โดยอาศัยข้อมูลจากชั้นที่ 1, 2 และ 3 แตกต่างจากชั้นที่ 3 คือ มีลักษณะเฉพาะเจาะจงเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้หลักสูตร และการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร

5. รวบรวมและนำไปใช้ (Organization and Implementation of the Curriculum) เป็นขั้นของการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร

6. กำหนดเป้าหมายของการสอน (Instructional Goals) ของแต่ละระดับ

7. กำหนดจุดประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน (Instructional Objective) ในแต่ละวิชา

8. เลือกยุทธวิธีในการสอน (Selection of Strategies) เป็นขั้นที่ผู้เรียน
เลือกยุทธวิธีที่เหมาะสมกับผู้เรียน

9. เลือกเทคนิควิธีการประเมินผลก่อนที่จะนำไปสอนจริง คือ 9A
(Preliminary selective of evaluation techniques) และกำหนดวิธีการประเมินผลหลังจาก
กิจกรรมการเรียนการสอนสิ้นสุด คือ 9B (Find selection of evaluation techniques)

10. นำยุทธวิธีไปใช้ปฏิบัติจริง (Implementation of Strategies)
เป็นขั้นของการใช้วิธีการที่กำหนดในขั้นที่ 8

11. ประเมินผลจากการเรียนการสอน (Evaluation of Instruction)
เป็นขั้นที่เมื่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอนเสร็จสิ้น ก็มีการประเมินผลตามที่ได้เลือก
หรือกำหนดวิธีการประเมินขั้นที่ 9

12. ประเมินหลักสูตร (Evaluation of curriculum) เป็นขั้นตอนสุดท้าย
ที่ทำให้วงจรครบถ้วน การประเมินผลที่มีใช้ประเมินผู้เรียนและผู้สอน แต่เป็นการประเมิน
หลักสูตรที่จัดทำขึ้น

Walker (1971, pp. 58–59) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร
โดยแบ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งได้มาจากการศึกษาเชิงประจักษ์
ที่ได้จากมุมมองต่าง ๆ ความเชื่อ ค่านิยม ทฤษฎี แนวคิด เป้าหมาย เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน
ในการพิจารณาสร้างหลักสูตรต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ มีความจำเป็นที่ต้องวิเคราะห์ปัญหา
ต่าง ๆ ไว้วงหน้าซึ่งเป็นประโยชน์ในการดำเนินการขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การพิจารณาไตร่ตรอง (Deliberates) ซึ่งเป็นการนำข้อมูล
พื้นฐานทั่วไปที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหาต่างเข้ามาสู่กระบวนการปรึกษาหารืออภิปราย
การวิพากษ์วิจารณ์เพื่อพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ก่อนที่จะออกแบบหลักสูตร โดยการถ่วง
น้ำหนักทางเลือกต่าง ๆ (Eight Alternatives) ในทุก ๆ ด้านอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในเชิงต้นทุน
ค่าใช้จ่ายและประโยชน์ที่ได้รับมา การพิจารณาทางเลือกนี้จะก่อให้เกิดความไม่แน่ใจว่า
เป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ดังนั้น จึงสามารถที่จะยอมรับหรือปฏิเสธได้อย่างเต็มที่ก่อนการกำหนด
ทิศทางที่ถูกต้องในการออกแบบหลักสูตรต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบหลักสูตร (Curriculum design) เป็นการวินิจฉัย
เกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตรก่อน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบอย่างรอบด้านของ
กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งไม่กำหนดรูปแบบหลักสูตรไว้วงหน้า แต่ใช้ในการแสวงหา

ความเหมาะสมที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของสถานการณ์ เป็นการเลือกที่ผ่านการกลั่นกรองมาแล้ว และมีความชัดเจนในองค์ประกอบต่าง ๆ โดยสามารถชี้เฉพาะเจาะจงความต้องการหลักสูตรของชุมชนได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นกว่า รูปแบบของหลักสูตรเชิงวัตถุประสงค์ การออกแบบหลักสูตรเชิงพลวัตเป็นพรรณนาความเชื่อมโยงจากข้อมูลพื้นฐาน โดยนำตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาสู่กระบวนการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ (Deliberations) ซึ่งเป็นการเลือกวิธีที่ดีที่สุด จากนั้นเริ่มก้าวไปสู่จุดสุดท้าย คือ การออกแบบหลักสูตรที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรนั้น กระบวนการพัฒนาหลักสูตรต้องมีกระบวนการที่ชัดเจน เป็นระบบและมีเป้าหมาย ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนได้ ดังนี้ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การร่างหลักสูตร 3) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร 4) การทดลองใช้หลักสูตร 5) การประเมินหลักสูตร และ 6) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

7. การประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตรเพราะผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตรต่อไป การประเมินผลหลักสูตรจึงเป็นขั้นตอนที่ขาดไม่ได้ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยมีจุดมุ่งหมายและรูปแบบการประเมินหลักสูตร ดังนี้

7.1 จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 218–219) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรโดยทั่ว ๆ ไป จะมีจุดมุ่งหมายดังนี้ เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรโดยตรวจสอบดูว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้นสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อวัดผลดูว่าการวางแผนหลักสูตรและรูปแบบระบบของหลักสูตรรวมทั้งวัสดุประกอบหลักสูตรและการบริหารและบริการหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่ การประเมินหลักสูตรจากผู้เรียนเองหรือการประเมินผลผลิต เพื่อตรวจสอบดูว่าลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่เพียงใด

บุญเลี้ยง หุมทอง (2554, หน้า 293) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรสรุปได้ว่าการประเมินผลหลักสูตร มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถสนองวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ สมองความต้องการของผู้เรียน และสังคมอย่างไร

2. เพื่ออธิบายและพิจารณาว่าลักษณะของส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในแง่ต่าง ๆ เช่น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลว่าสอดคล้องต้องกันหรือไม่ หรือสนองความต้องการหรือไม่

3. เพื่อตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ดี เหมาะสมหรือไม่ เหมาะสมกับการนำไปใช้ มีข้อบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง การประเมินผลในลักษณะนี้มักจะดำเนินไปในช่วงที่การพัฒนาหลักสูตรยังคงดำเนินการอยู่ เพื่อที่จะพิจารณาว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร เช่น จุดหมาย โครงสร้างเนื้อหา การวัดผล ฯลฯ มีความสอดคล้องและเหมาะสมหรือไม่สามารถนำมาปฏิบัติในช่วงการนำหลักสูตรไปทดลองใช้หรือในขณะที่ใช้หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ได้มากน้อยเพียงใด ได้ผลเพียงใดและมีปัญหาอุปสรรคอะไรจะได้เป็นประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร ให้มีคุณภาพดีขึ้นได้ทันที่

4. เพื่อตัดสินว่า การบริหารงานด้านวิชาการและบริหารงานด้านหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่ เพื่อหาทางแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ

5. เพื่อติดตามผลผลิตจากหลักสูตร คือ ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากกระบวนการทางการศึกษามาแล้วตามหลักสูตรว่าเป็นไปตามความมุ่งหมาย

6. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ในหลักสูตร

7. เพื่อช่วยในการตัดสินใจว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปหรือควรปรับปรุงพัฒนาในสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือยกเลิกการใช้หลักสูตรนั้นหมด การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่ง แล้วจึงประเมินเพื่อสรุปผลตัดสินใจว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด สมองความต้องการของสังคมเพียงใดและเหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไปหรือไม่

โชติกา กุณสิทธิ์ (2563, หน้า 194) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร คือ การพิจารณาคุณค่าของหลักสูตรว่าผู้เรียนเป็นผลผลิตว่ามีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ และผลการประเมินหลักสูตรนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรืออาจจะเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

Taba (1962, p. 310) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินหลักสูตรทำขึ้นเพื่อศึกษากระบวนการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา การประเมินดังกล่าวจะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของหลักสูตรและกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ จุดประสงค์ ขอบเขตของเนื้อหาสาระ คุณภาพของผู้บริหารและผู้ใช้หลักสูตร สมรรถภาพของผู้เรียน ความสัมพันธ์ของวิชาต่าง ๆ การใช้สื่อและวัสดุการสอน ฯลฯ

McNeil (1981, p. 153) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจที่จะเลือกหลักสูตร เพื่อนักพัฒนาหลักสูตรจะได้รู้ว่าควรปรับปรุงหลักสูตรตรงไหนและอย่างไร และเพื่อที่จะให้ครูใช้หาคำตอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย เพื่อเป็นเครื่องมือและตรวจสอบคุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้นสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การวางแผนโครงสร้างและรูปแบบระบบของหลักสูตรรวมทั้งวัสดุประกอบหลักสูตรและการบริหารและบริการหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่ และผลการประเมินหลักสูตรนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไข

7.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตร

นักการศึกษาด้านหลักสูตรได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบของการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 207-208) กล่าวถึงรูปแบบการประเมิน สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal attainment model) ได้แก่ รูปแบบการประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของ ไทเลอร์ (Tyler, 1949)

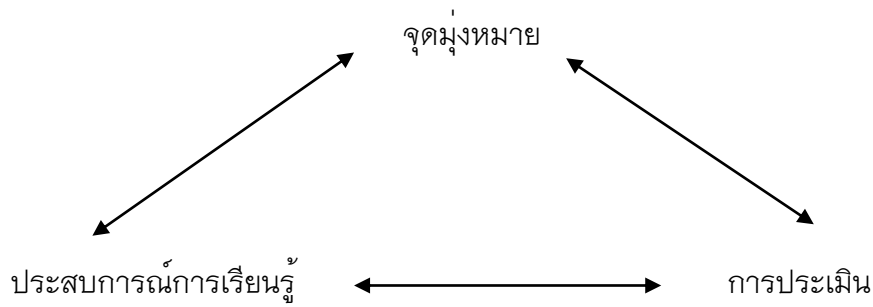
เป็นการเปรียบเทียบข้อมูลจากการปฏิบัติงานของผู้เรียนกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ แนวคิดในการประเมินของ ไทเลอร์ มี 2 ลักษณะ คือ

- 1) การประเมินว่าผู้เรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงหรือไม่
- 2) การประเมินครั้งหนึ่ง ๆ น่าจะมีวิธีการประเมินมากกว่า

1 วิธี เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้เรียน

จากแนวคิดดังกล่าวของ Tyler จะเห็นว่าในการประเมินไม่สามารถจะใช้วิธีการประเมินผู้เรียน โดยการสอบหลังจากจบหลักสูตรไปแล้ว เนื่องจากไม่ทราบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้เรียน กล่าวคือ ผู้เรียนบางคนอาจบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดก่อนที่จะมีการจัดการเรียนการสอน หรือผู้เรียนบางคนอาจบรรลุบางจุดมุ่งหมายก่อนที่จะมีการจัดการเรียนการสอนก็ได้ เพราะฉะนั้นในการประเมินเป็นระยะ ๆ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนได้ และในการประเมินจะต้องมีหลักฐานที่แสดงว่าผู้เรียนได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้น นอกจากนี้ ในการประเมินจะใช้แบบทดสอบเพื่อให้ผู้สอบเขียนตอบเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ เนื่องจากการใช้แบบทดสอบนั้นเป็นการวัดความรู้ในเนื้อหาวิชาของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังมีพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่สามารถวัดได้จากการใช้แบบทดสอบ เช่น เจตคติ ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือและวิธีการอย่างอื่นในการประเมิน เช่น แบบวัดเจตคติ แบบวัดความสนใจ หรือใช้เทคนิคการสังเกต หรือสัมภาษณ์ เป็นต้น

การประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของ Tyler นั้นเป็นกระบวนการที่นำมาใช้ในการพิจารณาว่าจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรบรรลุผลหรือไม่ เนื่องจากองค์ประกอบของการจัดกระบวนการศึกษา ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย ประสิทธิภาพ การเรียนรู้ และการประเมินผล ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบของการจัดกระบวนการศึกษา

ที่มา : Tyler (1949, pp. 1-3)

จากภาพประกอบดังกล่าว จะเห็นว่าการประเมินจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้แก่ผู้เรียนด้วยการประเมินหลักสูตรของ Tyler ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม
2. กำหนดสถานการณ์เพื่อแสดงให้เห็นว่าจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้บรรลุผล
3. กำหนดเครื่องมือในการประเมิน
4. พัฒนาเครื่องมือในการประเมิน
5. เก็บรวบรวมข้อมูล
6. เปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับจุดมุ่งหมายที่กำหนด

ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

จากขั้นตอนการประเมินดังกล่าว จะเห็นว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายใหม่ สำหรับรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนมี ดังนี้

1) กำหนดจุดมุ่งหมายในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม การกำหนดจุดมุ่งหมายเป็นขั้นตอนแรกของการประเมิน เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการประเมินต้องการทราบว่าจุดมุ่งหมายที่กำหนดบรรลุมากน้อยเพียงใด จึงจำเป็นต้องทำการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานให้เห็นว่า พฤติกรรมแต่ละอย่างที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายบรรลุผลหรือไม่ จุดมุ่งหมายที่กำหนดนี้ได้มาจากผู้เรียน เนื้อหาวิชา จิตวิทยาการเรียนรู้และปรัชญาการศึกษา ตัวอย่างของจุดมุ่งหมาย เช่น กำหนดว่าให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับปัญหา สังคมในปัจจุบัน ในการประเมินก็ต้องวัดความรู้เกี่ยวกับปัญหาสังคมในปัจจุบันของผู้เรียน แต่ถ้าจุดมุ่งหมาย

กำหนดว่า ให้ผู้เรียนพัฒนาวิธีวิเคราะห์ปัญหาสังคมในปัจจุบัน และหาวิธีการแก้ปัญหาสังคมในปัจจุบันได้ในการประเมินก็จะต้องวัดทักษะดังกล่าวของผู้เรียน

2) กำหนดสถานการณ์เพื่อแสดงให้เห็นว่าจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้บรรลุผล การกำหนดสถานการณ์จะเป็นแนวทางทำให้ทราบว่า ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ เพราะฉะนั้นในการกำหนดสถานการณ์ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงพฤติกรรม แล้วสังเกตพฤติกรรมดังกล่าวของผู้เรียน โดยทั่วไปในการเรียนการสอน ผู้สอนมักจะกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นโดยการถามคำถามแล้วให้ตอบ ซึ่งเป็นการประเมินความรู้ ความสามารถของผู้เรียนในเนื้อหาวิชา แต่ถ้าผู้สอนต้องการประเมินผู้เรียนในเรื่องการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสังคมได้ในการประเมินพฤติกรรมดังกล่าว จะต้องกำหนดสถานการณ์ขึ้นมาเพื่อให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เช่น อาจให้ผู้เรียนได้เล่นและทำงานด้วยกัน แต่ถ้าผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงความสามารถในการพูด ผู้สอนจะต้องกำหนดสถานการณ์ที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีโอกาสพูด เพราะฉะนั้นจะเห็นว่าในการกำหนดสถานการณ์นั้น หลักการที่สำคัญก็คือ สถานการณ์ที่กำหนดต้องเป็นสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการประเมิน ถึงแม้ว่าหลักการดังกล่าวจะเป็นหลักการที่ง่ายก็ตาม แต่ปัญหาที่พบคือ การหาสถานการณ์จะต้องเป็นสถานการณ์ที่เหมาะสมที่ผู้สอนหรือนักประเมินสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างชัดเจน

3) กำหนดเครื่องมือในการประเมิน เครื่องมือที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินจะต้องเหมาะสม กับจุดมุ่งหมายที่กำหนด กล่าวคือ จะต้องเลือกลักษณะของเครื่องมือให้เหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด ตัวอย่างเช่น มีแบบทดสอบอยู่ 3 ฉบับ แบบทดสอบฉบับที่ 1 เป็นแบบทดสอบใช้วัดความรู้ ความสามารถทางฟิสิกส์ แบบทดสอบฉบับที่ 2 เป็นแบบทดสอบใช้วัดความสามารถทางศิลปะ และแบบทดสอบฉบับที่ 3 เป็นแบบทดสอบใช้วัดความสามารถทางคณิตศาสตร์ จะเห็นว่าแบบทดสอบทั้ง 3 ฉบับมีจุดมุ่งหมายในการวัดต่างกัน เพราะฉะนั้นในการกำหนดเครื่องมือในการประเมินจะต้องตรวจสอบว่าเครื่องมือเหล่านั้น ๆ สามารถนำไปใช้ในการประเมินได้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ สำหรับเครื่องมือในการประเมินนั้น บางครั้งอาจจะเลือกใช้เครื่องมือที่มีผู้สร้างไว้แล้ว หรือนำเครื่องมือที่มีผู้สร้างไว้แล้วไปดัดแปลงให้เหมาะสม กับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด แต่บางครั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินจำเป็นต้องสร้างเองเพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

4) พัฒนาเครื่องมือในการประเมิน มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนด ตัวอย่างเช่น จุดมุ่งหมายที่กำหนดคือ ความสนใจในการอ่าน ในการพัฒนาเครื่องมือจะต้องนิยามคำว่า “ความสนใจในการอ่าน” หมายถึงมีขอบเขตเพียงใด แล้วสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมความหมายของขอบเขตดังกล่าว เครื่องมือที่สร้างจะต้องสร้างให้มีความเป็นปรนัย นั่นคือ หากผู้สอบ 2 คน ที่มีความสามารถใกล้เคียงกัน ถ้านำเครื่องมือไปวัดความสามารถของคนทั้งสองนี้ว่าจะได้คะแนนเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน แต่ถ้าคะแนนที่ได้มีความแตกต่างกันแสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินได้กำหนดวิธีการวัดที่ไม่มีความเป็นปรนัย เพราะฉะนั้นจะต้องปรับปรุงวิธีการวัดใหม่เพื่อให้มีความเป็นปรนัยขึ้น สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นอกจากจะพิจารณาในเรื่องเกี่ยวกับความเป็นปรนัยแล้ว เกณฑ์ที่สำคัญที่ต้องพิจารณา คือ ความเที่ยงและความตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตรงเป็นเกณฑ์ที่สำคัญที่สุด

5) เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการนำเครื่องมือที่ผู้ประเมินพัฒนาขึ้นไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายวิธี คือ การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ หรือผู้ประเมินจะใช้วิธีการใดขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่ต้องการว่าเป็นข้อมูลแบบใด เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการเนื้อหาวิชา วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การทดสอบ แต่ถ้าผู้ประเมินต้องการข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การสัมภาษณ์ หรือการสอบถาม เป็นต้น

6) เปรียบเทียบข้อมูล ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม หลังจากที่ได้ผู้ประเมินเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้ว จะต้องนำข้อมูลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่ หากบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดก็จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป หากไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดก็ต้องตัดสินใจเพื่อดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป

2. รูปแบบการประเมินที่ไม่ยึดเป้าหมาย (Goal free evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ไม่นำความคิดของผู้ประเมิน มาเป็นตัวกำหนดความคิดในการประเมิน ผู้ประเมินจะประเมินตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง มีความอิสระในการประเมิน และไม่มี ความลำเอียง

3. รูปแบบการประเมินที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก (Criterion model) ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ สเตค ประกอบด้วย กิจกรรมหลัก 2 ด้าน คือ การบรรยาย (Description) และการตัดสินใจ (Judgment) Stake (1967, p. 1)

3.1 การบรรยาย นักประเมินจะต้องบรรยายตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เช่น ความถนัด สภาพแวดล้อม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามจุดประสงค์ของรายวิชาต่าง ๆ เช่น คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ นักประเมินยังต้องบรรยายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เช่น วิธีการสอน สื่อ บุคลิกภาพของครู คุณลักษณะของผู้เรียน เป็นต้น

3.2 การตัดสินใจ นักประเมินนอกจากจะต้องบรรยายลักษณะของหลักสูตรแล้ว ยังต้องตัดสินเกี่ยวกับคุณค่าของหลักสูตรด้วย โดยใช้ข้อมูลประกอบ การตัดสินว่าส่วนใดดี ส่วนใดไม่ดี หรือมีจุดเด่นและจุดอ่อนตรงจุดใด เพื่อจะได้ปรับปรุง โดยพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการบรรยายเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ในการประเมินตามแนวคิดของสเตคนั้น จะเริ่มจากการสร้างตารางข้อมูล ซึ่งนักประเมินจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการต่าง ๆ กัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการบรรยายและการตัดสิน จากตารางข้อมูลของสเตคนั้นแบ่งลักษณะของข้อมูลออกเป็น 3 ประเภท คือ

3.2.1 สิ่งที่มีอยู่ก่อน (Antecedents) หมายถึง เงื่อนไขที่มีอยู่ก่อนที่จะมีการเรียนการสอนเกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลผลิต เช่น สถานภาพหรือคุณลักษณะของนักเรียนก่อนเรียน ความถนัด คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผ่านมา เกณฑ์ผล ความสนใจและความตั้งใจ นอกจากนี้ยังรวมถึงคุณลักษณะของครู เช่น ประสบการณ์ การสอน ระดับการศึกษา บางคนเรียกสิ่งที่มีอยู่ก่อนว่า พฤติกรรมนำทาง หรือปัจจัยเบื้องต้น

3.2.2 กระบวนการ (Transaction) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน และนักเรียนกับบุคลากรอื่น นักเรียนกับวัสดุ หลักสูตร สิ่งแวดล้อมในห้องเรียน เวลาที่จัดให้และการสื่อสาร บางคนเรียกกระบวนการนี้ว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอน

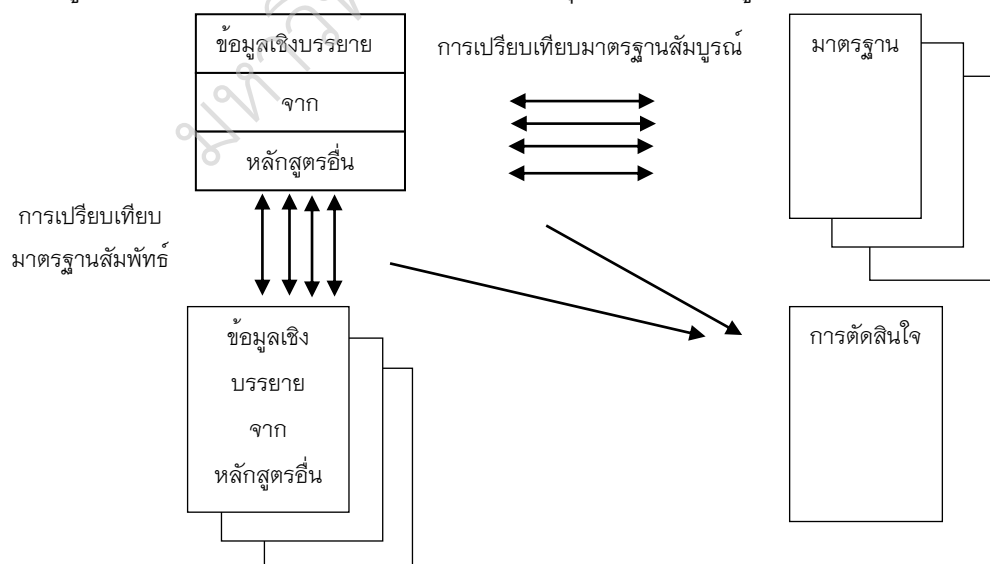
3.2.3 ผลผลิต (Outcomes) หรือเรียกว่า ผลลัพธ์ของหลักสูตร หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีการเรียนการสอนไปแล้ว เช่น ความรู้ ความสามารถของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เจตคติของนักเรียน และทักษะของนักเรียน

ตลอดจนผลกระทบจากการสอนของครู ผู้บริหาร นักแนะแนวและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน การเสื่อมสภาพของวัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมทางการเรียน ค่าใช้จ่าย ผลการเรียนรู้ซ้ำชั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถวัดได้ทันที แต่อาจวัดได้ในภายหลัง

ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจ (Judgement) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นมาตรฐาน และการตัดสินใจในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจ ผู้ประเมินจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งส่วนที่เป็นมาตรฐานและส่วนที่เป็นการตัดสินใจทั้ง 3 ด้าน คือ สิ่งที่มีอยู่ก่อนกระบวนการ และผลผลิต ลักษณะของข้อมูลที่น่ามาใช้ในการประกอบในการตัดสินใจ เช่น ลักษณะของชุมชน รูปแบบการแก้ปัญหาในชั้นเรียนและบุคลิภาพของครู เป็นต้น เช่น มาตรฐานที่นำมาใช้ในการเปรียบเทียบมีอยู่ 2 ประเภท คือ มาตรฐานสัมบูรณ์ และมาตรฐานสัมพัทธ์

มาตรฐานสัมบูรณ์ เป็นมาตรฐานที่เกิดขึ้นจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยอาศัยหลักการและเหตุผลของตนเองหรือของกลุ่มคน ซึ่งการกำหนดมาตรฐานสัมบูรณ์ไม่ได้เป็นสิ่งตายตัว ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย

มาตรฐานสัมพัทธ์ เป็นมาตรฐานกำหนดขึ้นโดยอาศัยข้อมูลจากหลักสูตรอื่นเป็นหลัก ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่ค่อนข้างยากที่จะบอกว่าหลักสูตรหนึ่งดีกว่าอีกหลักสูตรหนึ่ง โดยการพิจารณาจากคุณลักษณะเดียวกัน แต่ถ้ามีคุณลักษณะหลายอย่าง และแต่ละอย่างมีความสำคัญไม่เท่ากัน นักประเมินจะต้องเลือกคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่เปรียบเทียบมาใช้ กระบวนการตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรแสดงได้ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 6 กระบวนการตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตร

ในการประเมินโดยใช้รูปแบบการประเมินของสเตค มีข้อพิจารณา ดังนี้

- 1) การประเมินมุ่งที่จะศึกษาในเรื่องการบรรยาย หรือในเรื่องของการตัดสินใจหรือทั้งสองอย่าง
- 2) การประเมินเน้นเฉพาะสิ่งที่มีอยู่ก่อน หรือกระบวนการ หรือผลผลิต หรือทั้ง 3 ส่วน
- 3) การประเมินได้ระบุความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวัง และสิ่งที่เกิดขึ้นจริงหรือไม่
- 4) การประเมินเป็นการประเมินหลักสูตรเดียว หรือมีการเปรียบเทียบระหว่างหลักสูตรอื่นด้วย
- 5) การประเมินมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาหลักสูตร หรือใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเลือกหลักสูตร

4. รูปแบบการประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของ สตัฟเฟิลบีม

Stufflebam (1971) ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่เป็นที่รู้จักและนิยมเรียกกันว่า รูปแบบการประเมินแบบ CIPP โดยมาจากอักษรตัวแรกของคำว่า Context, Input, Process, Product และให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อใช้เป็นทางเลือกในการตัดสินใจ ดังนั้น รูปแบบการประเมินของ สตัฟเฟิลบีม จึงมีการตัดสินใจ 4 ประเภท คือ

- 1) การตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน เพื่อเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมาย
- 2) การตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างเพื่อเป็นการกำหนดวิธีการ
- 3) การตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการต่อ เพื่อตัดสินใจว่าควรปรับปรุงแก้ไขหรือยกเลิก
- 4) การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ เพื่อใช้ประโยชน์ควบคุมและปรับปรุง

วิธีการรูปแบบการตัดสินใจของสตัฟเฟิลบีม แสดงได้ ดังนี้

ตาราง 4 รูปแบบการตัดสินใจของ Stufflebeam

	สิ่งที่คาดหวัง	สิ่งที่เกิดขึ้นจริง
ผลลัพธ์	ตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน	การตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการต่อ
วิธีการ	ตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้าง	การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ

จากตารางรูปแบบการตัดสินใจทั้ง 4 ประเภท สามารถนำไปสู่รูปแบบการประเมินซึ่งมีรูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินสถานะแวดล้อม (Context Evaluation: C)
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation: I)
3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P)
4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P)

รูปแบบดังกล่าว แสดงได้ดังตาราง

ตาราง 5 รูปแบบการประเมินตามแนวคิดของ สตัฟเฟิลบีม

	สิ่งที่คาดหวัง	สิ่งที่เกิดขึ้นจริง
ผลลัพธ์	ตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน	การตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการต่อ
	อาศัยการประเมินสถานะแวดล้อม	อาศัยการประเมินผลผลิต
วิธีการ	ตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้าง	การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ
	อาศัยการประเมินปัจจัยเบื้องต้น	อาศัยการประเมินกระบวนการ

จากตารางจะเห็นว่า การประเมินสถานะแวดล้อม เป็นการประเมินเพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน พิจารณาความต้องการจำเป็นของหลักสูตรเพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การประเมินปัจจัยเบื้องต้น เป็นการประเมินเพื่อช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างเพื่อกำหนดวิธีการประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมวิธีการ ส่วนการประเมินผลผลิต เป็นการประเมินเพื่อตัดสินใจว่าควรปรับปรุงแก้ไข นำกลับมาใช้อีกหรือยกเลิก สำหรับรายละเอียดมี ดังนี้

1. การประเมินสภาวะแวดล้อม เป็นการประเมินขั้นพื้นฐานที่สุด มีวัตถุประสงค์เพื่อหาหลักฐานและเหตุผลในการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยในการกำหนดสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง บรรยายหรืออธิบายลักษณะของสภาพการณ์ที่พึงปรารถนา และที่เป็นจริง ระบุถึงความต้องการ/จำเป็นที่ยังไม่พบ และโอกาสที่ยังไม่สามารถนำมาใช้ ตลอดจนวินิจฉัยปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถไปถึงความต้องการ/จำเป็นได้ ซึ่งมีวิธีการประเมิน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์หมโนมติหรือความคิดรวบยอด เพื่อกำหนดหรือระบุขอบเขตของสภาวะแวดล้อม

1.2 ศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อกำหนดความต้องการ/จำเป็นที่ยังไม่พบ และโอกาสที่ยังไม่สามารถนำมาใช้

1.3 วิเคราะห์ส่วนที่เป็นหมโนมติหรือความคิดรวบยอด และข้อมูลเชิงประจักษ์กับการใช้ทฤษฎี และความคิดเห็นของผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยตัดสินใจในปัญหาเบื้องต้นที่ต้องแก้ไข

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น เป็นการประเมินที่มีจุดประสงค์เพื่อให้ข้อมูลสำหรับใช้ในการกำหนดวิธีการนำทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ เพื่อให้จุดมุ่งหมายของหลักสูตรบรรลุผล สิ่งที่ต้องประเมิน ได้แก่

2.1 ความสามารถของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

2.2 กลยุทธ์ที่จะให้จุดมุ่งหมายของหลักสูตรบรรลุผล

2.3 การออกแบบเพื่อนำกลยุทธ์ไปใช้ดำเนินการ

3. การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ว่าบรรลุผลสำเร็จเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำหลักสูตรไปใช้การประเมินกระบวนการมีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ คือ

3.1 เพื่อหาข้อบกพร่องในระหว่างการนำหลักสูตรไปใช้

3.2 เพื่อหาข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร

3.3 เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในขณะที่ใช้หลักสูตร

4. การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดและตีความว่าหลักสูตรบรรลุผลหรือไม่ ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องประเมินเมื่อนำหลักสูตรไปใช้จนครบวงจร แต่อาจจะประเมินในระหว่างที่ดำเนินการใช้หลักสูตรอยู่ก็ได้ วิธีการประเมินผลผลิตโดยทั่วไปอาจกระทำ โดย

4.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในรูปของนิยามเชิงปฏิบัติการ

4.2 กำหนดเกณฑ์การวัดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

4.3 เปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์ ซึ่งเกณฑ์ที่กำหนดอาจเป็นเกณฑ์มาตรฐานสัมบูรณ์หรือเกณฑ์มาตรฐานสัมพัทธ์ก็ได้

4.4 ดีความของผลที่ได้โดยใช้หลักเหตุผลและใช้ข้อมูลจากการประเมินสถานะแวดล้อมปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิตประกอบ

จากรูปแบบการประเมินผลหลักสูตรดังที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินหลักสูตรมีหลายรูปแบบ สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Stufflebam ซึ่งมีการประเมิน ได้แก่ การประเมินสถานะแวดล้อม การประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการและการประเมินผลผลิต

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครู โดยนำเสนอกระบวนการวิจัยและผลการวิจัย ดังนี้

อดุลย์ ไพโรจน์ (2558, หน้า 95-96) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของครูประถมศึกษา ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเป็นครูนักวิจัย โดยมีแนวทางการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย กิจกรรมหลัก 3 กิจกรรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน และการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติ พบว่า จากการสังเกตพฤติกรรม ครูมีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในระดับมากที่สุด และมีผลงานนวัตกรรมที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในระดับมากที่สุด

ชัยวัฒน์ หงษ์สวรรค์ (2559, หน้า 106-107) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ เรื่อง พื้นที่ชุ่มน้ำบึงโขงหลง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบึงโขงหลงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย

- 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ เรื่อง พื้นที่ชุ่มน้ำบึงโขงหลง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
- 2) เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรบูรณาการ เรื่อง พื้นที่ชุ่มน้ำบึงโขงหลง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามเกณฑ์ประสิทธิภาพ 80/80 3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง พื้นที่ชุ่มน้ำบึงโขงหลง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยหลักสูตรบูรณาการ เรื่อง พื้นที่ชุ่มน้ำบึงโขงหลง 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน

ต่อการเรียนด้วยหลักสูตรบูรณาการ เรื่อง พื้นที่ชุ่มน้ำบึงโขงหลง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรบูรณาการ เรื่อง พื้นที่ชุ่มน้ำบึงโขงหลง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่พัฒนามีประสิทธิภาพ 88.72/89.86 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยหลักสูตรบูรณาการ เรื่อง พื้นที่ชุ่มน้ำบึงโขงหลง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยหลักสูตรบูรณาการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$)

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2560, หน้า 127) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรีในโครงการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาครูในท้องถิ่นทุรกันดาร บนเขตพื้นที่สูงชายแดนไทย-เมียนมา ด้านจังหวัดตาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ คือ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ผู้เรียนยุคใหม่ การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ชนิตพร ทศคร (2560, หน้า 149-153) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม การจัดสวนในภาชนะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม การจัดสวนในภาชนะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 2) ศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน 4) ศึกษาทักษะปฏิบัติงานการจัดสวนในภาชนะของนักเรียนที่เรียนด้วยหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม 5) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนด้วยหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/5 โรงเรียนธาตุพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 33 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม โดยการใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (Cluster Random Sampling) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม การจัดสวนในภาชนะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจ สอบความถูกต้องและประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรที่สร้างขึ้น พบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุดสามารถนำไปใช้ได้

2) หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม การจัดสอนในภาษาชน กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.38/86.89 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 3) นักเรียนที่เรียนด้วยหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) นักเรียนที่เรียน ด้วยหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม มีทักษะการปฏิบัติงานการจัดสอนในภาษาชน มีค่าอยู่ในระดับ ดีมาก และ 5) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมอยู่ใน ระดับมาก

ธิษณา พิลาล้า (2560, หน้า 131-134) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพและ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 และศึกษาแนวทางการ พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.994 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมรรถนะประจำสายงาน รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะหลัก และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ด้านสมรรถนะหลัก มีแนวทาง ดังนี้ ส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ภารกิจงาน เพื่อวางแผนการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูบริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ และขอความร่วมมือในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ส่วนด้านสมรรถนะประจำสายงานมีแนวทาง ดังนี้ ส่งเสริมให้ครูสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และส่งเสริมให้ครูประเมินกำกับการดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา

อริสา นพคุณ (2561, หน้า 134-137) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนา สมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

1.1 สมรรถนะครูตามแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่ามี 6 ด้าน ได้แก่

1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การวัดและประเมินผลการศึกษา 4) นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การจัดการเรียนรู้ และ 6) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.2 การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้ โดยในด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ใช้เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ รองลงมา คือ จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า มีองค์ประกอบ 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) โครงการสร้างของหลักสูตร 4) เนื้อหาของหลักสูตร 5) กระบวนการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล

ชูชาติ มงคลเมฆ (2561, หน้า 244-246) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ปัญหาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ในด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาสูงสุดในด้านทักษะ 2) ผลการวิเคราะห์ความต้องการการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูในด้านต่าง ๆ ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยมีความต้องการการพัฒนาครูในด้านความรู้ เรื่อง การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ด้านทักษะ เรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านเจตคติ เรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบ พบว่า รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กรอบแนวคิด 4) กระบวนการดำเนินการพัฒนาศมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วม และ 5) ประโยชน์ของสมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วม และ 4) รูปแบบการประเมินการพัฒนาศมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกรายการ

ชูลีพร สุระโชติ (2563, หน้า 169-172) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) พบว่า ครูมีความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับดี มีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกข้อ รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 และ 3) ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

Hearn, et al. (1997, อ้างถึงใน พัชร ศิริษะภูมิ, 2559, หน้า 125)

ได้ศึกษาการกำหนดความสามารถเฉพาะของวิชาชีพในออสเตรเลีย ที่มีต่อกรอบงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพว่าความสามารถของวิชาชีพได้มาจากการเป็นเจ้าของกลุ่มคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นพื้นฐานร่วมกันของสมรรถนะ (Competency) ดังนั้นความสามารถทางวิชาชีพ คือ คุณลักษณะร่วมกันที่เป็นพื้นฐานให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ในการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 7 วิชาชีพ ได้แก่ นักบัญชี วิศวกร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักการตลาด นักสังคมสงเคราะห์ ครู และสถาปนิก ในทุกสายอาชีพมีปัจจัย ด้านความสามารถร่วมกัน คือ การแก้ปัญหา การเข้าไปมีส่วนร่วมในวิชาชีพ

White (2004, p. 207) ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู เนื่องจากเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมากในสังคมปัจจุบันและครูควรที่จะใช้ให้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้น ก็คือ การฝึกอบรมที่จัดขึ้นให้ครูส่วนใหญ่จะใช้เวลาฝึกอบรมระยะยาว ซึ่งไม่ทันการดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำรูปแบบการฝึกอบรมระยะสั้นที่เรียกว่า ETP หรือ The Exemplary Teacher Program ซึ่งเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีโดยตรงมาใช้โดยผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยการสอนในหลายรูปแบบในกรณีต่าง ๆ โดยนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยในการสอน พบว่า ครูที่เข้าร่วมโครงการมีคุณภาพการสอนดีขึ้นและมีการมุ่งเน้นผู้เรียนมากขึ้นครูควรได้รับการฝึกอบรม ปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องในเรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้และควรจัดให้ทำโครงการฝึกอบรมให้แก่ครูอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูในระดับท้องถิ่น

Shao (2004) ได้ศึกษาการปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอนและการฝึกอบรมครูของโรงเรียนเกษตรกรรมของจีน เป้าหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการจัดการฝึกอบรมและความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ทางวิชาการของครู ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาหลักสูตรใหม่ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนและการทำงานเฉลี่ย 13-14 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและการสอนของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเห็นว่าการฝึกอบรมจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม ครูมีความเห็นว่าการปฏิรูปการเรียนการสอนมีความเป็นไปได้ยาก เนื่องจากครูมีภาระงานสอนมาก ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารน้อย ยังมีปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการสอน โดยสรุปครูมีความต้องการมีความรู้และทักษะในระดับสูงเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนแบบยึดสมรรถนะของผู้เรียนเป็นหลัก

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรเสริม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรเสริม ที่มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ข้อคิดเห็นในหลากหลายลักษณะที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1. ความหมายของหลักสูตรเสริม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของหลักสูตรเสริม ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักสูตรเสริมและให้ความหมายไว้ ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2552, หน้า 472) กล่าวว่า หลักสูตรเสริม เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง มีระยะเวลาในการใช้หลักสูตรไม่มากนัก เน้นการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของนักเรียนเฉพาะด้าน

วรวิทย์ จิระสุจริตธรรม (2553, หน้า 109) กล่าวว่า หลักสูตรเสริม เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสถานศึกษาที่สร้างขึ้น เพื่อเพิ่มเนื้อหาของการเรียนรู้ที่ไม่มีในหลักสูตรปกติ โดยมีการจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรทั้งความลึกและความกว้างมากขึ้น ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือของนักเรียนให้มากที่สุด โดยทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์มากขึ้น มิใช่เพียงการจัดให้แต่ด้านความรู้หรือสติปัญญาเท่านั้น แต่รวมถึงการพัฒนาทางด้านจิตใจ ร่างกาย สังคม จิตวิญญาณและการมีวิชาชีพ และสามารถบูรณาการไปสู่คุณค่าความหมายในการใช้ชีวิตจริงได้ เป้าหมายสำคัญของการจัดหลักสูตรเสริม คือ เพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์

วิชุดา ชะนะเกตุ (2557, หน้า 7) กล่าวว่า หลักสูตรเสริม หมายถึง การรวบรวมมวลประสบการณ์ ซึ่งได้ออกแบบและจัดทำขึ้นเพื่อนำไปพัฒนานักเรียนในกลุ่มเป้าหมายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตรเสริม การทดลองใช้หลักสูตรเสริมและการประเมินผลหลักสูตรเสริม

บรรพต แสนสุวรรณ (2558, หน้า 80) กล่าวว่า หลักสูตรเสริม หมายถึง มวลประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้น เพื่อขยายหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันในแนวกว้างและแนวลึกมากกว่าหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อต้องการให้เกิดคุณลักษณะตามที่ต้องการกับผู้เรียนตามจุดมุ่งหมาย อาจจะเป็นเนื้อหาในรายวิชา โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ มีเนื้อหาคาบเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการคิดระดับสูง

Clark (1997, pp. 316-319) กล่าวว่า หลักสูตรเสริม เป็นหลักสูตรที่เป็นการเพิ่มเนื้อหาของการเรียนรู้ที่ไม่มีในหลักสูตรปกติ อาจเป็นเนื้อหาที่ยากขึ้น มีลึกและกว้างมากขึ้น หากเป็นการขยายหลักสูตรเดิม และผู้สอนทราบความต้องการที่ยากขึ้น มีลึกและกว้างมากขึ้น หากเป็นการขยายหลักสูตรเดิม และผู้สอนทราบ

ความต้องการของผู้เรียน หรือทราบวัตถุประสงค์ว่าต้องการให้ได้สิ่งใดกับผู้เรียน ซึ่งมักใช้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

Schiever & Maker (2003, อ้างถึงใน จิรณัฐกร เปาริสารคุณกร, 2566, หน้า 17) กล่าวว่า หลักสูตรเสริมเป็นหลักสูตรที่ทำให้การเรียนการสอนมีคุณค่ามากขึ้น เป็นหลักสูตรที่ให้ประสบการณ์ทางการศึกษาที่หลากหลายแก่นักเรียน เป็นหลักสูตรขยายหรือเพิ่มเติมจากหลักสูตรปกติ ทั้งนี้การขยาย หรือการเพิ่ม อาจเป็นทั้งเนื้อหาสาระ และก็มีกลยุทธ์ในการสอน ซึ่งมีความเหมาะสมกับคุณลักษณะของนักเรียน เป้าหมายสำคัญของหลักสูตรเสริม คือ เป็นทั้งหลักสูตรที่มีความลึก หรือความกว้างมากกว่าหลักสูตรปกติ เป็นหลักสูตรที่มีความท้าทายเพื่อการพัฒนา สนองความสนใจของกลุ่มนักเรียน หรือมุ่งพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน องค์ประกอบหลักที่สำคัญของหลักสูตรเสริม คือ การวางแผนอย่างเป็นระบบในการขยายการเรียนรู้ของนักเรียน

จากความหมายของหลักสูตรเสริมที่นักวิชาการได้กล่าวถึงข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตรเสริม หมายถึง หลักสูตรที่สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้ช่วย ประกอบด้วย เนื้อหาสาระ กระบวนการที่ใช้การจัดกิจกรรมของหลักสูตร สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบหลักสูตร รวมถึงการวัดและประเมินผลหลักสูตร เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้ช่วย ในด้านความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

2. หลักการของหลักสูตรเสริม

Piirto (1994, pp. 376-400 อ้างถึงใน จิรณัฐกร เปาริสารคุณกร, 2566, หน้า 47) ได้กำหนดหลักการ 5 ประการ ที่สำคัญสำหรับหลักสูตรเสริมไว้ ดังนี้

1. หลักสูตรเสริมควรอยู่บนพื้นฐานของคุณลักษณะการเรียนรู้ นั่นคือ ความสามารถของผู้เรียนจะพิจารณาจากความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ ดังนั้น หลักสูตรเสริมจึงเป็นหลักสูตรที่มีลักษณะหลักสูตรขยายออก หรือเพิ่มเนื้อหาตามลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยพิจารณาทั้งแนวกว้างและแนวลึกของเนื้อหา

2. หลักสูตรเสริมควรมีความน่าเชื่อถือในเชิงวิชาการ ไม่ใช่เพียงเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาง่าย ๆ

3. หลักสูตรเสริมควรประกอบด้วยหลากหลายวิชา เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์

4. หลักสูตรเสริมควรมุ่งเน้นสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

- 4.1 มุ่งเน้นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
- 4.2 มุ่งเน้นวิทยาศาสตร์ประยุกต์และเทคโนโลยี
- 4.3 มุ่งเน้นหลักการและเหตุผลทางวิชาการ
- 4.4 มุ่งเน้นการปรับตัวและการสร้างสังคมใหม่
- 4.5 มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการทางปัญญา
- 4.6 มุ่งเน้นวิธีการเข้าใจอย่างถ่องแท้

5. หลักสูตรเสริมควรมีความสมดุล มีการบูรณาการและมีความหมาย หลักการสำคัญของหลักสูตรเสริม คือ วิธีสอนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายทั้งทางด้านกระบวนการ และเนื้อหา โดยเป้าหมายทางกระบวนการ หมายถึง การที่ผู้เรียนสามารถพัฒนากระบวนการ หรือทักษะต่าง ๆ ได้ ในด้านเป้าหมายทางเนื้อหา หมายถึง เนื้อหาในรายวิชาโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการหรือทักษะได้

Clark (1997, pp. 316–319 อ้างถึงใน นวลใย สุทธิพิทักษ์, 2558, หน้า 63)

ได้เสนอแนะว่า หลักสูตรเสริมนั้นอาจใช้แนวคิดการจำแนกจุดประสงค์ทางการศึกษา (Taxonomy of Educational Objectives) ของเบนจามิน บลูม (Benjamin Bloom) ในมิติ ด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) มาประยุกต์ใช้ได้ จุดมุ่งหมายด้านสติปัญญา มี 6 ประการ โดยเรียงได้จากพฤติกรรมที่ง่ายไปหายาก ได้แก่ 1) ความรู้ความจำ 2) ความเข้าใจ 3) การนำไปใช้ 4) การวิเคราะห์ 5) การสังเคราะห์ 6) การประเมินค่า โดยที่หลักสูตรเสริม มีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับการนำไปใช้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการประเมินค่า ขณะที่หลักสูตรปกติมีผลสัมฤทธิ์ในด้านความรู้ ความจำ และความเข้าใจ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า หลักการสำคัญของหลักสูตรเสริม คือ หลักสูตร ที่สร้างขึ้น โดยไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อทดแทนหลักสูตรเดิม แต่เป็นการเพิ่มเติมเนื้อหาและ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่นอกเหนือจากหลักสูตรปกติ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ ในสิ่งที่ตนเองถนัดและสนใจ รวมถึงการพัฒนาทักษะและความสามารถที่เฉพาะเจาะจง เน้นการลงมือปฏิบัติจริง และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเสริม

จากการศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเสริม นักวิชาการหลายท่านได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไว้ ดังนี้

บุญเลี้ยง หุมทอง (2554, หน้า 13) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนโดยเฉพาะกลุ่มคนทำงาน
2. เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม และทักษะที่ใช้ในงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อให้มีความสามารถบูรณาการความรู้ร่วมกับศาสตร์อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถที่จะปรับตัวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในสถานการณ์จริง

มนสิข สิริสมบุรณ์ (2559, หน้า 45) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริมไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดความเข้าใจในองค์ความรู้ ทั้งแนวคิดและหลักการในการวิเคราะห์ อย่างมีวิจารณ์ญาณ ตลอดจนการประยุกต์แนวคิดดังกล่าวในสังคมปัจจุบัน
2. เพื่อให้มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้และมุ่งพัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมรับผิดชอบสังคมด้วยจิตสำนึกสาธารณะ
3. เพื่อนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

Nilson (2009, อ้างถึงใน เพชรปานิ อินทรพานิชย์, 2558, หน้า 80-81) ได้กล่าวถึงการจัดทำหลักสูตรเสริมว่ามีจุดประสงค์สำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. เพื่อการลงทุนเพื่อผลตอบแทนทางการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญ โดยการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสมากมาย
2. เพื่อการเตรียมผู้เรียนรู้ชีวิตจริงในระบอบประชาธิปไตย โดยการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อส่งเสริมการเป็นตัวของตัวเองของนักเรียน โดยการเป็นนายตนเองจากการไม่สามารถควบคุมตนเองในสังคมได้

4. เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ความร่วมมือทางสังคม โดยการส่งเสริมให้เห็นคุณค่าการแสดงออกโดยตนเอง
5. เพื่อการเพิ่มความสนใจของผู้เรียน โดยการเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ อันเป็นการเพิ่มจำนวนผู้เรียนในการได้รับประโยชน์จากการจัดการศึกษา
6. เพื่อการพัฒนาขวัญกำลังใจ โดยการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษา และความผูกพันต่อสถานศึกษาด้วย
7. เพื่อการสนับสนุนภาวะเปี่ยม โดยการให้นักเรียนเป็นผู้ตั้งกฎระเบียบ มาตรฐานของตน ซึ่งหลักสูตรจะประกอบด้วย กิจกรรมที่เปิดโอกาสการให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับภาวะเปี่ยมต่าง ๆ ในโรงเรียนในระดับที่สูงขึ้น
8. เพื่อการค้นพบและการพัฒนาคุณภาพและความสามาสามารถพิเศษ โดยการให้โอกาสผู้เรียนค้นพบและพัฒนาาร่วมกับกลุ่มเพื่อน อันเป็นแนวพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและเป็นพลเมืองดี

จากวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม สรุปได้ว่า หลักสูตรเสริมเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณธรรม จริยธรรม โดยคำนึงความสอดคล้อง ความต้องการ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

4. การพัฒนาหลักสูตรเสริม

หลักสูตรเสริมเป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นเป็นการเฉพาะโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเริ่มจากกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกและการจัดเนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล เพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้หลักสูตร และความสามารถของครูผู้ช่วยในเสริมสร้างสมรรถนะ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรเสริม จึงมีขั้นตอนกระบวนการเช่นเดียวกับการพัฒนาหลักสูตรทั่วไป เช่น

สมพร หลิมเจริญ (2552, หน้า 94-95) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการเตรียมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและต้องการในการพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาร่างหลักสูตรเสริม เป็นขั้นตอนการนำข้อมูลพื้นฐาน มาพัฒนาเป็นโครงร่างหลักสูตร ที่สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยพิจารณาว่าจะกำหนดรูปแบบของหลักสูตรให้มีลักษณะอย่างไร มีองค์ประกอบหลักสูตร

อะไรบ้าง และจัดทำร่างหลักสูตรตามองค์ประกอบของหลักสูตรตามที่กำหนด 3) การทดลองใช้หลักสูตรเสริม เป็นขั้นที่นำหลักสูตรที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 ไปทดลองใช้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรเสริม เป็นการประเมินผลหลักสูตรหลังการทดลองใช้หลักสูตรเพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้ได้หลักสูตรที่มีความสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้จริงต่อไป

นอกจากนั้น ยังมีนักการศึกษา ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายท่าน เช่น วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 57-58); Taba (1962, pp. 422-425) และ Saylor, et al. (1981, p. 24) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การออกแบบและยกร่างหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผลหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไข

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นพบว่า มีขั้นตอนที่สำคัญของการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกัน ดังนี้ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การออกแบบและยกร่างหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไข และมีส่วนที่แตกต่างกันเป็นเพียงการเพิ่มรายละเอียดแยกย่อยออกไปเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปเป็นความหมายของ “การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยอิงตามแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า “การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการเตรียมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การออกแบบและยกร่างหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรมาดำเนินการยกร่างหลักสูตรเสริม มีการตรวจสอบร่างหลักสูตรเสริมปรับปรุงร่างหลักสูตรเสริมก่อนนำไปทดลองใช้
3. การทดลองใช้หลักสูตรเสริม เป็นการนำร่างหลักสูตรที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตร

4. การประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเสริม เป็นการพิจารณาผลการใช้หลักสูตร และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องเพื่อให้ได้หลักสูตรเสริมที่มีลักษณะและองค์ประกอบที่สมบูรณ์และเหมาะสมต่อการนำไปใช้ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเป็นหนึ่งในภารกิจหลักที่สำคัญของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

1. ความหมายของการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนรู้นั้นมีคำที่เกี่ยวข้องกันหลายคำ เช่น การเรียนการสอน การจัดกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้ ซึ่งคำเหล่านี้แล้วแต่ใครจะนำมาใช้ในลักษณะใด มีนักการศึกษา หลายท่านได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ (2546, หน้า 5) กล่าวว่า การเรียนการสอน เป็นคำที่เกิดจากกระบวนการ (Process) 2 กระบวนการด้วยกัน คือ การเรียนและการสอน โดยได้ให้ความหมายของการเรียนและการสอนไว้ ดังนี้

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจาก ประสบการณ์ที่ได้รับและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นค่อนข้างถาวร

การสอน เป็นกระบวนการ หรือกิจกรรม ที่ผู้สอนจัดขึ้น เพื่อวางเงื่อนไขและเตรียมสภาพการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ผู้สอนกำหนดไว้ โดยต้องใช้เทคนิคการสอน ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 71) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริม หรือสร้างประสบการณ์ขั้นตอน วิธีการในการจัดให้เกิด การศึกษา เรียนรู้ของบุคคล ทั้งในระดับปัจเจกและพหุชน ตลอดจนการสร้างวัตถุประสงค์ แนวลัทธิให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชุมชน และสังคม

เบญจวรรณ กี่สุพันธ์ (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จากเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร และพฤติกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นนี้ ต้องเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกฝน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553, หน้า 1) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ไม่ใช่เป็นเพียงการถ่ายทอดเนื้อหาวิชา โดยใช้วิธีการบอกให้จดจำและนำไปท่องจำเพื่อการสอบเท่านั้น แต่การจัดการเรียนรู้เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งซึ่งมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่านั้น กล่าวคือ วิธีการใดก็ตามที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อให้เรียนเกิดการเรียนรู้เรียกได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2561, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเกิดจากประสบการณ์ ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และการฝึกปฏิบัติจนทำให้เกิดความสามารถในการกระทำอย่างถาวร จึงเป็นเหตุให้ผู้สอนต้องตระหนักถึงทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป

Hough & Duncan (1970, p. 144) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น

ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

Moore (1992, p. 4) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่พยายามช่วยให้บุคคลอื่นได้เกิดการพัฒนาตนในทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างการสอนของครู และการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้าน ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ มีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมเกิดขึ้นตามขีดความสามารถ บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน

นักการศึกษาไทยหลายท่าน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2540, หน้า 60-79) ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ 3 แนวคิดหลัก ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิวัติมุมมองต่อผู้เรียน การปฏิวัติการศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ การปฏิวัติมุมมองที่มีต่อผู้เรียน ที่ผ่านมาผู้เรียนถูกมองว่าเป็น “วัตถุดิบ” ที่ถูกส่งผ่านเข้ากระบวนการผลิตหรือเครื่องจักรทางการศึกษา (สถาบันการศึกษา) จนได้ผลผลิตที่เป็นบัณฑิตออกมา ซึ่งมุมมองนี้ควรจะปรับเปลี่ยนไป ดังนี้

- 1.1 ผู้เรียน คือ ผู้ที่มีสมอง มีสติปัญญา มีความคิด มีความอยากรู้ อยากรเรียนและเป็นมนุษย์ที่ประเสริฐและมีศักดิ์ศรี
- 1.2 ผู้เรียน คือ ผู้เป็นที่รักของเรา เป็นลูก หลาน หรือศิษย์รัก
- 1.3 ผู้เรียน คือ อนาคตของชาติ ความสามารถในการแข่งขันกับสังคมโลกของประเทศไทยขึ้นอยู่กับผู้เรียนในวันนี้
- 1.4 ผู้เรียน คือ ตัวของเราเองและทุกคนในสังคม ทุกกลุ่มเป้าหมายตามแนวความคิดเรื่องการศึกษาตลอดชีวิต
- 1.5 ผู้เรียน คือ “ลูกค้า” ของครูและสถานศึกษา ผู้ซึ่งมีสิทธิได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของเขา ด้วยเหตุนี้การจัดกระบวนการเรียนการสอนจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพหรือพหุปัญญาของเขาอย่างเต็มที่ การปฏิบัติต่อผู้เรียนควรเป็นไปอย่างให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ของเขา ยอมรับในสิทธิของผู้เรียน คำนึงถึงความต้องการ ความถนัดและความสนใจของเขา การเรียนรู้ควรต้องเน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักเชื่อมโยง ความคิด รู้จักใช้และพัฒนาภูมิปัญญาไทย ปรับความนิยมให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ การจัดการศึกษาและการเรียน

การสอนต้องมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกคาคือผู้เรียน ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและให้ทางเลือกแก่ผู้เรียนมากขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน การจัดการศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการหลัก 2 กระบวนการ คือ กระบวนการเรียนรู้กับกระบวนการสอน ซึ่งกระบวนการสอนจะต้องเป็นไปเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และสภาพของการเรียนการสอนที่ควรปรับเปลี่ยนไปจากอดีตมี ดังนี้

2.1 ที่ผ่านมาโดยทั่วไปโรงเรียนมีการสอนมากกว่าการเรียนรู้ครูมีบทบาทในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าผู้เรียน ดังนั้น จึงควรมีการปฏิวัติระบบการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุดในการทำกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนสภาพห้องสอนเป็นห้องเรียน และโรงสอนเป็นโรงเรียน

2.2 ที่ผ่านมา โรงเรียนส่วนใหญ่ยังจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยไม่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แต่กลับยึดตัวครู หลักสูตร เนื้อหาวิชา สื่อและการวัดผล ประเมินผลเป็นหลัก การมุ่งเน้นเนื้อหาทำให้ผู้เรียนไม่ได้พัฒนาสมอง ไม่ได้ใช้ความคิดและไม่ได้สร้างความรู้ด้วยตัวเอง เป็นเหตุให้ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดและการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ครูจึงควรปฏิวัติกระบวนการเรียนรู้ โดยเปลี่ยนบทบาทของตนจากการถ่ายทอดความรู้มาเป็นการสนับสนุนส่งเสริมช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเอง

2.3 ที่ผ่านมา การเรียนส่วนใหญ่จะเป็นการเรียนแบบแยกส่วน แยกเป็นรายวิชา ขาดการเชื่อมโยงความรู้เข้าด้วยกัน และการเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันทำให้ผู้เรียนไม่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ดังนั้น การจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน จึงควรมีลักษณะที่บูรณาการมากขึ้น เปลี่ยนจากการเรียนรายวิชาเป็นการเรียนแบบองค์รวม เพราะจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้แบบองค์รวมที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันของตนได้

2.4 ที่ผ่านมา การเรียนสร้างความเครียดและความทุกข์ให้แก่เด็ก ทำให้นักเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียนรู้ ขาดความใฝ่รู้ ดังนั้นจึงควรมีการปฏิวัติกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้ตามความสนใจมากขึ้น มีความสุข สนุกกับการศึกษาเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

2.5 ที่ผ่านมา ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้รับความรู้จากครู ผู้เรียนไม่มีโอกาสได้ฝึกฝนการเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงขาดความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะขาดการเรียนรู้กระบวนการในการแสวงหาความรู้ ดังนั้น ครูจึงควรฝึกฝนให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2.6 ที่ผ่านมา การเรียนรู้ถูกจำกัดอยู่ในห้องเรียนเท่านั้น การเรียนรู้ที่แท้จริงนั้นไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในห้องเรียนเสมอไป ครูควรเปิดโอกาสและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การเรียนแบบใหม่เป็นการเรียนตลอดเวลา เป็นการเรียนตามความพร้อม ผู้เรียนสามารถเรียนได้ทุกเวลา เรียนที่ไหนก็ได้ และสอบที่ไหนเมื่อไหร่ก็ได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปบทบาทหน้าที่ของครู ครูเป็นกำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ประสบความสำเร็จได้ หากครูไม่มีการปฏิวัติมุมมองต่อผู้เรียน และไม่ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ความสำเร็จก็คงเกิดขึ้นไม่ได้ หลักการในการจัดการเรียนรู้สำหรับครูยุคใหม่นั้น ครูควรให้การเรียนเป็นสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งครูจะต้องทำตัวเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียนด้วย และเพื่อให้ภาพลักษณ์ของครูเปลี่ยนไปจากเดิมอย่างหน้ามือเป็นหลังมือ ครูจะต้องมีบทบาทเป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” (facilitator) หรือผู้ให้คำแนะนำ และเสริมพลังแก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ครูพันธุ์ใหม่จึงควรสอนตามกระบวนการสอน 10 ขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 การศึกษารวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 3.2 การวิเคราะห์เพื่อค้นหาศักยภาพของผู้เรียน
- 3.3 การรวมกับผู้เรียนในการสร้างวิสัยทัศน์
- 3.4 การรวมวางแผนการเรียนรู้
- 3.5 การแนะนำช่วยเหลือเรื่องการเรียนรู้
- 3.6 การสรรหาสื่อและอุปกรณ์
- 3.7 การให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง
- 3.8 การเสริมพลังและสร้างกำลังใจ
- 3.9 การรวมการประเมินผล
- 3.10 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทิตนา แชมมณี (2550, หน้า 176) ได้สรุปแนวคิดของ ประเวศ วะสี เกี่ยวกับการเรียนการสอนของไทยในสถาบันการศึกษาทุกระดับตั้งแต่อนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัย ว่าเป็นการศึกษาที่สร้างความอ่อนแอทางสติปัญญา และทำลายศักยภาพในการเรียนรู้ เนื่องจากการเน้นการถ่ายทอดเนื้อหาในห้องเรียนและท่องจำจากตำราเป็นใหญ่ ผู้เรียนขาดประสบการณ์และการศึกษาจากความเป็นจริงรอบตัว ขาดการคิดวิจารณ์ญาณ ขาดการนำประสบการณ์หรือข้อมูลมาสังเคราะห์ให้เป็นปัญญาที่สูงขึ้น การเรียนวิธีนี้ จริยธรรมจึงไม่เกิด เพราะจริยธรรมเกิดจากความเข้าใจโลกและเข้าใจตัวเองอย่างลึกซึ้ง ซึ่งการศึกษาที่ดีควรสร้างคนให้ฉลาดเป็นคนดีและมีความสุข กระบวนการเรียนรู้ ควรเน้นที่การช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีเรียนและสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สุมน อมรวิวัฒน์ (2551, หน้า 180) ได้ริเริ่มนำแนวคิดทางพุทธศาสตร์ เข้ามาเผยแพร่และใช้ในวงการการศึกษา โดยได้พยายามวิเคราะห์ สังเคราะห์และเรียบเรียง แนวคิดเหล่านั้นให้เหมาะสมกับยุคสมัยง่ายต่อการศึกษาลေเรียนและการนำไปใช้มากขึ้น ทำให้วงการศึกษาก่อเกิดความสนใจอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ยังได้เสนอเกี่ยวกับพุทธศาสตร์ การจัดการศึกษาในอนาคตไว้ ดังนี้

1. การจัดสาระและกระบวนการเรียนรู้ ต้องมีส่วนที่เป็นแกนหลัก และส่วนที่ยืดหยุ่น
2. การจัดโครงสร้างของสาระและกระบวนการเรียนรู้ ต้องตั้งอยู่บนฐานของสังคมไทยและเหมาะสมกับเด็กที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย
3. สาระความรู้ที่เป็นสาระหลักเพื่อความเป็นมนุษย์ ได้แก่ ทักษะ และกระบวนการสื่อความหมาย การแสวงหาความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการ วิทยาศาสตร์ กระบวนการสังคม กระบวนการทำงาน สุขภาพและบุคลิกภาพ ศีลธรรม และสุนทรียภาพ ศิลปวิทยาทั้ง 8 ประการนี้ ถือเป็นแก่นแท้ของศักยภาพมนุษย์
4. สาระประกอบ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ประเทศชาติ และเป็นพลโลกที่สร้างสรรค์ ได้แก่ ประสบการณ์เกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทรัพยากร เทคโนโลยี และความเปลี่ยนแปลง ของเหตุการณ์ต่าง ๆ
5. กระบวนการเรียนการสอน ครูควรลดบทบาทในการบอก อธิบาย และใช้เครื่องมือช่วยสอนมากขึ้น เช่น ใช้สื่อดิจิทัลอุปกรณ์ ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้สื่อมวลชน ใช้แหล่งวิทยาการหลากหลาย

ทศนา แหมมณี (2550, หน้า 182) ได้แสดงวิสัยทัศน์ของสังคมไทยในอนาคตที่เกี่ยวกับการศึกษาในภาพรวมไว้ว่า การศึกษาเพื่อเตรียมคนให้สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมุ่งสร้างความสามารถและทักษะของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ซึ่งทักษะและสมรรถนะที่เรียกว่า “portable skills” นั้นเป็นทักษะที่ควรพัฒนาให้แก่ผู้เรียน ประกอบด้วย

1. ภาษาและการใช้ภาษา
2. คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และคอมพิวเตอร์
3. ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์

กระบวนการเรียนการสอนควรมุ่งเน้นการแสดงความคิด การฝึกให้ผู้เรียนได้มองกว้างและมองไกล หรืออาจจะเรียกว่า ความเข้าใจในระดับมหภาค และสามารถวิเคราะห์แยกแยะได้ในระดับจุลภาค คือ สอนให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมกับภาพย่อย นอกจากนั้นยังต้องมีการปรับกระบวนการวัดผลควบคู่ไปด้วย การทดสอบควรเป็นแบบที่เปิดโอกาสหรือส่งเสริมให้นักเรียนแสดงความคิดของตนเองมากขึ้น การตั้งคำถามแบบปลายเปิด การจัดทำโครงงาน การรายงาน การเขียนเรียงความ การวิเคราะห์ข้อถกเถียงปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นวิธีการที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะดังกล่าว

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 25-26) ได้อธิบายถึง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้คือ การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน ประกอบด้วย

1. หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการ

จัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญ
ทั้งความรู้ และคุณธรรม

2. กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัย
กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร
กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญ
สถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ
ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง
กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย กระบวนการเหล่านี้ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้
ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝนพัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี
บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการ
เรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐาน
การเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระ
การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้
วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนา
เต็มตามศักยภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียน
มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียน ควรมีบทบาท ดังนี้

4.1 บทบาทของผู้สอน

1) ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้
ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

2) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน
ด้านความรู้ และทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์
รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

- 3) ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
- 4) จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
- 5) จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 6) ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา และระดับพัฒนาการของผู้เรียน
- 7) วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4.2 บทบาทของผู้เรียน

- 1) กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง
- 2) เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อความรู้ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ
- 3) ลงมือปฏิบัติจริง สร้างสิ่งที่เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ
- 4) มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู
- 5) ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุป เมื่อนักการศึกษาไทยและวงการศึกษาไทยได้รับการพัฒนาด้านความรู้และประสบการณ์ ทำให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าขององค์ความรู้และภูมิปัญญาไทย จึงได้ให้ความสนใจกับรูปแบบการสอน เทคนิควิธีการสอน และได้พยายามนำแนวคิดและหลักกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของประเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. องค์ประกอบสำคัญของครูต่อการจัดการเรียนการสอน

3.1 ด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพของครูที่มีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนที่สำคัญ มี 4 ด้าน (ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์, 2546, หน้า 21) ประกอบด้วย

1) บุคลิกภาพทางกายของครู ซึ่งได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ กริยา ท่าทาง น้ำเสียง สีลาการพูด และการแต่งกาย จะมีอิทธิพลลำดับแรกต่อความสนใจหรือไม่สนใจของนักเรียนในตัวครู อันมีผลสืบเนื่องถึงความสนใจและไม่สนใจในบทเรียนของนักเรียนด้วย

2) บุคลิกภาพทางอารมณ์ ครูที่มีอารมณ์ขัน มีน้ำเสียงน่าฟัง มีความเป็นกันเองกับเด็ก สดใสร่าเริง ใบหน้ายิ้มแย้มไม่บูดบึ้ง จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อครู อยากเรียนและเรียนด้วยความสนใจ ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อบทเรียนและสนใจบทเรียน

3) บุคลิกภาพทางสังคม ครูที่เอาใจนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเมื่อนักเรียนประสบปัญหา ตลอดจนยินดียินดีรับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักเรียนระหว่างดำเนินการสอน จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียน ทำให้นักเรียนกระตือรือร้นต่อการเรียน

4) บุคลิกภาพทางด้านสติปัญญา ครูที่มีความรอบรู้ ชอบติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ จนสามารถแสดงความคิดเห็นเชิงวิชาการ แสดงความคิดเห็นเชิงวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างมีเหตุผล จะทำให้นักเรียนเกิดความศรัทธาในภูมิรู้ของครู และเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะขวนขวายหาความรู้เช่นเดียวกับครู

3.2 ด้านความรู้ความสามารถของครู

ความรู้ความสามารถในการสอนของครู เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการสอนและช่วยให้ครูสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1) ความรู้ของครู ครูที่จะประสบความสำเร็จในการสอนจะต้องมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1) ความรู้ในเนื้อหาสาระที่จะสอน นอกจากครูจะต้องรู้เนื้อหาสาระที่จะสอนแล้ว ครูยังต้องเข้าใจความคิดรอบยอดที่เกี่ยวกับเรื่องที่จะสอนทั้งหมด

และสามารถตัดสินใจได้ว่าความคิดรวบยอดใดควรนำมาสอนให้นักเรียนรู้เป็นพื้นฐาน ก่อนที่จะดำเนินการสอนเนื้อหาสาระหรือความคิดรวบยอดที่ซับซ้อนต่อไป นอกจากนี้ ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ที่ลึกซึ้งในเนื้อหาสาระที่จะสอน เพื่อที่จะสามารถยืดหยุ่นแนวคิดในการสอน ทำให้สามารถใช้วิธีสอนได้หลากหลาย

1.2) ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1) ความรู้ทางด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน พัฒนาการของนักเรียน บัจจัยภายในและภายนอกตัวนักเรียน การเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเหล่านี้จะช่วยให้ครูสามารถวินิจฉัยความพร้อมของผู้เรียนก่อนเริ่มการเรียนการสอน และช่วยให้ครูสามารถเลือกใช้เลือกจัดกิจกรรม และใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

1.2.2) ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของครู ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพของครู ความรู้ความสามารถในการสอนของครู คุณลักษณะและเจตคติของครู และการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างของครู เป็นต้น ความรู้ในเรื่องเหล่านี้จะช่วยให้ครูเห็นความสำคัญของการปรับปรุงตนเอง ให้มีบุคลิกภาพและคุณลักษณะที่ดี ซึ่งจะมีอิทธิพลไปยังการจัดหรือดำเนินการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

1.2.3) ความรู้ทางด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับทฤษฎีการสอน แบบจำลองการสอนและทักษะการสอนที่จำเป็น

2) ความสามารถในการสอน ครูผู้สอนต้องมีความสามารถในการเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1) ความสามารถในการอธิบายให้นักเรียนเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง ซึ่งต้องอาศัยความรู้ในเนื้อหาที่กำลังสอนอย่างลึกซึ้ง

2.2) ความสามารถในการใช้เทคนิค หรือทักษะการสอนอย่างเหมาะสม ต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับแบบจำลองการสอนและทักษะการสอนที่สำคัญ

3.3 ด้านคุณลักษณะและเจตคติของครู

คุณลักษณะและเจตคติของครูที่ดี พบว่า ลักษณะของครูที่ดี มีดังนี้ (ดิกานต์ เพียรธัญญกรณ์, 2546, หน้า 22-23)

1) นักเรียนที่ทำผิดโดยไม่ตั้งใจ ครูควรให้ออากาสแก้ตัว

2) ไม่ด่วนลงโทษนักเรียนที่ทำผิดก่อนที่จะสืบสวนหาข้อเท็จจริง
 3) ไม่บีบบังคับนักเรียนให้ทำในสิ่งที่เกินความสามารถ
 4) เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถึงแม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะขัดแย้งกับความคิดของครู

5) แสดงความเห็นใจกับเด็กที่มีปัญหาที่เข้าพบ
 6) ช่างสังเกตและมีความสุขุมรอบคอบ
 7) ไม่ด่วนสรุปปัญหาหรือแก้ไขปัญหาก่อนที่จะมีข้อมูลอย่างเพียงพอ
 8) ทำงานสะอาด ประณีตและมีระเบียบ
 9) มีความอดทนมีความรับผิดชอบในการทำงาน
 10) ยินดีเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่อทำงานและเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนนอกเวลาราชการ

11) ใฝ่รู้และเห็นคุณค่าของการแสวงหาความรู้
 12) ภูมิใจในวิชาชีพของความเป็นครู
 13) มีอารมณ์ขันและมองโลกในแง่ดี

คุณลักษณะที่ดีและเจตคติที่ดีของครู ต่อวิชาชีพจะช่วยให้ครูสอนเด็กด้วยความตั้งใจ มีการเตรียมการสอนล่วงหน้า อดทนต่อความไม่รู้ หรือความวุ่นวายที่เด็กก่อให้เกิดขึ้นตามประสา ดูแลเอาใจใส่ต่อเด็ก รักและหวังดีต่อเด็ก มุ่งมั่นทำงานด้านการสอนและการอบรมเด็ก เพื่อให้เด็กเกิดพัฒนาการ ทั้ง 4 ด้าน ลักษณะดังกล่าวของครูจะช่วยสร้างความอบอุ่นใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และก่อกำลังใจในการเรียนให้เกิดขึ้นกับเด็ก จนเด็กสามารถพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงาม ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของไทย

3.4 ด้านการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างของครู

ในทางจิตวิทยาถือว่าครูเป็นตัวอย่างหรือเป็นแบบอย่างที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการเลียนแบบของนักเรียน เพราะการเรียนรู้ในระดับปฐมวัยศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ครูจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเด็กและอยู่ในความสนใจของเด็กมากกว่าบุคคลอื่น โดยทั่วไปแล้วครูเป็นแบบอย่างให้นักเรียนได้ในหลายลักษณะ เช่น การพูดการกระทำ การสร้างเสริมบุคลิกภาพที่ดี ทั้ง 4 ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายอารมณ์ สังคมและด้านสติปัญญา ตลอดจนความประพฤติ โดยเฉพาะการปลูกฝังลักษณะนิสัยให้กับเด็ก การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็ก การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้าน

ลักษณะนิสัย เช่น แสดงความกระตือรือร้นต่อการทำงานอยู่เสมอ ทำงานเป็นระเบียบ ประณีต ทำงานด้วยความกระตือรือร้น หมั่นหาความรู้รอบตัวและติดตามข่าวประจำวัน เพื่อนำมาคุยหรือถ่ายทอดให้นักเรียนฟัง จะช่วยให้นักเรียนที่ชอบเลียนแบบครู ได้ลักษณะนิสัยที่ดีที่จะส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานลักษณะนิสัยเหล่านี้จะติดตัวและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเด็กในอนาคตที่เขาเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่อีกด้วย (ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์, 2546, หน้า 23-24)

3.5 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

ผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลหลายประการเพื่อนำมาช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญหลายด้าน รวมถึงบทบาทของครูผู้สอนที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้

กรมวิชาการ (2544, หน้า 7) ได้สรุปถึงบทบาทครูในการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญไว้ ดังนี้

- 1) พัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการศึกษาค้นคว้าวิจัย
- 2) ออกแบบการจัดการเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นหลัก
- 3) จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาและ

ปรับปรุงการสอน

- 4) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 5) ให้อิสระแก่ผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ ความคิดและ

ลงมือปฏิบัติ

- 6) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสริมแรงและเป็นตัวแบบที่ดี เพื่อให้

ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 24) ได้กำหนดหลักการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยกำหนดบทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

- 1) ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

2) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้ และทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3) ออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

4) จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

5) จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

6) ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

7) วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 78) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุด ที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ครูมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1) ครูต้องศึกษา ทำความเข้าใจเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2) ครูต้องจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นทักษะความรู้ กระบวนการตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตร ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

3) ครูต้องศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมกับนำข้อมูลในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ความแตกต่างของผู้เรียน พัฒนาการทางสมอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

4) ครูต้องจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ทั้งกายและ
 ภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งช่วยเหลือให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
 ด้วยตนเองท่ามกลางบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรไมตรี

5) ครูต้องจัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจน
 ภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้
 ของผู้เรียน

6) ครูต้องประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ
 อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ นอกจากนี้
 ควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชา
 และพัฒนาการของผู้เรียน

7) ครูต้องนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการสอนซ่อมเสริม
 และพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ

8) ครูต้องใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาระบบการ
 จัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เอกรินทร์ สัมมาศาล (2552, หน้า 104) ได้สรุปหน้าที่ครู
 ในการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

- 1) ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
- 2) ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าจิตใจและเสริมแรง
 ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
- 3) ครูเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตา
 ต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง
- 4) ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้
 แสดงออก และคิดอย่างสร้างสรรค์
- 5) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
- 6) ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มพร้อมสังเกต
 ส่วนดี และปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน
- 7) ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบ
 ความรู้ของผู้เรียน

8) ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้กับชีวิตจริงของผู้เรียน

9) ครูฝึกฝนกิริยามารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย

10) ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 8)

ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในสมรรถนะประจำสายงานของครู มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.1) สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

1.2) ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

2.1) กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2.2) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสม สอดคล้องกับวัย และความต้องการ

2.3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้

2.4) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

2.5) มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

2.6) ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนา

3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1) จัดทำฐานข้อมูลเพื่อกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2) ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3.3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน

3.4) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3.5) ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

4) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

4.1) ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้

4.2) สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4.3) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5.1) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน

5.2) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

5.3) วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

5.4) นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68–75) ได้กำหนด
 แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประเมินคุณภาพ
 ภายในของสถานศึกษา โดยระบุในมาตรฐานที่ 7 ว่าครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมี
 ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานด้วยความมุ่งมั่น
 ทุ่มเทการสอนอย่างเต็มเวลา และเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ บรรลุ
 เป้าหมายของหลักสูตร โดยการวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน กำหนดเป้าหมาย
 ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ชัดเจน ศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูล
 สารสนเทศจากผลการวิเคราะห์มาออกแบบ วางแผน และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนอง
 ความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม
 และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนาการ
 ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน
 อย่างทั่วถึงตลอดจนพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการวิจัย
 อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้
 ทักษะ กระบวนการสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 2) ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูล
 ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน
- 3) ครูออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่าง
 ระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา
- 4) ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ผสานกับการนำบริบท
 และภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้
- 5) ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนาการเรียนรู้
 ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 6) ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียน
 ทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค
- 7) ครูมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตน
 รับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอน
- 8) ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดี
 ของสถานศึกษา

9) ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา
เต็มความสามารถ

แนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งสามารถสรุปบทบาทหน้าที่
ของครูผู้สอนได้ ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน

1.1 การกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน

1.1.1 ความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตร

1.1.2 การเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐาน

การเรียนรู้ของหลักสูตร และหลักสูตรของสถานศึกษากับแผนการจัดการเรียนรู้

1.1.3 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ มีการกำหนดเป้าหมาย
คุณภาพผู้เรียนครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญและ
คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.2 การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2.1 วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และจัดทำสารสนเทศ
อย่างเป็นระบบ

1.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้
โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนที่แตกต่างกัน

1.2.3 การส่งต่อข้อมูลสารสนเทศผู้เรียนให้ระดับชั้นที่สูงขึ้น

1.3 การออกแบบและจัดการเรียนรู้

1.3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน
การเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.3.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้
ที่กำหนดไว้

1.3.3 จัดกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญา
ของผู้เรียนตามระดับความสามารถ และปรับปรุงพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง

1.4 การใช้สื่อและเทคโนโลยี

1.4.1 การสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และบริบทของท้องถิ่นที่เป็นปัจจุบัน เพื่อวางแผนจัดทำ จัดหา พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้

1.4.2 การนำบริบทและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการ ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหา และรูปแบบการจัดกิจกรรม การเรียนรู้

1.4.3 ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่อโดยผ่าน กระบวนการศึกษาวิจัย

1.5 การวัดและประเมินผล

1.5.1 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตามหลักการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับทุกมาตรฐานและตัวชี้วัด ตามกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระบบ

1.5.2 วัดและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย และตัดสินผลการเรียนรู้โดยพิจารณาคะแนนพัฒนาการ

1.6 การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียน

1.6.1 ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการช่วยเหลือผู้เรียน รายบุคคล โดยให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งให้คำแนะนำชี้แนะแก่ผู้อื่นได้

1.6.2 ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน ทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเท่าเทียมกัน

1.6.3 รายงานผลผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้ผู้ปกครองทราบ

1.7 การศึกษาวิจัยและพัฒนากิจการการเรียนรู้

1.7.1 การศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ และมีความรู้เกี่ยวกับ วิจัยในชั้นเรียน

1.7.2 ทำวิจัยในชั้นเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบ ผลงานเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำแนะนำ ชี้แนะแก่ผู้อื่นได้

1.7.3 นำผลจากการวิจัยในชั้นเรียนไปแก้ปัญหา และหรือพัฒนาผู้เรียน มีการเผยแพร่ ผลงานวิจัย และมีการแก้ปัญหา และหรือพัฒนาผู้เรียนโดยการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้เป็นหน้าที่หลักของครูผู้สอน ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. หลักการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้

การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพนั้น มีหลักการดังมาตรฐานตามกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 14) ระบุไว้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ควรมี ดังนี้

1. สถานที่ ได้แก่ อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องน้ำ ห้องส้วม บริเวณโรงเรียน ต้องคำนึงถึงความร่มรื่น สวยงาม เรียบง่ายเป็นธรรมชาติ ความสะอาด ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย

2. ห้องเรียน ควรจัดให้มีรูปแบบที่มีบรรยากาศแปลกใหม่ เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมและดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเพื่อน ดังต่อไปนี้

2.1 รูปแบบการจัดที่นั่งแบบต่าง ๆ

2.1.1 จัดที่นั่งเป็นแบบกลุ่ม สำหรับการทำกิจกรรมกลุ่ม การทดลอง และการเรียนการสอนทั่ว ๆ ไป

2.1.2 จัดที่นั่งเป็นรูปตัวยูหรือครึ่งวงกลม สำหรับการสอนแบบสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปราย และการเรียนการสอนทั่วไป ในกรณีที่ต้องการพื้นที่ว่างมากขึ้น อาจจัดที่นั่งชิดผนังห้อง นอกจากรูปแบบการจัดที่นั่งแบบต่าง ๆ ที่เสนอแล้ว การจัดที่นั่งแบบเรียงหน้ากระดานยังมีความจำเป็นในบางกิจกรรม เช่น การสอนแบบบรรยาย ฯลฯ แต่ไม่ควรจัดให้รูปแบบนี้ตลอดเวลา หรือแม้แต่การเรียนในห้องที่ไม่มีโต๊ะหรือเก้าอี้ เลยก็สามารถจัดทำได้ในบางกิจกรรมที่ต้องการพื้นที่สำหรับการเคลื่อนไหว โต๊ะ เก้าอี้ ควรมีขนาดเหมาะสมและเคลื่อนย้ายได้ง่าย

2.2 การจัดมุมกิจกรรมในห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนมีโอกาพัฒนาตนเองโดยเลือกทำกิจกรรมตามมุมต่าง ๆ อย่างอิสระ การจัดมุมกิจกรรมควรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดการวางแผนการจัดหาและจัดทำสื่อวัสดุอุปกรณ์มาประกอบรวมทั้งการกำหนดกติกาการใช้มุมกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ประหยัด และรักษาสัมบัติของส่วนรวม

2.3 การจัดป้ายนิเทศ ป้ายนิเทศเป็นสื่อที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นความรู้เสริมบทเรียนข่าวสารต่าง ๆ นักเรียนควรได้รับการกระตุ้นความสนใจที่จะจัดป้ายนิเทศ เป็นการนำเสนอความรู้ความเข้าใจในบทเรียน ขณะเดียวกันก็เป็นการฝึกที่จะใฝ่รู้ใฝ่เรียนและมีทักษะการนำเสนอข้อมูล

2.4 การจัดวางสื่อและอุปกรณ์ เป็นสื่อประกอบการเรียนการสอนที่สำคัญ ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อควรใช้คู่กับกระบวนการเรียนของเด็กและการสอนของครูและสื่อควรให้โอกาสกับเด็กได้สัมผัส เรียนรู้ กระตุ้นการคิดวิเคราะห์ การทดลอง การแก้ปัญหาในการปฏิบัติจริง และการจัดวางสื่อ ต้องมีเป้าหมาย มีระบบตามลำดับขั้นตอนจัดวางอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการใช้และการจัดเก็บ นอกจากนี้ควรฝึกนิสัยผู้เรียนให้มีระเบียบวินัยในการจัดเก็บและรู้จักถนอมการใช้สื่อ การสรรหาอุปกรณ์ ครูควรจะศึกษาความต้องการของนักเรียน คำนึงถึงหลักสูตรเนื้อหาวิชาและลักษณะของสื่อที่หลากหลายควรเน้นสื่ออุปกรณ์ที่เป็นวัสดุธรรมชาติและหาได้ง่ายในท้องถิ่น หากสามารถใช้แหล่งธรรมชาติเป็นแหล่งการเรียนรู้ได้ ครูควรใช้ทันที

3. บุคลากรในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีความสำคัญต่อบรรยากาศการเรียนรู้มากเพราะทุกคนล้วนเป็นตัวกำหนดปัจจัย บรรยากาศ ทั้งทางกายภาพ และทางจิตใจทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ถ้าครูมีลักษณะยิ้มแย้มแจ่มใสจะทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนร่าเริงแจ่มใส เรียนด้วยความสบายใจ ตรงข้ามกับครูที่มีสีหน้าเฉยเมย เคร่งขรึม นักเรียนจะรู้สึกอึดอัดไม่กล้าซักถาม หรือแสดงความคิดเห็น ในห้องเรียนจะเต็มไปด้วยความเครียด ดังนั้น บุคลิกภาพและการควบคุมอารมณ์ของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ได้อย่างดี นอกจากนี้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในโรงเรียนก็มีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนด้วย โดยเฉพาะครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อศิษย์และบทเรียนในเบื้องต้น ย่อมจะมีจิตใจที่เอื้ออาทร มีการบริหารจัดการเรียนการสอนแบบประชาธิปไตย ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

ไปด้วย ในขณะที่เพื่อน ๆ ของนักเรียนก็มีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศในการเรียนได้อย่างดีอีกด้วย เพราะปฏิสัมพันธ์จะเป็นพื้นฐานไปสู่การพัฒนาความคิด นิสัย จิตใจ และอารมณ์ของผู้เรียน

4. การจัดบรรยากาศในการเรียนการสอน ครูที่มีความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอน สามารถนำรูปแบบเทคนิควิธีสอนที่น่าสนใจ สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ จะช่วยให้บรรยากาศการเรียนการสอน เหมาะสมต่อการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการสื่อสารสองทางระหว่างครูและนักเรียน การให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ของกิจกรรม การทำกิจกรรมกลุ่ม ฯลฯ ดังนั้นเพื่อสร้างบรรยากาศให้การเรียนรู้ของผู้เรียน ดำเนินไปอย่างเกื้อกูลต่อการพัฒนา ครูจึงควรมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่น่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ ตอบสนองต่อวัย วุฒิภาวะความสนใจของผู้เรียน

5. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาจัดในการสร้างบรรยากาศ ได้แก่ การจัดแสง สี เสียง และการถ่ายเท ของอากาศ โดยการใช้สีในลักษณะ ดังนี้

5.1 สีประเภทอุ่น ได้แก่ สีเหลือง ส้ม แสด แดง และม่วงแดง จะให้ความรู้สึกตื่นเต้น มีชีวิตชีวา ร่าเริง

5.2 สีประเภทเย็น ได้แก่ สีม่วง สีคราม สีน้ำเงินแกมม่วง สีน้ำเงินฟ้า สีน้ำเงินแกมเขียว สีเขียว ซึ่งจะให้ความรู้สึกสงบ มีสมาธิ จิตใจอ่อนโยน ดังนั้น สีที่ใช้กับ อาคารเรียน และห้องเรียนต่าง ๆ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก คือ ควรจะเป็นสีที่ให้ความอบอุ่นและร่มเย็น ช่วยให้นักเรียนและบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความมั่นคงทาง อารมณ์และจิตใจ ซึ่งควรเป็นสีเย็นที่ผสมขาวเป็นลักษณะของสีประเภทอ่อน (Pastel Color)

5.3 เสียงมีอิทธิพลต่อจิตใจมนุษย์ เพราะถ้าเสียงดังกว่า 40 เดซิเบล จะทำให้ขาดสมาธิ อย่างไรก็ดี มีการวิจัยพบว่า ถ้ามีการนำดนตรีมาใช้เป็นสื่อการเรียน การสอนแล้วจะช่วยให้มีการกระตุ้นการทำงานของสมองทุกส่วน อย่างไรก็ดีในห้องเรียน ที่มีเครื่องขยายเสียงและมีเครื่องเสียง อาจใช้เสียงเพลง สร้างจินตนาการในช่วงการเรียน การสอนก็สามารถทำได้ แต่ไม่ควรเกิน 40-60 นาที

5.4 แสงจำเกินไปจะทำให้เด็กขาดสมาธิในการเรียน ควรมีม่านกันแสง ให้แสงนุ่มนวล บางครั้งอาจใช้หลอดนีออนช่วยในการเพิ่มแสงให้เหมาะสมในบางมุม ของห้องเรียนก็ได้

5.5 การถ่ายเทของอากาศในร่างกายต้องการออกซิเจน จากอากาศ 21% เพื่อใช้ในการฟอกเลือด ดังนั้นห้องเรียนควรมีอากาศถ่ายเทได้ดี ไม่อบอ้าว หรือร้อนจนเกินไป

6. การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการในโรงเรียนให้เกื้อกูลต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังนี้

6.1 การจัดศูนย์สารสนเทศข่าวสารข้อมูล หรือศูนย์คอมพิวเตอร์

6.2 การจัดห้องหรือนิทรรศการทางวิชาการไว้แสดงให้ผู้เรียน เข้าศึกษา

6.3 การจัดห้องพิพิธภัณฑสถานต่าง ๆ ไว้ในโรงเรียน

6.4 การจัดห้องวิชาการของสาระความรู้กลุ่มต่าง ๆ ให้นักเรียน เข้าฝึกปฏิบัติการ

6.5 การจัดห้องสมุดและห้องค้นคว้าทางการศึกษา

6.6 การจัดห้องศูนย์สื่อและนวัตกรรมการศึกษาไว้ให้นักเรียน ค้นคว้าด้วยตนเอง

6.7 การจัดห้องโสตทัศนูปกรณ์ไว้บริการนักเรียนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ หลักการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ข้างต้น สามารถจัดได้ทั้งในและนอกห้องเรียน ทั้งบรรยากาศกายภาพและบรรยากาศทางจิตใจรูปแบบต่าง ๆ กันไปตามสภาพความพร้อมของโรงเรียน

5. ลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่ดี

การจัดการเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น จะเกิดขึ้นได้ก็อยู่ที่ตัวผู้สอน ที่จะต้องมีการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบ บนพื้นฐานของแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ สอนด้วยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่ดีหรือการสอนที่ดีที่ผู้สอนสามารถนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ ดังนี้ (อาภรณ์ ใจเที่ยง, 2553, หน้า 11-13)

1. เป็นการสอนที่มีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี ครบองค์ประกอบของการสอน อันได้แก่ การตั้งจุดประสงค์การสอน การจัดเนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน และการวัดผลประเมินผล

2. เป็นการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา ทั้งด้านความรู้ ความคิด ด้านเจตคติและด้านทักษะ ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้แจ้ง คิดชอบ และปฏิบัติดี เกิดการเจริญเติบโตทุกด้านอย่างขึ้นบานและแจ่มใส

3. เป็นการสอนที่ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับจุดประสงค์กับเนื้อหาและกับผู้เรียน โดยใช้กิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม

4. เป็นการสอนที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง หรือได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี และเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน

5. เป็นการสอนที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร เช่น หลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ ผู้สอนก็ต้องจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะดังที่หลักสูตรกำหนดไว้

6. เป็นการสอนที่คำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เรียนจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และตลอดไป เช่น การสอนโดยให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ วิจารณ์ ได้รู้จักวิธีแสวงหาความรู้ ได้ฝึกคิดแก้ปัญหา ย่อมดีกว่าวิธีสอน โดยบอกความรู้ให้ หรือกระทำให้ดูแต่เพียงอย่างเดียว การให้ผู้เรียนได้นำประสบการณ์ทั้งความรู้ ความคิด ไปใช้ในชีวิตประจำวันปัจจุบัน และอนาคตได้ ย่อมเป็นการสอนที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน

7. เป็นการสอนที่เร้าความสนใจผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสนใจเรียน ตลอดจนจบกระบวนการสอน เช่น ผู้สอนใช้สื่อการสอนที่น่าสนใจ ใช้คำถามกระตุ้นให้คิด ใช้วิธีการสอนหลายรูปแบบที่เหมาะสม ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ (Learning by doing) ได้ทดลอง ได้คิดค้นคว้า เป็นต้น ย่อมทำให้ผู้เรียนเรียนด้วยความสนใจ

8. เป็นการสอนที่มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศ ด้านวัตถุและด้านจิตใจ บรรยากาศด้านวัตถุ หมายถึง การมีสภาพห้องเรียน อุปกรณ์ การเรียน และสิ่งแวดล้อมที่ดีเอื้ออำนวยให้เกิดความสบายตาสบายใจในการเรียน ส่วนด้านจิตใจ หมายถึง การที่ครูมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนด้วยดี ให้ความเป็นกันเอง ให้ความเมตตา ความรัก ความอบอุ่นแก่นักเรียน ทำให้นักเรียนเรียนด้วยความสุข มีชีวิตชีวา และไม่ตึงเครียด

9. เป็นการสอนที่ผู้สอนรู้จักใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เช่น การให้รางวัล และการลงโทษที่พอดี การให้คำชม การจูงใจ เราใจให้ผู้เรียนเกิดแรงกระตุ้นภายใน การให้ผู้เรียนได้รับทราบ ผลงานของตนโดยทันที การทำให้ผู้เรียนเกิดความภูมิใจในความสำเร็จของตน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้เรียนจากสิ่งที่ย่างไปยาก ฯลฯ เหล่านี้เป็นปัจจัยช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดี

10. เป็นการสอนที่ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย เช่น ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ผู้เรียนได้ฝึกการทำงานกลุ่มร่วมกัน ได้ฝึกการเป็นผู้นำผู้ตาม ฝึกการทำตามข้อกำหนดกลุ่ม และฝึกระเบียบวินัยในตนเอง สิ่งเหล่านี้จะเป็นการปูพื้นฐานการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติต่อไป

11. เป็นการสอนที่มีกระบวนการ หมายถึง มีลำดับขั้นตอนการสอนที่ไม่สลับสนในการสอน จำเป็นต้องมีการเตรียมการสอน เตรียมจัดลำดับการสอน ให้สอดคล้องต่อเนื่องกันอย่างเหมาะสมตั้งแต่ขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุป กระบวนการสอนจะมีขั้นตอนแตกต่างกันไปตามลักษณะของวิธีสอนที่นำมาใช้ เช่น วิธีสอนแบบสาธิตย่อมมีขั้นตอนการสอนแตกต่างจากวิธีสอนแบบทดลอง ผู้สอนต้องวางแผน จัดลำดับขั้นตอนการสอนให้ถูกต้อง

12. เป็นการสอนที่มีการวัดผลประเมินผลทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังการเรียน โดยอาจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น การสังเกต การซักถาม การทดสอบ การให้ค้นคว้ารายงาน การทำแบบฝึกหัด ฯลฯ การวัดผลประเมินผลจะช่วยวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และวัดผลสำเร็จของผู้สอน ผู้สอนจะนำผลการประเมิน มาเป็นข้อมูลย้อนกลับพิจารณาการสอนของตนว่า มีข้อบกพร่องที่องค์ประกอบการสอนข้อใด ทำให้แก้ไขได้ตรงจุด เพื่อความสมบูรณ์ของการสอนครั้งต่อไป

13. เป็นการสอนที่ผู้สอน สอนด้วยวิญญาณความเป็นครู สอนด้วยความกระตือรือร้น สอนด้วยความตั้งใจ ความเต็มใจ และความมั่นใจ บุคลิกภาพท่าที การแสดงออกของผู้สอนจะสะท้อนให้ผู้เรียน เข้าใจความรู้สึกรู้สึกของผู้สอนได้ดี ถ้าผู้สอนมีความรู้สึกที่ดีทั้งต่อผู้เรียนและต่ออาชีพ ผู้เรียนส่วนใหญ่มักจะเรียนด้วยความศรัทธาด้วยความสุขด้วยความตั้งใจ และด้วยความเต็มใจเช่นกัน

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557, หน้า 15) ได้ขอเสนอเพื่อยกระดับคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21 ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้จริง เป็นครูที่มีคุณภาพ สมควรกำหนดคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ คุณลักษณะครูที่มีคุณภาพศตวรรษที่ 21 คือ เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และผู้ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีทักษะ การสื่อสาร อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้ สร้างแรงบันดาลใจ ในการเรียนรู้ของนักเรียน ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่าง ทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทย ที่หลากหลาย ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยอมรับและเป็นผู้ นำ การเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

นอกจากนี้ กุลิสรา จิตรชนวนาธิช (2562, หน้า 10) ได้สรุปการจัดการ เรียนรู้ที่ดีในสถานศึกษาทุกระดับได้ ดังนี้

1. เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มองเห็นได้ (Visible Learning) โดยผู้สอน อาจใช้วิธีการหรือมาตรการต่าง ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพที่สูง เช่น การให้ผู้เรียนบอกความคาดหวัง และให้เกรดตนเอง การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย การอภิปรายในชั้นเรียน การมีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน การให้ข้อมูล บอกรับกลับแก่ผู้เรียน การฝึกคิดเกี่ยวกับการใช้ความคิดของตนเอง (Think about Thinking) การจัดการห้องเรียน และการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครอง
2. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ กล่าวคือ การจัดการเรียนรู้ที่ดี ต้องคำนึงถึงหลักจิตวิทยา และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผู้เรียนและผู้สอนบรรลุตาม วัตถุประสงค์ได้ เช่น วิทยุติ ภาวะของผู้เรียน ความยากง่ายของเนื้อหาที่เรียน การใช้แรงเสริม การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน

3. จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ที่ดี จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือฝึกปฏิบัติ ค้นพบความรู้ด้วยตนเอง และจะต้องส่งเสริม พัฒนาการผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

4. ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีความสุขสนุกในการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องพยายามใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายมีความน่าสนใจ และทันสมัยมาพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้

5. มีการวัดผลและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่ดีจะต้องสามารถบรรลุผลตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจุบันการวัดผลประเมินผลสามารถใช้วิธีการได้หลายรูปแบบ เช่น การวัดผลตามสภาพจริง ทั้งนี้ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจะต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ คือ การวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวัดผลและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนจากที่กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่ดีนั้นมีลักษณะเป็นการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร มีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดีครอบคลุมของการสอน ลำดับขั้นตอนการสอนที่ไม่ล้นจนสอดคล้องกับจุดประสงค์กับเนื้อหาและกับผู้เรียน ดำเนินถึงประโยชน์ที่ผู้เรียนจะนำไปใช้เป็นการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือฝึกปฏิบัติใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย รวมทั้งผู้สอนรู้จักใช้จิตวิทยาการในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน

6. กรอบการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ตำแหน่งครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน

ในการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และจากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ครูผู้ช่วยมีความต้องการการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งหลักเกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน มีองค์ประกอบของการประเมิน ดังนี้

1. การนำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้

2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ กิจกรรมการเรียนรู้

5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้

6. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่

6.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

6.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

จากองค์ประกอบของการประเมินดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจะนำเสนอ รายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1. การนำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้

มาตรฐานการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 8) ให้ความหมายของมาตรฐาน การเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่ผู้เรียนรู้และสามารถทำอะไรได้ตามที่กำหนดไว้ (สิ่งที่ผู้เรียนรู้ และปฏิบัติได้มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าหมายในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน) แบ่งเป็น

1) มาตรฐานวิชาการ-ผู้เรียนต้องรู้และเข้าใจ

2) มาตรฐานการปฏิบัติ-เป็นผลการปฏิบัติหรือระดับ

ความสามารถที่ผู้เรียนต้องแสดงออก

การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล ต้องคำนึงถึงหลัก

พัฒนาการทางสมองและพหุปัญญา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้ ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

1) ภาษาไทย

2) คณิตศาสตร์

- 3) วิทยาศาสตร์
- 4) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 5) สุขศึกษาและพลศึกษา
- 6) ศิลปะ
- 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี
- 8) ภาษาต่างประเทศ

ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้น มาตรฐานการเรียนรู้ ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เพราะมาตรฐานการเรียนรู้จะสะท้อนให้ทราบว่า ต้องการอะไร ต้องสอนอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพภายใน และการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งรวมถึงการทดสอบระดับเขตพื้นที่ การศึกษาและการทดสอบระดับชาติ ระบบการตรวจสอบ เพื่อประกันคุณภาพดังกล่าว เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสะท้อนภาพการจัดการศึกษาว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดเพียงใด

ตัวชี้วัด

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 8) ให้ความหมายของตัวชี้วัด หมายถึง การระบุสิ่งที่ผู้เรียนผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียน ในแต่ละระดับชั้น ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานการเรียนรู้ มีความเฉพาะเจาะจงและมีความเป็นรูปธรรม นำไปใช้ในการกำหนดเนื้อหา จัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอน และเป็นเกณฑ์สำคัญสำหรับการวัดประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย

- 1) ตัวชี้วัดชั้นปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละชั้นปี ในระดับการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3)
- 2) ตัวชี้วัดช่วงชั้น เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษาปีที่ 4-6) หลักสูตรได้มีการกำหนดครุหส์กำกับ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อความเข้าใจและให้สื่อสารตรงกัน ดังนี้

ว	๑.๑	ป.๑/๒
ว	กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	
๑.๑	สาระที่ ๑ มาตรฐานข้อที่ ๑	
ป.๑/๒	ตัวชี้วัดชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ ข้อที่ ๒	
ด	๒.๒	ม.๔-๖/๒
ด	กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	
๒.๒	สาระที่ ๒ มาตรฐานข้อที่ ๒	
ม.๔-๖/๒	ตัวชี้วัดชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ข้อที่ ๒	

ภาพประกอบ 7 การกำหนดรหัสกำกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

สาระการเรียนรู้

ประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งกำหนดให้ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

คณิตศาสตร์:

การนำความรู้ ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ไปใช้ในการแก้ปัญหา การดำเนินชีวิต และศึกษาต่อ การมีเหตุมีผล มีเจตคติที่ดีต่อคณิตศาสตร์ พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

วิทยาศาสตร์:

การนำความรู้และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล คิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ และจิตวิทยาศาสตร์

ภาษาไทย:

ความรู้ ทักษะ และวัฒนธรรม การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ความชื่นชม การเห็นคุณค่า ภูมิปัญญาไทย และภูมิใจในภาษาประจำชาติ

**สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม:**

การอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและสังคมโลกอย่างสันติสุข การเป็นพลเมืองดี ศรัทธาในหลักธรรมของศาสนา การเห็นคุณค่าของทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ความรักชาติและภูมิใจในความเป็นไทย

ศิลปะ:

ความรู้และทักษะในการคิดริเริ่ม จินตนาการ สร้างสรรค์งานศิลปะ สุนทรียภาพ และการเห็นคุณค่าทางศิลปะ

การงานอาชีพ:

ความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน การจัดการ การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและการใช้เทคโนโลยี

ภาษาต่างประเทศ:

ความรู้ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรม การใช้ภาษาต่างประเทศ ในการสื่อสาร การแสวงหาความรู้และการประกอบอาชีพ

สุขศึกษาและพลศึกษา:

ความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเสริมสร้างสุขภาพพลานามัยของตนเอง และผู้อื่น การป้องกันและปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพอย่างถูกวิธี และทักษะในการดำเนินชีวิต

ภาพประกอบ 8 สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

สาระและมาตรฐานการเรียนรู้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดมาตรฐาน

การเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 67 มาตรฐาน ดังนี้

1) สาระการเรียนรู้ภาษาไทย**สาระที่ 1 การอ่าน**

มาตรฐาน ท 1.1 ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้

และความคิด เพื่อนำไปใช้ตัดสินใจแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตและมีนิสัยรักการอ่าน

สาระที่ 2 การเขียน

มาตรฐาน ท 2.1 ใช้กระบวนการเขียน เขียนสื่อสาร เขียนเรียงความ ย่อความ และเขียนเรื่องราวในรูปแบบต่าง ๆ เขียนรายงานข้อมูลสารสนเทศ และรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ

สาระที่ 3 การฟัง การดู และการพูด

มาตรฐาน ท 3.1 สามารถเลือกฟังและดูอย่างมี วิจารณ์ญาณ และพูดแสดงความรู้ ความคิด ความรู้สึกในโอกาสต่าง ๆ อย่างมีวิจารณ์ญาณ และสร้างสรรค์

สาระที่ 4 หลักการใช้ภาษาไทย

มาตรฐาน ท 4.1 เข้าใจธรรมชาติของภาษา และหลักภาษาไทย การเปลี่ยนแปลงของภาษาและพลังของภาษา ภูมิปัญญาทางภาษา และรักษาภาษาไทยไว้เป็นสมบัติของชาติ

สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม

มาตรฐาน ท 5.1 เข้าใจและแสดงความคิดเห็น วิจารณ์วรรณคดี และวรรณกรรมไทย อย่างเห็นคุณค่าและนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

2) สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

สาระที่ 1 จำนวนและพีชคณิต

มาตรฐาน ค 1.1 เข้าใจความหลากหลาย ของการแสดงจำนวน ระบบจำนวน การดำเนินการของจำนวนผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ สมบัติของการดำเนินการ และนำไปใช้

มาตรฐาน ค 1.2 เข้าใจและวิเคราะห์แบบรูป ความสัมพันธ์ พังก์ชัน ลำดับและอนุกรมและนำไปใช้

มาตรฐาน ค 1.3 ใช้นิพจน์ สมการ และอสมการ อธิบายความสัมพันธ์หรือช่วยแก้ปัญหาที่กำหนดให้

สาระที่ 2 การวัดและเรขาคณิต

มาตรฐาน ค 2.1 เข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการวัด วัดและคาดคะเนขนาดของสิ่งที่ต้องการวัดและนำไปใช้

มาตรฐาน ค 2.2 เข้าใจและวิเคราะห์รูปเรขาคณิต
สมบัติของรูปเรขาคณิต ความสัมพันธ์ระหว่างรูปเรขาคณิตและทฤษฎีบททางเรขาคณิต
และนำไปใช้

สาระที่ 3 สถิติและความน่าจะเป็น

มาตรฐาน ค 3.1 เข้าใจกระบวนการทางสถิติ
และใช้ความรู้ทางสถิติในการแก้ปัญหา

มาตรฐาน ค 3.2 เข้าใจหลักการนับเบื้องต้น
ความน่าจะเป็นและนำไปใช้

3) สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

สาระที่ 1 วิทยาศาสตร์ชีวภาพ

มาตรฐาน ว 1.1 เข้าใจความหลากหลายของระบบ
นิเวศ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งไม่มีชีวิตกับสิ่งมีชีวิตและความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตกับ
สิ่งมีชีวิตต่าง ๆ ในระบบนิเวศ การถ่ายทอดพลังงาน การเปลี่ยนแปลงแทนที่ในระบบนิเวศ
ความหมายของประชากร ปัญหาและผลกระทบที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม รวมทั้งนำความรู้
ไปใช้ประโยชน์เข้าใจสมบัติของสิ่งมีชีวิต หน่วยพื้นฐานของสิ่งมีชีวิต การลำเลียงสารเข้า
และออกจากเซลล์ ความสัมพันธ์ของโครงสร้าง และหน้าที่ของระบบต่าง ๆ ของสัตว์
และมนุษย์ที่ทำงานสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ของโครงสร้าง และหน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ
ของพืชที่ทำงานสัมพันธ์กัน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

มาตรฐาน ว 1.2 เข้าใจสมบัติของสิ่งมีชีวิต
หน่วยพื้นฐานของสิ่งมีชีวิต การลำเลียงสารเข้าและออกจากเซลล์ ความสัมพันธ์
ของโครงสร้างและหน้าที่ของระบบต่าง ๆ ของสัตว์และมนุษย์ที่ทำงานสัมพันธ์กัน
ความสัมพันธ์ของโครงสร้าง และหน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ ของพืชที่ทำงานสัมพันธ์กัน
รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

มาตรฐาน ว 1.3 เข้าใจกระบวนการและความสำคัญ
ของการถ่ายทอดลักษณะทางพันธุกรรม สารพันธุกรรม การเปลี่ยนแปลงทางพันธุกรรม
ที่มีผลต่อสิ่งมีชีวิต ความหลากหลายทางชีวภาพและวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิต รวมทั้ง
นำความรู้ไปใช้ประโยชน์

สาระที่ 2 วิทยาศาสตร์กายภาพ

มาตรฐาน ว 2.1 เข้าใจสมบัติของสสาร องค์ประกอบของสสาร ความสัมพันธ์ระหว่างสมบัติของสสารกับโครงสร้างและแรงยึดเหนี่ยวระหว่างอนุภาค หลักและธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงสถานะของสสาร การเกิดสารละลาย และการเกิดปฏิกิริยาเคมี

มาตรฐาน ว 2.2 เข้าใจธรรมชาติของแรงในชีวิตประจำวัน ผลของแรงที่กระทำต่อวัตถุ ลักษณะ การเคลื่อนที่แบบต่าง ๆ ของวัตถุ รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

มาตรฐาน ว 2.3 เข้าใจความหมายของพลังงาน การเปลี่ยนแปลงและการถ่ายโอนพลังงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสสารและพลังงาน พลังงานในชีวิตประจำวัน ธรรมชาติของคลื่น ปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเสียง แสง และคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

สาระที่ 3 วิทยาศาสตร์โลก และอวกาศ

มาตรฐาน ว 3.1 เข้าใจองค์ประกอบ ลักษณะกระบวนการเกิด และวิวัฒนาการของเอกภพ กาแล็กซี ดาวฤกษ์ และระบบสุริยะ รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ภายในระบบสุริยะที่ส่งผลต่อสิ่งมีชีวิต และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอวกาศ

มาตรฐาน ว 3.2 เข้าใจองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของระบบโลก กระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในโลก และบนผิวโลก ธรณีพิบัติภัย กระบวนการเปลี่ยนแปลงลมฟ้าอากาศและภูมิอากาศโลก รวมทั้งผลต่อสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อม

สาระที่ 4 เทคโนโลยี

มาตรฐาน ว 4.1 เข้าใจแนวคิดหลักของเทคโนโลยีเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วอย่างใช้ความรู้และทักษะทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และศาสตร์อื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม เลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชีวิตสังคม และสิ่งแวดล้อม

มาตรฐาน ว 4.2 เข้าใจและใช้แนวคิดเชิงคำนวณในการแก้ปัญหาที่พบในชีวิตจริงอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้ การทำงานและการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้เท่าทัน และมีจริยธรรม

4) สารการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สาระที่ 1 ศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม

มาตรฐาน ส 1.1 รู้ และเข้าใจประวัติ ความสำคัญ ศาสดา หลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ และศาสนาอื่น มีศรัทธา ที่ถูกต้อง ยึดมั่น และปฏิบัติตามหลักธรรม เพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

มาตรฐาน ส 1.2 เข้าใจ ตระหนักและปฏิบัติตน เป็นศาสนิกชนที่ดี และดำรงรักษาพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ

สาระที่ 2 หน้าที่พลเมือง วัฒนธรรม และการดำเนิน ชีวิตในสังคม

มาตรฐาน ส 2.1 เข้าใจและปฏิบัติตนตามหน้าที่ ของการเป็นพลเมืองดี มีค่านิยมที่ดีงาม และดำรงรักษาประเพณีและวัฒนธรรมไทย ดำรงชีวิต อยู่ร่วมกันในสังคมไทย และสังคมโลกอย่างสันติสุข

มาตรฐาน ส 2.2 เข้าใจระบบการเมืองการปกครอง ในสังคมปัจจุบัน ยึดมั่น ศรัทธา และดำรงรักษาไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สาระที่ 3 เศรษฐศาสตร์

มาตรฐาน ส 3.1 เข้าใจและสามารถบริหารจัดการ ทรัพยากรในการผลิตและการบริโภค การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รวมทั้งเข้าใจหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีดุลยภาพ

มาตรฐาน ส 3.2 เข้าใจระบบและสถาบันทางเศรษฐกิจ ต่าง ๆ ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและความจำเป็นของการร่วมมือกันทางเศรษฐกิจ ในสังคมโลก

สาระที่ 4 ประวัติศาสตร์

มาตรฐาน ส 4.1 เข้าใจความหมาย ความสำคัญ ของเวลาและยุคสมัยทางประวัติศาสตร์ สามารถใช้วิธีการทางประวัติศาสตร์มาวิเคราะห์ เหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

มาตรฐาน ส 4.2 เข้าใจพัฒนาการของมนุษยชาติ จากอดีตจนถึงปัจจุบันในด้านความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง ตระหนักถึงความสำคัญและสามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้น

มาตรฐาน ส 4.3 เข้าใจความเป็นมาของชาติไทย
วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย มีความรักความภูมิใจและธำรงความเป็นไทย

สาระที่ 5 ภูมิศาสตร์

มาตรฐาน ส 5.1 เข้าใจลักษณะทางกายภาพของโลก
และความสัมพันธ์ของสรรพสิ่ง ซึ่งมีผลต่อกัน ใช้แผนที่และเครื่องมือทางภูมิศาสตร์
ในการค้นหา วิเคราะห์ และสรุปข้อมูล ตามกระบวนการทางภูมิศาสตร์ ตลอดจนใช้
ภูมิสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐาน ส 5.2 เข้าใจปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์
กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์วิถีการดำเนินชีวิต มีจิตสำนึก
และมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

5) สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

สาระที่ 1 การเจริญเติบโตและพัฒนาการของมนุษย์

มาตรฐาน พ 1.1 เข้าใจธรรมชาติของการเจริญเติบโต
และพัฒนาการของมนุษย์

สาระที่ 2 ชีวิตและครอบครัว

มาตรฐาน พ 2.1 เข้าใจและเห็นคุณค่าตนเอง
ครอบครัว เพศศึกษา และมีทักษะในการดำเนินชีวิต

สาระที่ 3 การเคลื่อนไหว การออกกำลังกาย การเล่นเกม
กีฬาไทย และกีฬาสากล

มาตรฐาน พ 3.1 เข้าใจ มีทักษะในการเคลื่อนไหว
กิจกรรมทางกาย การเล่นเกม และกีฬา

มาตรฐาน พ 3.2 รักการออกกำลังกาย การเล่นเกม
และการเล่นกีฬา ปฏิบัติเป็นประจำ อย่างสม่ำเสมอ มีวินัย เคารพสิทธิ กฎ กติกา มีน้ำใจ
นักกีฬา มีจิตวิญญาณในการแข่งขัน และชื่นชมในสุนทรียภาพของการกีฬา

สาระที่ 4 การสร้างเสริมสุขภาพ สมรรถภาพ
และการป้องกันโรค

มาตรฐาน พ 4.1 เห็นคุณค่าและมีทักษะในการสร้าง
เสริมสุขภาพ การดำรงสุขภาพ การป้องกันโรค และการสร้างเสริมสมรรถภาพเพื่อสุขภาพ

สาระที่ 5 ความปลอดภัยในชีวิต

มาตรฐาน พ 5.1 ป้องกันและหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยง
พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ อุบัติเหตุ การใช้ยา สารเสพติด และความรุนแรง

6) สาระการเรียนรู้ศิลปะ

สาระที่ 1 ทักษะศิลป์

มาตรฐาน ศ 1.1 สร้างสรรค์งานทัศนศิลป์

ตามจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยคุณค่างานทัศนศิลป์
ถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดต่องานศิลปะอย่างอิสระ ชื่นชม และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

มาตรฐาน ศ 1.2 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างทัศนศิลป์

ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม เห็นคุณค่างานทัศนศิลป์ที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรม
ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และสากล

สาระที่ 2 ดนตรี

มาตรฐาน ศ 2.1 เข้าใจและแสดงออกทางดนตรี

อย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยคุณค่าดนตรี ถ่ายทอดความรู้สึกความคิด
ต่อดนตรีอย่างอิสระ ชื่นชม และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

มาตรฐาน ศ 2.2 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างดนตรี

ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม เห็นคุณค่าของดนตรีที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญา
ท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และสากล

สาระที่ 3 นาฏศิลป์

มาตรฐาน ศ 3.1 เข้าใจและแสดงออกทางนาฏศิลป์

อย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยคุณค่านาฏศิลป์ ถ่ายทอดความรู้สึกความคิด
อย่างอิสระ ชื่นชม และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

มาตรฐาน ศ 3.2 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างนาฏศิลป์

ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม เห็นคุณค่าของนาฏศิลป์ที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรม
ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และสากล

7) สารการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

สาระที่ 1 การดำรงชีวิตและครอบครัว

มาตรฐาน ง 1.1 เข้าใจการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะกระบวนการทำงาน ทักษะการจัดการ ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน และทักษะการแสวงหาความรู้ มีคุณธรรม และลักษณะนิสัยในการทำงาน มีจิตสำนึกในการใช้พลังงาน ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม เพื่อการดำรงชีวิตและครอบครัว

สาระที่ 2 การออกแบบและเทคโนโลยี

มาตรฐาน ง 2.1 เข้าใจเทคโนโลยีและกระบวนการเทคโนโลยี ออกแบบและสร้างสิ่งของ เครื่องใช้ หรือวิธีการตามกระบวนการเทคโนโลยี อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เลือกใช้เทคโนโลยีในทางสร้างสรรค์ต่อชีวิต สังคม สิ่งแวดล้อม และมีส่วนร่วมในการจัดการเทคโนโลยีที่ยั่งยืน

สาระที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มาตรฐาน ง 3.1 เข้าใจ เห็นคุณค่า และใช้กระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้น ข้อมูล การเรียนรู้ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การทำงาน และอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณธรรม

สาระที่ 4 การอาชีพ

มาตรฐาน ง 4.1 เข้าใจ มีทักษะที่จำเป็น มีประสบการณ์ เห็นแนวทางในงานอาชีพ ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาอาชีพ มีคุณธรรม และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ

8) สารการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

สาระที่ 1 ภาษาเพื่อการสื่อสาร

มาตรฐาน ต 1.1 เข้าใจและตีความเรื่องที่ฟังและอ่าน จากสื่อประเภทต่าง ๆ และแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล

มาตรฐาน ต 1.2 มีทักษะการสื่อสารทางภาษา ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แสดงความรู้สึกละความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐาน ต 1.3 นำเสนอข้อมูลข่าวสาร ความคิดรวบยอด และความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ โดยการพูดและการเขียน

สาระที่ 2 ภาษาและวัฒนธรรม

มาตรฐาน ต 2.1 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างภาษากับวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา และนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ

มาตรฐาน ต 2.2 เข้าใจความเหมือนและความแตกต่างระหว่างภาษาและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษากับภาษาและวัฒนธรรมไทย และนำมาใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

สาระที่ 3 ภาษากับความสัมพันธ์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น

มาตรฐาน ต 3.1 ใช้ภาษาต่างประเทศในการเชื่อมโยงความรู้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และเป็นพื้นฐานในการพัฒนา แสวงหาความรู้ และเปิดโลกทัศน์ของตน

สาระที่ 4 ภาษากับความสัมพันธ์กับชุมชนและโลก

มาตรฐาน ต 4.1 ใช้ภาษาต่างประเทศในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน

มาตรฐาน ต 4.2 ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสังคมโลกและสังคม

2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

2.1 ความหมายของการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ความหมายของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ คำว่า

“การออกแบบ” และ “การจัดการเรียนรู้” เมื่อนำมารวมกันเป็น “การออกแบบการจัดการเรียนรู้” (Instructional design) ได้มีนักศึกษาด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ความหมายไว้ว่า การออกแบบการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ที่นำมาใช้ในการศึกษาความต้องการของผู้เรียนและปัญหาการเรียนการสอน เพื่อแสวงหาแนวทางที่จะช่วยแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ หรือสร้างสิ่งใหม่โดยนำหลักการเรียนรู้และหลักการสอนมาใช้เป้าหมายของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของบลูม (Bloom's Taxonomy) นักการศึกษาชาวอเมริกัน เชื่อว่า การเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้สอนกำหนด และจัดกิจกรรมการเรียนรู้

รวมทั้งวัดประเมินผลได้ถูกต้อง โดยได้จำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เรียกว่า Taxonomy of Educational Objectives ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย ดังนี้

1) ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หมายถึง การเรียนรู้ทางด้านความรู้ ความคิด การแก้ปัญหา จัดเป็นพฤติกรรมด้านสมองเกี่ยวกับสติปัญญา ความคิด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแอนเดอร์สันและแครทวอห์ล (Anderson & Krathwohl) ได้ปรับปรุงการจำแนก จุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามแนวคิดของบลูม ขึ้นใหม่ มีการปรับเปลี่ยนระดับพฤติกรรม เป็น 6 ระดับ ดังนี้

1.1) จำ (Remember) หมายถึง ความสามารถในการดึงเอาความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยความจำระยะยาวออกมา แบ่งประเภทย่อยได้ 2 ลักษณะ คือ จำได้ (Recognizing) ระลึกได้ (Recalling)

1.2) เข้าใจ (Understand) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดความหมายของคำพูด ตัวอักษรและการสื่อสารจากสื่อต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากการสอน แบ่งประเภทย่อยได้ 7 ลักษณะ คือ ตีความ (Interpreting) ยกตัวอย่าง (Exemplifying) จำแนกประเภท (Classifying) สรุป (Summarizing) อนุมาน (Inferring) เปรียบเทียบ (Comparing) อธิบาย (Explaining)

1.3) ประยุกต์ใช้ (Apply) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการหรือใช้ระเบียบวิธีการ ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้ แบ่งประเภทย่อยได้ 2 ลักษณะ คือ ดำเนินงาน (Executing) ใช้เป็นเครื่องมือ (Implementing)

1.4) วิเคราะห์ (Analyze) หมายถึง ความสามารถในการแยกส่วนประกอบของสิ่งต่าง ๆ และค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ ความสัมพันธ์ระหว่างของส่วนประกอบกับโครงสร้างรวมหรือส่วนประกอบเฉพาะ แบ่งประเภทย่อยได้ 3 ลักษณะ คือ บอกความแตกต่าง (Differentiating) จัดโครงสร้าง (Organizing) ระบุคุณลักษณะ (Attributing)

1.5) ประเมินค่า (Evaluate) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจโดยอาศัยเกณฑ์หรือมาตรฐาน แบ่งประเภทย่อยได้ 2 ลักษณะ คือ ตรวจสอบ (Checking) วิพากษ์วิจารณ์ (Critiquing)

1.6) สร้างสรรค์ (Create) หมายถึง ความสามารถในการรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกันด้วยรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุผลหรือทำให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นต้นแบบ แบ่งประเภทย่อย ได้ 3 ลักษณะ คือ สร้าง (Generating) วางแผน (Planning) ผลิต (Producing)

2) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) พฤติกรรมด้านจิตพิสัยเป็นค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ และคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันที ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสอดแทรกสิ่งที่ดึงดูดตลอดเวลา จะทำให้พฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ จิตพิสัย ประกอบด้วย พฤติกรรม 5 ระดับ ได้แก่

2.1) การรับรู้ (Receiving/Attending) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อปรากฏการณ์ หรือสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นไปในลักษณะของการแปลความหมายของสิ่งเร้านั้นว่าคืออะไร แล้วจะแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่เกิดขึ้น

2.2) การตอบสนอง (Responding) เป็นการกระทำที่แสดงออกมาในรูปของความเต็มใจ ยินยอม และพอใจต่อสิ่งเร้านั้น ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เกิดจากการเลือกสรรแล้ว

2.3) การเกิดค่านิยม (Valuing) การเลือกปฏิบัติในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับกันในสังคม การยอมรับนับถือในคุณค่านั้น ๆ หรือปฏิบัติตามในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกลายเป็นความเชื่อ แล้วจึงเกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งนั้น

2.4) การจัดระบบ (Organizing) การสร้างแนวคิดจัดระบบของค่านิยมที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความสัมพันธ์ ถ้าเข้ากันได้ก็จะยึดถือต่อไป แต่ถ้าขัดกันอาจไม่ยอมรับ อาจจะยอมรับค่านิยมใหม่โดยยกเลิกค่านิยมเก่า

2.5) บุคลิกภาพ (Characterizing) การนำค่านิยมที่ยึดถือมาแสดงพฤติกรรมที่เป็นนิสัยประจำตัว ให้ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกต้องดีงาม พฤติกรรมด้านนี้จะเกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ ซึ่งจะเริ่มจากการได้รับรู้จากสิ่งแวดล้อม แล้วจึงเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ ขยายกลายเป็นความรู้สึกด้านต่าง ๆ จนกลายเป็นค่านิยม และยังพัฒนาต่อไปเป็นความคิด อุดมคติ ซึ่งจะเป็นการควบคุมทิศทางพฤติกรรมของคน

3) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรง โดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะ ประกอบด้วย 5 ชั้น ดังนี้

3.1) การรับรู้ เลียนแบบทำตาม (Imitation) เป็นการให้ผู้เรียนได้รับรู้หลักการปฏิบัติที่ถูกต้อง หรือเป็นการเลือกหาตัวแบบที่สนใจ

3.2) การทำเอง/การปรับให้เหมาะสม (Manipulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนพยายามฝึก ตามแบบที่ตนสนใจและพยายามทำซ้ำ เพื่อที่จะให้เกิดทักษะตามแบบที่ตนสนใจให้ได้ หรือสามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อแนะนำ

3.3) การหาความถูกต้อง (Precision) พฤติกรรมสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องชี้แนะ เมื่อได้กระทำซ้ำแล้วก็พยายามหาความถูกต้องในการปฏิบัติ

3.4) การทำอย่างต่อเนื่อง (Articulation) หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบที่เป็นของตัวเองจะกระทำตามรูปแบบนั้นอย่างต่อเนื่อง จนปฏิบัติงานที่ย่างยากซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง คล่องแคล่วการที่ผู้เรียนเกิดทักษะได้ ต้องอาศัยการฝึกฝนและกระทำอย่างสม่ำเสมอ

3.5) การทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ (Naturalization) พฤติกรรมที่ได้จากการฝึกอย่างต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติได้คล่องแคล่วว่องไวโดยอัตโนมัติ เป็นไปอย่างธรรมชาติ ซึ่งถือเป็นความสามารถของการปฏิบัติในระดับสูง

2.2 วิธีกรออกแบการจัดการเรียนรู

การออกแบบเป็นการถ่ายทอดจากรูปแบบความคิด ออกมาเป็นผลงานที่ผู้อื่นสามารถมองเห็น รับรู้ หรือสัมผัสได้ การออกแบบต้องใช้ทั้งศาสตร์แห่งความคิดและศิลป์ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือปรับปรุงพัฒนาสิ่งเดิมให้ดีขึ้น การออกแบบการเรียนรู้เป็นกระบวนการวางแผนการสอนอย่างมีระบบ โดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ การสอน สื่อ กิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผล เพื่อให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน และให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดี จะช่วยผู้สอนวางแผนการสอนอย่างมีระบบ บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยมีหลักการออกแบบการเรียนรู้ ดังนี้

1) การออกแบบและพัฒนาการเรียนรู้ขึ้นเพื่อใคร ใครเป็นผู้เรียนหรือใครเป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้ออกแบบควรมีความเข้าใจ และรู้จักกลุ่มผู้เรียนที่เป็นเป้าหมาย

2) ต้องการให้ผู้เรียนเรียนรู้อะไร มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถอะไร ผู้สอนต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ให้ชัดเจน

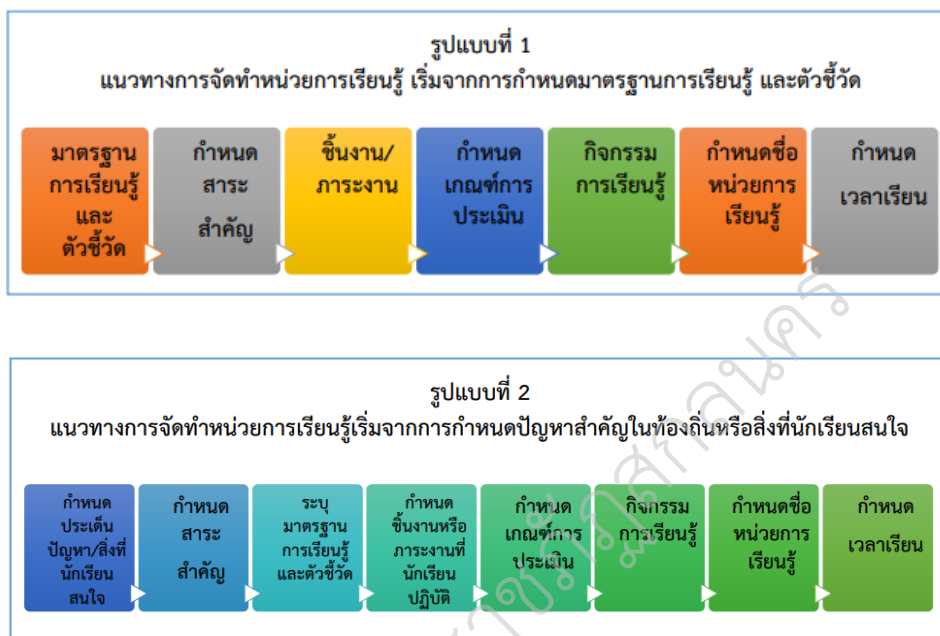
3) ผู้เรียนจะเรียนรู้เนื้อหาในรายวิชานั้น ๆ ได้ดีที่สุดในอย่างไร ควรใช้วิธีการ และกิจกรรมการเรียนรู้อะไร ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และมีปัจจัยสิ่งใดที่ต้องคำนึงถึงบ้าง

4) เมื่อผู้เรียนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนจะทราบได้อย่างไรว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น และประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ และจะใช้วิธีการใดในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การออกแบบการเรียนรู้ ควรมีการวางแผน เพื่อพิจารณาว่าผู้เรียนเป็นใคร มีลักษณะพื้นฐานอย่างไร จะกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอน ครั้งนั้นอย่างไร จะใช้วิธีการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผล การเรียนอย่างไรบ้าง จึงจะสามารถทำให้การเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย คือ ภายหลังเรียนรู้แล้วผู้เรียนเข้าใจ จดจำ นำไปใช้ ทำได้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ เป็นต้น ดังนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาในการออกแบบการเรียนรู้ ได้แก่ ตัวผู้เรียน จุดมุ่งหมาย วิธีการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล วิธีการสอน คือ ขั้นตอนที่ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญ อันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้น ๆ

การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เป็นภาพรวมของการวางแผน การจัดกิจกรรมอย่างกว้าง ๆ ซึ่งอาจเป็นหน่วยการเรียนรู้เล็ก ๆ ที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้เสร็จภายใน 1 สัปดาห์ 1 เดือน 1 ภาคเรียน หรือ 1 ปีการศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขอบเขตของเรื่องที่กำหนด และความสนใจของผู้เรียน กระบวนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐาน มีความยืดหยุ่น สามารถปรับลำดับโดยเริ่มจากจุดใดก่อน-หลังได้ตามความเหมาะสม เช่น อาจเริ่มจากการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด และวิเคราะห์ค่าสำคัญในมาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อกำหนดสาระหลักหรือกิจกรรม หรืออาจเริ่มจากประเด็นปัญหาสำคัญในท้องถิ่น หรือสิ่งที่นักเรียนสนใจ แล้วจึงพิจารณาว่าประเด็นปัญหาดังกล่าวเชื่อมโยงกับมาตรฐานข้อใด แนวทางการจัดทำหน่วยการเรียนรู้

ที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นเพียงแนวทางตัวอย่าง 2 รูปแบบ คือ แบบที่เริ่มจากการกำหนด และวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ และแบบที่เริ่มจากประเด็นปัญหาในท้องถิ่นหรือประเด็นที่อยู่ในความสนใจของนักเรียน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 9 แนวทางการจัดทำหน่วยการเรียนรู้

จากภาพประกอบเป็นแนวทางการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐาน มีความยืดหยุ่น ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากมาตรฐานก่อนเสมอ และในกระบวนการแต่ละขั้นนั้นอาจไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับตามที่เห็นในแผนผัง ครูสามารถปรับเปลี่ยนนำขั้นใดขึ้นก่อนก็ได้ ตามความถนัดและความเหมาะสมของแต่ละเรื่องที่จะสอน แต่ในที่สุดต้องสามารถบอกได้ว่าเมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้ นั้นแล้ว นักเรียนบรรลุมาตรฐาน และตัวชี้วัดใด หลังจากกระบวนการคิดออกแบบหน่วยการเรียนรู้เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อครูจะเขียนหน่วยการเรียนรู้นั้นเป็นเอกสาร ก็อาจเขียนจัดลำดับหัวข้อตามรูปแบบที่คุ้นเคย ซึ่งเราพบกันทั่ว ๆ ไป เพื่อความสะดวกในการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน คือ เริ่มจากชื่อหน่วยการเรียนรู้ เวลาเรียน ประเด็นปัญหา/ สิ่งที่น่าสนใจ มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด สาระที่สำคัญ ชิ้นงาน เกณฑ์การประเมิน และกิจกรรมการเรียนรู้



ภาพประกอบ 10 ลำดับหัวข้อการเขียนหน่วยการเรียนรู้

การออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพราะเป็นส่วนที่นำมาตรฐานการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ผู้เรียนจะบรรลุมาตรฐานหรือไม่ อย่างไร ก็อยู่ที่ขั้นตอนนี้ ดังนั้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างแท้จริงทุกองค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ ต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปี โดยผู้สอนต้องเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนรู้และปฏิบัติได้ในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ชั้นปีนั้นคืออะไร การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เป้าหมายของหน่วยการเรียนรู้ คือ มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ซึ่งแต่ละหน่วยการเรียนรู้ อาจจะมากกว่าหนึ่งมาตรฐาน/ตัวชี้วัด แต่ไม่ควรมากเกินไป และควรมีมาตรฐาน/ตัวชี้วัดที่หลากหลายลักษณะ เช่น มาตรฐานที่เป็นเนื้อหา มาตรฐานที่เป็นกระบวนการ เพื่อช่วยให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีลักษณะต่อผู้เรียนสามารถสร้างเป็นแกนความรู้ได้ชัดเจนขึ้น และนำไปปรับใช้กับสถานการณ์จริงได้ มีขั้นตอนในการออกแบบดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึง

สาระสำคัญแต่ละหน่วย

- 2) กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อระบุมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่เป็นเป้าหมาย การพัฒนานักเรียนของหน่วยนั้น

- 3) กำหนดสาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้ สาระหลักทักษะกระบวนการ นักเรียนต้องรู้ และปฏิบัติอะไรได้

- 4) กระบวนการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการพัฒนา มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานที่กำหนดไว้แต่ละหน่วย รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม

- 4.1) กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน กระตุ้นความสนใจ

ของนักเรียน

4.2) กิจกรรมการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ และทักษะ

4.3) กิจกรรมรบบยอต เพื่อแสดงว่านักเรียนได้เรียนรู้ และพัฒนาตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ กิจกรรมการเรียนรู้ ควรเขียนให้เห็นขั้นตอนต่าง ๆ และเลือกกิจกรรมที่สนองต่อความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตร เช่น

(1) การใช้บทบาทสมมติ/การเรียนรู้จากสถานการณ์ จำลอง

(2) เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน และแหล่งข้อมูล ที่หลากหลาย

(3) การลงมือปฏิบัติจริง/การเรียนรู้โดยโครงงาน

(4) การเรียนรู้โดยกรณีศึกษา/การเรียนรู้

จากภูมิปัญญาท้องถิ่น

(5) การเรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหา/กระบวนการกลุ่ม

(6) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม/การเรียนรู้อย่างร่วมมือ

(7) การสร้างความรู้ด้วยตนเอง/การสืบเสาะแสวงหา

ความรู้

5) ชิ้นงาน/ภาระงาน ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดขึ้น แสดงให้ทราบถึงการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน บอกร่องรอยว่ามีความรู้ และทักษะ ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ชิ้นงานหรือภาระงานเป็นหลักฐาน/ร่องรอย ว่านักเรียน บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดในหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ อาจเกิดจากผู้สอนกำหนดให้ หรืออาจให้ผู้เรียนร่วมกันกำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดในหน่วยการเรียนรู้ หลักการ กำหนดชิ้นหรือภาระงานมี ดังนี้

5.1) ดูจากมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดในหน่วยการเรียนรู้ ระบุไว้ชัดเจนหรือไม่

5.2) ภาระงานหรือชิ้นงานครอบคลุมตัวชี้วัดที่ระบุไว้ หรือไม่อาจจะตามความคิดจากเพื่อนครู หรือผู้เรียน หรืออาจปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เกิดชิ้นงาน หรือภาระงานที่ครอบคลุม

5.3) ชิ้นงานชิ้นหนึ่ง หรือภาระงาน 1 อย่าง อาจเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้เดียวกัน และ/หรือตัวชี้วัดต่างมาตรฐานการเรียนรู้กันได้

5.4) ควรเลือกตัวชี้วัดที่จะให้เกิดงานที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาสติปัญญาหลาย ๆ ด้าน ไปพร้อมกัน เช่น การแสดงละคร บทบาทสมมติ เคลื่อนไหวร่างกาย ดนตรี เป็นต้น

5.5) เลือกงานที่ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ และทำงานที่ชอบ ใช้วิธีทำที่หลากหลาย

5.6) เป็นงานที่ให้ทางเลือกในการประเมินผลที่หลากหลาย โดยบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้ปกครอง ผู้สอน ตนเอง เป็นต้น

5.7) ลักษณะของชิ้นงานหรือภาระงาน

(1) ชิ้นงาน ได้แก่ 1) งานเขียน เช่น เรียงความ จดหมาย โคลงกลอน การบรรยาย การเขียน ตอบ ฯลฯ 2) ภาพ/แผนภูมิ เช่น แผนผัง แผนภูมิ ภาพวาด กราฟ ตาราง ฯลฯ 3) สิ่งประดิษฐ์ เช่น งานประดิษฐ์ งานแสดงนิทรรศการ หุ่นจำลอง ฯลฯ

(2) ภาระงาน ได้แก่ การพูด/รายงานปากเปล่า เช่น การอ่าน กล่าวรายงาน โต้เวที ร้องเพลง สัมภาษณ์ บทบาทสมมติ เล่นดนตรี การเคลื่อนไหวร่างกาย ฯลฯ

(3) งานที่มีลักษณะผสมผสานกันระหว่างชิ้นงาน/ภาระงาน ได้แก่ การทดลอง การสาธิต ละคร วิดีทัศน์ ฯลฯ ชิ้นงานหรือภาระงานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ของแต่ละเรื่อง หรือแต่ละขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สู่การประเมินเพื่อปรับปรุงเพิ่มพูน คุณภาพผู้เรียน/วิธีสอนสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

6) การประเมินผล การประเมินผลจะประเมินจากชิ้นงานหรือภาระงาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนด การประเมินโดยใช้ rubric (Rubric) ช่วยในการสื่อสารอีกทางหนึ่งให้ผู้เรียน มองเห็นเป้าหมายของการทำชิ้นงานหรือภาระงานของตนเอง และได้รับความยุติธรรมในการให้คะแนนของผู้สอน ตามคุณภาพของงาน อย่างไรก็ตามการประเมินชิ้นงานหรือภาระงานอาจใช้วิธีการอื่นได้ตามความเหมาะสมกับธรรมชาติของชิ้นงานหรือภาระงาน เช่น การทำแบบ check list การทดสอบ เป็นต้น

7) กำหนดเวลาเรียน ระยะเวลาที่ใช้ตามจริงในหน่วยนั้น ๆ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นการจัดทำหลักสูตรแบบหลักสูตรอิงมาตรฐาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงนำมาใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนรู้เป็นหลักในการเทียบเคียง สำหรับประเมินและเป็นตัวกลางบอกให้รู้ความก้าวหน้าพัฒนาการของผู้เรียน การรายงานผลการประเมินจึงควรจัดทำในรูปแบบของการรายงานความก้าวหน้าในการเรียนรู้ และระดับสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนในลักษณะเป็นคำอธิบายเชิงคุณภาพที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้รู้ว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้หรือมีความสำเร็จเพียงใด รู้สิ่งใด ทำอะไรได้ ใช้เครื่องมือวิธีการใด ข้อมูลผลการประเมินที่ได้จะต้องนำมาใช้อธิบายภาพผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้อย่างถูกต้องน่าเชื่อถือ ดังนั้น การประเมินจำต้องใช้เครื่องมือ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการหลากหลาย อาทิ การประเมินทักษะการปฏิบัติ โครงการงาน แฟ้มผลงาน แบบฝึกหัด ด้วยการสังเกต สัมภาษณ์ ตรวจผลงาน ฯลฯ นอกเหนือจากการใช้แบบทดสอบข้อเขียนที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในขณะนี้ เพื่อให้ผู้เรียนที่อาจใช้วิธีการเรียนรู้ และวิธีแสดงออกซึ่งความสามารถ ซึ่งแตกต่างกันได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ ได้ตามศักยภาพ จนส่งผลให้สามารถประเมินความรู้ ความสามารถของผู้เรียนได้แม่นยำ และครอบคลุมผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นทุกด้าน

ดังนั้น ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายของหลักสูตร การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ครูผู้สอนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีอย่างถูกต้อง ซึ่งแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นผลของการเตรียมการอย่างเป็นรูปธรรมของการแปลงหลักสูตรสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน แผนการจัดการเรียนรู้จึงเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่สำคัญที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนจะต้องให้ความสำคัญ มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มองเห็นภาพรวม และขั้นตอนของการดำเนินการที่ชัดเจน เพราะเป็นร่องรอย หลักฐาน แสดงความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของครูผู้สอน แผนการจัดการเรียนรู้จึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ที่นำไปสู่การพัฒนา

ผู้เรียนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร อาจมีการจัดทำได้หลากหลายรูปแบบ รายละเอียดขึ้นอยู่กับสถานศึกษาหรือความเข้าใจและความต้องการของครูแต่ละคน (การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้) อาจแตกต่างกันไปบ้าง แต่เมื่อพิจารณาในส่วนที่สำคัญ ๆ ทุกสำนักก็มีส่วนคล้ายกันมาก ซึ่งผู้วิจัยจะนำมากล่าวพอเป็นแนวทางในการพิจารณาตัดสินใจใน 2 ส่วน คือ แผนการจัดการเรียนรู้ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และแผนการจัดประสบการณ์ ระดับปฐมวัย ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

โดยทั่วไปแผนการจัดการเรียนรู้ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ที่ผู้สอนนิยมใช้จะมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ (กุลิสรา จิตรขญาวนิช, 2562, หน้า 177-182)

1) หัวแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นรายละเอียดที่อยู่ด้านบนสุดของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1) ลำดับแผนการจัดการเรียนรู้
- 1.2) ชื่อกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 1.3) ชื่อวิชาที่สอน
- 1.4) ชื่อหน่วยการเรียนรู้
- 1.5) ชื่อเรื่องหรือเนื้อหาที่สอน
- 1.6) ชั้นที่สอน ภาคเรียนที่สอน ปีการศึกษาที่สอน
- 1.7) จำนวนชั่วโมงหรือคาบที่สอน
- 1.8) ชื่อผู้สอน และโรงเรียนที่สอน

2) ตัวแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นรายละเอียดในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

2.1) มาตรฐานการเรียนรู้ หมายถึง สิ่ง que ผู้เรียนต้องรู้ และเข้าใจอย่างลึกซึ้งและสามารถทำได้ในช่วงเวลาที่กำหนด

2.2) ตัวชี้วัด คือ สิ่ง que บ่งบอกถึงคุณลักษณะเชิงนามธรรม หรือรูปธรรมที่สามารถวัดได้ ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 9) ได้กำหนดตัวชี้วัดเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวชี้วัดชั้นปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละชั้นปี ในระดับการศึกษาภาคบังคับ

(ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3) และตัวชี้วัดช่วงชั้น เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษาปีที่ 4-6) ซึ่งการเขียนตัวชี้วัดจะระบุประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

2.2.1) ระบุสิ่งที่ผู้เรียนต้องรู้และปฏิบัติได้ในแต่ละระดับชั้น

2.2.2) มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้

2.2.3) นำไปใช้กำหนดเนื้อหาสาระ จัดทำหน่วยการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และเป็นเกณฑ์สำหรับวัดประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน

2.3) จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับหรือบรรลุผล ซึ่งมี 3 ด้าน คือ

2.3.1) ด้านความรู้ (Knowledge: K) เป็นจุดประสงค์เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

2.3.2) ด้านทักษะ/กระบวนการ (Process: P) เป็นจุดประสงค์เกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมหรือทักษะกระบวนการต่าง ๆ ที่ต้องการวัดผู้เรียน

2.3.3) ด้านเจตคติหรือคุณธรรมจริยธรรม (Attitude: A) เกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก การเห็นคุณค่า และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ

2.4) สาระสำคัญ คือ แก่นของเรื่องหรือประเด็นหลักของเรื่องที่จะสอน เขียนให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และสาระการเรียนรู้หรือเนื้อหาที่สอน และใช้ภาษากระชับชัดเจน อ่านเข้าใจง่าย

2.5) สาระการเรียนรู้หรือเนื้อหา คือ รายละเอียดของเรื่องที่ใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ สาระการเรียนรู้หรือเนื้อหาที่เป็นข้อความรู้ทั่วไป และสาระการเรียนรู้อาศัยพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นตัวกำหนด ดังตัวอย่าง

แบบที่ 1 เขียนเฉพาะหัวข้อเรื่องที่จะสอน เช่น

เรื่อง อาหารหลัก 5 หมู่

- ความสำคัญ
- ประเภทอาหารหลัก 5 หมู่
- การบริโภค การเก็บรักษา

แบบที่ 2 เขียนโดยอาศัยพฤติกรรมการเรียนรู้

ของผู้เรียนเป็นตัวกำหนด เช่น

ด้านความรู้ : พันธุกรรม

ด้านทักษะกระบวนการ : การสำรวจ ทักษะ

ลงความเห็น

ด้านเจตคติ : มุ่งมั่นในการทำงาน

2.6) กิจกรรมการเรียนรู้/กระบวนการจัดการเรียนรู้

คือ สภาพการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้นเพื่อทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนไปสู่จุดประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยทั่วไปมี 3 ขั้น ดังนี้

2.6.1) ขั้นนำเข้าสู่บทเรียนหรือขั้นเตรียมความพร้อม

เป็นการเตรียมความพร้อมผู้เรียน หรือกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมที่จะเรียนเนื้อหาที่สอน โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เช่น เพลง เกม

2.6.2) ขั้นการจัดการเรียนรู้ (ขั้นสอน) เป็นการ

นำเสนอเนื้อหาที่สอนโดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ และให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ผู้สอนเตรียมไว้อย่างเป็นระบบ

2.6.3) ขั้นสรุป เป็นการสรุปบทเรียนหรือเนื้อหา

ที่เรียนในแต่ละครั้ง โดยครูหรือผู้เรียนสรุปร่วมกัน รวมทั้งการตรวจสอบพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

2.7) สื่อการเรียนรู้แหล่งการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดองค์ความรู้ จากผู้สอนไปสู่ผู้เรียน เช่น เกม เพลง ใบความรู้ และเอกสารประกอบการสอน

แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งที่มีข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศหรือความรู้ต่าง ๆ ที่ให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ พิพิธภัณฑ์

2.8) การวัดผลและประเมินผล เป็นการวัดผลและ ประเมินผลความรู้ความเข้าใจของผู้เรียน โดยจะต้องระบุวิธีการวัดผล เครื่องมือวัดผล เกณฑ์การประเมินผลให้ชัดเจน สอดคล้องกับจุดประสงค์

2.9) บันทึกผลการเรียนรู้หรือบรรทุกหลังสอน คือ การบันทึกผลที่เกิดขึ้นหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เสร็จสิ้นลง

2.10) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คือ คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้หรือปฏิบัติงานหรือสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มี 5 ประการ ดังนี้

2.10.1) ความสามารถในการสื่อสาร

2.10.2) ความสามารถในการคิด

2.10.3) ความสามารถในการแก้ปัญหา

2.10.4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

2.10.5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

2.11) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ ลักษณะ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองและพลเมืองโลก

2. แผนการจัดประสบการณ์ระดับการศึกษาปฐมวัย

ในส่วนของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในระดับ ก่อนประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนี้

ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย การศึกษาปฐมวัย เป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์ อย่างเป็นองค์รวมบนพื้นฐานการอบรม เลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการตามวัย

ของเด็กแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิต ให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

วิสัยทัศน์ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมุ่งพัฒนาเด็กทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา อย่างมีคุณภาพ และต่อเนื่อง ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีความสุข และเหมาะสมตามวัย มีทักษะชีวิต และปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดีมีวินัย และสำนึกความเป็นไทย โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก

หลักการ เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมพัฒนาการ ตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ตลอดจนได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้สอน เด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดู การพัฒนา และให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างเป็นองค์รวม มีคุณภาพ และเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดหลักการ ดังนี้

1) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาการ

ที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกคน

2) ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้น

เด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็ก ตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย

3) ยึดพัฒนาการและการพัฒนาเด็กโดยองค์รวม

ผ่านการเล่นอย่างมีความหมาย และมีกิจกรรมที่หลากหลาย ได้ลงมือกระทำในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เหมาะสมกับวัย และมีการพักผ่อนเพียงพอ

4) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กมีทักษะชีวิต

และสามารถปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และมีความสุข

5) สร้างความรู้ ความเข้าใจ และประสานความร่วมมือ
ในการพัฒนาเด็กระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
กับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี
จัดขึ้น สำหรับพ่อแม่ ผู้เลี้ยงดู หรือผู้เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็ก เพื่อใช้เป็น
แนวทางในการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็ก
เป็นรายบุคคล

จุดหมาย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ
ต่ำกว่า 3 ปี มุ่งส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา
ที่เหมาะสมกับวัยความสามารถ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนี้

1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย แข็งแรง

และมีสุขภาพดี

2) สุขภาพจิตดีและมีความสุข

3) มีทักษะชีวิตและสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบตัว

และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4) มีทักษะการใช้ภาษาสื่อสาร และสนใจเรียนรู้

สิ่งต่าง ๆ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

พัฒนาการด้านร่างกาย

1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขภาพดี

2) ใช้อวัยวะของร่างกายได้ประสานสัมพันธ์กัน

พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ

3) มีความสุขและแสดงออกทางอารมณ์ได้

เหมาะสมกับวัย

พัฒนาการด้านสังคม

4) รับรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและ

สิ่งแวดล้อมรอบตัว

5) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย

พัฒนาการด้านสติปัญญา

6) สื่อความหมายและใช้ภาษาได้เหมาะสมกับวัย

7) สนใจเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 2-3 ปี

แนวปฏิบัติการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ โดยพ่อแม่และผู้เลี้ยงดู สำหรับเด็กช่วงอายุ 2-3 ปี เน้นการจัดประสบการณ์ผ่านการเล่นตามธรรมชาติที่เหมาะสมกับวัยอย่างเป็นองค์รวมทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และความสามารถตามวัยของเด็ก ทั้งนี้ เด็กในช่วงวัยนี้จะมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นมากว่าในช่วงแรก เด็กมีการพึ่งพาตนเอง แสดงความเป็นตัวของตัวเอง จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงสาระการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วย ประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นพื้นฐานการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป

สาระการเรียนรู้ ของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กช่วงอายุ 2-3 ปี เป็นสื่อกลางในการจัดประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเด็กให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยอาจจัดในรูปแบบหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ หรือเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย สาระการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ประสบการณ์สำคัญ และสาระที่ควรเรียนรู้ ดังนี้

ประสบการณ์สำคัญ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้เด็กได้ลงมือทำด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาเด็กทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยเฉพาะในระยะแรกเริ่มชีวิตและช่วงระยะปฐมวัยมีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นรากฐานของพัฒนาการก้าวต่อไปของชีวิตเด็กแต่ละคน ตลอดจนปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสามารถ แรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ และความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองของเด็ก ที่จะส่งผลต่อเนื่องจากช่วงวัยเด็กไปสู่วัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ ประสบการณ์สำคัญจะเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมทุกด้านที่กระตุ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถ

ในการสร้างความสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวในวิถีชีวิตของเด็กและในสังคมภายนอก อันจะส่งผลเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และสามารถพัฒนาต่อเนื่องไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ประสบการณ์สำคัญที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็กนั้น พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูจำเป็นต้องสนับสนุนให้เด็กได้มีประสบการณ์ตรงด้วยการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย การสร้างความรัก ความผูกพันกับคนใกล้ชิด การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสิ่งต่าง ๆ รอบตัว และการรู้จักใช้ภาษาสื่อความหมาย ดังนั้น การฝึกทักษะต่าง ๆ ต้องให้เด็กประสบการณ์สำคัญผ่านการใช้ชีวิตประจำวันและการเล่น ให้เด็กเกิดการเรียนรู้แบบลงมือลองผิดลองถูก สำรวจ ทดลอง และลงมือกระทำจริง การปฏิสัมพันธ์กับวัตถุสิ่งของบุคคล และธรรมชาติรอบตัวเด็ก ตามบริบทของสภาพแวดล้อม จำเป็นต้องมีการจัดประสบการณ์สำคัญแบบองค์เป็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกาย เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้มีโอกาสพัฒนาการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างกล้ามเนื้อและระบบประสาทการทำงานกิจวัตรประจำวันหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ การนอนหลับพักผ่อน การดูแลสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยของตนเอง

2) ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้แสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกที่เหมาะสมกับวัย มีความสุข ร่าเริง แจ่มใส ได้พัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและความเชื่อมั่นในตนเอง จากการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้เด็กรู้สึกเป็นที่รัก อบอุ่น มั่นคง เกิดความรู้สึกปลอดภัยไว้วางใจซึ่งจะส่งผลให้เด็กเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและเรียนรู้ที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

3) ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัวในชีวิตประจำวัน ได้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ และปรับตัวในสังคม เด็กควรมีโอกาสได้เล่นและทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่ เด็กวัยเดียวกันหรือต่างวัยเพศเดียวกันหรือต่างเพศอย่างสม่ำเสมอ

4) ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้รับรู้และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวในชีวิตประจำวันผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า และการเคลื่อนไหว ได้พัฒนาการใช้ภาษาสื่อความหมายและความคิด รู้จักสังเกตคุณลักษณะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสี ขนาด รูปร่าง รูปทรง ผิวสัมผัส จดจำชื่อเรียกสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

สาระที่ควรเรียนรู้ สาระที่จะให้เด็กช่วงอายุ 2-3 ปีเรียนรู้ ควรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวเป็นลำดับแรกแล้วจึงขยายไปสู่เรื่องที่อยู่ใกล้ตัวเด็กเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เด็กควรได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัย ดังนี้

1) เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก เด็กควรมีความรู้เกี่ยวกับชื่อและเพศของตนเอง การเรียกชื่อส่วนต่าง ๆ ของใบหน้าและร่างกาย การดูแลตนเองเบื้องต้น โดยมีผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือ การล้างมือ การขับถ่าย การรับประทานอาหาร การถอดและสวมใส่เสื้อผ้า การรักษาความปลอดภัย และการนอนหลับพักผ่อน เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่แวดล้อมเด็ก เด็กควรเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลภายในครอบครัว และบุคคลภายนอกครอบครัว การรู้จักชื่อเรียกหรือสรรพนามแทนตัวของญาติหรือผู้เลี้ยงดู วิธีปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม การทักทายด้วยการไหว้ การเล่นกับเพื่อนในบ้าน การไปเที่ยวตลาดและสถานที่ต่าง ๆ ในชุมชน การเล่นที่สนามเด็กเล่น การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

2) ธรรมชาติรอบตัว เด็กควรเรียนรู้เกี่ยวกับการสำรวจสิ่งต่าง ๆ ในธรรมชาติรอบตัว เช่น สัตว์ พืช ดอกไม้ ใบไม้ ผ่านการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า การเล่นน้ำเล่นทราย การเลี้ยงสัตว์ต่าง ๆ ที่ไม่เป็นอันตราย การเดินเล่นในสวน การเพาะปลูกอย่างง่าย

3) สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็ก เด็กควรเรียนรู้เกี่ยวกับชื่อของเล่นของให้ที่อยู่รอบตัว การเชื่อมโยงลักษณะหรือคุณสมบัติอย่างง่าย ๆ ของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ใกล้ตัวเด็ก เช่น รูปร่าง รูปทรง ขนาด ผิวสัมผัสการประเมินพัฒนาการ

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็ก 3-6 ปี

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี

เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา เด็กจะได้รับ
การพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัย และความสามารถ
ของแต่ละบุคคล

จุดหมาย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ
3-6 ปี มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการตามวัยเต็มตามศักยภาพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้ต่อไป
จึงกำหนดจุดหมาย เพื่อให้เกิดกับเด็กเมื่อจบการศึกษาระดับปฐมวัย ดังนี้

1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย แข็งแรง

และมีสุขนิสัยที่ดี

2) สุขภาพจิตดี มีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม

และจิตใจที่ดีงาม

3) มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง มีวินัย และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4) มีทักษะการคิด การใช้ภาษาสื่อสาร

และการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย

สาระการเรียนรู้ เป็นสื่อกลางในการจัดประสบการณ์
การเรียนรู้ให้กับเด็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กทุกด้าน ให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร
ที่กำหนด สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย ประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ ดังนี้

ประสบการณ์สำคัญ เป็นแนวทางสำหรับผู้สอน

นำไปใช้ในการออกแบบการจัดประสบการณ์ให้เด็กเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ และได้รับการส่งเสริม
พัฒนาการครอบคลุมทุกด้าน ดังนี้

1) ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการ

ด้านร่างกาย เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้มีโอกาสพัฒนาการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก
และการประสานสัมพันธ์ระหว่างกล้ามเนื้อและระบบประสาทในการทำกิจวัตรประจำวัน
หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ และสนับสนุนให้เด็กมีโอกาสดูแลสุขภาพและสุขอนามัยสุขนิสัย
และการรักษาความปลอดภัย

2) ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ เป็นการสนับสนุนได้แสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกของตนเองที่เหมาะสมกับวัย ตระหนักถึงลักษณะพิเศษเฉพาะที่เป็นอัตลักษณ์ ความเป็นตัวของตัวเอง มีความสุข ร่าเริงแจ่มใส การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ได้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สนุกหรือภาพความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเองขณะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

3) ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัวจากการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านการเรียนรู้ทางสังคม เช่น การเล่น การทำงานกับผู้อื่น ฯลฯ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ

4) ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้รับรู้และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม บุคคล และสื่อต่าง ๆ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กพัฒนาการใช้ภาษา จินตนาการความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การคิดเชิงเหตุผล การคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว และมีความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ต่อไป

การจัดประสบการณ์ สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี

เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะการบูรณาการผ่านการเล่น การลงมือกระทำจากประสบการณ์ตรงอย่างหลากหลาย เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ไม่จัดเป็นรายวิชา โดยมีหลักการจัดประสบการณ์ แนวทางการจัดประสบการณ์ และการจัดกิจกรรมประจำวัน ดังนี้

1) หลักการจัดประสบการณ์

- 1.1) จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้
อย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมอย่างสมดุลและต่อเนื่อง
- 1.2) เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ
ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่
- 1.3) จัดให้เด็กได้รับการพัฒนา โดยให้ความสำคัญ
กับกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการ

1.4) จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์ พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง

1.5) ให้พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

2) แนวทางการจัดประสบการณ์

2.1) จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการและการทำงานของสมองที่เหมาะสมกับอายุ วุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.2) จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ของเด็ก เด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้เคลื่อนไหวสำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2.3) จัดประสบการณ์แบบบูรณาการ โดยบูรณาการทั้งกิจกรรม ทักษะ และสาระการเรียนรู้

2.4) จัดประสบการณ์ให้เด็กได้คิดริเริ่ม วางแผน ตัดสินใจลงมือกระทำ และนำเสนอความคิด โดยผู้สอนหรือผู้จัดประสบการณ์เป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

2.5) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น กับผู้ใหญ่ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในบรรยากาศที่อบอุ่น มีความสุข และเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่าง ๆ กัน

2.6) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก สอดคล้องกับบริบท สังคม และวัฒนธรรมที่แวดล้อมเด็ก

2.7) จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดี และทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และการมีวินัย ให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.8) จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริงโดยไม่ได้ออกการณไว้

2.9) จัดทำสารนิทัศน์ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล นำมาไตร่ตรองและใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กและการวิจัยในชั้นเรียน

2.10) จัดประสบการณ์โดยให้พ่อแม่ ครอบครัว และชุมชนมีส่วนร่วม ทั้งการวางแผน การสนับสนุน สื่อ แหล่งเรียนรู้ การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระบวนการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ที่ผู้สอนจัดให้แก่ผู้เรียน ล้วนแล้วแต่เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ เข้าใจในบทเรียน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอน ต้องมีการพัฒนาวิธีการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่เป็น เทคนิคการสอนแนวใหม่ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมโดยตรงในกิจกรรมการเรียนรู้ ได้พัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ ความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้เรียนได้คิดและลงมือปฏิบัติ ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอการจัดกิจกรรม การเรียนเชิงรุก

ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญและกล่าวถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ดังนี้

ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ (2551, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ในระดับลึก ผู้เรียนจะสร้างความเข้าใจและค้นหาความหมายของเนื้อหาสาระโดยเชื่อมกับประสบการณ์เดิมที่มี แยกแยะความรู้ใหม่ที่ได้รับกับความรู้เก่าที่มีอยู่เดิม สามารถประเมิน ต่อเติมและสร้างแนวคิดของตนเอง ซึ่งเรียกว่ามีการเรียนรู้เกิดขึ้น ซึ่งแตกต่างจากวิธีการเรียนรู้ในระดับผิวเผิน ซึ่งเน้นการรับข้อมูลและจดจำข้อมูลเท่านั้น ผู้เรียนลักษณะนี้จะเป็นผู้เรียนที่เรียนรู้วิธีการเรียน (Learning how to learn) เป็นผู้เรียนที่กระตือรือร้นและมีทักษะที่สามารถเลือกรับข้อมูลวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีระบบ

สัญญา ภัทรากกร (2552, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การจัดการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียนมีความร่วมมือกันระหว่างผู้เรียน ผู้เรียนจะได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การสร้างความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติ ในระหว่างการเรียนรู้การสอน โดยการพูดและการฟัง การเขียน การอ่าน และการสะท้อนความคิด

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2553, หน้า 100) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ กระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติ ได้คิด ค้นคว้า อภิปรายและสรุป พร้อมทั้งได้นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2561, หน้า 94) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ฟังพูด อ่าน เขียน และแสดงความคิดเห็นขณะลงมือทำกิจกรรมโดยขณะที่ผู้เรียนปฏิบัติ กิจกรรมผู้เรียนต้องใช้กระบวนการคิดขั้นสูง คือ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ และการประเมินค่า

วสิรัตน์ พุทธาศรี (2565, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน โดยการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ หรือการลงมือทำ ซึ่ง “ความรู้” ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว

Petty (2004, p. 3) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การจัดการเรียนรู้ที่ให้โอกาสผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กัน ผู้สอนจะเป็นผู้สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากกว่าการที่ผู้เรียน จะได้รับความรู้จากการบรรยายเพียงอย่างเดียว

Shenker, Goss & Bernstein (1996, p. 1) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การจัดการเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทบาทการเรียนรู้ของตนเองมากกว่าการรับรู้หรือทักเเน่ใหม่ ๆ มาใช้โดยเป็นผู้รับฝ่ายเดียว การที่ผู้เรียนได้กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง และนำไปสู่การคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ กระบวนการจัดการเรียน การสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับครูผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ กิจกรรมอันนำไปสู่การสร้างความรู้จากสิ่งที่ได้ปฏิบัติ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก สามารถจัดได้หลากหลาย รูปแบบ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยผู้สอน ใช้ได้ทั้งก่อนเริ่มบทเรียน ระหว่างเรียน และหลัง การเรียนการสอนเพื่อสรุปบทเรียน ดังที่ ญัฐพร เดชะ และสุทธาสินี เกสรประทุม (2550, หน้า 3-6) กล่าวว่า กิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ไว่ดังนี้

1. กิจกรรมเดี่ยว

1.1 Minute Papers เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ระยะเวลา ผู้เรียนในการเขียนตอบคำถามเป็นเวลา 1 นาที โดยกิจกรรมนี้สามารถใช้ได้ทุกช่วงเวลา ของการเรียนการสอนไม่ว่าจะเป็นก่อนเข้าสู่บทเรียน ระหว่างบทเรียน และท้ายบทเรียน เช่น ก่อนเริ่มเข้าสู่บทเรียน ผู้สอนอาจให้ผู้เรียนเขียนสรุปสิ่งที่ได้เรียนไปเมื่อครั้งที่แล้ว ในช่องระหว่างและท้ายบทเรียนอาจถามว่า “ประเด็นสำคัญของหัวข้อนี้คืออะไร”

1.2 Writing Activities เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การเขียนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเขียนสรุป เขียนรายงาน เขียนตอบคำถาม เป็นต้น

1.3 Muddiest Point เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเขียน ในสิ่งที่ตนเองไม่เข้าใจหรือยังไม่กระจ่าง ซึ่งกิจกรรมนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สอน เพราะจะช่วยให้ผู้สอนในการเตรียมการสอนในครั้งต่อไป เพราะจะทำให้ทราบว่าผู้เรียน ยังมีข้อสงสัยในจุดใดบ้าง เพื่อจะได้กลับไปเน้นย้ำในจุดนั้นอีกครั้งหนึ่ง

1.4 Affective Response เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเขียน แสดงความรู้สึกของตนเองที่มีต่อการเรียนการสอนครั้งต่อไปเพราะจะทำให้ทราบว่าผู้เรียน ยังมีข้อสงสัยในจุดใดบ้าง เพื่อจะได้กลับไปเน้นย้ำในจุดนั้นอีกครั้งหนึ่ง

1.5 Daily Journal ให้ผู้เรียนเขียนบันทึกกิจกรรมประจำวัน ของตนเอง โดยอาจใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยเหลือในการทำ คือ ให้ผู้เรียนใส่บันทึกของตนเอง ลงในอินเทอร์เน็ต หรือที่เรียกว่าการเขียน Blog ซึ่งจะเป็นการบูรณาการการสอน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ ผู้สอนอาจใช้วิธีการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ผู้เรียนเขียน

แสดงความคิดเห็น หรือคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับหัวข้อที่ได้เรียนไปในแต่ละครั้งลงใน BLog เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการคิด ไม่ว่าจะเป็นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นต้น

1.6 Reading Quiz กิจกรรมการอ่านประเภทต่าง ๆ เช่น การอ่านเพื่อตอบคำถาม

1.7 Concept Maps การให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือแนวคิด ที่ตนเองได้รับออกมาในภาพรวมในรูปแบบของภาพวาด แผนภาพ หรือการทำ mind mapping ซึ่งวิธีการนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากโดยเฉพาะกับผู้เรียนที่มีปัญหาในการถ่ายทอดความคิด ออกมาเป็นภาษาเขียน แต่อาจมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ออกมาเป็นภาษาภาพ

1.8 Poster/Drawing/Display การให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงโดยมีผลงานออกมาอย่างเป็นรูปธรรม

2. กิจกรรมกลุ่ม

2.1 Think-pair share เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ไข ปัญหาเป็นคู่ ๆ โดยวิธีการนี้สามารถปรับเปลี่ยนไปได้หลายรูปแบบ เช่น การให้ผู้เรียนต่างคนต่างหาคำตอบ จากนั้นค่อย ๆ มาแลกเปลี่ยนคำตอบกัน แล้วร่วมกัน สรุปคำตอบขึ้นใหม่

2.2 Brainstorming การระดมสมองช่วยกันคิดเป็นกลุ่ม โดยสามารถร่วมกันระดมสมองทั้งห้อง หรือแบ่งกลุ่มแล้วให้ช่วยกันคิดเฉพาะในกลุ่ม จากนั้นจึงมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

2.3 Games การเล่นเกมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา

2.4 Debates การโต้วาที โดยการให้หัวข้อในการอภิปราย และให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้น จึงนำเหตุผลของทั้งสองฝ่ายมาโต้กัน กิจกรรมนี้มีประโยชน์อย่างมากในการฝึกทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง (Meta cognition) เช่น การคิดอย่างมีเหตุผล การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์

2.5 Teaching การสอนหรือการบรรยาย ซึ่งวิธีการสอน ดังเดิมแบบนี้ก็สามารถนำมาประยุกต์ให้มีความเป็นจัดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวาได้ ยกตัวอย่าง เช่น การสอดแทรกการสาธิตเข้าไประหว่างการบรรยาย หรือการใช้กิจกรรม การเขียน หรือการบรรยายที่เรียกว่า “Guided Lecture” ซึ่งใช้เวลาผู้เรียนในการฟัง การบรรยายเป็นเวลา 20-30 นาที โดยไม่ให้มีการจดเมื่อจบการบรรยายจึงเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนจดสิ่งที่ตนเองสามารถจดจำได้โดยใช้เวลา 5 นาที หลังจากนั้นจึงให้ผู้เรียนออกเป็น

กลุ่มย่อย ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนเองจดจำได้กับเพื่อนในกลุ่ม แล้วจึงมีการสรุปโดยผู้สอนอีกครั้งหนึ่ง

2.6 Jigsaw กิจกรรมนี้มีรูปแบบคล้ายคลึงกับการต่อจิ๊กซอว์ คือ การให้ข้อมูลเพียงบางส่วนกับผู้เรียน จากนั้นผู้เรียนต้องศึกษาข้อมูลส่วนที่ตนเองได้รับ และไปแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้ กับเพื่อนในกลุ่มอีกทอดหนึ่ง

2.7 Demonstrations การสอนแบบการสาธิตที่ทำให้ผู้เรียนได้เห็นถึงขั้นตอนและวิธีการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างแท้จริง ซึ่งจะตรงกับหลักการจัดเรียนรู้แบบนี้จะเน้นให้ใช้สิ่งที่มีอยู่จริงที่ผู้เรียนจะสามารถพบเห็นได้จริง

2.8 Socratic Method เป็นวิธีการสอนที่เน้นที่การตั้งคำถาม โดยดึงเอาหลักแนวคิดของนักปราชญ์ชาวกรีกผู้มีชื่อเสียง คือ โซกราตีส (Socrates) วิธีการสอนแบบนี้เน้นให้เกิดกระบวนการคิดขั้นสูง กับผู้เรียนมากกว่าการมุ่งเน้นที่การหาคำตอบของคำถามนั้น

2.9 Wait Times การเว้นจังหวะให้เกิดความเงียบเพื่อรอคำตอบของผู้เรียนหลังจากที่ผู้สอนถามคำถาม หรือการเว้นจังหวะของผู้สอนหลังจากที่ผู้เรียนตั้งคำถาม ซึ่งมีงานวิจัยที่ชี้ชัดว่าการเว้นจังหวะให้นานขึ้นเป็น 3-5 วินาที จะเกิดผลดีต่อผู้เรียนเพราะจะทำให้ผู้เรียนมีคำตอบที่หลากหลายและยาวมากขึ้น

2.10 Student Summary of Student Answer ให้ผู้เรียนสรุปคำตอบของเพื่อนร่วมชั้นที่ได้กล่าว หรือเขียนไปแล้ว โดยวิธีการนี้สามารถใช้เป็นวิธีการที่ตรวจสอบความสนใจของผู้เรียนในห้องเรียนได้อีกด้วย

2.11 Fish Bow เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเขียนคำตอบใส่กระดาษไว้แล้วผู้สอนนำมารวมใส่ไว้ในโถ จากนั้นจึงสุ่มเลือกคำตอบนั้นขึ้นมาอ่านอ่านโดยจะบอกชื่อหรือไม่ก็ได้ จากนั้นจึงแสดงความคิดเห็นต่อคำตอบนั้น หรือจัดแบ่งประเภทคำตอบของผู้เรียน โดยอาจให้ผู้เรียนช่วยกันคิดเพื่อจัดประเภทหรือลงคะแนนเสียงเพื่อคัดเลือกคำตอบที่ดีที่สุด นอกจากนี้ วิธีการนี้ยังสามารถปรับเปลี่ยนได้หลายรูปแบบ เช่น ให้ผู้เรียนเขียนคำถามแล้วผู้สอนสุ่มเลือกเพื่อตอบคำถาม หรือให้ผู้เรียนเป็นผู้เขียนคำถามแล้วผู้สอนสุ่มเลือกเพื่อตอบคำถาม หรือให้ผู้เรียนเป็นผู้สุ่มเลือกคำตอบจากตัวแทนผู้สอน

2.12 Finger Symbols การใช้สัญลักษณ์มือเพื่อสื่อความหมายหรืออารมณ์ แทนการพูด ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสุขสนุกสนาน และแปลกใหม่ในชั้นเรียน

2.13 Role Playing การแสดงบทบาทสมมติที่นอกจากจะช่วยให้เกิดความสุขสนุกสนาน

2.14 Panel Discussion การอภิปรายแบบกลุ่มเช่นเดียวกับการโต้วาทีที่วิธีการนี้ผู้เรียนจะได้ฝึกทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง (Metacognition) และเรียนรู้เนื้อหาไปพร้อมกัน

สัญญา ภัทรกร (2552, หน้า 39) กล่าวว่า กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาใช้ในการจัดกิจกรรม ดังนี้

1. การตั้งคำถามสั้น ๆ ครูตั้งคำถามกระตุ้นความคิดของนักเรียน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้คิดและตอบคำถาม
2. ทำงานเป็นกลุ่ม ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มย่อย ๆ ในงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ระดมความคิด ผู้เรียนทุกคนมีอิสระที่จะพูดและเสนอความคิดของตนเองกับกลุ่มที่แบ่งแล้วให้ช่วยกันคิดเฉพาะในกลุ่ม
4. นำเสนอหน้าชั้นเรียน เป็นการแสดงแนวความคิดที่ได้ของกลุ่มจากการทำงานและการระดมความคิด
5. สรุปสิ่งที่เรียนด้วยตนเอง ก่อนหมดคาบการสอน ผู้สอนให้ผู้เรียนสรุปประเด็นสำคัญเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนเข้าใจมากน้อยเพียงใด
6. ซักถามเมื่อเรียนจบ เมื่อเรียนจบในแต่ละคาบ ผู้เรียนซักถามสิ่งที่สงสัยและข้องใจเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนหรือมีเหตุผล

วัชรวิ เกษพิชัยณรงค์ และน้ำค้าง ศรีวัฒนาโรทัย (2555, หน้า 45) กล่าวว่า การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-order thinking) ไม่เพียงแต่ฟัง ผู้เรียนจะต้องอ่าน เขียน ถามคำถาม อภิปรายร่วมกัน และลงมือปฏิบัติจริง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนการสอน หรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ กิจกรรมการเรียนรู้ เพราะต้องการเน้นตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง เน้นที่บทบาทของผู้เรียน และถึงแม้ว่าจะเน้นบทบาทของผู้เรียน แต่ผู้สอนก็ยังมีบทบาทร่วมเช่นกัน คือ

เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ได้แก่ เป็นผู้ให้คำปรึกษา เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดเป็นผู้จัดระเบียบ เป็นผู้แนะนำและกำกับไม่ให้ออกนอกทางหรือหลงทาง เป็นต้น ดังนั้นการใช้คำถามการเรียนการสอน จึงมีความหมายที่ยังคงใช้ได้กับหลักสูตรฉบับปัจจุบัน เพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามเป้าประสงค์ การสอนของครูก็เป็นไปอย่างมีความหมาย นักเรียนได้ทั้งความรู้และความสนุกสนานเพลิดเพลินในกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างกิจกรรมและหัวข้อเรื่องอาจจะเป็นเรื่องง่ายที่สุดไปถึงยากที่สุดก็ได้และลักษณะกิจกรรมก็สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามผู้ที่วางแผนการสอนและผู้สอน เช่น สมมติว่าเนื้อหาที่เรียนเป็นเรื่อง “พืช” ผู้สอนอาจจะแบ่งกลุ่มให้ผู้เรียนช่วยกันคิดว่าอยากรู้อะไรเกี่ยวกับพืช (ผู้สอนต้องคอยดึงประเด็นไม่ให้นอกเรื่องมากเกินไปด้วย) แล้วให้แต่ละกลุ่มก็ไปหาเมล็ดพืชที่ตัวเองสนใจมาปลูก สัปดาห์แรกอาจจะกำหนดเป็นพืชผักสวนครัว เมื่อปลูกเสร็จก็ให้ผู้เรียนวางแผนการขาย และขั้นตอนสุดท้ายคือนำเสนอผลงานหน้าห้อง กิจกรรมนี้สิ่งที่ผู้เรียนรู้ ก็คือ พืชสวนครัวมีอะไรบ้าง แล้วขั้นกิจกรรมนี้สิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ก็คือ พืชสวนครัวมีอะไรบ้างแล้วขั้นตอนการปลูก การวางแผนการขายต้องกำหนดต้นทุน ราคา และคิดหากำไร

สิ่งที่ผู้เรียนจะได้รับ การลงมือทำผู้เรียนจะเกิดประสบการณ์ตรง แล้วใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนสำคัญในการแก้ปัญหาและปรับปรุงให้ดีขึ้น ผู้เรียนมีการปฏิบัติสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ อย่างหลากหลายทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ มากมาย ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้เมื่อได้ลงมือปฏิบัติผู้เรียนจะต้องจำความรู้ได้แม่นยำและนานกว่าการท่องจำ เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ จากการทำกิจกรรม

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2556, หน้า 229) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นเป็นมรรคเป็นผลจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ที่เกี่ยวข้องกับการสอน และมีส่วนส่งเสริมให้การสอนประสบความสำเร็จได้ จัดว่าเป็นองค์ประกอบของการสอนทั้งสิ้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ในช่วงระยะสิบปีที่ผ่านมาหลายประเทศมีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน โดยจะเน้นหนักไปที่การสอนที่นำไปสู่การปฏิบัติจริงในสถานการณ์โลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง ด้วยการเปลี่ยนโมเดลแห่งการเรียนรู้ การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทของโรงเรียน ซึ่งเป็นเหมือนโรงงานที่เน้นการผลิตซ้ำในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะมีสูตรการผลิตเหมือนกันหมด มาเป็นเหมือนโรงถ่ายสตูดิโอ ในรูปแบบที่เรียกว่า “Hollywood Model!” ที่เน้นการรังสรรค์ร่วมในการกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดหลักสูตรการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ

ความต้องการของนักเรียนเป็นหลัก ควบคู่กับหลักสูตรมาตรฐาน เพื่อสร้างสถานะและบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ มีนักวิชาการบางท่านบอกว่า การสร้างคนในโลกใหม่จะต้องเปลี่ยนจากการศึกษา ให้เป็นการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้เป็นเพียงวิถีเป็นตัวกลาง หรือเป็นเพียงเครื่องมือเพื่อการสร้างคนให้สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติสุขในโลกที่เป็นอิสระ และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ที่จะต้องอิงอาศัยกัน การเรียนรู้ หรือ Learning อย่างเดียวจึงอาจจะไม่เพียงพอ จะต้องมีการ Living และ Loving ด้วย และ Living จะตอบโจทย์ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในโลกที่มีความเป็นอิสระมากขึ้น ในขณะที่ Loving จะเป็นตัวตอบโจทย์ในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในท่ามกลางโลกที่อิงอาศัยกันมากขึ้น ฉะนั้นการสอนเชิงรุกที่เน้นการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลง จะเป็นการเตรียมพร้อมให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีสมรรถนะ จึงอยู่ที่การออกแบบกรอบแห่งการเรียนรู้ที่สามารถผสมผสานและถักทอ Learning, Living, Loving เข้าด้วยกันอย่างลงตัวเริ่มด้วยจากสอนให้ผู้เรียนรักที่จะเรียน ต่อด้วยรู้ที่จะเรียน จากนั้นจึงเป็นเรื่องของการเรียนรู้ที่จะอยู่รอด ควบคู่กับเรียนรู้ที่จะรักตามกรอบแนวความคิดการสอนเชิงรุกที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

ไพศาล เครือแสง (2556, หน้า 32) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกที่สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ประเทศสิงคโปร์เป็นอีกประเทศหนึ่งที่สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะวิทยาลัยนานาชาติเชตตัน (Shetton College International) ด้วยกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมการเรียนรู้ที่ตื่นตัวอย่างน้อยใน 3 ประเด็นด้วยกัน คือ

1. การสอนมุ่งกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ วิธีการสำคัญที่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเองและได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งแนวความคิดการจัดการศึกษานี้เป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนานและเป็นแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามต้องการอย่างได้ผล

2. การสอนมุ่งการปรับบทบาทสู่ผู้ร่วมพัฒนาผู้เรียน

หนึ่งในรากเหง้าของการศึกษาไทยปัจจุบัน คือ การทำงานแบบแยกส่วน เจกเช่นปัจจุบัน คือ โรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนในโรงเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง มีหน้าที่ดูแลบุตรหลานที่บ้าน โอกาสการเรียนรู้จึงเกิดขึ้นที่โรงเรียนมากกว่าเกิดขึ้นนอกโรงเรียน การเรียนรู้ของนักเรียนจึงถูกตีกรอบในวงแคบ แม้ว่าแนวคิดสร้างโอกาสการเรียนรู้ จะเกิดขึ้นมานาน แต่ระดับความก้าวหน้าก็ยังไม่ได้ไปไกลเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ได้ปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์และบทบาทหน้าที่อะไรมากมาย การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดการทำงานแบบร่วมรังสรรค์ ระหว่างครู ผู้สอน โรงเรียน ครอบครัว ผู้ปกครอง และชุมชน แต่ละกลุ่มจะมีบทบาทหน้าที่ของตนเองที่แตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งในและนอกห้องเรียนและนอกโรงเรียน การเรียนรู้ของนักเรียนจะเกิดในโลกกว้างโดยไม่มีระยะเวลาที่สิ้นสุด การพัฒนาทุนมนุษย์ก็จะเกิดการสร้างเสริมทุนสังคมก็จะเข้มแข็งได้อีกด้วย

3. การสอนมุ่งสู่การกรุยทางเรียนรู้สู่โลกกว้าง คือ การสอน

มุ่งสู่การกรุยทางเรียนรู้สู่โลกกว้าง แม้ปัจจุบันโลกปรับเปลี่ยนไปอย่างมากการเข้าถึงข้อมูล เป็นเรื่องง่ายนิดเดียว แม้เราจะอยู่ในโลกของสังคมฐานความรู้ โรงเรียนก็ยังเป็นแหล่งเรียนรู้หลักของเยาวชน ในส่วนของโรงเรียน ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่ยกระดับมาตรฐาน ของโรงเรียนให้อยู่ในระดับเดียวกัน ที่สำคัญสอน/ครูจะต้องมีคุณภาพและมีอนาคต ในขณะที่ผู้เรียนจะต้องมีโอกาสและทางเลือก ผู้สอนจะต้องมีเทคนิคการสอนที่ทันสมัย มุ่งสอนสู่การยกระดับทางเรียนรู้สู่โลกกว้าง เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ตนสนใจ หรือมีความจำเป็นต้องเรียนรู้ในรูปแบบที่ก่อให้เกิดความสนุก ฉกคิดในกระบวนการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ เหล่านี้มากขึ้น มีแนวคิด “Beyond School Base” นำไปสู่การสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้ และการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อกรุยทางไปสู่โลกกว้าง

บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ ผู้สอนเป็นผู้ที่จะชี้แนะแนวทางการในการเรียนรู้จากกระบวนการจัดการเรียนการสอน แบบเน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจด้านเนื้อหา การออกแบบ และพัฒนากระบวนการเรียนของผู้เรียนจะต้องมีการจูงใจ การวางแผนบูรณาการ และการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนได้เป็นอย่างดี ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ดังนี้

วัฒนาพร ระบุทุกซ์ (2542, หน้า 14-15) กล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ดังนี้

1. บทบาทด้านการเตรียมการ ประกอบด้วย

1.1 การเตรียมตนเอง ครูจะต้องเตรียมตนเอง

ให้พร้อมสำหรับบทบาทของผู้เป็นแหล่งความรู้ (Resource Person) ซึ่งจะต้องให้คำอธิบาย คำแนะนำ คำปรึกษา และให้ข้อมูลความรู้ที่เพียงพอและชัดเจนแก่ผู้เรียน

1.2 การเตรียมแหล่งข้อมูล เมื่อบทบาทครูไม่ใช่

ผู้บอกเล่ามวลความรู้อีกต่อไป ครูจะต้องเตรียมแหล่งข้อมูลความรู้แก่ผู้เรียน ทั้งในรูปแบบของสื่อการเรียน ใบความรู้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมในห้องเรียน

1.3 การเตรียมกิจกรรมการเรียน บทบาทของครู

ก่อนการเรียนการสอนทุกครั้ง คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ครูจะต้องวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้ได้สาระสำคัญและเนื้อหา ข้อความรู้อันจะนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1.4 การเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เมื่อออกแบบ

หรือกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว ครูจะต้องพิจารณาและกำหนดว่า จะใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เอกสาร หนังสือหรือข้อมูลแหล่งความรู้ต่าง ๆ รวมถึงห้องเรียนหรือสถานที่ใดบ้างในการจัดกิจกรรม บทบาทของครูตรงนี้จึงเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เพื่อให้การเรียนรู้บรรลุผล

1.5 การเตรียมการวัดและประเมินผล บทบาท

ในด้านการเตรียมการอีกประการหนึ่ง คือ การเตรียมเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยการวัดให้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้

2. บทบาทด้านการดำเนินการ เป็นบทบาทขณะผู้เรียน

ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วย

2.1 การเป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา (Helper

and Advisor) คอยให้คำตอบเมื่อผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือ เช่น ให้ข้อมูลหรือความรู้ ในเวลาที่ผู้เรียนต้องการเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 การเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง (Supporter and Encourager) ช่วยสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

2.3 การเป็นผู้ร่วมทำกิจกรรม (Active Participant) โดยเข้าร่วมทำกิจกรรมในกลุ่มผู้เรียนพร้อมทั้งให้ความคิดและความเห็นเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เรียนขณะทำกิจกรรม

2.4 การเป็นผู้ติดตามตรวจสอบ (Monitor) ตรวจสอบผลการทำงานตามกิจกรรมของผู้เรียน เพื่อให้ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์ สังเกตและบันทึกพฤติกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งประเด็นสำคัญ ๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นขณะดำเนินกิจกรรม

2.5 การเป็นผู้สร้างเสริมบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตร โดยการสนับสนุนเสริมแรงและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมทำงานกับกลุ่ม แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อภิปรายโต้แย้งแสดงความคิดเห็นด้วยท่าทีที่นุ่มนวล ให้เกียรติและเป็นมิตร

3. บทบาทด้านการประเมินผล เป็นบทบาทที่ครูผู้สอนต้องดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่าสามารถจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ครูควรเตรียมเครื่องมือและวิธีการให้พร้อมก่อนถึงขั้นตอนการวัดและประเมินผลทุกครั้ง บทบาทของครูในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพ ครูมีบทบาทที่สำคัญมี ดังนี้ (จิตติพร วรรณนิยากร, 2552, หน้า 37-38)

3.1 การเตรียมการสอน ครูควรเตรียมการสอน ดังนี้

3.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียน เพื่อจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้ความสามารถ และเพื่อกำหนดเรื่องหรือเนื้อหาสาระในการเรียนรู้

3.1.2 วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเฉพาะการกำหนดเรื่องหรือเนื้อหาสาระในการเรียนรู้ ตลอดจนวัตถุประสงค์สำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นสากล

3.1.3 เตรียมแหล่งเรียนรู้ และเตรียมห้องเรียน

3.1.4 วางแผนการสอน ควรเขียนให้ครอบคลุมองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

3.1.4.1 กำหนดเรื่อง

3.1.4.2 กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

3.1.4.3 กำหนดเนื้อหา ครูควรมีรายละเอียด

พอที่จะเติมเต็มผู้เรียนได้ ตลอดจนมีความรู้ในเนื้อหาของศาสตร์นั้น ๆ

3.1.4.4 กำหนดกิจกรรม เน้นกิจกรรมที่ผู้เรียน

ได้คิดและลงมือปฏิบัติ ได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย นำข้อมูลหรือความรู้ที่นำมาสังเคราะห์เป็นความรู้หรือเป็นข้อสรุปของตนเอง

3.1.4.5 กำหนดวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับ

จุดประสงค์

3.1.4.6 กำหนดสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือ

ประเมิน

3.2 การสอน ครูควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

3.2.1 สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.2.2 กระตุ้นให้ผู้เรียนร่วมกิจกรรม

3.2.3 จัดกิจกรรมหรือดูแลให้กิจกรรมดำเนินไป

ตามแผน และต้องคอยสังเกต บันทึกพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เรียนแต่ละคน หรือแต่ละกลุ่ม เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้มีความเหมาะสม

3.2.4 ให้การเสริมแรง หรือให้ข้อมูลป้อนกลับ

ให้ข้อสังเกต

3.2.5 การประเมินผลการเรียน เป็นการเก็บรวบรวม

ผลงานและประเมินผลงานของผู้เรียน ประเมินผลการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

บุหงา วัฒนะ (2546, หน้า 32) กล่าวถึงบทบาทของครู

ในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

1. การเตรียมตัวให้พร้อมที่จะสอน หรือศึกษาขอบเขต

และกรอบในการทำงาน

2. ศึกษาฝ่ายผู้เรียน วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง

3. จัดระบบการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

มากที่สุด

4. รวบรวมทรัพยากรและผลิตขึ้นเพิ่มเติม โดยเฉพาะสื่อต่าง ๆ

5. ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนางาน

6. ประเมินผล-สรุปผล และพัฒนางาน

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2557, หน้า 3) กล่าวว่า การจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนเชิงรุก ผู้สอนควรมีบทบาท ดังนี้

1. จัดให้ผู้สอนเป็นศูนย์กลางของการเรียน กิจกรรมหรือเป้าหมายที่ต้องการต้องสะท้อนความต้องการที่จะพัฒนาผู้เรียน และเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน
2. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่สนใจ รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน กิจกรรมที่พลวัต ได้แก่ การฝึกแก้ปัญหา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นต้น
4. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborator Learning) ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน
5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลายมากกว่าการบรรยายเพียงอย่างเดียว แม้รายวิชาที่เน้นทางด้านการบรรยายหลักการและทฤษฎีเป็นหลักก็สามารถจัดกิจกรรมเสริม อาทิ การอภิปราย การแก้ไขสถานการณ์ที่กำหนดเสริมเข้ากับกิจกรรมการบรรยาย
6. วางแผนในเรื่องของเวลาการสอนอย่างชัดเจนทั้งในเรื่องของเนื้อหา และกิจกรรมในการเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นจำเป็นต้องใช้เวลาในการจัดกิจกรรมมากกว่าการบรรยาย ดังนั้น ผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการสอนอย่างชัดเจน โดยสามารถกำหนดรายละเอียดลงในประมวลรายวิชา เป็นต้น
7. ใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดเห็นที่ผู้เรียนนำเสนอ

สัญญา ภัทรกร (2552, หน้า 44) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. จัดกิจกรรมให้หลากหลาย ไร่ใจ และท้าทายความสามารถของผู้เรียน

- ที่สอน
2. จัดหาสื่อการสอนที่เป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับเนื้อหา
 3. สร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้
 4. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนในชั้น
 5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการค้นคว้า และระดมความคิด
 6. ผู้สอนต้องมีใจกว้าง ยอมรับความสามารถของผู้เรียน
 7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือกัน
 8. วางแผนเวลาในการจัดการเรียนรู้
 9. ผู้สอนต้องสื่อสารให้ชัดเจน

เชิดศักดิ์ ภักดีวิโรจน์ (2556, หน้า 45) สรุปบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. จัดกิจกรรมที่หลากหลาย มีความท้าทาย เร้าใจ กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบด้วยตนเองมากขึ้น มีความมั่นใจในการเรียนกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น
3. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม และส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และผู้เรียนกับเพื่อนในชั้นเรียน
4. วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างชัดเจนทั้งเนื้อหา และเวลา
5. มีการสื่อสารที่ชัดเจน
6. ลดบทบาทของตนเองเป็นเพียงผู้ชี้แนะแนวทางและจัดหาจุดมุ่งหมายให้กับผู้เรียน
7. มีความอดทนในการรอฟังคำตอบของนักเรียน และมีใจกว้างยอมรับความสามารถของผู้เรียน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2560, หน้า 156–158) กล่าวถึง บทบาทครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนของครูจะต้องมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

1. บทบาทครูในเชิงรุกด้านการสอน ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจหลัก ประการแรกของครูที่มีความสำคัญ บทบาทของครูเปรียบเสมือนผู้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้จัดการความรู้ในการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูจึงเป็นที่ปรึกษาและส่งเสริมศักยภาพของการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บทบาทครูในเชิงรุกด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมีความคิดเห็นสอดคล้องและสัมพันธ์กับครูมืออาชีพ เพราะครูต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา แสวงหา ค้นคว้า ในการรวบรวมหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาเยาวชน ครูต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการในสาขาวิชาชีพของตนที่มีความเชี่ยวชาญหรือความถนัด ความสนใจ เพื่อมุ่งชี้นำทางวิชาการให้แก่สังคม

3. บทบาทครูในเชิงรุกด้านเทคโนโลยี เพราะในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงย่อมมากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงทำให้ครูต้องก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อนำมาเป็นสื่อหรือประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เพราะเยาวชนในยุคปัจจุบันเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เทคโนโลยี เพื่อการรู้เท่าทันและเลือกนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อความเป็นวิชาชีพครูที่ทันสมัยก้าวหน้า

4. บทบาทครูในเชิงรุกด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสังคม ครูจะต้องเป็นผู้นำในการชี้นำ สนับสนุนส่งเสริมให้สังคมเกิดความเข้มแข็ง ความเป็นตัวของตัวเองในพื้นฐานของความเป็นไทย ไม่ตามกระแสตะวันตกหรือต่างประเทศ บทบาทในด้านนี้จึงมีความสำคัญสำหรับครูที่จะเป็นผู้นำสังคมและการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่มีความก้าวหน้าบนพื้นฐานของความภูมิใจในความเป็นไทย

Lorenzen (2001, pp. 19–24) กล่าวถึงบทบาทของครู ในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ดังนี้

1. พุดคุยกับนักเรียนในระหว่างการจัดการเรียนรู้
2. จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

3. ให้มีการอภิปราย การตั้งคำถาม และการเขียน

เพื่อให้ให้นักเรียนมีส่วนร่วม

4. ให้เวลานักเรียนในการค้นหาคำตอบ ไม่เร่งรีบเอาคำตอบ

จากนักเรียน

5. ให้รางวัลแก่นักเรียนที่มีส่วนร่วมเพื่อสร้างแรงจูงใจ

6. ให้เวลากับนักเรียนในช่วงท้ายคาบเพื่อให้นักเรียนถาม

คำถาม

จากแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ว่า บทบาทของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูจะต้องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งครูผู้สอนต้องเตรียมตัวให้พร้อมที่จะสอน วางแผนเรื่องเวลาการสอนอย่างชัดเจน ศึกษาผู้เรียน วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง จัดหาสื่อการสอนที่เหมาะสม จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามถนัด และความสนใจอย่างเต็มศักยภาพ

4. การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ

กิจกรรมการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 27) กล่าวถึงสื่อการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์สื่อเทคโนโลยี และเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่นการเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน การจัดหาสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นเอง หรือปรับปรุงเลือกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ จากสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวเพื่อนำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาควรจัดให้มีอย่างพอเพียงเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการ ดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศ การเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อการศึกษา ค้นคว้า และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก

2. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้า ของผู้เรียน เสริมความรู้ให้ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อ การเรียนรู้

3. เลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

4. ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ

5. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพ เกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอในการจัดทำ การเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษาควรคำนึงถึงหลักการสำคัญ ของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับหลักสูตร วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน เนื้อหา มีความถูกต้องและทันสมัย ไม่กระทบความมั่นคงของชาติ ไม่ขัดต่อศีลธรรม มีการใช้ภาษาที่ถูกต้อง รูปแบบการนำเสนอ ที่เข้าใจง่าย และน่าสนใจ

ความหมายของสื่อการเรียนรู้

นักการศึกษาได้บัญญัติคำว่า “Instructional Media” ในภาษาไทย คือ สื่อการเรียนการสอน สื่อการสอน สื่อการเรียนรู้สื่อการศึกษา ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำว่า “สื่อการเรียนรู้” คำว่า “สื่อ” (Media) เป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า “medium” แปลว่า “ระหว่าง” หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลเพื่อให้ผู้ส่งและผู้รับ สามารถสื่อสารกันได้ตรงตามวัตถุประสงค์ เมื่อมีการนำสื่อมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้นั้น ก็จะเรียกสื่อชิ้นนั้นว่า “สื่อการเรียนรู้” (Instruction Media) (กิตานันท์ มลิทอง, 2548, หน้า 79) โดยสื่อการเรียนรู้นั้นจะเป็นตัวกลางที่ช่วยนำและถ่ายทอดความรู้ จากผู้สอนหรือแหล่ง ความรู้นั้นไปยังผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้

ที่ผู้สอนกำหนดไว้ได้ (ซูเกียร์ติ โพธิ์มัน, 2540, หน้า 72; ฐาปณีย์ ธรรมเมธา, 2541, หน้า 43) ดังนั้นสื่อการเรียนรู้จึงเป็นกุญแจสำคัญในการวางแผน และการสอนเชิงระบบ ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ เจตคติต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุกัญญา นิมานันท์, 2545, หน้า 11; วัชรพล วิบูลยศรีน, 2556, หน้า 14-15 และ Gerlach & Ely, 1971, p. 282) โดยเฉพาะในปัจจุบันสื่อการเรียนรู้ได้มีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีจึงทำให้การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน มีความแตกต่างไปจากเดิม เนื่องจากผู้สอนสามารถเลือกใช้ หรือออกแบบ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสมกับวัย และประสบการณ์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณค่าและความสำคัญของสื่อการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งผู้สอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้เรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สื่อการเรียนรู้จัดเป็นเครื่องมือหนึ่ง ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายและดีขึ้น ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการศึกษาและกล่าวถึงคุณค่า และความสำคัญของสื่อการเรียนรู้ที่มีต่อผู้เรียน ในลักษณะต่าง ๆ (Dale, 1969) ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิผลในการเรียนรู้มากขึ้น
2. ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือบรรล่วัตถุประสงค์ตามที่ผู้สอนตั้งไว้ได้ทั้งนี้ เพราะสื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้สอน และให้ผู้เรียนค้นพบกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการฝึกปฏิบัติผ่านประสบการณ์ทางตรงและประสบการณ์ทางอ้อม
3. ช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหาวิชาที่เรียน ด้วยการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นรูปธรรม ไปสู่นามธรรม เกิดเป็นความคิดรวบยอดเรื่องของผู้สอน ต้องการจะสื่อได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ยิ่งขึ้น
4. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้เรียนจดจำเนื้อหาได้เร็ว และแม่นยำยิ่งขึ้น โดยไม่ต้องอาศัยคำอธิบาย ตลอดจนสามารถนำไปบูรณาการและเชื่อมโยงกับความรู้เดิมเกิดเป็นความรู้ใหม่ได้

5. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและเกิดความหมายในการเรียนรู้ นั่น ๆ
เนื่องจากการส่งเสริมให้ผู้เรียนที่มีระดับสติปัญญาแตกต่างกันเข้าใจเนื้อหาที่เรียน
เช่นเดียวกัน

ทั้งนี้สื่อการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้เนื่องจาก
เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเนื้อหาจากผู้สอนไปยังผู้เรียน หรือเป็นสื่อที่ผู้เรียนได้เรียนรู้
ด้วยตนเอง ดังนั้น สื่อการเรียนรู้จึงมีคุณค่า และความสำคัญต่อผู้สอนและผู้เรียน
(กิตานันท์ มลิทอง, 2548, หน้า 108-109; สุพานิชย์ ธรรมเมธา, 2541, หน้า 47-48) ดังนี้

1. คุณค่าและความสำคัญของสื่อการเรียนรู้ที่มีต่อผู้สอน

1.1 ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้สอนในด้านการเตรียมการสอน
หรือเนื้อหาการสอน โดยจัดให้ผู้เรียนศึกษาเนื้อหาจากสื่อการเรียนรู้ เช่น การใช้บทเรียน
โปรแกรมชุดการสอน

1.2 ช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่น่าสนใจ
แทนที่จะฟังผู้สอนบรรยายอย่างเดียว ผู้เรียนจะได้เห็นผู้สอนใช้สื่อการเรียนรู้ประกอบการ
บรรยายทำให้เนื้อหาน่าสนใจมากขึ้น

1.3 ช่วยสร้างความมั่นใจการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้สอน
มากขึ้น เช่น กรณีผู้สอน จำเนื้อหา หรือลำดับการจัดการเรียนรู้ไม่ได้ ผู้สอนอาจดูได้จาก
สื่อที่เตรียมมา หรือในกรณีที่ผู้สอนพูดไม่เก่ง หรือเพิ่งเริ่มต้นการเป็นผู้สอน สื่อการเรียนรู้
จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้สอน

1.4 ช่วยกระตุ้นให้ผู้สอนตื่นตัวอยู่เสมอในการเตรียม
การผลิต เลือก หรือจัดหาสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนหาเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้
ของตนเอง

1.5 ช่วยให้ผู้สอนมีเวลามากขึ้น เพราะสื่อการเรียนรู้
ช่วยลดภาระในการเรียนรู้ได้หลายรูปแบบ ผู้สอนสามารถใช้เวลาที่เหลือในการเตรียมสอน
ค้นคว้าวิจัยในชั้นเรียน และพัฒนาศักยภาพของผู้สอนได้อย่างเต็มที่

2. คุณค่าและความสำคัญของสื่อการเรียนรู้ที่มีต่อผู้เรียน

2.1 ช่วยกระตุ้น และสร้างความสนใจให้กับผู้เรียน ทำให้
เกิดความสนุกสนาน และไม่น่าเบื่อหน่ายต่อการเรียน

2.2 ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

เพราะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาบทเรียนที่ยากกลับซับซ้อน ให้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ตลอดจนช่วยสร้างความคิดรวบยอดในเรื่องนั้นอย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

2.3 ช่วยแก้ปัญหาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล

ในแง่ความสนใจ ระดับสติปัญญา และศักยภาพแห่งความคิดสร้างสรรค์

2.4 ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

มากยิ่งขึ้น ช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียน เกิดความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

2.5 ช่วยดึงประสบการณ์นอกห้องเรียนที่อยู่ใกล้

มีข้อจำกัดเรื่องเวลา ระยะทาง และสถานที่มาสู่ห้องเรียนได้

2.6 ช่วยสร้างเสริมลักษณะที่ดีในการศึกษาค้นคว้าหา

ความรู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์จากการใช้สื่อเหล่านั้น

2.7 ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความทรงจำอย่างถาวร เนื่องจาก

ได้เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ ที่ตอบสนองประสบการณ์หลายมิติ มิใช่เพียงฟังคำบอกเล่า หรืออ่านจากตำรา จะเห็นได้ว่า สื่อการเรียนรู้ช่วยจัด และเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย และน่าสนใจ ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ได้ฝึกทักษะ และการปฏิบัติอันส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และบรรลุจุดมุ่งหมายที่ผู้สอนตั้งไว้ อีกทั้งสื่อการเรียนรู้ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย และสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้สอน เนื่องจากสื่อการเรียนรู้ ช่วยทำให้บทบาทของผู้สอนเปลี่ยนไปจากการเป็นผู้บอกความรู้ มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนและผู้สอนมีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกัน จึงทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ เต็มไปด้วยความสนุกสนาน และไม่น่าเบื่อ อันส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม

ประเภทสื่อการเรียนรู้

ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้สื่อการเรียนรู้ในปัจจุบัน

มีความหลากหลาย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น ผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาประเภท หรือชนิดของสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อที่ผู้สอนจะได้เลือกใช้ได้อย่าง

เหมาะสม ทั้งนี้ได้มีผู้ศึกษารายละเอียด ประเภทของสื่อการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ Dale (1969, p. 107) ได้แบ่งสื่อการเรียนรู้เป็นประเภทต่าง ๆ ตามประสบการณ์การเรียนรู้และการใช้แต่ละประเภทในกระบวนการเรียนรู้ โดยพัฒนาความคิดของนักจิตวิทยา Bruner นำมาสร้างเป็น “กรวยประสบการณ์” (Cone of Experiences) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประสบการณ์ตรงและมีความมุ่งหมาย (Direct Purposeful Experience) เป็นประสบการณ์ที่เป็นรากฐานของประสบการณ์ทั้งปวง เพราะได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้เห็น ได้ยิน ได้สัมผัสด้วยตนเอง เช่น การเรียนจากของจริง (Real object) ได้รวมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ประสบการณ์รอง (Contrived Simulation Experience) จากข้อจำกัดที่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนจากประสบการณ์จริงให้แก่ผู้เรียนได้ เช่น ของจริงมีขนาดใหญ่หรือเล็กเกินไป มีความซับซ้อน มีอันตราย จึงใช้ประสบการณ์จำลองแทน เช่น การใช้หุ่นจำลอง (Model) ของตัวอย่าง (Specimen) เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ประสบการณ์นาฏกรรมหรือการแสดง (Dramatized Experience) เป็นประสบการณ์ที่จัดขึ้นแทนประสบการณ์จริงที่เป็นอดีตไปแล้ว หรือเป็นนามธรรมที่ยากเกินกว่าจะเข้าใจ และไม่สามารถใช้ประสบการณ์จำลองได้ เช่น การละเล่นพื้นเมือง ประเพณีต่าง ๆ เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การสาธิต (Demonstration) คือ การอธิบายข้อเท็จจริง ความจริงและกระบวนการที่สำคัญ ด้วยการแสดงให้เห็นเป็นลำดับขั้น การสาธิตอาจทำได้โดยผู้สอนเป็นผู้สาธิต นอกจากนี้ อาจใช้ภาพยนตร์ สไลด์ และฟิล์มสตริป แสดงการสาธิตในเนื้อหาที่ต้องการสาธิตได้

ขั้นที่ 5 การศึกษานอกสถานที่ (Field Trip) คือ การพาผู้เรียนไปศึกษายังแหล่งความรู้นอกห้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนรู้ได้หลายด้าน ได้แก่ การศึกษาความรู้จากสถานที่สำคัญ เช่น การศึกษาโบราณสถาน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ และวรรณคดี เป็นต้น

ขั้นที่ 6 นิทรรศการ (Exhibition) คือ การจัดแสดงสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งมีการสาธิต และการฉายภาพยนตร์ประกอบเพื่อให้ประสบการณ์ในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนหลายด้าน ได้แก่ การจัดป้ายนิทรรศการ การจัดแสดงผลงานผู้เรียน

ขั้นที่ 7 โทรทัศน์ โดยใช้ทั้งโทรทัศน์การศึกษาและโทรทัศน์การสอนเพื่อให้ข้อมูลความรู้แก่ผู้เรียนหรือผู้ชมที่อยู่ในห้องเรียนหรืออยู่ทางบ้าน

ขั้นที่ 8 ภาพยนตร์ เป็นภาพที่บันทึกเรื่องราวลงบนฟิล์ม เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ ทั้งภาพและเสียงโดยใช้ประสาทตาและหู

ขั้นที่ 9 การบันทึกเสียง วิทช์ และภาพนิ่ง (Recording, Radio and Picture) ได้แก่ เทปบันทึกเสียง แผ่นเสียงวิทช์ ซึ่งต้องอาศัยเรื่องการขยายเสียง ส่วนภาพนิ่ง ได้แก่ รูปภาพ ทั้งชนิดโปร่งแสงที่ใช้กับเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ (Overhead projector) สไลด์ (Slide) ภาพนิ่งจากคอมพิวเตอร์ และภาพบันทึกเสียงที่ใช้กับเครื่องฉายภาพทึบแสง (Overhead projector)

ขั้นที่ 10 ทศณสัญลักษณ์ (Visual Symbol) มีความเป็นนามธรรมสูงจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นพื้นฐานในการเลือกนำไปใช้ สื่อเหล่านี้ คือ แผนภูมิ แผนสถิติ ภาพโฆษณา การ์ตูน แผนที่ และสัญลักษณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

ขั้นที่ 11 วจนสัญลักษณ์ (Verbal Symbol) เป็นประสบการณ์ขั้นสุดท้าย ซึ่งเป็นนามธรรมที่สุด ไม่มีความคล้ายคลึงกันระหว่างวจนสัญลักษณ์กับของจริง ได้แก่ การใช้ตัวหนังสือแทนคำพูด

การใช้กรวยประสบการณ์ของ Dale จะเริ่มต้นด้วยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอยู่ในเหตุการณ์ หรือการกระทำจริงเพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงเกิดขึ้น ก่อนแล้วจึงเรียนรู้โดยการเฝ้าสังเกตในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นขั้นตอนต่อไปของการได้รับประสบการณ์รอง ต่อจากนั้นจึงเป็นการเรียนรู้ด้วยการรับประสบการณ์โดยผ่านสื่อต่าง ๆ และท้ายที่สุดเป็นการให้ผู้เรียนเรียนรู้จากสัญลักษณ์ ซึ่งเป็นเสมือนตัวแทนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ กิดานันท์ มลิทอง (2548, หน้า 79) ได้แบ่งประเภทของสื่อการเรียนรู้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. คน (People) ในทางการศึกษาโดยตรงนั้น หมายถึง บุคลากรที่อยู่ในระบบของโรงเรียน ได้แก่ ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้แนะแนวการศึกษา ผู้ช่วยสอน หรือผู้ที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเรียนรู้ ส่วนคนตามความหมายของการประยุกต์ใช้นั้น ได้แก่ คนที่ทำงานหรือมีความชำนาญงาน ในแต่ละสาขาซึ่งมีอยู่ในสังคมโดยทั่วไป ซึ่งคนเหล่านี้นับเป็นผู้เชี่ยวชาญถึงแม้จะไม่ใช่นักการศึกษา แต่ก็สามารถช่วยอำนวยความสะดวกหรือมาเป็นวิทยากรเพื่อเสริมการเรียนรู้ได้ในการให้ความรู้แต่ละด้าน เช่น ศิลปิน นักการเมือง เป็นต้น

2. วัสดุ (Materials) วัสดุในการศึกษาโดยตรงจะเป็นประเภทที่บรรจุเนื้อหา บทเรียนโดยรูปแบบของวัสดุไม่ใช่สิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึง เช่น หนังสือ สไลด์ फिल्मสตริป แผ่นที่ เป็นต้น หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ร่วมกัน ซึ่งเป็นทรัพยากรทางการเรียน และได้รับการออกแบบ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียน ส่วนสำคัญที่นำมาประยุกต์ในการเรียนการสอนนั้น จะมีลักษณะเช่นเดียวกับวัสดุที่ใช้ในการศึกษาดังกล่าวข้างต้น เพียงแต่เนื้อหาที่บรรจุอยู่ในวัสดุนั้น ส่วนมากจะอยู่ในรูปของการให้ความบันเทิง เช่น การจัดนิทรรศการภาพเขียน ภาพยนตร์สารคดีชีวิตสัตว์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถูกมองในรูปของความบันเทิง แต่ก็สามารถให้ความรู้ทางการศึกษาได้เช่นกัน

3. อาคารสถานที่ (Setting) ตัวตึก สิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลเกี่ยวกับทรัพยากรอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว และกับผู้เรียนด้วย ซึ่งสถานที่สำคัญในการศึกษา ได้แก่ ตึกเรียนและสถานที่อื่น ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อการเรียนการสอนโดยส่วนรวม เช่น ห้องสมุด หอประชุม สนามเด็กเล่น เป็นต้น

4. เครื่องและอุปกรณ์ (Tool Equipment) เป็นทรัพยากรการเรียนรู้เพื่อช่วยในการผลิตหรือใช้ร่วมกับทรัพยากรอื่น ส่วนมากเป็นเครื่องทางด้านโสตทัศนูปกรณ์ หรือเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น เครื่องฉายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ หรือแม้แต่ตะปู ไขควง เป็นต้น

5. กิจกรรม (Activities) โดยกิจกรรมที่กล่าวถึงนี้ มักเป็นการดำเนินงานที่จัดขึ้น เพื่อกระทำร่วมกับทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นเทคนิควิธีการพิเศษเพื่อการเรียนการสอน เช่น การสอนแบบ โปรแกรม เกมและสถานการณ์จำลอง หรือการจัดทัศนศึกษา กิจกรรมเหล่านี้ มักมีวัตถุประสงค์เฉพาะที่ตั้งขึ้น มีการใช้วัสดุเฉพาะการเรียนวิชาหรือมีวิธีการพิเศษในการเรียนการสอน

กรมวิชาการ (2545, หน้า 47-48) ได้จำแนกประเภทสื่อการเรียนรู้ตามลักษณะทรัพยากรการเรียนรู้ (Learning Resources) เป็น 3 ประเภท คือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ หมายถึง หนังสือและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่แสดงหรือเรียบเรียงสาระ ความรู้ต่าง ๆ โดยใช้ตัวหนังสือที่เป็นตัวเขียน หรือตัวพิมพ์ เป็นสื่อในการแสดงความหมาย สื่อสิ่งพิมพ์ มีหลายชนิด ได้แก่ เอกสาร หนังสือเรียน หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร บันทึก ฯลฯ

2. สื่อเทคโนโลยี หมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่ผลิตขึ้นใช้ควบคู่กับเครื่องมือโสตทัศนวัสดุ หรือเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น แถบบันทึกภาพพร้อมเสียง หรือวีดิทัศน์ แถบบันทึกเสียง ภาพนิ่ง สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน นอกจากนี้สื่อเทคโนโลยียังหมายรวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนรู้ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น

3. สื่ออื่น ๆ นอกเหนือจากสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อเทคโนโลยีแล้วยังมีสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอีก 4 ประเภท ที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าสื่อทั้งสองประเภทที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น เนื่องจากเป็นสื่อที่สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ท้องถิ่นที่ขาดแคลนสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อเทคโนโลยีได้ ดังนี้

3.1 สื่อบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ซึ่งสามารถถ่ายทอดสาระความรู้แนวคิดและประสบการณ์ไปสู่บุคคลอื่น เช่น บุคลากรในท้องถิ่น แพทย์ ตำรวจ นักธุรกิจ เป็นต้น

3.2 สื่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวผู้เรียน เช่น พืช ผัก ผลไม้ สัตว์ชนิดต่าง ๆ ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ สภาพดินฟ้าอากาศ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งวิทยบริการ หรือแหล่งการเรียนรู้ ห้องสมุด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสื่อที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งผู้สอนสามารถหาได้ไม่ยาก

3.3 สื่อกิจกรรม หรือกระบวนการ หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ผู้สอน และผู้เรียนกำหนดขึ้นเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ใช้ในการฝึกทักษะ ซึ่งต้องใช้กระบวนการคิด การปฏิบัติ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ของผู้เรียน เช่น การแสดงละครบทบาท สมมติ การสาธิต สถานการณ์จำลอง การจัดนิทรรศการ การไปทัศนศึกษานอกสถานที่ การทำโครงงาน เกม เพลง การปฏิบัติตามใบงาน เป็นต้น

3.4 สื่อวัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุที่ประดิษฐ์ขึ้น เพื่อประกอบการเรียนรู้ เช่น หุ่นจำลอง แผนภูมิ แผนที่ การ์ดต่าง ๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงสื่อประเภทเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ทดลองทางวิทยาศาสตร์ เครื่องมือวิชาช่าง เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายรูปแบบ และหลากหลายประเภทดังที่กล่าวมาแล้ว ในข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน ได้มีการเพิ่มชนิด หรือประเภทของสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะสื่อออนไลน์ และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น การเลือกสื่อการเรียนรู้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้สอน ที่ต้องพิจารณาจัดหาสื่อการเรียนรู้ และนำสื่อการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตาม วัตถุประสงค์ หรือการจัดระบบการเรียนรู้ นั้น ๆ เช่น การใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศ ในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด และความเข้าใจของผู้เรียน การใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อนำเข้าสู่บทเรียน ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ สรุปบทเรียน หรือการวัดประเมินผล การเรียนรู้ นั้น ๆ ดังนั้นผู้สอนจึงต้องทำความเข้าใจลักษณะ หรือประเภทของสื่อการเรียนรู้ แต่ละชนิดให้ดีเสียก่อนจึงจะทำให้การจัดการเรียนรู้ นั้นดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หลักการใช้สื่อการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน บทบาทของผู้สอนได้เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิม คือ จากครูผู้สอน กลายมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือผู้จัดแหล่งประสบการณ์ ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน สื่อการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ หากแต่สื่อแต่ละชนิดมีลักษณะเฉพาะตัว ที่จำเป็นจะต้องใช้ให้เหมาะสมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ นั้น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้สอนควรต้องศึกษาและเข้าใจหลักการใช้สื่อการเรียนรู้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ชูเกียรติ โภธิมัน (2540, หน้า 72-73) ได้กล่าวถึงหลักหก ประการในด้านการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ ดังนี้

1. ผู้เรียนแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัว หลักการในข้อนี้

ชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนแต่ละคนจะมีสมรรถภาพของการรับรู้และการตอบสนองของตนเอง แตกต่างกัน ดังนั้น การจัดการเรียนการสอน โดยใช้ระบบสื่อ จึงควรพิจารณาในเรื่อง ต่อไปนี้ด้วย

1.1 ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน รวมทั้ง ลักษณะการจัดกลุ่ม หรือกิจกรรมการเรียนรู้

1.2 สภาพการจัดการเรียนการสอนควรยืดหยุ่นได้

1.3 ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ

2. การรับรู้ เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ ผู้เรียน

มีความพอใจในสิ่งที่รับรู้ผ่านเข้ามาทางประสาทสัมผัสย่อมจะทำให้เรียนรู้ความคิดรวบยอด และหลักการต่าง ๆ ในเรื่องนั้น ๆ ได้ง่ายกว่า ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในสภาพการณ์ใด ๆ ก็ตาม

3. ผู้เรียนต้องลงมือปฏิบัติ หรือมีส่วนร่วมในการเรียน

ผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูง ถ้าผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่ศึกษาโดยตรง หลักการใช้สื่อการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน บทบาทของผู้สอนได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม คือ จากครูผู้สอนกลายมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือผู้จัดแหล่งประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน สื่อการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ หากแต่สื่อแต่ละชนิดมีลักษณะเฉพาะตัว ที่จำเป็นจะต้องใช้ให้เหมาะสมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้นั้น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้สอนควรต้องศึกษาและเข้าใจหลักการใช้อุปกรณ์การเรียนรู้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ (ชูเกียรติ โพธิ์มัน, 2540, หน้า 72-73) ได้กล่าวถึงหลักหกประการในด้านการเรียนรู้ ที่สัมพันธ์กับการเลือกใช้อุปกรณ์การเรียนรู้ ดังนี้

1. ผู้เรียนแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัว หลักการในข้อนี้

ชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนแต่ละคนจะมีสมรรถภาพของการรับรู้และการตอบสนองของตนเองแตกต่างกัน ดังนั้น การจัดการเรียนการสอน โดยใช้ระบบสื่อจึงควรพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้ด้วย

1.1 ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน รวมทั้ง

ลักษณะการจัดกลุ่ม หรือกิจกรรมการเรียน

1.2 สภาพการจัดการเรียนการสอนควรยืดหยุ่นได้

1.3 ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ

2. การรับรู้ เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ ผู้เรียนมีความพอใจ

ในสิ่งที่รับรู้ผ่านเข้ามาทางประสาทสัมผัสย่อมจะทำให้เรียนรู้ความคิดรวบยอดและหลักการต่าง ๆ ในเรื่องนั้นได้ง่ายกว่า ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในสภาพการณ์ใด ๆ ก็ตาม

3. ผู้เรียนต้องลงมือปฏิบัติ หรือมีส่วนร่วมในการเรียน

ผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูง ถ้าผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่ศึกษาโดยตรง

4. ประสบการณ์การเรียนรู้ต้องเหมาะสมกับผู้เรียน ดังนั้น การจัดสื่อในกิจกรรมการเรียนการสอน จึงควรจัดให้เหมาะสมกับตัวผู้เรียน

5. เทคนิคการสอนและการนำเสนอสื่อต้องเหมาะสม หมายถึง ควรจัดสื่อและระบบการเรียนการสอนให้สัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ เทคนิค และวิธีสอนด้วย

6. ความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน คือ จุดมุ่งหมาย ของการเรียนการสอน ในกระบวนการเรียนการสอนนั้นไม่ได้มุ่งหวังเพียงให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนเท่านั้น แต่ยังต้องการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นในตัวผู้เรียนด้วย ฉะนั้นสิ่งที่ผู้สอนต้องคำนึงถึง คือ การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสม ซึ่งควรมีหลักการ ดังนี้

6.1 เลือกให้สนองกับวัตถุประสงค์การสอน สามารถ เลือกสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.2 เลือกให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน เพราะผู้เรียนแต่ละคนมีลักษณะที่แตกต่างกัน

6.3 เลือกสื่อโดยพิจารณาคุณลักษณะของสื่อ อาทิ ความรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบของสื่อ แต่ละชนิดว่ามีลักษณะเช่นไร มีคุณสมบัติอย่างไร

6.4 เลือกตามความเหมาะสม โดยจะต้องเข้าใจว่าจะ สอนอะไร ผู้เรียนจะเรียนรู้อะไร ทำกิจกรรมอะไร เพียงพอกับผู้ใช้หรือไม่ สะดวกในการใช้หรือไม่

6.5 ความถูกต้องเที่ยงตรง ต้องเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน เกินไป ทันสมัย ลักษณะเนื้อหาของสื่อถูกต้อง เที่ยงตรง

6.6 หลักเกี่ยวกับคุณภาพ ต้องใช้สื่อที่มีคุณภาพดี เทคนิคการทำดี ระบบดี มีความประณีต ชัดเจน

6.7 เลือกให้เหมาะสมกับราคาค่าใช้จ่ายและความพยายาม ต้องเปรียบเทียบคุณค่าของสื่อ กับประโยชน์ที่ได้ว่าคุ้มค่างับราคา คุ้มกับการลงทุนและความพยายามหรือไม่

6.8 เลือกใช้สื่อประสม สื่อบางอย่างถ้าใช้ตามลำพัง อาจจะทำให้บทเรียนนั้นน่าเบื่อหน่าย แต่ถ้าประยุกต์ใช้ โดยการนำเอาสื่อหลาย ๆ อย่าง มาใช้ร่วมกันก็จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจ หรือฝึกทักษะได้ดีขึ้น

6.9 ประยุกต์หลักการใช้สื่อมาใช้ในการเลือกสื่อ
ต้องพิจารณาว่าจะใช้สื่อนั้นกับการสอนจริงได้อย่างไร สื่อนั้นเป็นตัวอย่าง มีเนื้อหา
ที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดได้หรือไม่

6.10 หลักการเลือกสื่อตามความสามารถของผู้สอน
และเจ้าหน้าที่บริหารสื่อ ผู้สอนต้องมีความรู้ความเข้าใจระบบการเลือกสื่อการใช้เครื่องมือ
ช่วยในการเลือกสื่อ

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553, หน้า 160–162) ได้กล่าวถึง
การใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนควรมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เช่น การซักถามอภิปราย
2. ตอบ และอธิบายข้อซักถามของผู้เรียน ซึ่งสาระสำคัญ
ขั้นตอน และข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ผู้เรียนได้จากสื่อนั้น ๆ ตลอดจนแนะนำวิธีการเรียนรู้จากสื่อ
3. พยายามสำรวจตัวเองอยู่เสมอว่าในระหว่างการใช้สื่อ
การเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นสีหน้า ท่าทาง ในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นมิตรกับผู้เรียน
หรือไม่

4. ใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน สอดคล้องกับจังหวะ
เวลา และเนื้อหาตามที่ได้เตรียมและวางแผนการใช้สื่อการเรียนรู้ นั้น ๆ ไว้ จากแนวคิด
ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง ผู้สอนจะต้องจัดการเรียนรู้
ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะสอนและสัมพันธ์กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
ของผู้เรียนจึงจะทำให้การจัดการเรียนรู้นั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวัดและประเมินผลสื่อการเรียนรู้

ในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการเลือกหรือการผลิตสื่อ
ผู้สอนจำเป็นจะต้องวิเคราะห์การใช้สื่อการเรียนรู้ว่าได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามการเรียนรู้
ที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือเหมาะสมกับผู้เรียนหรือไม่ อย่างไร โดยการวัดและประเมินผลสื่อ
การเรียนรู้ได้มีนักวิชาการ หลายคนได้กล่าวถึงการวัด และประเมินผลสื่อการเรียนรู้
ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2546, หน้า 128) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวัดและประเมินผลสื่อการเรียนรู้ ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้สอน ผู้สอนที่ควรจะได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้ประเมินสื่อ ควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอน เคยรับการฝึกอบรมจนมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการผลิตและการใช้สื่อ และมีประสบการณ์ในการใช้สื่อการเรียนรู้มาเป็นอย่างดี ผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับสื่อและวิธีสอนอาจจัดเป็นผู้ชำนาญได้

2. การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ชำนาญด้านสื่อการเรียนรู้และมีประสบการณ์ด้านการประเมิน ดังนั้น ผู้เชี่ยวชาญอาจเป็นผู้สอนเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่สอนในสาขาวิชาสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา รวมทั้งอาจารย์ด้านการวัดผลและการประเมินผลที่มีความรู้ ความสามารถด้านสื่อการเรียนรู้ เป็นต้น

3. การประเมินโดยคณะกรรมการเฉพาะกิจ คณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อประเมินสื่อการเรียนรู้เป็นกลุ่มบุคคลที่หน่วยงานแต่งตั้งขึ้นมาประเมินสื่อ จะประเมินคุณลักษณะ ประสิทธิภาพการใช้ และคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ของสื่อการเรียนรู้

4. การประเมินโดยผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้รับรู้และเรียนรู้จากสื่อ การให้ผู้เรียนได้มีโอกาสประเมินสื่อ จะช่วยให้ได้ข้อคิดในการปรับปรุงสื่ออย่างเหมาะสมกับผู้เรียน การประเมินสื่อโดยผู้เรียน ควรจัดทำขึ้นทันที เมื่อใช้สื่อแล้วและให้ประเมินเฉพาะตัวสื่อ ไม่ให้เอาวิธีสอนของผู้สอนเข้ามาเกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตามการประเมินโดยผู้เรียนอาจมีปัญหายูบ้าง เนื่องจากผู้เรียนมีประสบการณ์น้อย ผู้สอนควรชี้แจงเกณฑ์หรือหัวข้อการประเมินให้ผู้เรียนเข้าใจก่อนที่จะให้ประเมิน

5. การประเมินประสิทธิภาพของสื่อ สื่อที่จะต้องได้รับการประเมินประสิทธิภาพส่วนใหญ่ จะเป็นสื่อที่ผลิตขึ้นมาตามหลักการของการสอนแบบโปรแกรม เช่น บทเรียนโปรแกรมโมดูลและสไลด์ทัศนูปกรณ์ เป็นต้น การประเมินสื่อโดยวิธีนี้จะคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของสื่อการเรียนรู้และวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนภายหลังจากการเรียนรู้จากสื่อนั้นแล้ว โดยวิธีการประเมินประสิทธิภาพสื่อ ทำได้ 2 วิธี คือ

5.1 ประเมินโดยอาศัยเกณฑ์ เช่น การประเมินประสิทธิภาพของบทเรียนโปรแกรมจะอาศัยเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (90/90 Standard) โดย 90 ตัวแรก หมายถึง คะแนนรวมของผลทดสอบของผู้เรียนทั้งหมดที่ตอบถูก

โดยนำมารวมกันเข้าและคิดเป็นร้อยละได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 และ 90 ด้านหลัง หมายถึง ข้อสอบแต่ละข้อมีผู้เรียนทำถูก ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ถ้าข้อใด มีผู้เรียนทำได้ต่ำกว่าร้อยละ 90 ต้องปรับปรุงแก้ไขบทเรียนโปรแกรมนั้นแล้วทำการทดลองซ้ำอีก จนกว่าจะได้คะแนน ถึงเกณฑ์มาตรฐาน 90/90

5.2 ประเมินโดยไม่ได้ตั้งเกณฑ์ไว้ล่วงหน้า

เป็นการประเมินประสิทธิภาพของสื่อ ด้วยการเปรียบเทียบผลการสอบของผู้เรียน ภายหลังจากที่เรียนจากสื่อชิ้นนั้นแล้ว (Post-test) ว่าสูงกว่าผลสอบก่อนเรียน (Pre-Test) อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ หากผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้เรียนได้คะแนนสอบหลังเรียน สูงกว่าคะแนนสอบก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ก็แสดงว่าสื่อชิ้นนั้นมีประสิทธิภาพ จากเอกสาร ดังกล่าวสรุปได้ว่า ในการประเมินสื่อการเรียนรู้นี้มี 5 วิธี คือ การประเมินโดยผู้สอน การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ การประเมินโดยคณะกรรมการเฉพาะกิจ การประเมิน โดยผู้เรียนและการประเมินประสิทธิภาพของสื่อ

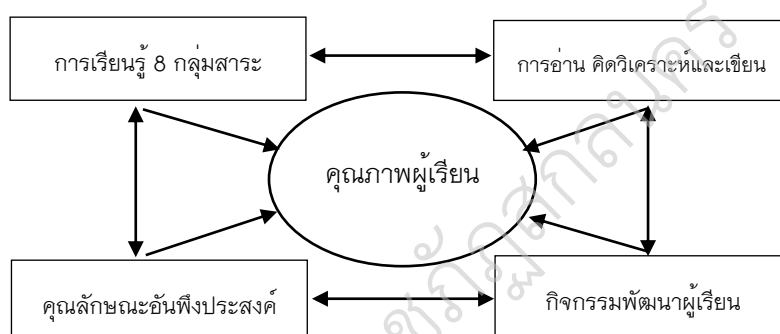
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

แนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร

แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 28) กล่าวว่า ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนพื้นฐาน 2 ประการ ประกอบด้วย 1) การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 2) การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาและประเมิน ตามตัวชี้วัด บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงกระบวนการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริม ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามศักยภาพ

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดจุดหมายสมรรถนะสำคัญ
ของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายและกรอบ
ทิศทางในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถ
ในการแข่งขันในเวทีระดับโลก กำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัด
ที่กำหนดในสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ มีความสามารถด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ และ
เขียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสามารถแสดง
ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้ดังนี้

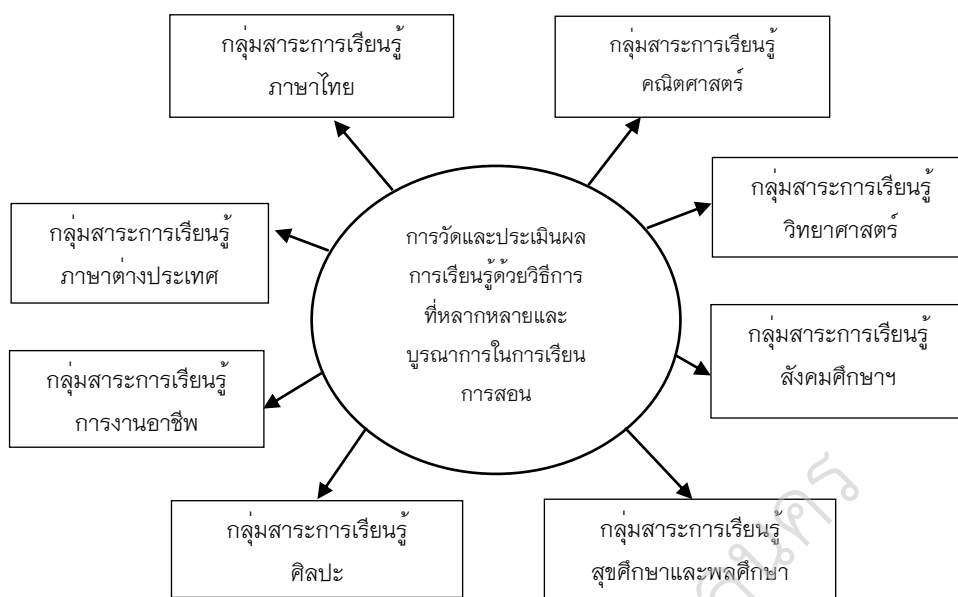


ภาพประกอบ 11 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ผู้สอนวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายวิชา

ตามตัวชี้วัดในรายวิชาพื้นฐาน และตามผลการเรียนรู้ในรายวิชาเพิ่มเติม ตามที่กำหนด
ในหน่วยการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายจากแหล่งข้อมูลหลาย ๆ แหล่ง เพื่อให้ได้
ผลการประเมินที่สะท้อนความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน วัดและประเมิน
อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอน สังเกตพัฒนาการและความประพฤติ
ของผู้เรียน สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรม เน้นการประเมินตามสภาพจริง
เช่น การประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินจากโครงงาน หรือการประเมินจากแฟ้มสะสม
งาน ฯลฯ ควบคู่ไปกับการใช้การทดสอบอย่างสมดุล ให้ความสำคัญกับการประเมินระหว่าง
เรียนมากกว่า การประเมินปลายปี/ปลายภาค และใช้เป็นข้อมูลเพื่อประเมินการเลื่อน
ชั้นเรียนและการจบการศึกษาในระดับต่าง ๆ ดังภาพ



ภาพประกอบ 12 แสดงการวัดและประเมินรายกลุ่มสาระการเรียนรู้

ภารกิจของผู้สอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom

Assessment) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมวิเคราะห์ ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอน และหลังการเรียนการสอนโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด นำผลที่ได้มาตีค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในตัวชี้วัดของมาตรฐานสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร ข้อมูลที่ได้นี้นำไปใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้าจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียน การตัดสินผลการเรียนรู้รวบยอดในเรื่อง หรือหน่วยการเรียนรู้หรือในรายวิชา และการวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนการสอนของครู

ประเภทของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ประเภทของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จำแนกได้ ดังนี้

1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำแนกตามขั้นตอน

การจัดการเรียนการสอนก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน มี 4 ประเภท

1.1 การประเมินเพื่อจัดวางตำแหน่ง (Placement

Assessment)

1.2 การประเมินเพื่อวินิจฉัย (Diagnostic Assessment)

1.3 การประเมินผลย่อย (Formative Assessment)

1.4 การประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative

Assessment)

2. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้จำแนกตามวิธีการแปลความหมายผลการเรียนรู้ มี 2 ประเภท ที่แตกต่างกันตามลักษณะการแปลผลคะแนน ดังนี้

2.1 การวัดและประเมินแบบอิงกลุ่ม (Norm-Referenced Assessment)

2.2 การวัดและประเมินแบบอิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Assessment)

วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง รูปแบบ ยุทธวิธี และเครื่องมือประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ เพื่อรู้จักผู้เรียน เพื่อประเมินวิธีเรียนของผู้เรียนและเพื่อประเมินพัฒนาการของผู้เรียน ผู้สอนสามารถเลือกใช้หรือคิดค้นวิธีการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อตอบสนองความต้องการ 3 ประการ ดังกล่าวข้างต้น

1. วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลแบบเป็นทางการ (Formal Assessment)

2. วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลแบบไม่เป็นทางการ (Informal Assessment) ผู้สอนสามารถเลือกใช้ได้ มีดังต่อไปนี้

2.1 การสังเกตพฤติกรรม

2.2 การสอบปากเปล่า

2.3 การพูดคุย

2.4 การใช้คำถาม

2.5 การเขียนสะท้อนการเรียนรู้ (Journals)

2.6 การประเมินการปฏิบัติ (Performance Assessment)

2.7 การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment)

2.8 การวัดและประเมินด้วยแบบทดสอบ

2.9 การประเมินด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด

2.10 การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

2.11 การประเมินตนเองของผู้เรียน (Student

Self-assessment)

2.12 การประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment)

หลักฐานการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เน้นการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้กระทำ ลงมือปฏิบัติแสดงความสามารถใช้เพียง การบอกความรู้ในเรื่องที่ได้เรียนมา การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนจึงเป็นมากกว่า การกำหนดความรู้ หรือเรื่องที่จะต้องเรียน ดังนั้น เมื่อการเรียนการสอนถูกกำหนด ด้วยกิจกรรม ผลงาน ภาระงานที่ให้ผู้เรียนทำเพื่อแสดงพัฒนาการการเรียนรู้ตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดในแต่ละสาระการเรียนรู้ หลักฐานการเรียนรู้ (Evidence of Learning) จึงเป็นสิ่งที่ แสดงให้เห็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นรูปธรรมว่า มีร่องรอย/หลักฐานใดบ้างที่แสดงถึง ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สัมพันธ์โดยตรงกับมาตรฐานตัวชี้วัด โดยทั่วไปจำแนกหลักฐาน การเรียนรู้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ผลผลิต ประกอบด้วย รายงานที่เป็นรูปเล่ม สิ่งประดิษฐ์ แบบจำลอง แผนภูมิ แฟ้มสะสมงาน ผังมโนทัศน์ การเขียนอนุทิน การเขียนความเรียง คำตอบที่ผู้เรียนสร้างเอง โครงงาน ฯลฯ

2. ผลการปฏิบัติ ประกอบด้วย การรายงานด้วยวาจา การสาธิต การทดลอง การปฏิบัติการภาคสนาม การอภิปราย การจัดนิทรรศการ การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนของครูรายงาน การประเมินตนเองของผู้เรียน ฯลฯ

กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร

สิ่งที่ผู้สอนต้องวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร

แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คือ

1. ผลการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระ

2. ผลการเรียนรู้ด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน

3. ผลการเรียนรู้ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้

ในหลักสูตรอย่างน้อย 8 ประการ

4. ผลการเรียนรู้ที่เกิดจากกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร 4 ประการ ดังกล่าวข้างต้น มีที่มาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยทั้ง 3 ด้าน มีลักษณะสำคัญที่สามารถนำมาอธิบายโดยสังเขป ดังนี้

4.1 ผลการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย

ผลการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย หมายถึง ข้อมูล

สารสนเทศ หลักฐานต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสามารถด้านสติปัญญา 6 ด้าน คือ ความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการคิดสร้างสรรค์ โดยพฤติกรรมที่สะท้อนว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้านพุทธิพิสัย ได้แก่ การบอกเล่า อธิบาย หรือเขียนแสดงความคิดรวบยอด โดยการตอบคำถาม เขียนแผนภูมิแผนภาพ นำเสนอ แนวคิดขั้นตอนในการแก้ปัญหา การจัดการ การออกแบบประดิษฐ์หรือสร้างสรรค์ชิ้นงาน เป็นต้น

4.2 ผลการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย

ผลการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย หมายถึง ข้อมูล

สารสนเทศ ที่สะท้อนความสามารถด้านการเรียนรู้ในการจัดการอารมณ์ความรู้สึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ โดยพฤติกรรมที่สะท้อนว่าผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย คือ ผู้เรียนมีการแสดงอารมณ์ความรู้สึกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามบรรทัดฐานของสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และมีค่านิยมพื้นฐานที่ได้รับ การปลูกฝัง โดยแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างน้อย 8 ประการ ตามที่หลักสูตรกำหนด

4.3 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย

ผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย หมายถึง ข้อมูล

สารสนเทศที่แสดงถึงทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ซึ่งเกิดจากการประสานงานของสมองและกล้ามเนื้อที่ใช้กันอย่างคล่องแคล่ว ประสานสัมพันธ์กัน ผลการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาในกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตจริงที่ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเป็นผลการเรียนรู้ ที่เกิดขึ้นพร้อมกับการเจริญเติบโตในแต่ละช่วงวัยของผู้เรียน ซึ่งเป็นพัฒนาการที่ครูต้องแสวงหาหรือคิดค้นเทคนิค วิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อใช้วัดและประเมินผลโดยคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสม

เพื่อให้ได้ผลการวัดและประเมินที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูได้อย่างแท้จริง การประเมินผลการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร ซึ่งเป็นภารกิจของผู้สอน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งอยู่บนพื้นฐานหลักสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ ซึ่งครูผู้สอนควรออกแบบการวัดและประเมินให้มีความหลากหลาย ครอบคลุม มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ ผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ

6. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ในองค์ประกอบการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 2 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และ 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

ความหมายของคุณภาพผู้เรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้กล่าวถึงคุณภาพของผู้เรียน และให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุรวิรัตน์ ขำสาม (2554, หน้า 22) ได้สรุปคุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งเป็นลักษณะที่สังคมต้องการ คือ ทำให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามมาตรฐานทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของภาครัฐและตรงกับความต้องการของสังคมในปัจจุบันและอนาคต

ภักพร บุญเคล้า (2555, หน้า 87) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ครบถ้วนตามความคาดหวังของหลักสูตร และบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) เนื่องมาจากหน่วยงานและบุคคลทุกระดับทั้งจากส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นร่วมกับชุมชน จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ณิณรัตน์ ทัพพา (2557, หน้า 30) ได้สรุปคุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อเรียนจบหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 6-7) กล่าวถึงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดนั้น จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผล และความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2. ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคมแสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย

8. มีจิตสาธารณะ นอกจากนี้ สถานศึกษาสามารถกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมให้สอดคล้องตามบริบท และจุดเน้นของตนเอง

ในการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อปลูกฝังและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ คุณธรรม มีคุณลักษณะที่ดีสำหรับการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ต้องใช้ข้อมูลจากการสังเกต พฤติกรรมตามสภาพจริงตามบริบท

ของโรงเรียน ฉะนั้นครูผู้สอนจะต้องใช้เวลาในการสังเกตพฤติกรรม นักเรียนแต่ละคน เพื่อนำมาประเมินและตัดสินผล จึงได้กำหนดนิยาม ตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะ ดังนี้

ข้อที่ 1 รักษาติ ศาสน์ กษัตริย์

นิยาม รักษาติ ศาสน์ กษัตริย์ หมายถึง คุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติดำรงไว้ ซึ่งความเป็นชาติไทย ศรัทธา ยึดมั่น ในศาสนา และเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

ผู้ที่รักษาติ ศาสน์ กษัตริย์ คือ ผู้ที่มีลักษณะ ซึ่งแสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติ มีความสามัคคีปรองดอง ภูมิใจ เชิดชูความเป็น ชาติไทย ปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. เป็นพลเมืองดี ของชาติ

1.1 ยืนตรงเคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติ

และอธิบายความหมายของเพลงชาติ ได้ถูกต้อง

1.2 ปฏิบัติตนตามสิทธิและหน้าที่พลเมืองดี

ของชาติ

1.3 มีความสามัคคี ปรองดอง

2. ดำรงไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย

2.1 เข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่สร้าง

ความสามัคคี ปรองดอง ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม

2.2 หวงแหน ปกป้อง ยกย่องความเป็นชาติไทย

ข้อที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริต

นิยาม ซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คือ ผู้ที่ประพฤติตรงตามความเป็นจริง ทั้งทางกาย วาจา ใจ และยึดหลักความจริง ความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความละเอียด และเกรงกลัวต่อการทำผิด ประกอบด้วย ตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองทั้ง
ทางกาย วาจา ใจ
 - 1.1 ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง
 - 1.2 ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ละอาย
และเกรงกลัวต่อการกระทำผิด
 - 1.3 ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา
2. ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อผู้อื่น
ทั้งทางกาย วาจา ใจ
 - 2.1 ไม่ถือเอาสิ่งของหรือผลงานของผู้อื่น
มาเป็นของตนเอง
 - 2.2 ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความซื่อตรง
 - 2.3 ไม่หาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง

ข้อที่ 3 มีวินัย

นิยาม มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึง การยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม ผู้มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคมเป็นปกติวิสัย ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ประกอบด้วย ตัวชี้วัดและพฤติกรรม บ่งชี้ ดังนี้

1. ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ
ข้อบังคับ ของครอบครัว โรงเรียน และสังคม
 - 1.1 ปฏิบัติตามข้อตกลง ข้อตกลง กฎเกณฑ์
ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
 - 1.2 ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ
ในชีวิตประจำวัน และรับผิดชอบในการทำงาน

ข้อที่ 4 ใฝ่เรียนรู้

นิยาม ใฝ่เรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออก ถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน ผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ คือ ผู้ที่มีลักษณะแสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายาม ในการเรียนและเข้าร่วม กิจกรรมการเรียนรู้ แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน

และภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม บันทึกความรู้ วิเคราะห์ สรุปเป็นองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอด เผยแพร่ และนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. ตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียนและเข้าร่วม

กิจกรรมการเรียนรู้

1.1 ตั้งใจเรียน

1.2 เอาใจใส่และมีความเพียรพยายาม

ในการเรียนรู้

1.3 สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ

2. แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ด้วยการเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม บันทึกความรู้ วิเคราะห์ สรุปเป็นองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้

2.1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือ

เอกสาร สิ่งพิมพ์สื่อ เทคโนโลยีต่าง ๆ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และเลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม

2.2 บันทึกความรู้ วิเคราะห์ ตรวจสอบ

จากสิ่งที่เรียนรู้ สรุปเป็นองค์ความรู้

2.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ และ

นำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน

ข้อที่ 5 อยู่อย่างพอเพียง

นิยาม อยู่อย่างพอเพียง หมายถึง คุณลักษณะ

ที่แสดงออกถึงการดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกัน ในตัวที่ดี และปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้ที่อยู่อย่างพอเพียง คือ ผู้ที่ดำเนิน ชีวิตอย่างประมาณตน มีเหตุผล รอบคอบ ระมัดระวัง อยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความรับผิดชอบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ มีการวางแผนป้องกันความเสี่ยง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. ดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล

รอบคอบ มีคุณธรรม

1.1 ใช้ทรัพย์สินของตนเอง เช่น เงิน สิ่งของ เครื่องใช้ ฯลฯ อย่างประหยัด คู้มค่า และเก็บรักษาดูแลอย่างดี รวมทั้งการใช้เวลาอย่างเหมาะสม

1.2 ใช้ทรัพยากรของส่วนรวมอย่างประหยัด คู้มค่า และเก็บรักษาดูแลอย่างดี

1.3 ปฏิบัติตนและตัดสินใจด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล

1.4 ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน พร้อมให้อภัยเมื่อผู้อื่นกระทำผิดพลาด

2. มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1 วางแผนการเรียนรู้ การทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวันบนพื้นฐานของความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร

2.2 รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม ยอมรับและปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ข้อที่ 6 มุ่งมั่นในการทำงาน

นิยาม มุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ และรับผิดชอบในการทำหน้าที่การงานด้วยความเพียรพยายามอดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงาน คือ ผู้ที่มีลักษณะซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ และมีความภาคภูมิใจในผลงาน ประกอบด้วย ตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. ตั้งใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

1.1 เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมาย

1.2 ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้แล้ว

เสร็จ

1.3 ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง

2. ทำงานด้วยความเพียร พยายาม และอดทน

เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1 ทุ่มทำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา

และอุปสรรคในการทำงาน

2.2 พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรค

ในการทำงานให้แล้วเสร็จ

2.3 ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

ข้อที่ 7 รักความเป็นไทย

นิยาม รักความเป็นไทย หมายถึง คุณลักษณะ

ที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ร่วมอนุรักษ์ สืบทอดภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ผู้ที่รักความเป็นไทย คือ ผู้ที่มีความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ชื่นชม มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ สืบทอด เผยแพร่ ภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมไทย มีความกตัญญูกตเวทีใช้ภาษาไทยในการสื่อสารอย่างถูกต้องเหมาะสม ประกอบด้วย ตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. ภาคภูมิใจในขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ

วัฒนธรรมไทย และมีความกตัญญูกตเวที

1.1 แต่งกายและมีมารยาทงดงามแบบไทย

มีสัมมาคารวะ กตัญญู กตเวทีต่อผู้มีพระคุณ

1.2 ร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณี

ศิลปะ และวัฒนธรรมไทย

1.3 ชักชวน แนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมไทย

2. เห็นคุณค่าและใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้
- อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 2.1 ใช้ภาษาไทยและเลขไทยในการสื่อสารได้
- อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 2.2 ชักชวน แนะนำให้ผู้อื่นเห็นคุณค่า
- ของการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง
3. อนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาไทย
- 3.1 นำภูมิปัญญาไทยมาใช้ให้เหมาะสม
- ในวิถีชีวิต
- 3.2 ร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาไทย
- 3.3 แนะนำมีส่วนร่วมในการสืบทอด
- ภูมิปัญญาไทย

ข้อที่ 8 มีจิตสาธารณะ

นิยาม มีจิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะ

ที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสถานการณ์ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชนและสังคม ด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น โดยไม่หวังผลตอบแทน ผู้ที่มีจิตสาธารณะ คือ ผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้ให้และช่วยเหลือผู้อื่น แบ่งปันความสุขส่วนตนเพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวม เข้าใจ เห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้วยร่างกาย สติปัญญาลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา หรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดในชุมชน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ประกอบด้วย ตัวชี้วัดและตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ

โดยไม่หวังผลตอบแทน

- 1.1 ช่วยพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูทำงาน

ด้วยความเต็มใจ

- 1.2 อาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกาย กำลังใจ

และกำลังสติปัญญา โดยไม่หวังผลตอบแทน

- 1.3 แบ่งปันสิ่งของ ทรัพย์สิน และอื่น ๆ

และช่วยแก้ปัญหาหรือสร้างความสุขให้กับผู้อื่น

2. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

ชุมชน และสังคม

2.1 ดูแล รักษาสาธารณสมบัติและสิ่งแวดล้อม

ด้วยความเต็มใจ

2.2 เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

ชุมชน และสังคม

2.3 เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา

หรือร่วมสร้างสิ่งที่ดีงามของส่วนรวมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความกระตือรือร้น

7. สมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ในด้านการเรียนการสอน ผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นสมรรถนะครูผู้ช่วย ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

7.1 องค์ประกอบด้านความรู้ ได้แก่

7.1.1 มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

7.1.2 มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างของสาระและกระบวนการเรียนรู้

7.1.3 มีความรู้ในการจัดทำหลักสูตร

7.1.4 มีความรู้และเข้าใจหลักการออกแบบหน่วยการเรียนรู้

7.1.5 บอกขั้นตอนของการออกแบบหน่วยการเรียนรู้

7.1.6 มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

7.1.7 มีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้

7.1.8 มีความรู้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ

จุดประสงค์และเนื้อหา

7.1.9 มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนการสอน

7.1.10 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการใช้ภาษาในการถ่ายทอดความรู้

7.1.11 มีความรู้ในการเลือกวิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้

ที่เหมาะสม

7.1.12 มีความรู้เกี่ยวกับหลักจิตวิทยาในการสอน

7.1.13 มีความรู้ในหลักการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

7.1.14 มีความรู้ในการเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมตรงกับเนื้อหาและจุดมุ่งหมายที่จะสอน

7.1.15 มีความรู้ในการสร้างและพัฒนาสื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมตรงกับเนื้อหาและจุดมุ่งหมายที่จะสอน

7.1.16 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียน และเพื่อตัดสินผลการเรียน

7.1.17 มีความรู้เกี่ยวกับการสร้างหรือกำหนดเกณฑ์การประเมิน การงาน/ชิ้นงาน/กิจกรรม

7.1.18 มีความรู้ในการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลผู้เรียน อย่างหลากหลาย

7.1.19 มีความรู้เกี่ยวกับการเลือกวิธีการและเครื่องมือสำหรับการประเมินความรู้และทักษะของผู้เรียนอย่างเหมาะสม เช่น การใช้แบบทดสอบ การสอบถาม การสังเกต การประเมินผลงาน ฯลฯ

7.1.20 มีความรู้ในหลักการและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

7.2 องค์ประกอบด้านทักษะการปฏิบัติงาน ได้แก่

7.2.1 การนำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้

7.2.2 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

7.2.3 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่นที่เหมาะสมกับผู้เรียน

7.2.4 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง

7.2.5 ครูเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้

7.2.6 วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน การจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

- 7.2.7 ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอนที่เหมาะสม
- 7.2.8 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน
- 7.2.9 กำกับดูแลชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม
- 7.2.10 สามารถใช้ภาษาในการสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง
- 7.2.11 จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 7.2.12 จัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง
- 7.2.13 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
- 7.2.14 จัดบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 7.2.15 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
- อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้
- 7.2.16 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 7.2.17 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้
- 7.2.18 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
- 7.2.19 พัฒนาสื่อที่มีอยู่แล้วทั้งในและนอกห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 7.2.20 คิดค้นและสร้างสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้
- 7.2.21 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน
- 7.2.22 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 7.2.23 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
- 7.2.24 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 7.2.25 สามารถทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้

7.2.26 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

7.2.27 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

7.2.28 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

7.2.29 พัฒนาผู้เรียนและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

7.3 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

7.3.1 มีความมุ่งมั่นในการสอน

7.3.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน

7.3.3 ศรัทธาในวิชาชีพ

7.3.4 ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม

7.3.5 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

7.3.6 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

7.3.7 มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้

7.3.8 บุคลิกภาพทางกายที่ดี

7.3.9 บุคลิกภาพทางอารมณ์ที่ดี

7.3.10 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

ทางวิชาการ และวิชาชีพ

7.3.11 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านการศึกษา ฉะนั้นบุคลากรทุกตำแหน่งในโรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความคิด ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งหมายถึง ค่านิยม ความร่วมมือ การมุ่งพัฒนาหรือความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์พัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบไปในทิศทางที่ดีขึ้นแล้ว ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร เช่นเดียวกับนักการศึกษาหลายท่านได้ แสดงความคิดเห็นและให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า 91) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ ระดับบุคคลจะเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์การที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นกับสมาชิก ในองค์การ โดยพยายามจะแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาทักษะการทำงาน หรือปรับทัศนคติ ที่บุคลากรมีต่อองค์การให้ถูกต้อง โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง กลุ่ม และองค์การ และมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์หลักขององค์การ สามารถสร้างงาน ที่มีคุณภาพและส่งเสริมกับความต้องการขององค์การ

พันธุ์นิภา แยมชุตติ (2544, หน้า 20-22) ให้ความหมายของการพัฒนา บุคลากร ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการพัฒนาที่มีวิธีการหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร

ปรีชา เตังศิริวัฒนา (2546, หน้า 9) ให้ความหมายของการพัฒนา บุคลากร ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขบวนการหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ในการพัฒนา แนะนำ อบรมพนักงานให้มีความรู้ ทักษะ รวมทั้งเพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนา บุคลากรมีประโยชน์ต่อเนื่องของพนักงานนั้น ยังคงเป็นประโยชน์ต่อองค์การแบบสอดคล้อง กับความต้องการส่วนตัว ในด้านความก้าวหน้าของพนักงานอันมีผลทำให้บุคลากรได้ พัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทำนอง ซาสี (2546, หน้า 11) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้นิเทศ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการทำงานของครูให้ดีขึ้น มีคุณภาพ และมีความหมายต่อผู้เรียนมากขึ้น กล่าวคือ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ

และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่จะทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ศศิธร อ่อนปุย (2546, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและสนใจ เพราะถ้าหากบุคลากรในโรงเรียนหรือหน่วยงานได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถต่อเนื่องสม่ำเสมอ บุคลากรจะมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การทำงานอื่น ๆ ในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้วิสัยทัศน์ที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ซึ่งจะสามารถเปลี่ยนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ได้ผลอย่างจริงจัง

สุพรรณิ มะสิงาม (2548, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการที่พยายามส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา ปฏิบัติงานในองค์การให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภายในหรือนอกองค์การ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อประสิทธิผลสูงสุดในองค์การ

นริศรา ชมจมจ้ง (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

อนัตตา ชาวนา (2556, หน้า 116-118) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขตตรวจราชการที่ 11 สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู 3 วิธีแรก คือ 1) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ในการปฏิบัติงานให้มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องานต่อผู้บริหารและองค์การ ตลอดจนให้เกิดทักษะ (Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติจริงต่อผู้บริหารและองค์การ 2) การฝึกปฏิบัติจริง การพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้วิธีการฝึกปฏิบัติจริงนับได้ว่าเป็นการพัฒนาที่มุ่งจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย และ 3) การศึกษาเอกสารประกอบ เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ส่งเสริมและจัดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีการเรียนรู้

ด้วยตนเอง ดูเลือกรูปแบบที่เหมาะสมสามารถเรียนรู้ได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเอง โดยผู้เข้ารับการพัฒนากลายเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมตามที่ออกแบบไว้ ทำแบบฝึกหัดและรับผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรงโปรแกรมสำเร็จรูป นอกจากนี้ ยังเป็นระบบที่ช่วยบริหารจัดการข้อมูลและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ช่วยลดภาระงานด้านเอกสารสำนักงาน จึงทำให้สถานศึกษา ครูและบุคลากรมีเวลาพัฒนาด้านการเรียนรู้และใกล้ชิดกับนักเรียน

Nadler (1989, อ้างถึงใน ชูชัย สมศิริไกร, 2549, หน้า 6) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่บุคคลเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และเพื่อให้บุคคลมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจ

Aru (2003, อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548, หน้า 175) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นชุดของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน โดยกิจกรรมที่ว่านี้ศักยภาพของมนุษย์จะถูกประเมินเพื่อยกระดับอย่างคัดสรร และนำไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะเกื้อหนุนต่อดัชนีชี้วัดของความเป็นมนุษย์

Metzger (2006, p. 15) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยให้คำนึงถึงความเจริญงอกงามที่มาจากขบวนการพัฒนาด้านในของบุคคล ซึ่งหมายถึงการพัฒนาทางด้านจิตใจที่มีความหมายสำหรับบุคคลที่ต้องมีความสมดุลระหว่างร่างกาย จิตใจ ระหว่างการกระทำและการตัดสินใจ รวมถึงความสำคัญของการที่บุคคลต้องมาหาความรู้เกี่ยวกับด้านในของชีวิต ซึ่งรวมถึงความเชื่อ ความคิด ความรู้สึกการตัดสินใจ การเลือกประสบการณ์ ความต้องการ ความจำเป็น ปัญญาญาณ การรับรู้จากสิ่งที่สัมผัสได้ และจากประสบการณ์ของจิตใจได้สำนึก เช่น เรื่องของความฝัน และจินตนาการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ ซึ่งหากองค์กรใดที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีโอกาสที่จะบริหารงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นด้วยเหตุนี้ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในวิชาชีพของตนเอง จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการบริหารจัดการภายในองค์กรนั้น ๆ ดังที่นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2547, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นงานที่มีความสำคัญ สำหรับองค์กรยุคปัจจุบัน การก้าวต่อไปในอนาคตขององค์กร ใด ๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนามนุษย์เป็นรากฐานทั้งสิ้น องค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ ได้จัดสรรงบประมาณจำนวนมากไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาเป็นการทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ก็คือ การดำเนินการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ แก่องค์กร จากแนวคิดที่ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและมีความสำคัญ ของนักวิชาการข้างต้น พอสรุปได้ว่า บุคลากรโดยเฉพาะครู เป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่ง ต่อการศึกษาของชาติ จึงควรได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพในระดับบุคคลหน่วยงานหรือองค์กร และประเทศชาติต่อไป

ยุพินพร ประเสริฐนอก (2550, หน้า 20-21) ได้กล่าวถึง ความสำคัญ ของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคล ที่ได้รับคัดเลือกแล้ว
3. เพื่อส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น

สุเทพ นันทไชย (2552, หน้า 1) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร ว่าเป็น สิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถาบัน เพราะถ้าหากบุคคลที่สถาบันบรรจุเข้ามาเป็นราชการ หรือเป็นลูกจ้างประจำก็ตามเมื่อไม่สามารถหาความรู้ ความชำนาญหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ เพิ่มเติม บุคลากรเหล่านี้จะกลายเป็นผู้ไร้ประสิทธิภาพเกิดการเบื่อระอาต่อชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่ต้องวางแผนพัฒนาบุคลากรของตนอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่องตลอดเวลา

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง และต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและการพัฒนางานให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

3. หลักการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรใดก็ตาม การที่จะให้บรรลุตามเป้าประสงค์ ที่กำหนดไว้ ผู้ดำเนินการจัดการพัฒนาบุคลากรจะต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญ ๆ ของการจัดการ ดังที่นักการศึกษาได้เสนอหลักการสำคัญไว้ ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร ควรใช้หลักการอย่างน้อย 6 ประการ
ซึ่งประกอบด้วย (ยุพินพร ประเสริฐนอก, 2550, หน้า 25-28)

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา ในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรใด ๆ ก็ตาม ความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาว่า มีความเชื่อถือศรัทธาต่อการพัฒนา บุคลากรหรือไม่ ถ้าหากบุคคลใดไม่มีความเชื่อถือศรัทธาเสียแล้ว ย่อมปฏิเสธที่จะยอมรับ ความรู้ความคิดใหม่ ๆ และจะเป็นมูลเหตุทำให้การพัฒนาบุคลากรล้มเหลวได้โดยง่าย ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องพยายามสร้างความเชื่อถือศรัทธาในบรรดาผู้เข้ารับการพัฒนา ตั้งแต่เริ่มแรกที่มีการพัฒนา โดยการชี้แจงชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจให้ผู้เข้ารับการพัฒนา เกิดความสนใจ มีความต้องการเข้าใจและยอมรับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร เมื่อผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความเชื่อถือศรัทธาแล้ว ก็ย่อมให้การสนับสนุนโครงการพัฒนา บุคลากรนั้นอย่างเต็มที่ต่อไป

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ใน ระดับสูงอยู่เสมอ โดยทั่วไปแล้วในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากร ผู้เข้ารับการพัฒนา ส่วนใหญ่ จะมีความกระตือรือร้น สนใจใคร่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่จะได้รับจากการพัฒนา แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้ว ระดับความสนใจจะเริ่มลดลงตามลำดับจน อาจจะหมดความสนใจต่อไปก็ได้ หากโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นมีระยะเวลายาวนานมาก ดังนั้น เพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดสภาพเช่นนี้ขึ้น จึงต้องมีการเร้าความสนใจของผู้เข้ารับ การพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ การดำเนินการเช่นนี้สามารถกระทำได้หลายวิธีการ ด้วยกัน เช่น โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาบุคลากร อยู่เสมอ ๆ เพื่อจะได้ไม่เกิดความจำเจซ้ำซากจนเป็นที่น่าเบื่อหน่าย

2.1 โดยการโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้
ได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร

2.2 โดยการสร้างบรรยากาศในระหว่างดำเนินการพัฒนา
ให้เป็นไปอย่างฉันทมิตรเป็นกันเองและสนุกสนานรื่นเริงพอสมควร มิใช่เป็นบรรยากาศ
ที่เคร่งขรึม ดึงเครียดจนเกิดความอึดอัดใจในที่สุด

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง โครงการพัฒนาบุคลากร
ที่จะถือได้ว่าประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนา
ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น พูดคุยกันหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาไม่ว่าจะโดยรูปแบบ
หรือวิธีการอย่างใดก็ตาม วิทยากรที่มีประสบการณ์มากและมีความสามารถสูง ย่อมรู้จัก
วิธีการสร้างสถานการณ์ที่จะชักจูงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็น
หรือพฤติกรรมใด ๆ ที่ต้องใช้สมองหรือสติปัญญา ส่วนวิธีการที่มักจะพบเห็นว่ามีการใช้กัน
โดยทั่วไป เช่น

3.1 โดยการป้อนคำถามหรือตั้งประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง
ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบหรือแสดงความคิดเห็นเป็นระยะ ๆ ตลอดการพัฒนา

3.2 โดยการสร้างสถานการณ์จำลองอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น
แล้วให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนวิพากษ์วิจารณ์

3.3 โดยการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับ
การพัฒนาแต่ละคนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ
ที่จะพัฒนาก่อนที่จะมีการพัฒนาในประเด็นหัวข้อหนึ่งหัวข้อใดก็ตาม วิทยากรหรือผู้ที่มี
หน้าที่จัดการพัฒนาบุคลากรควรที่จะทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อนั้น ๆ
แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนเสียก่อนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะว่าการกระทำเช่นนั้นนอกจาก
จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความสนใจใคร่เรียนรู้ต่อไปแล้ว ยังเป็นการเริ่มต้นที่ดี
และถูกต้องในการพัฒนาต่อไปอีกด้วย ผู้เข้ารับการพัฒนาจะได้สามารถจินตนาการ
ในเรื่องนั้น ๆ ได้ล่วงหน้า และเตรียมเพื่อรับกับสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ด้วยเหตุนี้
จึงอาจกล่าวได้ว่า ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรใดที่ได้สร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็น
หัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาเสียตั้งแต่เริ่มแรกแล้ว ย่อมเท่ากับว่าโครงการนั้นประสบผลสำเร็จ
ไปแล้วครึ่งหนึ่ง ส่วนวิธีการที่จะสร้างภาพพจน์ที่ดีนั้น อาจทำได้หลายวิธี เช่น

โดยการแจกเอกสารแนะแนวทางหรืออธิบายถึงขอบเขตของหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาให้ทราบก่อนล่วงหน้า หรือโดยการอธิบายสรุปเฉพาะเนื้อหาสาระที่สำคัญ ๆ ของหัวข้อเรื่องนั้น ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจดียิ่งขึ้น เป็นต้น

5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา มักจะปรากฏอยู่เสมอว่า โครงการพัฒนาบุคลากรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่นั้น เนื่องมาจากการที่ผู้เข้ารับการพัฒนามากไม่เข้าใจในประเด็นของเรื่องที่ทำ การพัฒนา หรือมีฉะนั้นแต่ละคนมีความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไปกันคนละทาง ทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย ทั้งในการจัดการพัฒนาและการสรุปผลที่ได้จากการพัฒนาในแต่ละข้อ ดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจในทุก ๆ ประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้โครงการพัฒนาบุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย ซึ่งวิทยากรหรือผู้ที่รับผิดชอบในแต่ละประเด็นจะต้องระลึกถึงและยึดถือปฏิบัติอยู่เสมอ วิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนานั้นมีอยู่หลายวิธีการด้วยกัน เช่น

5.1 โดยการอธิบายเน้นให้เข้าใจถึงแนวคิดและจุดมุ่งหมายสำคัญของเรื่องที่จะนำมาพัฒนาว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง จะได้ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเล็งเห็นถึงความสำคัญ เกิดความสนใจและพยายามทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเสียก่อนที่จะเข้าถึงเนื้อหาสาระในรายละเอียดต่าง ๆ ต่อไป

5.2 โดยการอธิบายความหมายและความสำคัญของประเด็นเรื่องนั้น ๆ ให้เข้าใจเสียตั้งแต่เริ่มแรก หากผู้เข้ารับการพัฒนามีปัญหาหรือข้อสงสัยใด ๆ ควรจะอธิบายให้เป็นที่เข้าใจเสียก่อน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือซักถามเพิ่มเติมได้จนหายข้องใจ

6. หลักการเน้นหรือย้ำ การกล่าวเน้นหรือย้ำในประเด็นใดประเด็นหนึ่งเท่ากับเป็นการช่วยชี้นำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจว่า ประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญสมควรแก่การให้ความสนใจเป็นพิเศษ อีกทั้งยังเป็นการช่วยป้องกันมิให้เกิดการหลงประเด็นขึ้นได้ ดังนั้น การเน้นหรือย้ำจึงเป็นหลักการสำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จได้โดยง่าย อย่างไรก็ตามการเน้นจะต้องไม่เป็นไปอย่างพร่ำเพรื่อ ทุกวรรคทุกตอนจนทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย ส่วนวิธีการเน้นนั้น นอกจากกระทำโดยการอธิบายย้ำถึงประเด็นนั้นหลายครั้งหลายหนเพื่อชี้ถึงความสำคัญของเรื่อง ดังที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้ว ยังอาจจะกระทำได้โดยการใช้อิสต์ทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เข้าช่วยได้อีกด้วย เช่น ให้แผนภูมิ รูปภาพ ภาพยนตร์ แผ่นโปร่งใส

เป็นต้น ซึ่งโดยวิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนา สามารถจดจำได้โดยง่าย และเข้าใจได้อย่างถ่องแท้

ธนภุต อึ้งน้อย (2563, หน้า 35) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรใหม่ โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) สำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากสมรรถนะของครูใหม่ ความคาดหวังขององค์กร แนวโน้มแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนา ขอบเขตการพัฒนา 3) วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการใดในการพัฒนาให้เกิดผลตามที่ต้องการอย่างเหมาะสม 4) กระบวนการพัฒนา การวางแผน ออกแบบขั้นตอน สิ่งสนับสนุน และ 5) ประเมินผลการพัฒนา หลังการพัฒนา

Bishop (1979, p. 172) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการของบุคลากร ในการพัฒนาตนเอง ถ้าบุคลากรไม่มีความต้องการ ผู้บริหารต้องหาวิธีการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง
2. การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรโดยรวมว่าสนใจอะไร เพื่อคัดเลือกประเด็นที่มีความต้องการสูงสุด เพื่อดำเนินการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. การพัฒนาโดยวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เช่น ประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การศึกษาดูงาน การสอนงาน เป็นต้น
4. ความเป็นไปได้ของโครงการ ซึ่งอาจจะศึกษาโดยการทำวิจัยเชิงทดลอง การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้โครงการดำเนินไปได้
5. การปฏิบัติตามโครงการ จำเป็นต้องหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เพื่อชี้แนะแนวทางและให้การฝึกอบรม
6. การประเมินผลว่าบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยดำเนินการเป็นระยะและพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์

สรุปได้ว่าหลักการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สามารถดำเนินการได้ด้วยหลักการที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับว่าผู้ที่จะนำไปปฏิบัติจะเลือกเอาหลักการใด เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพและบริบทของหน่วยงานนั้น

4. รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์การ จะมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด ผู้ศึกษาได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้นำเสนอการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้า ดังนี้

4.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งหนึ่ง ๆ จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการและการที่จะเลือกใช้วิธีการใด จึงจะถูกต้องเหมาะสม ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งผู้จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้น ๆ จะต้องพิจารณาคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการ ลักษณะและหัวข้อเรื่องที่จะประชุมเชิงปฏิบัติการและตัวบุคคลที่เข้ารับการอบรม เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว หากการประชุมเชิงปฏิบัติการใด ที่มีหัวข้อเรื่องที่หลายเรื่องมีผู้เข้าอบรมหรือวิทยากรหลายคน และมีช่วงเวลาที่จะประชุมเชิงปฏิบัติการหลายช่วงแล้ว มักไม่นิยมใช้วิธีการเพียงอย่างเดียว แต่จะใช้หลาย ๆ วิธีการ ที่ควบคู่หรือสลับกันไป ทั้งนี้เพื่อรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม และเพื่อให้เหมาะสมกับประเด็นหัวข้อเรื่องที่จะประชุม ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงได้เลือกวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังที่นักการศึกษาหลายท่านนำเสนอไว้ ดังนี้

ประทีป พาโคกหม (2547, หน้า 14) กล่าวว่า iva การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การจัดประชุมเพื่อเพิ่มหรือเสริมทักษะบางเรื่องให้แก่ผู้เข้าประชุม ประกอบด้วย การบรรยาย หรือการอภิปรายเนื้อหาต่าง ๆ ติดตามด้วยการลงมือภายใต้การดูแล และให้คำปรึกษา เช่น การประชุมเรื่อง “เทคนิคการติดตามงาน” หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มกับการทำงานร่วมกัน” เป็นต้น ส่วนข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติมี ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะ

หรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
3. เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

4. เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงานให้มี

ประสิทธิภาพ

บุคคลที่เกี่ยวข้องวิทยาการ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาหรือเรื่องที่จะจัดประชุม
เชิงปฏิบัติการและให้ความรู้ ชี้แนะในการทำงานแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ขณะเมื่อจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการขึ้น
2. เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ
ครั้งนั้น

3. เป็นผู้กำหนดตัวผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ
กำหนดเวลา และหลักสูตรการประชุมด้วย

ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจะเป็นผู้ที่ทำงานในสาขาหรือด้านเดียวกัน
มีปัญหาในการทำงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน
 2. เป็นผู้มีความรับผิดชอบอยู่ในระดับเดียวกัน
ขั้นตอนในการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ
- 2.1 ระยะก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้จัดการ
ฝึกอบรมจะต้องพิจารณาว่ามีปัญหาหรือขัดข้องอะไรเกิดขึ้น ซึ่งจำเป็นในการฝึกอบรม
ในด้านใด เมื่อทราบความจำเป็นของการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ก็จะต้องกำหนด
วัตถุประสงค์ กำหนดหลักสูตรและระยะเวลา กำหนดบุคคลที่จะเข้ารับการประชุม
เชิงปฏิบัติการ กำหนดเนื้อหาสาระสำคัญของหลักสูตร เมื่อได้กำหนดแล้วผู้จัดการประชุม
เชิงปฏิบัติการ ต้องแบ่งหลักสูตรออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นทฤษฎี มีผู้จัดการประชุม
เชิงปฏิบัติการจะต้องพิจารณาว่า ในภาคทฤษฎีนี้จะมีหัวข้อวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยแก้ปัญหา
ข้อขัดข้องหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ ส่วนที่สองเป็นการปฏิบัติ หรืออาจจะเป็นการที่
ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการมาประชุมปรึกษาหารือ ประชุมแก้ปัญหาข้อขัดข้อง
โดยอาจจะจัดแบ่งกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย ๆ ก็ได้ ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการจะต้อง
คัดเลือกผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ และต้องแจ้งให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเตรียมตัวด้วย
การเตรียมกลุ่มย่อย เนื่องจากเมื่อผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ข้อมูลของปัญหาข้อขัดข้อง
ต่าง ๆ มาแล้ว ก็จะแยกปัญหาเป็นข้อ ๆ และแบ่งกลุ่มประชุมแบ่งแยกตามหัวข้อเหล่านั้น

2.2 ระยะระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2.1 ชี้แจงขั้นตอนและวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ให้ผู้เข้ารับการประชุมนำว่ากลุ่มใด หัวเรื่องใดบ้าง

2.2.2 การบรรยายหรือการอภิปรายทางวิชาการ

โดยวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นการเสนอแนะหรือชี้แนวทางให้ทราบปัญหาข้อขัดข้องหรือแนวทางการพิจารณาประเด็น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการใช้เป็นแนวทางยึดถือ หรืออ้างอิงในการพิจารณาปัญหาในกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่

2.2.3 การประชุมกลุ่มย่อยหรือกลุ่มใหญ่

จุดมุ่งหมายก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้ใช้หลักวิชาการที่ได้รับจากวิทยากรผู้บรรยาย หรือการอภิปรายมาพิจารณาประกอบการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ของแต่ละคน ในกลุ่มจะประชุมแลกเปลี่ยนประเด็นความรู้หรือให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม หรืออาจจะเป็นการประชุมกลุ่มเพื่อช่วยกันฝึกปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามวิธีการที่ดีที่สุดที่คิดว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือคิดว่าจะแก้ปัญหาได้

2.2.4 การประชุมกลุ่มไม่ว่าจะเป็นการช่วยกัน

แก้ปัญหาหรือฝึกปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งเสร็จแล้ว กลุ่มจะนำผลการประชุมกลุ่มมารายงาน โดยจะกำหนดสภาพขอบเขตของปัญหา/เรื่อง สาเหตุ และวิธีการแก้ปัญหาหรือแนวทางการปฏิบัติพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ เสนอต่อที่ประชุมใหญ่

1) ที่ประชุมใหญ่พิจารณารายงานการประชุม

กลุ่มของกลุ่มย่อยทุก ๆ กลุ่ม เพื่อปรับปรุงและแก้ไขหรือเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วกลุ่มย่อยจะนำข้อมูลที่ปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมไปเขียนรายงานให้สมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง แล้วนำกลับมาเสนอผลการประชุมใหญ่อีกครั้ง หากที่ประชุมใหญ่ลงมติยอมรับรายงานการประชุมครั้งนั้น ก็ถือว่ารายงานเหล่านี้เป็นรายงานหรือมติของที่ประชุมใหญ่

2) มติที่ประชุมใหญ่นี้ ผู้เข้ารับการประชุม

เชิงปฏิบัติการทุกคนจะต้องปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 ระยะการประชุมเชิงปฏิบัติการ หลังจากจบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการควรจะได้จัดให้มีการประเมินผล และติดตามผลเพื่อพิจารณาว่า เมื่อจบหลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องหรือปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

และมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด และประสบความสำเร็จเพียงใด การเตรียมสถานที่
ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการควรจะได้จัดสถานที่ ดังนี้

1) ห้องประชุมควรจะมีกว้างขวางพอควร

เมื่อแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการออกเป็นกลุ่มย่อยแล้ว กลุ่มจะห่างกันพอควร

2) อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีพร้อม

3) เตรียมเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ สำหรับ

การค้นคว้าล่วงหน้าและนำมาไว้ ณ ห้องประชุมเชิงปฏิบัติการ

สิ่งที่น่าสนใจเมื่อใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีส่วนร่วม
ได้มาก

2. ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีโอกาสกำหนด
เป้าหมายและวิธีการปฏิบัติได้เอง

3. ทำให้ผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีวิธีการแก้ปัญหา
และฝึกทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. เราควรมีความสนใจผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการทุกคน
ขอควรคำนึง

1. ทั้งวิทยากรและผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ
ต้องมีเวลาให้กับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2. ต้องใช้อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกมาก

3. สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย

4. ผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ ต้องพร้อมที่จะทำงาน

คนเดียว และทำงานเป็นหมู่คณะ

จุดเน้นของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการที่จะปรับปรุง
การศึกษา โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและอาศัยการเรียนรู้จากผลสืบเนื่องของการ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยที่ต้องนำตัวเอง
เข้าไปร่วมในกิจกรรม เป็นการประชุมที่บุคคลจะต้องดำเนินการเพื่อที่จะปรับปรุงงานที่ตน
ปฏิบัติอยู่ และใช้แนวทางปฏิบัติของบุคคลอื่นเป็นข้อมูลหาคำตอบ

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการผ่านขั้นตอน

ช่องการสะท้อนภาพตนเองในลักษณะเกลียวสว่าน ซึ่งมีวัฏจักรของการวางแผน การดำเนินการ การสังเกต การสะท้อนข้อมูล และหลังจากนั้นก็ย้อนกลับไปวางแผน การดำเนินการ การสังเกต และการสะท้อนข้อมูลเพื่อการวางแผนต่อไป การเริ่มต้นประชุมเชิงปฏิบัติการที่วิธีหนึ่ง อาจทำได้โดยการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวกับเรื่องราวที่สนใจทั่วไปแล้ว พิจารณาข้อมูลเหล่านั้นว่าสามารถสะท้อนให้เห็นอะไรได้บ้างแล้ว นำมาวางแผนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงด้วยการค้นคว้าหาสิ่งที่ควรจะเปลี่ยนแปลงรวบรวมข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์ และสร้างแผนงานที่ดีเพื่อปฏิบัติการ กล่าวคือ การทำความเข้าใจในประเด็นปัญหา และเพื่อพัฒนาและปฏิรูปโดยผ่านกระบวนการของการประชุมเชิงปฏิบัติการ แต่ในการสะท้อนภาพจากข้อมูลในเกลียวสว่านของการปฏิบัติงานนั้น จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนอย่างมีระบบ โดยผ่านการกลั่นกรอง วิพากษ์วิจารณ์จากกลุ่มผู้ร่วมดำเนินงานร่วมกัน

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการร่วมมือกันทำงาน

การประชุมประเภทนี้ต้องมีความรับผิดชอบในการกระทำเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นขยายขอบเขตของความร่วมมือระหว่างกลุ่มที่ทำงานด้วยกันโดยตรงให้กว้างขวางที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อผลของการปฏิบัติที่จะตามมา

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ก่อให้เกิดชุมชนแบบพัฒนา

ตัวเอง โดยสมาชิกจะเข้าร่วมกิจกรรมและให้ความร่วมมือทุกขั้นตอนของกระบวนการประชุม (การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การสังเกต และการสะท้อนของข้อมูล) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างชุมชนให้พึ่งตนเอง มีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง ในด้านความสัมพันธ์ของเหตุการณ์การปฏิบัติ และผลสืบเนื่องที่ตามมามีความเป็นอิสระ ในการที่จะคิดเกี่ยวกับสถาบันและตนเอง เพื่อที่จะสร้างกฎระเบียบและคุณค่าทางสังคมของตนเองขึ้น

6. การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้

อย่างมีระบบที่บุคคลปฏิบัติตามเจตนาที่ไตร่ตรองดีแล้ว ซึ่งไม่ใช่เป็นการกระทำโดยบังเอิญหรือไม่มีแผนงาน แต่เป็นกระบวนการของการใช้สติปัญญาอย่างรอบคอบ เพื่อที่จะดำเนินการใด ๆ ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ (มีข้อมูลพร้อมเพรียงที่จะยอมรับในการปฏิบัติ) โดยผ่านแนวทางของชีวิตที่แน่นอนมีคุณค่าทางการศึกษา

7. การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับบุคคล

ในการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติ สอบถามถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างเหตุการณ์ การกระทำ และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นทำให้เข้าใจสภาพความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ และผลของการกระทำที่กระทบต่อชีวิตของเขา ซึ่งทฤษฎีของการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ พัฒนาตามหลักการนี้ กล่าวคือ ใช้ผลของการกระทำเป็นแนวทางในการวินิจฉัยวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาการกระทำที่ผ่านกระบวนการของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

8. การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล

ทำการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ผ่านมา ซึ่งนำความผิดพลาดมาตรวจสอบ เพื่อปรับปรุง การปฏิบัติในครั้งต่อไป

9. การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการเปิดใจกว้าง

ในการรวบรวมข้อมูลหรือเหตุการณ์ โดยไม่เพียงแต่เก็บรายละเอียดที่จะอธิบายสิ่งที่จะเกิดขึ้น อย่างชัดเจน ถูกต้องที่สุดเท่านั้น แต่จะรวบรวมและวิเคราะห์ พร้อมทั้งตัดสินใจชี้ขาด ปฏิบัติได้ตอบและความประทับใจกับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้นด้วย

10. การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการเก็บเรื่องราวส่วนตัว

ซึ่งเราสามารถจะบันทึกความก้าวหน้าและสะท้อนความคิดเห็นของเราเกี่ยวกับการเรียนรู้ 2 ชุดคู่ขนานกัน คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติที่เราากำลังศึกษาอยู่ ว่าการปฏิบัติ ของเรากำลังพัฒนาไปอย่างไร และการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการการปฏิบัติ การ การศึกษา ซึ่งโครงการวิจัยปฏิบัติการของเราดำเนินไปอย่างไร

11. การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการทางการเมือง

เพราะการวิจัยนี้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อคนอื่น ด้วยเหตุผลนี้การประชุมเชิง ปฏิบัติการจะทำให้เกิดการต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในตัวของผู้วิจัยและผู้อื่นอีกด้วย

12. การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับคน

ในการวิเคราะห์ขั้นวิกฤติเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เขาดำเนินอยู่ สภาพการณ์เหล่านั้น เป็นระบบของสถาบัน หรือแบบของการต่อต้านที่นักประชุมเชิงปฏิบัติการพบ ก็คือ การเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างแนวทางใหม่กับแนวทางเดิม ที่ได้รับการยอมรับในสถาบันอยู่แล้ว เช่น การยอมรับในแง่ของการสื่อสาร การปฏิบัติ การตัดสินใจ และงานด้านการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์อย่างวิกฤติในสถาบันหนึ่งนั้น นักประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถเข้าใจถึงรากฐานของการต่อต้านและความขัดแย้ง โดยมีการแข่งขันระหว่างการปฏิบัติแนวคิดด้านการศึกษาและคุณค่าด้านองค์กรและ

การตัดสินใจ ซึ่งความเข้าใจนี้จะช่วยให้นักวิจัยปฏิบัติการสามารถผ่านพ้นอุปสรรคและการต่อต้านนี้ไปได้ เช่น การขอความร่วมมือกับผู้อื่นในกระบวนการวิจัย ชักชวนให้ผู้อื่นตรวจค้นการกระทำหรือการปฏิบัติงาน หรือโดยการทำงานร่วมกันในบริบทของโรงเรียนที่กว้างออกไป เพื่อที่จะเข้าใจระบบการศึกษาดีขึ้น เข้าใจระบบการตัดสินใจและงานการศึกษาด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

13. การประชุมเชิงปฏิบัติการเริ่มต้นด้วยงานเล็ก ๆ

โดยการทำงานกลุ่ม กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเพียงบุคคลเดียวก็สามารถจะลงมือทำได้และขยายงานต่อไปเพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเป็นการวิพากษ์วิจารณ์แนวคิดหรือสถาบัน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปนโยบายหรือแนวปฏิบัติในชั้นเรียน โรงเรียน หรือระบบในวงกว้างออกไป

14. การประชุมเชิงปฏิบัติการเริ่มจากวัฏจักรเล็ก ๆ

ของการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนภาพ ซึ่งจะช่วยให้เนียนประเด็นปัญหาแนวคิด และข้อตกลงเบื้องต้นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การนิยามปัญหาที่มีพลังสูงขึ้น เมื่อการดำเนินงานก้าวหน้าต่อไป

15. การประชุมเชิงปฏิบัติการเริ่มจากผู้ทำงานร่วมมือกัน

ในกลุ่มเล็ก ๆ แต่จะกว้างขวางในการปฏิบัติงานในชุมชน จนขยายผลของการปฏิบัติงานออกไป

16. การประชุมเชิงปฏิบัติการจะช่วยให้เราสามารถ

รวบรวมบันทึกความก้าวหน้าต่าง ๆ เช่น บันทึกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านกิจกรรม และการปฏิบัติบันทึกความเปลี่ยนแปลงของสื่อภาษา บันทึกการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคม และรูปแบบขององค์กรที่อธิบายคุณลักษณะของการปฏิบัติ บันทึกพัฒนาการในการรอบรู้เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

17. การประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้เราให้เหตุผลเกี่ยวกับ

งานด้านการศึกษาแก่บุคคลอื่นใด โดยสามารถแสดงให้เห็นถึงเหตุการณ์ที่เรานำมาใช้การวิเคราะห์และการตรวจสอบเหตุผล ว่าเรากำลังทำอะไรในการพัฒนาเหตุผลเหล่านี้ เราอาจจะขอให้ผู้อื่นพิจารณาการปฏิบัติงานของเราในแง่ของทฤษฎีและหลักฐานเพื่อการสะท้อนผลการปฏิบัติด้วยตนเองอีกด้วย

สรุป การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการจะได้ร่วมกิจกรรมและให้ความร่วมมือทุกขั้นตอนของกระบวนการประชุม ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และต่อการพัฒนาวิชาชีพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือเชิงวิชาชีพ ในภาษาไทยมีการใช้อย่างหลากหลาย เช่น ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาการ ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ชุมชนครู เพื่อศิษย์ชุมชน กัลยาณมิตรเพื่อศิษย์สำหรับในภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า “Professional Learning Community” ชื่อย่อ คือ “PLC” ในสังคมไทยเรามีการใช้คำว่า “Teaching Learning Community” ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561, หน้า 2) ได้ให้หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการเรียนรู้ผ่านบทเรียน (Lesson Study) ที่ช่วยให้ครูรู้และเข้าใจศักยภาพของตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นกระบวนการที่เกิดในห้องเรียนคุณภาพ อันประกอบด้วย การมีแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การใช้สื่อ ICT การใช้วินัยเชิงบวก การวัดและประเมินผลรอบด้าน ภายใต้กระบวนการสอนแนะ (Coaching) และกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2554, หน้า 272) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจกัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การนำวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 139) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ว่าหมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skill) โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิดการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ นั่นคือการ “พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง” (CQI-Continuous quality improvement) และอีกความหมายหนึ่งที่ วิจารย์ พานิช ได้เสนอไว้ในหนังสือ วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ว่า PLC คือ กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 324) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้ในลักษณะที่ต่อเนื่อง มีกระบวนการร่วมมือ การเสวนาสะท้อนคิด ซึ่งสามารถทำให้ระบบและบุคคลสามารถเข้าใจรวมทั้งประสบการณ์เรียนรู้ เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญร่วมกันในสิ่งที่เห็นร่วมกันผ่านทางการปฏิสัมพันธ์ภายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ที่ลึก รวมทั้งคำแนะนำในการแก้ไขปัญหา และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2562, หน้า 131) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะผู้บริหาร ชุมชน ร่วมกับครูผู้สอนเป็นการชุมนุมทางวิชาการ หรือประสบการณ์เรียนรู้จากการปฏิบัติ มีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิดอย่างเป็นระยะ ๆ และทำอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

DuFour & Mattos (2013, pp. 34-40) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Toole & Louis (2002, p. 11 อ้างถึงใน วิจารย์ พานิช, 2555, หน้า 139) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยในเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

King & Newmann (2001, pp. 86–94) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นลักษณะของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน (Collective enterprise) โดยมีเป้าหมายของการปฏิบัติงาน คือ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู ให้เป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่เป้าหมาย คือ การเรียนรู้ของนักเรียน

จากการศึกษาความหมายเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานของครู ให้เป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การเสวนาสะท้อนคิด การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ การให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา และการสะท้อนผล การปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม

2. องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, หน้า 19–21) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน
3. การร่วมมือร่วมพลัง
4. การชี้แนะการปฏิบัติงาน
5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ

สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2553, หน้า 133) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
3. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้
4. สภาพการที่สนับสนุน
5. มีแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน
6. ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 51-56) ได้ให้ความเห็นว่า ชุมชนเรียนรู้ครู
เพื่อศิษย์ (Professional Learning Community) ประกอบด้วย

1. ผู้นำมีวิสัยทัศน์
2. การกำหนดเป้าหมาย
3. ความเชื่อและค่านิยม
4. แนวปฏิบัติ
5. การสนับสนุน เช่น การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

การละลายพฤติกรรม การส่งเสริมความสุภาพ การฉลองความสำเร็จ

6. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อทำให้ความเป็นชุมชนแน่นแฟ้นขึ้น เช่น

Facebook

7. การสร้างทีม โดยทำให้ทุกคนเข้าร่วมเป็นสมาชิกและมีความเข้มแข็ง
8. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ทุกคนมีความรู้สึก

เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของครู (PLC) ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม
2. ความเป็นผู้นำและการชี้นำ
3. สิ่งแวดล้อมเชิงบวก
4. การปฏิบัติส่วนบุคคล

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 93-102) ได้จำแนกองค์ประกอบของชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. การพัฒนาวิชาชีพ
3. ชุมชนกัลยาณมิตร
4. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
5. ภาวะผู้นำร่วมและสนับสนุน
6. การเรียนรู้ของผู้เรียน
7. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

สมุทร สมปอง (2558, หน้า 18) สรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักร่วมกัน
2. การวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
3. การร่วมมือกันปฏิบัติงาน
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน
5. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

วิริยะ วรายุ (2559, หน้า 28-30) ได้จำแนกองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร
6. โครงสร้างสนับสนุน

ชวลิต ชูกำแพง (2559) ได้จำแนกองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
3. ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ
4. แบ่งปันประสบการณ์
5. สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน

DuFour & Eaker (1998, อ้างถึงใน สมุทร สมปอง, 2558, หน้า 15) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย

1. ค่านิยมร่วมกัน
2. เป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียน
3. การร่วมมือร่วมพลัง

4. การชี้แนะการปฏิบัติ

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ

McMillan & Chavis (1986, อ้างถึงใน ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ทีม โดยสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำให้มีส่วนร่วมในการทำงาน

2. การทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มชนหรือชุมชนมากที่สุด

3. ความต้องการและการตอบสนองโดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความรู้ ความคิด และความรู้สึกของตน รวมทั้งการซักถาม

4. กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยสมาชิกมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก รวมทั้งการให้และการรับข้อมูล

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยรวบรวมและสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการ	องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	McMillan & Chavis (1986)	DuFour & Eker (1998)	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553)	สิริวิทย์ พิเศษสินธุ์ (2553)	วิภากรรณ์ พานิช (2555)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2558)	สมุทรา สมบอง (2558)	วิริยะ วรายุ (2559)	ชวลิต ชูแก้วแพง (2559)	ความถี่	ร้อยละ
1	มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
2	การวางแผนกำหนดเป้าหมายร่วมกัน		✓	✓		✓			✓			4	40
3	การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		7	70
4	เรียนรู้สู่การปฏิบัติ	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	70
5	การชี้แนะและสะท้อนผลการปฏิบัติ	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	7	70
7	ความเป็นผู้นำ				✓		✓	✓		✓	✓	5	50
8	การสนับสนุน				✓	✓		✓		✓		4	40
9	มีแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน				✓							1	10
10	ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์				✓							1	10
11	เทคโนโลยีสารสนเทศ					✓						1	10

ตาราง 6 (ต่อ)

	นักวิชาการ												
	องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	McMillan & Chavis (1986)	DuFour & Eaker (1998)	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553)	สิริวิทย์ พิเศษพิสัย (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2558)	สมพร สมปอง (2558)	วิริยะ วราญ (2559)	ชวลิต ชูศักดิ์ (2559)	ความถี่	ร้อยละ
12	สภาพแวดล้อมเอื้อหนุน						✓				✓	2	20
13	การปฏิบัติส่วนบุคคล						✓					1	10
14	การพัฒนาวิชาชีพ							✓				1	10
15	ชุมชนกัลยาณมิตร							✓		✓		2	20
16	การสร้างความตระหนักร่วมกัน								✓			1	10
	รวม	3	4	4	6	7	4	7	5	6	5	-	-

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีองค์ประกอบหลายองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน และมีความแตกต่างกันบ้างเพียงเล็กน้อย ในส่วนที่แตกต่างกันนั้น หากพิจารณาแล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกัน ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2) เรียนรู้สู่การปฏิบัติ
- 3) การชี้แนะและสะท้อนผลการปฏิบัติ
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) ความเป็นผู้นำ

3. หลักการสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ซาโต มานาบุ (2559, หน้า 70-92) ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิรูปโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของประเทศญี่ปุ่นและอีกหลายประเทศ ได้กล่าวถึงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ในหนังสือการปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริงไว้ ดังนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นส่วนสำคัญของวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่จะทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่เด็ก ๆ ได้เรียนรู้ร่วมกัน ครูเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตน และผู้ปกครอง และผู้คนในชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปฏิรูปโรงเรียน โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน และสิ่งที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จได้นั้น คือ ในห้องเรียนจะต้องมีการนำการเรียนรู้ 14 แบบ รวมมือรวมพลัง (Collaborative Learning) มาใช้จริง และในห้องพักครู ครูจะต้องมีการสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงาน (Collegiality) ด้วยการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงผู้ปกครองและผู้คนในชุมชนท้องถิ่น รวมมือกับครูเพื่อวางแผนชั้นเรียนร่วมกัน เพื่อนำทฤษฎีไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก่อให้เกิดระบบกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องผ่านระบบกิจกรรม 3 ส่วน ได้แก่ 1) การเรียนรู้แบบรวมมือรวมพลังในห้องเรียน 2) การสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงาน 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ระบบเหล่านี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐาน ความสัมพันธ์แบบรับฟังเสียงของผู้อื่นและรับฟังซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้เกิดการปฏิรูปชั้นเรียน ด้วยการเรียนรู้แบบรวมมือรวมพลัง (Collaborative Learning) ซึ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ซึ่งกันและกันมากกว่าการคุยกันแบบธรรมดาทั่วไป และมีเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มี 3 ประการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ตามสภาพจริง 2) ความสัมพันธ์แบบเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3) การเรียนรู้แบบก้าวกระโดดเป็นการเรียนรู้แบบท้าทายและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงานของครู ทำให้ครูเติบโตในฐานะของผู้เชี่ยวชาญ นั่นคือ การบูรณาการทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง

5. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้น้ำหนึ่งใจเดียวกันกับผู้ปกครอง และความร่วมมือกับคณะกรรมการการศึกษา เป็นการชี้ให้เห็นถึงมิติใหม่ของการงานการศึกษาที่เป็นความรับผิดชอบของผู้ใหญ่ที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อเด็ก ๆ ทั้งครูผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการที่จะมาร่วมวางแผนชั้นเรียน

สนอง โลหิตวิเศษ (2559, หน้า 32-33) ได้กล่าวถึง หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. หลักการมีผู้นำที่ดี ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงาน และการกระตุ้นให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งก็คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

2. หลักการมีกรรมกรการชุมชนที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี ชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องมีกรรมกรการชุมชนที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานโปร่งใส

3. หลักการมีส่วนร่วม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เปิดโอกาส และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตาม มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน มีสมาชิกชุมชนที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ในทุกกระบวนการ

4. หลักของผู้มีส่วนได้เสีย มีการสร้างความรู้สึก ความตระหนักถึง การดูแล รักษา ทะนุถนอม การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของคนในชุมชน สร้างความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกัน และเป็นส่วนของกลุ่มหรือชุมชน ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ช่วยเหลือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน เหตุการณ์ ความคิดเห็น ความรู้ อารมณ์ และความรู้สึกนึกคิด

5. หลักการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้นำผลเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นวิธีการที่มีความต่อเนื่อง มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

6. หลักความสนใจ เนื้อหาสาระเป็นเรื่องที่สนใจร่วมกัน หรือมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเองและมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีหรือสิ่งใหม่หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

7. หลักการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี มีระบบการจัดเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชน รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบเข้าใจได้ง่าย

8. หลักการสร้างเครือข่ายและการติดตามผล มีการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง เครือข่ายเพื่อสามารถประสานเกื้อกูลกันระหว่างศูนย์การเรียนรู้กับชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายระหว่างศูนย์การเรียนรู้อื่น ๆ มีการสร้างเครือข่าย

ความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน มีความร่วมมือในด้านทุนกิจกรรม วิชาการ องค์ความรู้ การตลาด ฯลฯ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่าง เชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ประเมินและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมการพัฒนา ในทุกบริบท

ชวลิต ชูกำแหง (2559, หน้า 4-5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไว้ว่า สถานศึกษาที่นำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ ทำให้เกิดการพัฒนาคูและป็นยุทธศาสตร์สำคัญของสถานศึกษา ในการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งพบการเปลี่ยนแปลงใน 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ไปใช้ในองค์การ ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พูดคุยกันและเข้าใจกันมากขึ้น ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานของครู มีความแตกฉานในการออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้มากขึ้น มีการรับรู้ข้อมูลสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีแรงบันดาลใจในการพัฒนางาน พัฒนาผู้เรียนมากขึ้น ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า นักเรียนขาดเรียนน้อยลง นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม

พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2561, หน้า 132) ได้กล่าวถึง หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไว้ในหนังสือการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา ได้แก่

1. รวมพัฒนาให้เด็กทุกคนเกิดผลการเรียนรู้ (No Child Left Behind)
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและชุมชนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน (Sharing & Vision)
3. มีการทำงานแบบร่วมมือกันเกิดวัฒนธรรมของการทำงาน แบบรวมพลัง (Culture of Collaboration)
4. มีผู้เชี่ยวชาญเยี่ยมเยียนให้ความรู้รวมทั้งไปทัศนศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์ (Expert and Visit Study)

5. มีการสะท้อนคิดและสุนทรียสนทนา (Reflection and Dialogue)

สรุปได้ว่า หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ครู นักเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง ซึ่งทุกฝ่ายต้องร่วมพลังกันในทุก ๆ กระบวนการ ประกอบด้วย หลักการการมีส่วนร่วม หลักการมีผู้นำที่ดี หลักการเรียนรู้ร่วมกัน

หลักความสนใจ หลักการบริหารจัดการที่ดี หลักการจัดสร้างระบบจัดเก็บและนำความรู้ที่ดีมาใช้ในองค์กร และหลักการสร้างเครือข่ายและติดตามผล ส่งผลให้เกิดความมั่นใจว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้ ก่อเกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ รวมพลัง และสามารถวัดผลสำเร็จที่เกิดขึ้นได้จากการทำงาน

DuFour (2004, อ้างถึงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2561) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. การสร้างความมั่นใจว่านักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ (Ensuring that Students Learn) คือ การมุ่งมั่นที่การสอนเพื่อให้มีความสำคัญกับการเรียนรู้ เพราะมีความเชื่อว่าการกิจหลักของการจัดการศึกษาในโรงเรียนไม่ใช่เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้รับการสอนจากครู เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ผู้บริหาร ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องจะตั้งคำถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญ เช่น ลักษณะและการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จที่จะช่วยให้นักเรียนบรรลุเป้าหมาย ในระดับสูง การนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ในโรงเรียน ข้อผูกพันในการสร้างโรงเรียน และการติดตามความก้าวหน้า เพื่อนำไปสู่รากฐานความแข็งแกร่งของโรงเรียนในอนาคต คำถามที่ช่วยผลักดันการทำงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ ได้แก่ 1) เราต้องการให้นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไรบ้าง 2) เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ 3) เมื่อนักเรียนบางคนประสบปัญหาในการเรียนรู้ เราจะตอบสนองต่อปัญหานั้นอย่างไร และ 4) เมื่อเรารู้ว่านักเรียนได้เรียนรู้แล้ว เราจะปฏิบัติต่อเขาอย่างไร

2. การมีวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (A Culture of Collaboration) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีโครงสร้างการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงาน และบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้สำหรับทุกคน กระบวนการเชิงระบบ คือ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครูจะต้องทำงานร่วมกัน ร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ร่วมกันเรียนรู้และทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมและชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. การมุ่งเน้นไปสู่ผล (A Focus on Results) คือ การวัดประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถวัดได้จากผลที่เกิดขึ้นของการทำงานร่วมกันในการพัฒนาปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นงานหลักและงานประจำ

ของครูและผู้บริหารทุกคนในสถานศึกษา ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ ครูทุกคนในทีมต้องร่วมมือร่วมพลังกันเรียนรู้และสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนต่าง ๆ มีดังนี้

1) การระบุระดับความสำเร็จและความต้องการจำเป็นของนักเรียนในปัจจุบัน 2) การกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนา 3) การทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย และ 4) การเรียนรู้และแสดงหลักฐานความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งแต่ละแผนของการพัฒนาจะสอดคล้องตามกระบวนการทำงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย กระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สร้างทีมชุมชนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการจัดตั้งทีม PLC และร่วมกันกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีม

ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกแต่ละคนจะแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และกำหนดประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน

ขั้นที่ 3 เสริมสร้างความรู้ความสามารถ เป็นขั้นตอนการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ให้กับครูผู้ช่วยด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการศึกษาเนื้อหาสาระจากใบความรู้ในแต่ละหน่วย รวมทั้งการปฏิบัติตามภาระงานในสถานการณ์ที่ออกแบบไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 นำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เป็นขั้นตอนที่ครูผู้ช่วยนำความรู้ไปปฏิบัติการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น โดยมีทีมเป็นพันธมิตรร่วมสังเกตการสอน และนำข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของสมาชิกในกลุ่มมาวิเคราะห์ผล และให้ข้อเสนอแนะร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูผู้ช่วยเป็นรายบุคคล ให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนมีคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี โดยกำหนดการสังเกตการสอนตามสภาพจริงในชั้นเรียน โดยกำหนดภาระงานที่ต้องปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้

- 1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วยการเรียนรู้
- 2) แผนการจัดการเรียนรู้
- 3) การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน

ในชั้นเรียน

ขั้นที่ 5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนผล เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเป็นการสรุปผลการจัดการเรียนการสอน เป็นการสะท้อนผล การพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูแบบกัลยาณมิตร

4. ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 324) ได้เสนอลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ว่าเป็นชุมชนที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้ในลักษณะที่ต่อเนื่องมีกระบวนการแห่งความร่วมมือที่เป็นพลวัตรในการเสวนาสะท้อนคิด ซึ่งสามารถทำให้ระบบและบุคคลใช้ความสามารถในการเพิ่มความเข้าใจ รวมทั้งประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งสามารถทำให้ระบบและบุคคลใช้ความสามารถในการเพิ่มความเข้าใจ รวมทั้งประสบการณ์การเรียนรู้เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญร่วมกัน ในสิ่งที่เห็นร่วมกันผ่านทางการปฏิสัมพันธ์ภายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ลึก รวมทั้งคำแนะนำในการแก้ปัญหา และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560, หน้า 34-41) ได้สรุปว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ควรมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์อันดี และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้
2. เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน โดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน มีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ
3. เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครูผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ พร้อมทั้งจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
4. เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ โดยคุณลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้น เป็นต้นทุนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในที่สุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว คือ ตัวบ่งชี้ว่าครูได้รับการพัฒนาให้ยกระดับความเป็นนักวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

DuFour & Eaker (1998) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญ ประกอบด้วย

1. มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกัน (Shared Vision Mission and valued-Focus on Student Learning) การที่สมาชิกทุกคนได้ร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม จะทำให้สมาชิกเกิดความตระหนักร่วมกันและเป็นความรับผิดชอบ ร่วมกันในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และโรงเรียน เป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีความกระฉับกระช่าย
2. การสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือร่วมพลังที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Collaborative Culture with a Focus on Learning) การร่วมมือร่วมพลังของทีม ทั้งนี้ จะเป็นไปในลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นั่นคือ การปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนกลุ่มและโรงเรียน
3. การสืบเสาะหาความรู้เพื่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศในสภาพการณ์ที่เป็นจริง ในปัจจุบัน (Collective Inquiry into Best Practice and Current Reality) ครูนักการศึกษา ในกลุ่มจะรวมตัวกันสืบเสาะหาความรู้อย่างกระหายใคร่รู้ และเปิดรับทางเลือกใหม่ เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศในด้านการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน เกิดความกระฉับกระช่าย ในวิธีปฏิบัติงานและร่วมกันประเมินการเรียนรู้ที่แท้จริง ซึ่งเกิดขึ้นกับผู้เรียน
4. การปฏิบัติจริงร่วมกัน (Action Orientation: Learning to Doing) สมาชิก จะเน้นการนำแนวคิดและมุมมองไปสู่การปฏิบัติจริง ลงมือทำจริง ทั้งการสืบเสาะหาแนวทาง และการปฏิบัติจริงร่วมกันในลักษณะของทีมจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และลึกซึ้งขึ้นมากกว่าทำคนเดียว
5. การมีพันธสัญญาาร่วมกันในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Commitment To Continuous Improvement) สมาชิกทุกคนจะต้องร่วมกันแสวงหาวิธีการบรรลุเป้าหมาย ของโรงเรียน ร่วมกันดำรงวัฒนธรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เรื่อยไป
6. ให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้น (Result Orientation) ผลในที่นี่จะพิจารณา ในทุกมิติทั้งด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การร่วมมือร่วมพลัง การร่วมสืบเสาะหาความรู้ การปฏิบัติและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของครูควบคู่กันไป อย่างไรก็ตามในแง่ของการเรียนรู้ ของนักเรียน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนนั้น (Focus on Student Learning) เสนอแนะว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพต้องตอบคำถามสำคัญที่สมาชิกของชุมชนจะต้องร่วมกัน คือ

6.1 เราต้องสอนอะไรกับนักเรียน

6.2 เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้นั้นแล้ว

6.3 เราจะตอบสนองหรือจัดการอย่างไรกับนักเรียนที่มีปัญหา

การเรียนรู้โดยยาก

สรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะสำคัญ คือ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังที่มุ่งเน้น การเรียนรู้ การปฏิบัติจริงร่วมกันการแลกเปลี่ยนและสะท้อนผลการปฏิบัติ การมีพันธสัญญา ร่วมกันในการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อดุลย์ ไพโรธมภ์ (2558, หน้า 88-91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา หลักสูตรเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของครูประถมศึกษา ตามแนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเป็นครุณักวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาหลักสูตร เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของครูประถมศึกษา ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในการเป็นครุณักวิจัย และศึกษาผลการใช้หลักสูตร ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พัฒนาหลักสูตร ศึกษาผลการใช้หลักสูตร และประเมิน หลักสูตร กลุ่มตัวอย่างในขั้นการใช้หลักสูตรเป็นครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ ความมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรม การวัดและประเมินผล และแนวทางการใช้ หลักสูตร มีกิจกรรมหลัก 3 กิจกรรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การทำวิจัยในชั้นเรียน และการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติ และ 2) ผลการใช้หลักสูตร พบว่า จากการสังเกต พฤติกรรม ครูมีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในระดับมากที่สุด และมีผลงานนวัตกรรม ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในระดับมากที่สุด

ณัฐชา แก้วเนตร (2561, หน้า 292-296) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา ระบบพัฒนาครูโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ในการจัดการเรียนรู้ คณิตศาสตร์สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของระบบพัฒนาครูโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย ผู้บริหาร หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอน

คณิตศาสตร์ทรัพยากรที่มาสับสนุนการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์หลักสูตร การกำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้ การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการวัด และประเมินผล ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย ครูมีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ด้านข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย การรายงานผล และการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตามข้อเสนอแนะ

2. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของระบบพัฒนาครูโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า สภาพปัจจุบันมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านกระบวนการ สภาพปัจจุบันมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผลผลิต สภาพปัจจุบันมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านข้อมูลป้อนกลับ สภาพปัจจุบันมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ระบบพัฒนาครูโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัย (Input) ประกอบด้วย ผู้บริหาร หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ทรัพยากรที่มาสับสนุนการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อม (Process) มีการทำงานผ่านหน่วยระบบย่อย ทั้ง 6 หน่วยระบบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การวิเคราะห์หลักสูตร 3) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 4) การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 5) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผลโดยขับเคลื่อนผ่านกระบวนการของแนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การปฏิบัติงานร่วมกัน และ 3) การสะท้อนผลร่วมกัน ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ด้านข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย การรายงานผล และการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตามข้อเสนอแนะ ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการนำระบบพัฒนาครูโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้ พบว่า

- 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ มีคะแนนทดสอบหลังการใช้ระบบสูงกว่าก่อนการใช้ระบบ
- 2) ครูมีความสามารถจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก

อ้อมพร ชะนะดิษฐ์ (2562, หน้า 220-221) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาคำบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 73 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ด้านวิสัยทัศน์รวม จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก จำนวน 12 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลโครงสร้างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าไค-สแควร์ = 87.80 ไม่นัยสำคัญทางสถิติ $df = 89$, $p\text{-value} = 0.51$, $(\chi^2)/df = 0.99$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.96$, $RMSEA = 0.00$, $CN = 708.20$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู (.99) ด้านการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างสมาชิก (.96) ด้านวิสัยทัศน์รวม (.95) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (.95) ด้านการทำงานเป็นทีม (.91)

สุลีพร สุระโชติ (2563, หน้า 169-172) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ศึกษาผลการใช้หลักสูตรและประเมิน

หลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลพบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ประกอบด้วย หลักสูตรแบบทดสอบความรู้ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมิน
ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมชุมชน
แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ แบบวัดเจตคติที่มีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และแบบประเมินหลักสูตร ผลการวิจัย
พบว่า 1) หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบ ได้แก่ เหตุผลและความสำคัญ หลักการ
จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหาแนวคิดและทฤษฎี กระบวนการ พัฒนาครูกิจกรรมการฝึกอบรม
สื่อ ประกอบการอบรม การประเมินผลหลักสูตร และเอกสารประกอบการอบรม ผลประเมิน
ความเหมาะสมของหลักสูตร จากผู้เชี่ยวชาญพบว่า ทุกองค์ประกอบมีคุณภาพ อยู่ในระดับ
มาก 2) ผลการใช้หลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีคุณภาพตามเกณฑ์ จากผลการประเมิน
ผู้เข้ารับการอบรม กล่าวคือ ครูมีความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้หลังอบรมสูงกว่า
ก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสามารถในการออกแบบ
การจัดการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาพรวม
อยู่ในระดับดี มีความสามารถของครูในการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกข้อ และ 3) ผลการ
ประเมินหลักสูตร พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ปริญญ์ อุปลลา (2564, หน้า 163-164) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบ
การสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ
ครูระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม
การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูระดับประถมศึกษา
โดยใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา มีแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มทดลองและ
กลุ่มควบคุม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน กลุ่มละ 10 คน ผลการวิจัยพบว่า
รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) จุดมุ่งหมาย
3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) หลักการ 5) ขอบข่ายของการพัฒนา 6) แนวทางของ
การพัฒนาวัฒนธรรม และ 7) การวัดและประเมินผล โดยมีแนวทางพัฒนาวัฒนธรรม
ตามขั้นตอน คือ 1) การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและค่านิยม

เป้าหมายร่วมกัน 2) การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ 3) การปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร ส่วนผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า 1) วัฒนธรรมการประเมินผลด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลมีคะแนนร้อยละเฉลี่ย 77.00 ด้านทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผลมีคะแนนร้อยละเฉลี่ย 87.00 ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้มีคะแนนเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมาก และด้านการนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่องมีคะแนนเฉลี่ย 4.53 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งวัฒนธรรมการประเมินผลทุกด้านสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) วัฒนธรรมการประเมินผลด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้ และด้านการนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง หลังการทดลองใช้ รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) วัฒนธรรมการประเมินผลทุกด้านหลังการทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การประเมินความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2548, หน้า 76) ให้ความหมายของ “ความต้องการจำเป็น (Need)” จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การนิยามความต้องการจำเป็น ที่อิงโมเดลความแตกต่าง นิยามว่า “ความต้องการจำเป็น” หมายถึง ความแตกต่างระหว่าง “สิ่งที่มุ่งหวัง (สภาพที่คาดหวังหรือสภาพที่ควรจะเป็น)” กับ “สิ่งที่เป็นอย่างจริง (สภาพที่เป็นจริง)” การนิยามในแนวนี้จะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนอง (แก้ไข) จะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น และ 2) การนิยามความต้องการจำเป็น ที่อิงโมเดลการแก้ไขปัญหา นิยามว่า “ความต้องการจำเป็น” หมายถึง การกำหนดสิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งจะต้องทำให้เกิดขึ้นหรือจัดหาเพื่อเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น ความต้องการจำเป็นโดยนิยามนี้จึงเป็นตัวสะท้อนถึงการแก้ไขปัญหาในเรื่องนั้น แต่อย่างไรก็ตาม นิยามที่นิยมใช้กันก็คือ การนิยามในรูปแบบของความแตกต่างตามแบบที่ 1

Barrow & Milburn (1990, pp. 222-224) ได้ให้ความหมาย ความต้องการจำเป็น ว่าหมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่ขาดแคลน หรืออาจจะไม่ขาดแคลนแต่จำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์บางอย่าง

Revire (1996, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 62) ได้ให้ความหมาย ความต้องการจำเป็น ว่าหมายถึง กระบวนการที่มีการดำเนินอย่างเป็นระบบ สำหรับคัดเลือกหรือวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย และการดำเนินโครงการทุกขั้นตอน ผลการประเมินใช้ได้เฉพาะกลุ่มประชากร แต่มีความเป็นระบบบนฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์และเน้นที่ผลลัพธ์

Kaufman, Rojas & Mayer (1993, p. 60 อ้างถึงใน สรรณู กำจัดภัย, 2560, หน้า 101) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาจะให้เกิดผล แล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างดังกล่าว จากนั้นเลือกช่องว่างที่สำคัญที่สุด มาเป็นประเด็นที่จะต้องดำเนินการต่อไป ผลการประเมินความต้องการจำเป็น ทำให้ทราบว่ามีความต้องการอะไรบ้างที่สำคัญที่สุดที่ต้องเติมให้เต็มหรือขจัดออก

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 76) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นมีการจัดลำดับความสำคัญแล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

ศิริพร อาจักษา (2557, หน้า 7) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นและสิ่งที่ปรารถนาจะเกิดขึ้นหรือต้องการให้เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า “การประเมินความต้องการจำเป็น” หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อค้นหาความต้องการจำเป็น (Needs) เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการพัฒนา โดยนำความต้องการจำเป็นที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการตัดสินใจเลือกองค์ประกอบหรือประเด็นที่สำคัญและต้องการแก้ไข

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อค้นหาความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย จากนั้นนำความต้องการจำเป็นที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกองค์ประกอบที่เป็นปัญหาสำคัญสำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบ “หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย”

2. หลักการสำคัญและขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 หลักการสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 80-81) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นอยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการ คือ หลักความแตกต่าง (discrepancy) และหลักความสำคัญ (importance) ดังนี้

หลักความแตกต่าง (discrepancy) หมายความว่า ในกระบวนการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยอาจออกแบบการวิจัยให้มีการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น หรือออกแบบการวิจัยโดยมีนัยของความแตกต่างแฝงอยู่ ด้วยการระบุภาวะที่ไม่พึงประสงค์ แต่ไม่ได้เก็บข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบ เนื่องจากสภาพที่พึงประสงค์กำหนดได้โดยไม่จำเป็นต้องเก็บข้อมูล เช่น ความหิว การเจ็บป่วย อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างไม่ใช่จะบ่งบอกความต้องการจำเป็นเสมอไป ขึ้นอยู่กับ การกำหนดระดับความสำคัญของเป้าหมายที่พึงประสงค์ หากกำหนดไว้สูงมาก ความแตกต่างนั้นก็อาจไม่ใช่ความต้องการจำเป็น เพราะฉะนั้นในการวิจัยประเมินความต้องการต้องมีการกำหนดเป้าหมายให้อยู่ในระดับต่ำสุดที่จะขาดแคลนไม่ได้ มิฉะนั้น จะเกิดผลเสีย

หลักความสำคัญ (importance) หมายความว่า สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นต้องมีความสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนอง และความต้องการจำเป็นนั้น ต้องได้รับการจัดลำดับความสำคัญ (needs prioritization) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ในกิจกรรมการระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) หรือกิจกรรมการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (needs analysis) หรือกิจกรรมการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น (needs solution) จะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในทุกกิจกรรม กล่าวคือ ผลการวิจัยจากกิจกรรมการกำหนดความต้องการจำเป็นจะได้ความต้องการจำเป็นมากมาย จึงต้องจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด และผลจากการวิเคราะห์สาเหตุ จะได้สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นมากกว่าหนึ่งสาเหตุ ก็ต้องจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุว่าสาเหตุใดเป็นสาเหตุหลัก เช่นเดียวกันในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา จะพบว่า มีวิธีการแก้ปัญหาหลายทางเลือก ผู้วิจัยต้องเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด งานวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ ของการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าวข้างต้น

2.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น นักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

Stufflebeam et al. (1985, อ้างถึงใน ศิริพร อาจบัณฑา, 2557, หน้า 16) ได้กล่าวถึง กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น ว่าประกอบด้วย ชุดกิจกรรม ที่มีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน 5 ชุด คือ 1) การเตรียมการที่จะทำการประเมินความต้องการ จำเป็น 2) เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 3) วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 4) รายงานข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น 5) ประเมินความต้องการจำเป็น 6) การนำข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการมา ประยุกต์ใช้ ขั้นตอนเหล่านี้ไม่จำเป็นจะต้องเรียงตามลำดับตายตัว เนื่องจากแต่ละขั้นตอน สามารถเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน และเนื่องจากไม่สามารถหลีกเลี่ยงลักษณะของการเกิดเวียน เป็นวัฏจักรได้

Witkin & Altschuld (2550, อ้างถึงใน นันทิมา ศรีสุวรรณ, 2550, หน้า 13) ได้เสนอโมเดลการประเมินความต้องการจำเป็น ที่เรียกว่า “three-phase model” โดยแบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระดับที่ 1 ก่อนการประเมิน (การสำรวจ) เป็นระยะการเตรียมการ ก่อนการประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกำหนดแผนการดำเนินการ การกำหนด จุดหมายหลักการ กำหนดขอบเขตหรือประเด็นของความต้องการจำเป็น การระบุข้อมูล ที่มีอยู่ที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของความต้องการจำเป็น รวมถึงการกำหนดข้อมูลที่จะรวบรวม แหล่งที่มาของข้อมูล วิธีการ ระดับความสามารถในการใช้ข้อมูล

ระดับที่ 2 ระหว่างการประเมิน (การเก็บรวบรวมข้อมูล) เป็นระยะ การเก็บข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความต้องการ จำเป็นก่อนหลังขั้นแรก การวิเคราะห์สาเหตุ ระดับที่ 1, 2 และ 3 การวิเคราะห์และ สังเคราะห์ข้อมูล

ระดับที่ 3 หลังการประเมิน (การนำไปใช้ประโยชน์) เป็นระยะของการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นก่อนหลังในทุกระดับที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้การพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญห การพัฒนาแผนปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาการประเมินความต้องการจำเป็น การเผยแพร่ผลที่ได้รับ

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 81-82) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า เมื่ออิงหลักการทั้ง 2 ประการ ของกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

Altschuld & Witkin (2000, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 100-101) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นคล้ายคลึงกับการประเมินแบบมีระบบจึงได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมินหรือระยะการสำรวจ
 ในระยะนี้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความต้องการจำเป็น มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงาน โดยกำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูล และพัฒนาแผนการดำเนินงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

ระยะที่ 2 การประเมินหรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล
 ในขั้นนี้จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุ

ระยะที่ 3 หลังการประเมินหรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์
 ในขั้นตอนนี้เป็นการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็น
 ไปใช้ประโยชน์ โดยการเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ คือ จัดลำดับ
 ความต้องการก่อนหลัง และเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำ
 แผนปฏิบัติงาน การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับแก่ผู้ตัดสินใจหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการ
 จัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาหรือนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

บรรพต แสงสุวรรณ (2558, หน้า 104) ได้สรุปขั้นตอนการประเมิน
 ความต้องการจำเป็น ว่ามีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป คือ มีการ
 กำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิควิธีการประเมิน
 การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานและผลการใช้ผลการประเมิน
 ความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์
 ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น
 เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาคือ

3. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีนักการศึกษาหลายท่าน
 พยายามคิดหาวิธีในการจัดลำดับ เพื่อให้ได้ผลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
 แต่เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น
 ด้วยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (มาตราประมาณค่า) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้
 ข้อมูลในส่วนที่เป็น “สภาพที่คาดหวังหรือสภาพที่ควรจะเป็น” และ “สภาพที่มีอยู่จริงใน
 ปัจจุบัน” ดังนั้น จึงขอเสนอเพียงแต่เทคนิควิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ
 จำเป็น สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม ที่เรียกว่า “วิธี Priority Needs
 Index หรือดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) แบบปรับปรุง” ซึ่งเป็นสูตร
 การหาความต้องการจำเป็นที่ปรับปรุงมาจากสูตร PNI เดิมที่ใช้ว่า $PNI = (I - D)$ คูณด้วย I
 และปรับใหม่โดยเอาผลต่างของ I-Dหารด้วย D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็น
 ให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับ
 ของสภาพที่มีอยู่ในปัจจุบัน (D) เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพ
 ที่คาดหวัง (I) นงรักษ์ณ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ใช้ชื่อดัชนีความต้องการจำเป็นใหม่ว่า
 “ $PNI_{modified}$ ” โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 279 อ้างถึงใน
 บรรพต แสงสุวรรณ, 2558, หน้า 104)

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I-D}{D}$$

เมื่อ PNI_{modified} แทน ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

I แทน สภาพที่คาดหวัง

D แทน สภาพที่มีอยู่จริง

จากสูตรการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} ดังกล่าว เห็นว่า ค่า PNI_{modified} เป็นได้ทั้งค่าบวก ค่าลบ หรือศูนย์ โดยที่ถ้าค่าเป็น “บวก” แสดงว่า สภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน มีน้อยกว่าสภาพที่คาดหวัง (เกิดปัญหา) เช่น ถ้า $PNI_{\text{modified}} = 0.25$ หรือร้อยละ 25 แปลว่า อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ไปยังสภาพที่คาดหวัง มีค่าเท่ากับ 0.25 หรือร้อยละ 25 ดังนั้น ถ้าค่า PNI_{modified} ที่ เป็นค่าบวก ยิ่งมากเท่าใด ยิ่งแสดงให้เห็นว่า มีความต้องการจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนามากขึ้น เพื่อให้ไปสู่สภาพที่คาดหวังได้ และค่า PNI_{modified} ต่าง ๆ ที่คำนวณได้ในแต่ละประเด็น ที่ทำการศึกษามีสามารถเปรียบเทียบกันได้ ดังนั้น สามารถนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ เช่น ถ้า PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน เท่ากับ 0.35 และ PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็น ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน เท่ากับ 0.28 แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาสมรรถนะของครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู

ณัฐธิดา จิตสิงห์ (2554, หน้า 107-108) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ทั้ง 3 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าความต้องการจำเป็นในสภาพที่คาดหวัง ทั้งในภาพรวม รายด้านและรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2556, หน้า 92-96) ได้ทำวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูปฐมวัยในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 4 สังกัด จำนวน 374 คน พบว่า 1) ด้านที่มีความจำเป็นมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ด้านการสอน และคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ โดยด้านการพัฒนาตนเอง คือ การวิจัยในชั้นเรียนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านการสอน คือ การจัดการเรียนการสอนและการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คือ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน ได้แก่ การวิจัยในชั้นเรียน คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอน คือ การจัดอบรมให้ความรู้และติดตามผลจากหน่วยงานต้นสังกัด การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน คือ การส่งเสริมนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ คือ การส่งเสริมให้ครูรักและตระหนักในอาชีพครู

อรรธรณ สายกระชับ และเสนอ ภริมจิตรพ่อง (2558, หน้า 61-70) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครูสายผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะในทุก ๆ สมรรถนะและสมรรถนะในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 2) ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาหลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์และเนื้อหาสาระ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และการบริหารวัสดุอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ ด้านเจตคติ ตามลำดับ 3) ข้าราชการครูที่มีเพศ ตำแหน่ง อายุ ราชการ ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่จบแตกต่างกัน มีความต้องการจำเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัญชลี สุขในสิทธิ์ และอนุพันธ์ คำปัน (2560, หน้า 342-354) ทำวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู และเพื่อจัดอันดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินสมรรถนะครูเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีลักษณะการตอบเป็นแบบการตอบสนองคู่ (Dual response) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.86–0.94 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ความแตกต่างของ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียนและภาวะผู้นำครู เมื่อจำแนกตามสังกัดโรงเรียน พบความแตกต่างอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2) ผลการจัดอันดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.10–0.22 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.30 แสดงว่าไม่มีสมรรถนะด้านใดที่จำเป็นได้รับการพัฒนา เร่งด่วน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ที่มากที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ที่ต่ำที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

มัสยา โชะศิริ (2561, หน้า 116–119) ได้ทำการวิจัย การประเมินความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามแนวทาง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอนมีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามแนวทาง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง 2) การจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 3) การประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า สมรรถนะที่มีความต้องการ จำเป็น อันดับแรก คือ การวัดให้ครอบคลุมทุกด้าน รองลงมา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวัดและประเมินผล การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล การรายงานผล และนำผลไปใช้ และใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการวัดและประเมินผลเป็น ลำดับสุดท้าย

ภัทรพร เกษสังข์ (2562, หน้า 78–80) ได้ทำการวิจัย การประเมิน ความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์ จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น

เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูในศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์ จังหวัดเลย แยกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านสมรรถนะหลัก เมื่อพิจารณาในสมรรถนะย่อยมีความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.125 ถึง 0.253 สมรรถนะย่อยที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ สมรรถนะย่อยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ สมรรถนะย่อยการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะย่อยการทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย คือ สมรรถนะย่อยจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดระบบสารสนเทศและฐานคลังความรู้ที่เป็นความรู้ใหม่ทางวิชาการและวิชาชีพ จัดทำเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสู่สาธารณะ และการสร้างเครือข่ายระหว่างครูคณิตศาสตร์ ระดับผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการจัดการความรู้หรือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน จัดหาสิ่งสนับสนุนที่เอื้อต่อการทำงาน และถอดบทเรียนครูที่ปฏิบัติการสอนดีเลิศ และระดับครูผู้สอน ควรสร้างตนเองให้เป็นผู้ที่ทำงานเชิงรุกและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นพี่เลี้ยงและเป็นโค้ชให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน

McCoy (2003, อ้างถึงใน กลอยใจ จันแหล่, 2558, หน้า 60) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยเน้นการปฏิบัติของครู ได้มีโครงสร้างการทำงานที่เป็นรูปแบบ มีการเรียนรู้ กระบวนการ มีการวางแผน วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลจากข้อมูลก่อนดำเนินงานจริงในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน โดยใช้แบบทดสอบเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้ร่วมวิจัย และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 12 แห่ง แต่ละแห่งใช้เวลากว่า 1 ชั่วโมง ซึ่งส่วนมากมีความต้องการผลการรับรู้การปฏิบัติงานทางด้านมุมมองและจิตวิทยา การสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

Caparotta (2012, อ้างถึงใน ญัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง, 2556, หน้า 70) ศึกษาความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ ครูประจำชั้น ครูผู้ช่วย ผู้ดูแลเด็ก และศึกษานิเทศก์ โดยศึกษาความต้องการ 3 ด้าน คือ 1) การเตรียมการสอน 2) การขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และ 3) ความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า 1) การเตรียมสอน สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัยมีความต้องการมากที่สุด คือ ต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู หรือศึกษานิเทศก์ก็เพื่อที่จะได้ปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 2) การขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในการอบรมสูงและไม่สะดวกทั้งเรื่องเวลา

และสถานที่ 3) ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ มีความต้องการการพัฒนาวิชาชีพในเรื่องการอบรมความรู้และทักษะ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Omotuyole & Okudo (2014, อ้างถึงใน ญัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง, 2556, หน้า 70) ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพของครูปฐมวัยในเขตเมืองและชนบทของรัฐลาโกส ประเทศไนจีเรีย โดยทำการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรมหลังการจบการศึกษา ไม่มีโอกาสในการปรับปรุง พัฒนาความรู้และทักษะงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การฝึกอบรมและการจัดสัมมนาแก่ครูปฐมวัยที่ได้รับสนับสนุนจากรัฐยังมีน้อยมาก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น จะเห็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี แต่ในการประยุกต์ใช้ต้องมีการวางแผนและออกแบบอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน และข้อมูลดังกล่าวยังเป็นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การวางแผน และกำหนดแนวทางพัฒนาได้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำการประเมินความต้องการจำเป็น มาเป็นเครื่องมือในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การวางแผนและจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

คำว่า “ความพึงพอใจ (Satisfaction)” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในหลายลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ ดังนี้

พิธีสิทธิ์ สุวรรณเลิศ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง เรื่องเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและแรงจูงใจ ซึ่งจะปรากฏออกมาทางพฤติกรรมและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 823, 840) ให้ความหมายคำว่า พึงพอใจ ไว้ว่า “พอใจ” เป็นคำกริยาแปลว่า สมใจ, ชอบใจ ให้ความหมายคำว่า “พึงใจ” ว่า พอใจ ชอบใจ เหมาะ และให้ความหมายของคำว่า “พึงพอใจ” ไว้ว่า รัก ชอบใจ

ดัชนี สอนธรรม (2558, หน้า 73-74) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งแสดงออกมาหลังจากได้ประสบการณ์ในสิ่งที่ตรงกับความต้องการของมนุษย์ หรือความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

แสง โชติบุญ (2559, หน้า 107) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกภายในของแต่ละคน เช่น ความรู้สึกรัก ความรู้สึกชอบ ภูมิใจ สุขใจ ยินดีประทับใจ เห็นด้วยและความรู้สึกในทางบวก อันจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจต่อสภาพการณ์ที่อยากให้เป็นหรือคาดหวัง หากได้รับการตอบสนองด้วยดี จะมีความพึงพอใจมาก และเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ก็อาจไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง

พันทิวา กุมภีโร (2560, หน้า 151) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบใจ ความรู้สึกพอใจต่อหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ สถานที่จัดกิจกรรม การเรียนรู้ บรรยากาศ และสื่อการเรียนรู้ จนทำให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของหลักสูตร เสริมจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็นพฤติกรรมทางบวกที่บุคคลแสดงออกมาหลังจากได้เรียนตามหลักสูตรเสริมแล้ว

Arnold & Feldman (1986, p. 86) ให้ความหมาย ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวม ๆ ที่แต่ละบุคคล มีต่องานของตน เช่น ความชื่นชอบ ค่านิยม และความรู้สึกในทางบวก เป็นต้น

จากความหมายของความพึงพอใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่แสดงออกมาเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการหรือบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของตนเอง

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจไว้ ซึ่งผู้วิจัยอิงตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow ตามลำดับขั้นของมนุษย์ ซึ่งอธิบายถึงความพึงพอใจและความต้องการของมนุษย์ ดังนี้ Maslow (1970, pp. 69-80 อ้างถึงใน สุรสิทธิ์ นาคสัมฤทธิ์, 2555, หน้า 70-72) นักจิตวิทยาอังกฤษได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ ซึ่งอธิบายถึงความพึงพอใจและความต้องการของมนุษย์ แบ่งเป็น 5 ขั้น โดยได้สรุปพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ที่เป็นพื้นฐานไว้ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุดตราบดีที่ยังมีชีวิตอยู่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับสนองเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป

2. ความต้องการของคนที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่จำเป็นต้องได้รับ สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need-Hierarchy Conception of Human Motivation) มีลำดับชั้นจากต่ำไปสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการชั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการชั้นสูงจะตามมา นอกจากนั้น Maslow ยังได้ เรียงลำดับชั้นตามความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นไว้ ดังนี้

3.1 ความต้องการทางกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการชั้นแรก หรือชั้นต่ำสุด หรือเรียกว่าขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งตามความต้องการดังกล่าว เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ที่ขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ดังนั้น ความจำเป็นทางด้านร่างกายจะเป็นความต้องการลำดับแรกที่มนุษย์จะต้องมีพื้นฐานก่อน จึงจะมีความต้องการลำดับอื่นต่อไป

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้วตามสมควร มนุษย์ก็จะต้องการในขั้นที่สูงขึ้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สิน ความต้องการในขั้นนี้ จะเป็นความต้องการที่ปกป้องตนเองให้พ้นจากอันตราย หรือการถูกแย่งชิงของต่าง ๆ ที่เป็นเจ้าของ

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตามลำดับความต้องการ 2 ชั้น ดังกล่าวแล้ว คือ ทั้งทางกายภาพ และความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นขั้นที่สูงกว่าจะตามมา นั่นคือ ความต้องการที่จะอยู่รวมกันกับคนอื่น หรือมีสถานภาพทางสังคมนั่นเอง เช่น ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ รวมทั้งมิตรภาพและความเห็นใจจากเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

3.4 ความต้องการเกียรติยศ (Esteem needs) ชื่อเสียง หรือเรียกว่า ความต้องการยอมรับในสังคม ซึ่งความต้องการด้านนี้จะมีค่าเข้มข้นสูงกว่าความต้องการด้านสังคม คือ นอกเหนือจากมีเพื่อนรวมกลุ่มในสังคมแล้ว ยังต้องการให้ตนมีฐานะเด่นใน

สังคมนั้นด้วย โดยเป็นที่ยอมรับของคนอื่น และมีบุคคลอื่นสรรเสริญ ยกย่องและนี่คือความต้องการ ที่จะมีความมั่นใจ เชื่อมั่นในเรื่องความรู้ความสามารถของตนเอง และความสำคัญของตนเองมากขึ้นนั่นเอง

3.5 ความต้องการที่จะประสบความจริงในตนเอง (Self)

หรือความเป็นจริงของตนเอง ซึ่งถือเป็นลำดับความต้องการสูงสุดของมนุษย์ตามแนวคิดนี้ โดยเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้ถูกตอบสนองตามลำดับความต้องการสูงสุด แต่บุคคลที่มีความต้องการขั้นนี้ไม่มากนัก เพราะการตอบสนองความต้องการในขั้นต่ำกว่านี้ก็ยากที่จะเพียงพอแก่ความต้องการของคนอยู่แล้ว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการเรียนตามหลักสูตรเสริม จะมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูผู้ช่วยได้เรียนรู้ และปฏิบัติกิจกรรมตามหลักสูตรเสริมนั้น จะทำให้ครูผู้ช่วยได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ตามทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้น ของมาสโลว์ มากน้อยเพียงใด

3. การสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

การประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย มีความสำคัญมากที่จะทำให้ทราบว่า ครูผู้ช่วยมีความรู้สึกละเอียดต่อหลักสูตร อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร รวมทั้งยังทราบถึงปัญหาและข้อจำกัดที่เกิดขึ้น ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจไว้ดังนี้

สมนึก ภัททิยธนี (2546, หน้า 41) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจโดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้กันมาก โดยเฉพาะการเก็บรวบรวมข้อมูลทางสังคมศาสตร์ เพราะเป็นวิธีการที่สะดวกและสามารถวัดได้อย่างกว้างขวาง เช่น ใช้ในการประเมินพฤติกรรม กิจกรรม ทักษะการเรียนรู้ ตลอดจนพฤติกรรมด้านจิตพิสัย เช่น ความพึงพอใจ เจตคติ ความสนใจ แรงจูงใจ เป็นต้น โดยคำถามจะเป็นตัวกระตุ้นหรือปลุกเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา

ทองสุข วงศ์ทิพย์ (2550, หน้า 45) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของเครื่องมือหรือแบบสอบถามความพึงพอใจ ซึ่งควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความถูกต้อง แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานจะต้องวัดสิ่งที่มุ่งหมายจะวัดคำถามต่าง ๆ จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูง

2. ความเชื่อถือได้ แบบสอบถามจะต้องให้ผลลัพธ์ที่แน่นอนและจะต้องมีคำถามหลายข้อที่วัดแต่ละลักษณะของความพึงพอใจ
3. เนื้อหาแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน จะต้องระบุปัจจัยที่กระทบต่อชีวิตการทำงานและควมมีประสิทธิภาพขององค์กร
4. ภาษา คำถามที่ใช้จะต้องชัดเจน ไม่คลุมเครือ และใช้ได้กับองค์กรหลายประเภท

สำราญ กำจัดภัย (2562, หน้า 47) ได้กล่าวว่า แบบสอบถามเป็นชุดของข้อคำถามที่สร้างขึ้นในรูปแบบของเอกสารทั้งในลักษณะที่กำหนดและไม่ได้กำหนดคำตอบ เพื่อให้ผู้ตอบได้อ่านแล้วตัดสินใจเลือก หรือเขียนคำตอบตามคำชี้แจงที่ระบุไว้ แบบสอบถามมีหลายชนิด แต่ไม่ว่าจะเป็นชนิดใดจะมีโครงสร้างหรือส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม 2) สถานภาพทั่วไปที่เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบ และ 3) ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือสิ่งที่ต้องการวัด ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาคุณลักษณะที่จะวัด หรือประเด็นที่จะวัดให้เข้าใจอย่างละเอียด โดยศึกษาจากเอกสาร ตำราหรือผลจากการวิจัยต่าง ๆ ที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกันตลอดจนศึกษาลักษณะของแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดชนิดของแบบสอบถาม ให้เหมาะสมกับเรื่องที่วัด และกลุ่มตัวอย่าง
3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อวัดคุณลักษณะที่ต้องการวัด โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตัวอย่างให้เข้าใจ และยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถาม
4. แบ่งคุณสมบัติที่ต้องการจะวัดออกเป็นด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้สร้างได้ง่ายขึ้นและครอบคลุมในแต่ละด้านอย่างทั่วถึง
5. เขียนคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม ส่วนแรกของแบบสอบถาม คือ คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งหมาย คำอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบวัตถุประสงค์และเข้าใจวิธีการสร้างแบบสอบถามนั้น โดยมีคำชี้แจงที่ละเอียดชัดเจน

6. การปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อหาข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุง และ
 ควรให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจแบบสอบถามนั้นด้วย เพื่อที่จะได้นำข้อเสนอแนะ และข้อวิพากษ์
 วิวิจารณ์ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์คุณภาพ เพื่อนำผลมา
 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ เพื่อให้แบบสอบถาม
 มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ ซึ่งจะทำให้ผลงานวิจัยเป็นที่น่าเชื่อถืออีกครั้งหนึ่ง

9. จัดพิมพ์แบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องในถ้อยคำ
 หรือสำนวนให้ละเอียดถี่ถ้วนเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจได้ตรงประเด็น

การสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้
 แบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ประมาณค่าไว้ 5 ระดับ คือ
 5, 4, 3, 2 และ 1 และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง พึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง พึงพอใจในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง พึงพอใจในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง พึงพอใจในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง พึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย

ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้การศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นของครูผู้ช่วย ตามกรอบและหลักเกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรผู้ให้ข้อมูลในการสำรวจ “สภาพที่คาดหวัง และสภาพที่มีอยู่จริง” เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์หาค่า “ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modifies})” ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย คือ ข้าราชการครู ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และปฏิบัติงานที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 189 คน ในปีการศึกษา 2567

1.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการสำรวจ “สภาพที่คาดหวัง และสภาพที่มีอยู่จริง” เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์หาค่า “ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modifies})” ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย คือ ข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 140 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 127 คน แต่เนื่องจากในบางโรงเรียนมีครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุหลายคน มีวิชาเอกที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

2. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจข้อมูล “สภาพที่คาดหวัง และสภาพที่มีอยู่จริง” เกี่ยวกับสมรรถนะครูผู้ช่วย คือ แบบสอบถาม “สภาพที่คาดหวัง และสภาพที่มีอยู่จริง” เกี่ยวกับสมรรถนะของครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักเกณฑ์ด้านการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติงาน ใช้เก็บข้อมูลจากครูผู้ช่วยเกี่ยวกับ “สภาพที่คาดหวัง” และ “สภาพที่มีอยู่จริง” ในแต่ละรายการ “ตัวบ่งชี้” ของแต่ละสมรรถนะ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.1 กำหนดลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีการให้คะแนน “สภาพที่คาดหวัง” หรือ “สภาพที่มีอยู่จริง” เป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 หรืออยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

2.2 ร่างแบบสอบถามตามลักษณะที่ระบุไว้ โดยใช้ “ตัวบ่งชี้” ทั้งหมดตามหลักเกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักเกณฑ์ด้านการปฏิบัติงาน

และด้านการปฏิบัติงาน เขียนเป็นรายการข้อคำถามที่ต้องการสำรวจ “สภาพที่คาดหวัง” หรือ “สภาพที่มีอยู่จริง”

2.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบค่าความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2.4 แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา สำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสำรวจ “สภาพที่คาดหวัง และสภาพที่มีอยู่จริง” เกี่ยวกับสมรรถนะครูผู้ช่วย ผู้วิจัยดำเนินการ 2 รูปแบบ คือ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง และถ้าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ไกล ก็ใช้ Google form เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจ “สภาพที่คาดหวัง และสภาพที่มีอยู่จริง” เกี่ยวกับสมรรถนะครูผู้ช่วย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ “สภาพที่คาดหวัง และสภาพที่มีอยู่จริง” เกี่ยวกับสมรรถนะครูผู้ช่วย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลระดับ “สภาพที่คาดหวัง และสภาพที่มีอยู่จริง” ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 162)

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง สภาพที่คาดหวัง/สภาพที่มีอยู่จริง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง สภาพที่คาดหวัง/สภาพที่มีอยู่จริง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง สภาพที่คาดหวัง/สภาพที่มีอยู่จริง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง สภาพที่คาดหวัง/สภาพที่มีอยู่จริง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง สภาพที่คาดหวัง/สภาพที่มีอยู่จริง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิเคราะห์ “ความต้องการจำเป็น” ในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย
วิเคราะห์โดยการหา “ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (PNI_{modified})” ซึ่งเป็นค่าที่คำนวณ
จากการเอา “ค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง” ลบด้วย “ค่าเฉลี่ยสภาพที่มีอยู่จริง” จากนั้นหารด้วย
“ค่าเฉลี่ยสภาพที่มีอยู่จริง” (สุวิมล ว่องวานิช, 2562, หน้า 279)

4.3 จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากนั้นคัดเลือก
“ตัวบ่งชี้หรือสมรรถนะ” ที่มีค่า PNI_{modified} ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (สุวิมล ว่องวานิช, 2562,
หน้า 279) ซึ่งเป็นค่าบ่งบอกว่ามีสภาพปัญหาค่อนข้างสูง อันเนื่องมาจากสภาพที่มีอยู่จริง
เกี่ยวกับสมรรถนะครูผู้ช่วยในตัวบ่งชี้ นั้น ๆ ไม่ถึงเกณฑ์ตามสภาพที่คาดหวังไว้ สำหรับ
นำไปเป็นเป้าหมายในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูผู้ช่วย

ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและ
พัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และศึกษาความหมาย องค์ประกอบ แนวทางการจัดการเรียน
การสอน และองค์ประกอบของสมรรถนะ เพื่อนำมาเป็นการรอบการประเมินสมรรถนะ
ครูผู้ช่วยในด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ
ของสมรรถนะ และหลักเกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ก.ค.ศ.) เพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูผู้ช่วย

2. ศึกษาองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย
องค์ประกอบหลัก จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำผลการวิเคราะห์หลักสูตร
มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำรายวิชาและออกแบบ
หน่วยการเรียนรู้ 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียน
มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ
ตามหลักสูตร 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริม

การเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การเลือกและใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ 5) วัดและประเมินผล การเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์ การเรียนรู้ และ 6) คุณภาพผู้เรียน

3. กำหนดตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอน จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบ ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยการเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและ ครบคลุมตามวัตถุประสงค์ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประเมินความเหมาะสม ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.1 นายธงชัย นนทสันต์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.2 นายพงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.3 นางปิติพร พานิชกิจ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.4 นายชินพงษ์ ทีสุกะ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.5 ดร.เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค้อ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.6 ดร.เรืองฤทธิ์ ด่วงดีลี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวท่าโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.7 นางปราณิษา ท้าวกลาง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอุญยางคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.8 นางรุ่งนภา อัมรัตน์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแพงสะพัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.9 นางสุดคณิงนิจ โภษาแสง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ซึ่งในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 162)

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. ปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบและตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอน ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสม พบว่า ทุกองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ จากนั้นนำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้ไปสร้างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งใช้ผลการศึกษาที่ได้จากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มากำหนดเป็นร่างหลักสูตร โดยดำเนินงาน ดังนี้

1. สร้างและประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน

การสร้างและประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1.1 ออกแบบร่างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตในการพัฒนา รวมทั้งการออกแบบกิจกรรมในหลักสูตร

1.2 ศึกษาและกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรเป็น 4 องค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหาสาระหรือประสบการณ์ของหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผลหลักสูตร

1.3 ยกร่างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.3.1 ร่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยในด้านการจัดการเรียนการสอน

1.3.2 ร่างเนื้อหาของหลักสูตร โดยจัดเนื้อหาสาระเป็น 8 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) สร้างความตระหนักร่วมกัน 2) การวิเคราะห์หลักสูตรสู่การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 3) การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 5) การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 7) การนำความรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน และ 8) นำเสนอผลงานและถอดบทเรียน

1.3.3 ร่างกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้วยการให้ครูได้เรียนรู้และทำกิจกรรมตามเนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยใช้คู่มือการฝึกอบรม เป็นเอกสารประกอบ ใช้เวลา 35 ชั่วโมง 2) การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาบูรณาการในห้องเรียนของตนเอง ใช้เวลา 10 ชั่วโมง และ 3) การนำเสนอผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และถอดบทเรียน โดยจัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วย มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู่มากขึ้น ใช้เวลา 5 ชั่วโมง

1.3.4 ร่างการวัดและประเมินผลหลักสูตร โดยกำหนดแนวทางการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ 1) วัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยใช้แบบทดสอบเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ระหว่างก่อนและหลังการใช้หลักสูตร และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 80 2) ประเมินทักษะการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการวิเคราะห์และประเมินจากภาระงานที่กำหนด และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70 และ 3) วัดคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยวัดก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

2. การตรวจสอบคุณภาพของร่างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน

ในการตรวจสอบคุณภาพของร่างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้เชี่ยวชาญดำเนินการ ดังนี้

2.1 การสร้างแบบประเมินคุณภาพหลักสูตรและหาคุณภาพของร่างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน มีขั้นตอนดังนี้

2.1.1 ศึกษาหลักการและแนวทางการสร้างแบบประเมินหลักสูตร จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1.2 กำหนดลักษณะของแบบประเมิน ซึ่งกำหนดเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.1.3 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิชุดที่ประเมินร่างหลักสูตร เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายการประเมินแต่ละข้อกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน ซึ่งมีผลการประเมินความสอดคล้องทุกข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60–1.00

2.1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมิน ในรายการประเมินที่มีค่า IOC ไม่ผ่านโดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจัดทำเป็นแบบประเมินที่สมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้ในการประเมินต่อไป

2.1.5 ประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน และด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ดังนี้

1) ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2) ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3) ดร.พจมาน ชำนาญกิจ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณางษ์ รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

5) ดร.วราภรณ์ ชาเรืองเดช ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

ซึ่งในการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรนี้
ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 162)

อยู่ในระดับมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับมาก	ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับน้อย	ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง มีความเหมาะสม

2.1.6 ปรับปรุงแก้ไขร่างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย
ด้านการจัดการเรียนการสอน ในรายการประเมินที่มีคุณภาพไม่ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ “ค่าเฉลี่ย
ความเหมาะสมไม่น้อยกว่า 3.50” ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจัดทำเป็น
หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยที่สมบูรณ์ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการสร้างเอกสาร
ประกอบหลักสูตร ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 4.60–5.00

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเอกสารประกอบหลักสูตรเสริมสร้าง
สมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

2.2.1 คู่มือการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย
ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีขั้นตอนการสร้าง
และหาคุณภาพ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคู่มือ
การใช้หลักสูตร จัดทำแผนประกอบการฝึกอบรม ซึ่งกำหนดองค์ประกอบของคู่มือ ได้แก่
คำนำ คำชี้แจงในการนำหลักสูตรไปใช้ แผนการจัดฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล
โดยขอคำแนะนำองค์ประกอบย่อยของแผนการฝึกอบรม ดังนี้

ส่วนแรก ประกอบด้วย ชื่อหน่วยอบรม จำนวนชั่วโมง
ที่อบรม วันเวลาที่ดำเนินการอบรม

ส่วนที่สอง เป็นเนื้อหาของการฝึกอบรม ประกอบด้วย
สมรรถนะและตัวบ่งชี้ที่ต้องการพัฒนา สารสำคัญหรือความคิดรวบยอด จุดมุ่งหมาย
ของการอบรม เนื้อหาที่จัดอบรม ชิ้นงานหรือภาระงาน วิธีการวัดและประเมินผลการผ่าน
การฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ในการฝึกอบรม

ส่วนที่สาม ประกอบด้วย บันทึกผลการจัดการฝึกอบรม
ตามแผนที่กำหนด ภาคผนวก

2) ยกร่างคู่มือการใช้หลักสูตรตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้

3) สร้างและหาคุณภาพแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ
การใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งดำเนินการ
ดังนี้

3.1) ศึกษาหลักการและแนวทางการสร้างแบบประเมินคู่มือ
การใช้หลักสูตรจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2) กำหนดลักษณะของแบบประเมินเป็นชนิดมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ มีการให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1

3.3) เขียนรายการประเมินจำแนกตามองค์ประกอบ
ของคู่มือการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย

3.4) นำร่างแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน
5 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดียวกันกับการประเมินคุณภาพแบบประเมินความเหมาะสม
ของหลักสูตร ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง
รายการประเมินแต่ละข้อกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน

3.5) ปรับปรุงแก้ไข แบบประเมิน ในรายการประเมินที่มีค่า
IOC ไม่ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ “ค่า IOC มากกว่า 0.50” ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
จากนั้นจัดทำเป็นแบบประเมินที่สมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้ในการประเมินคู่มือการใช้
หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยต่อไป

2.3 การสร้างและหาคุณภาพแบบทดสอบสมรรถนะครูผู้ช่วย
ด้านความรู้ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

2.3.1 กำหนดลักษณะของแบบทดสอบเป็นประเภทข้อสอบปรนัย
ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จากนั้นศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเขียนข้อสอบชนิดปรนัย
จากหนังสือการวัดผลและการประเมินผลทางการศึกษา

2.3.2 วิเคราะห์ “ตัวบ่งชี้” ด้านความรู้ ของสมรรถนะครู

ผลการประเมินความต้องการจำเป็น (Need assessment) ในระยะที่ 1 และเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน

2.3.3 เขียนข้อสอบตามจุดประสงค์ย่อยของแต่ละเนื้อหา

ให้เกินจำนวนที่ต้องการประมาณร้อยละ 20

2.3.4 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน และด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง “ข้อสอบแต่ละข้อ” กับ “ตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด” ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ อาจารย์ประจำ

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณางษ์ รองคณบดี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

3) ดร.พัทธนันท์ ชมภูษ ประธานสาขาวิชาวิจัยและประเมินผล

การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง อาจารย์ประจำ

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

5) ดร.พจมาน ชำนาญกิจ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

2.3.5 คัดเลือกข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อนำไปทดลองใช้

2.3.6 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับครูที่ผู้ช่วยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 40 คน และทำการตรวจให้คะแนน

2.3.7 วิเคราะห์ข้อสอบโดยการหาค่าความยากรายข้อ (p)

และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยกำหนดเกณฑ์คุณภาพของข้อสอบที่มีค่าความยาก ตั้งแต่ .20-.80 ซึ่งได้ค่าความยากของข้อสอบอยู่ระหว่าง .31-.77 และมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป จากการหาคุณภาพได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .22-.70

2.3.8 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับโดยใช้

สูตร KR-20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน จากการหาคุณภาพข้อสอบมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .917

2.3.9 จัดทำแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ในขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบต่อไป

2.4 การสร้างและหาคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะครูผู้ช่วย

ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบประเมินที่ให้คะแนนแบบ Rubrics ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

2.4.1 วิเคราะห์ “ตัวบ่งชี้” ของสมรรถนะครูผู้ช่วยด้าน “ทักษะ

การปฏิบัติงาน” จากนั้นกำหนดเป็น “ภาระงานหรือชิ้นงาน” ที่ต้องการให้ครูผู้ช่วยได้ลงมือปฏิบัติจริงในแต่ละหน่วยเนื้อหาของหลักสูตร

2.4.2 สร้าง Rubrics การให้คะแนนที่เหมาะสมกับภาระงาน

หรือชิ้นงาน สำหรับใช้ในประเมินเพื่อให้คะแนน “ทักษะการปฏิบัติงาน” โดยใช้ระดับคุณภาพ ดังนี้ 1) คะแนนการประเมินการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ มีระดับประเมิน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับดีมาก (4 คะแนน) ระดับดี (3 คะแนน) ระดับพอใช้ (2 คะแนน) และระดับปรับปรุง (1 คะแนน) 2) คะแนนการประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ระดับประเมิน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับดีมาก (4 คะแนน) ระดับดี (3 คะแนน) ระดับพอใช้ (2 คะแนน) และระดับปรับปรุง (1 คะแนน) 3) คะแนนการประเมินทักษะการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน มีระดับประเมิน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับดี (3 คะแนน) ระดับพอใช้ (2 คะแนน) ระดับปรับปรุง (1 คะแนน) เขียนคำอธิบายคุณภาพแต่ละระดับ จากนั้นนำ Rubrics ทั้งหมดที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับการประเมินคุณภาพของแบบทดสอบ ตรวจสอบความเหมาะสมของ Rubrics

โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของ Rubrics ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีการให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 และปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ที่ตั้งไว้ที่ “ค่าเฉลี่ยความเหมาะสม

ไม่น้อยกว่า 3.50” ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำ Rubrics ที่สมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้ประเมินทักษะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จากการลงมือทำ “ภาระงานหรือชิ้นงาน

2.5 การสร้างและหาคุณภาพแบบวัดสมรรถนะครูผู้ช่วย

ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

2.5.1 กำหนดลักษณะของแบบวัดเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีการให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

2.5.2 ศึกษาหลักการและแนวทางการสร้างแบบวัดคุณลักษณะที่เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.3 ร่างแบบวัดคุณลักษณะที่ส่วนบุคคล โดยการเขียนรายการข้อคำถามของแต่ละตัวบ่งชี้ ให้สอดคล้องและครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการที่ได้นิยามไว้

2.5.4 นำร่างแบบวัดคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดียวกันกับการประเมินคุณภาพของแบบทดสอบ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายการข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ

2.5.5 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปเพื่อนำไปทดลองใช้ ซึ่งข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

2.5.6 จัดทำแบบคุณลักษณะส่วนบุคคลฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยดำเนินงาน ดังนี้

1. การทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ตามแนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้หลักสูตร โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังการใช้หลักสูตร (One Group Pretest-Posttest Design) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้ช่วย ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแพงลำโขง จำนวน 17 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Puposive Sampling) และในการจัดกิจกรรมในหลักสูตรดำเนินการโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาที่มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 สร้างทีมชุมชนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการจัดตั้งทีม PLC และร่วมกันกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีม

ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกแต่ละคนจะแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และกำหนดประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 จะเป็นการเรียนรู้ในหน่วยที่ 1 สร้างความตระหนักร่วมกัน ด้วยกระบวนการ PLC โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชุมวัตถุประสงค์ของหลักสูตร กระบวนการพัฒนา
ระยะเวลาในการพัฒนาและเอกสารประกอบการพัฒนา
2. ร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรม
เชิงปฏิบัติการ
3. ทดสอบสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน
โดยใช้แบบทดสอบ ก่อนการใช้กิจกรรมของหลักสูตร
4. ประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้
แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนการใช้กิจกรรมของหลักสูตร
5. จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการหน่วยที่ 1 สร้างความตระหนัก
ร่วมกันด้วยกระบวนการ PLC เพื่อให้ครูผู้ช่วยได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การศึกษาวิธีการจัดตั้งทีมและเรียนรู้ตัวอย่างการใช้กระบวนการ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ขั้นที่ 3 เสริมสร้างความรู้ความสามารถ เป็นขั้นตอนการพัฒนา และเสริมสร้างความรู้ให้กับครูผู้ช่วยด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการศึกษาเนื้อหาสาระจากใบความรู้ในแต่ละหน่วย รวมทั้งการปฏิบัติตามภาระงานในสถานการณ์ที่ออกแบบไว้ในแต่ละหน่วย ซึ่งในขั้นนี้จะเป็นการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 2 การวิเคราะห์หลักสูตรสู่การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เพื่อให้ครูผู้ช่วยรับการอบรมได้เรียนรู้หลักการ แนวคิดและเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อนำไปสู่การออกแบบหน่วยการเรียนรู้

2. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 3 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่สามารถนำมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ต้องสามารถนำผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ รวมทั้งจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้

3. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะ รูปแบบและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และบทบาทของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

4. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 5 การเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เป็นการทบทวนและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคนิคการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการออกแบบกระบวนการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

5. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล

ขั้นที่ 4 นำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ในขั้นนี้เป็นการนำกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เป็นขั้นตอนที่ครูผู้ช่วยนำความรู้ไปปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ให้ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการได้ออกแบบ
หน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบ พร้อมทั้ง
จัดเตรียมสื่อ เทคโนโลยีประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ตนเองรับผิดชอบ
ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้

3. ทบทวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย สมาชิก 5 คน ร่วมสังเกต
การสอน และนำข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของสมาชิกในกลุ่มมาวิเคราะห์ผล
และให้ข้อเสนอแนะร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูผู้ช่วยเป็นรายบุคคล ให้มีความรู้
และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนมีคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี ซึ่งทีมชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

3.1 ครูผู้สอน (Model Teacher)

3.2 ครูร่วมเรียนรู้ (Buddy) โดยกำหนดครูร่วมเรียนรู้จากครู
ที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน หรือสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน

3.3 ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ได้แก่ คณาจารย์

3.4 ฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูพี่เลี้ยง (Mentor)

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator)

โดยกำหนดภาระงานที่ต้องปฏิบัติในชั้นนำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน
ประกอบด้วย

1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วยการเรียนรู้

2) แผนการจัดการเรียนรู้

3) การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติการจัดการเรียน
การสอนในชั้นเรียน

ขั้นที่ 5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนผล ในขั้นนี้จะเป็นการดำเนินการ
อบรมหน่วยที่ 8 นำเสนอผลงานและถอดบทเรียน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ผลการปฏิบัติงานและการทบทวนหรือสรุปประสบการณ์ด้วยกิจกรรมการถอดบทเรียน
โดยดำเนินการ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกัน
สะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรม

2. ถอดบทเรียน เพื่อเป็นการทบทวนและค้นหาผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนการสอน ทั้งบทเรียนที่ประสบผลสำเร็จ สามารถนำไปสู่การเขียนรายงานผลวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และบทเรียนที่ต้องปรับปรุงพัฒนา

2. ศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้ ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้สถิติ t-test for Dependent Samples และเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 80 โดยใช้สถิติ One sample test

2.2 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านทักษะ การปฏิบัติงาน หลังการใช้หลักสูตร และเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม โดยใช้สถิติ One sample test

2.3 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้สถิติ t-test for Dependent Samples

2.4 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถาม ความพึงพอใจจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) กำหนดนิยามปฏิบัติการของความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน และวิเคราะห์ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

3) สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการให้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) โดยใช้เกณฑ์น้ำหนักคะแนนประมาณค่าจัดอันดับความพึงพอใจ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับพอใจมาก

3 หมายถึง ระดับพอใจปานกลาง

2 หมายถึง ระดับพอใจน้อย

1 หมายถึง ระดับพอใจน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษความพึงพอใจต่อการให้

หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจ

ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ

น้อยที่สุด

4) นำร่างแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามและทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5) นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามและความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และทำการคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (สำราญ กำจัดภัย, 2562, หน้า 78) และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6) จัดพิมพ์แบบสอบถามความพึงพอใจที่ผ่านการตรวจสอบเรียบร้อยแล้วให้เป็นแบบฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการสอบถามความพึงพอใจของครูผู้ช่วย ที่มีต่อการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 124)

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

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน

N แทน จำนวนข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด,

2553, หน้า 124)

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

$S.D.$ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวที่ยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนข้อมูลในกลุ่ม

2. สถิติเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

(บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 126)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

เชิงพหุติกรรม

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

เชิงพหุติกรรม

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

เชิงพหุติกรรม

2.2 ค่าความยากง่าย

การหาความยากง่าย (p) ของแบบทดสอบวัดสมรรถนะด้านความรู้

$$P = \frac{R}{N}$$

เมื่อ P แทน ดัชนีความยากง่ายของข้อสอบ

R แทน จำนวนนักเรียนที่ตอบข้อสอบข้อนั้นได้ถูกต้อง

N แทน จำนวนนักเรียนที่ตอบข้อสอบทั้งหมด

2.3 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบวัดสมรรถนะด้านความรู้

$$r = \frac{P_H - P_L}{N_H} \text{ หรือ } r = \frac{P_H - P_L}{N_H}$$

เมื่อ P_H แทน จำนวนนักเรียนตอบถูกกลุ่มสูง

P_L แทน จำนวนนักเรียนตอบถูกกลุ่มต่ำ

N_H แทน จำนวนผู้ตอบกลุ่มสูง

N_L แทน จำนวนผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำ

2.4 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบวัดสมรรถนะ
ด้านความรู้ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient)
(สำราญ กำจัดภัย, 2562, หน้า 86)

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

โดยที่ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ

K แทน จำนวนข้อคำถามทั้งฉบับ

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรายข้อคำถาม

S_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการสร้างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 4 ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย

ในการประเมินเพื่อพัฒนาครูผู้ช่วยตามหลักเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาครูผู้ช่วยได้ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ผู้วิจัยจึงได้ประเมินความต้องการจำเป็นของครูผู้ช่วยซึ่งนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าออกเป็นขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 148 คน โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิชาเอก การผ่านการประเมินในตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์การรับการพัฒนาตนเอง และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	23.00
หญิง	114	77.00
รวม	148	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	37	25.00
26-30 ปี	87	58.80
31-35 ปี	9	6.10
36-40 ปี	15	10.10
รวม	148	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	146	98.60
ปริญญาโท	2	1.40
ปริญญาเอก	-	-
รวม	148	100.00
วิชาเอก		
ภาษาไทย	29	19.60
คณิตศาสตร์	8	5.40
วิทยาศาสตร์	14	9.50
ภาษาอังกฤษ	14	9.50

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
สังคมศึกษา	19	12.80
สุขศึกษา/พลศึกษา	10	6.80
ศิลปะ	2	1.40
คอมพิวเตอร์	16	10.80
ดนตรี/นาฏศิลป์	-	-
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	2	1.40
การประถมศึกษา	1	0.70
ปฐมวัย	33	22.30
รวม	148	100.00
การผ่านการประเมินในตำแหน่งครูผู้ช่วย		
รอบที่ 1	53	35.81
รอบที่ 2	88	59.46
รอบที่ 3	2	1.35
รอบที่ 4	5	3.38
รวม	148	100.00
ตำแหน่งงาน		
หัวหน้างาน	7	4.70
ครูประจำชั้น	116	78.40
ครูประจำรายวิชา	25	16.90
รวม	148	100.00
ประสบการณ์การรับการพัฒนาตนเอง		
ไม่เคย	25	16.90
1-5 ครั้ง	107	72.30
มากกว่า 5 ครั้ง	16	10.80
รวม	148	100.00
ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
ขนาดเล็ก	69	46.60
ขนาดกลาง	64	43.20
ขนาดใหญ่	15	10.10
รวม	148	100.00

จากตาราง 7 ผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23 เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 77

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80

วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 98.60 วุฒิปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

วิชาเอกของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวิชาเอกปฐมวัย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 วิชาเอกภาษาไทย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และวิชาเอกสังคมศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80

การผ่านการประเมินในตำแหน่งครูผู้ช่วย ส่วนใหญ่อยู่ในรอบการประเมินรอบที่ 2 จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 59.46 รอบที่ 1 จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.81 รอบที่ 4 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.38 และรอบที่ 3 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.35

ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ตำแหน่งครูประจำชั้น จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 78.40 ตำแหน่งครูประจำรายวิชา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 และตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70

ประสบการณ์การรับการพัฒนาตนเอง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง จำนวน 1-5 ครั้ง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 ไม่เคยมีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 และมีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองมากกว่า 5 ครั้ง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80

ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10

2. ผลการศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้ช่วย

ในการศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้ช่วย ประกอบด้วย การประเมิน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ วินัยและการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จิตวิญญาณความเป็นครู และจิตสำนึกความรับผิดชอบ

ในวิชาชีพครู 2) ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ
ชั้นเรียน การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงาน
ของสถานศึกษา และการใช้ภาษาและเทคโนโลยี ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตน
(วินัยและการรักษาวินัย)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	
1	มีการแสดงออกทางอารมณ์ กิริยาท่าทาง และพูดสื่อสารได้เหมาะสมกับกาลเทศะต่อผู้เรียน	4.53	.56	มากที่สุด	4.79	.41	มากที่สุด	0.057
2	มีการแสดงออกทางอารมณ์ กิริยาท่าทาง และพูดสื่อสารได้เหมาะสมกับกาลเทศะต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และบุคคลอื่น	4.69	.49	มากที่สุด	4.85	.36	มากที่สุด	0.034
3	มีเจตคติเชิงบวกกับประเทศชาติ	4.69	.52	มากที่สุด	4.81	.41	มากที่สุด	0.026
4	ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นข้าราชการ	4.80	.48	มากที่สุด	4.89	.33	มากที่สุด	0.019
5	ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นข้าราชการครู	4.82	.42	มากที่สุด	4.92	.32	มากที่สุด	0.021
6	การปฏิบัติตามกฎหมาย	4.84	.36	มากที่สุด	4.91	.32	มากที่สุด	0.014
รวมเฉลี่ย		4.73	.34	มากที่สุด	4.86	.28	มากที่สุด	0.027

จากตาราง 8 พบว่า ผลการประเมินและการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ด้านวินัยและการรักษาวินัย ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็น
ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified} = 0.027$ สมรรถนะที่ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1
คือ การแสดงออกทางอารมณ์ กิริยา ท่าทาง และพูดสื่อสารได้เหมาะสมกับกาลเทศะ
ต่อผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.057$) ลำดับที่ 2 คือ การแสดงออกทางอารมณ์ กิริยาท่าทาง
และพูดสื่อสารได้เหมาะสมกับกาลเทศะต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง
และบุคคลอื่น ($PNI_{modified} = 0.034$) และลำดับที่ 3 คือ เจตคติเชิงบวกกับประเทศชาติ
($PNI_{modified} = 0.026$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงาน (คุณธรรม จริยธรรม)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	
1	ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่นับถืออย่างเคร่งครัด	4.66	.53	มากที่สุด	4.84	.38	มากที่สุด	0.039
2	เข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุนศาสนกิจของศาสนาที่นับถืออย่างสม่ำเสมอ	4.55	.60	มากที่สุด	4.80	.47	มากที่สุด	0.055
3	เห็นความสำคัญ เข้าร่วมส่งเสริม สนับสนุน เคารพกิจกรรมที่แสดงถึงจารีตประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นหรือชุมชน	4.68	.51	มากที่สุด	4.87	.36	มากที่สุด	0.041
4	เห็นความสำคัญ เข้าร่วมส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่แสดงถึงจารีตประเพณี วัฒนธรรมของชาติ	4.68	.51	มากที่สุด	4.86	.35	มากที่สุด	0.030
5	มีจิตบริการ และจิตสาธารณะ	4.72	.46	มากที่สุด	4.89	.31	มากที่สุด	0.089
6	ต่อต้านการกระทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ส่งผลต่อความมั่นคงของชาติหรือผลกระทบเชิงลบต่อสังคม	4.49	.77	มาก	4.70	.69	มากที่สุด	0.047
รวมเฉลี่ย		4.63	.43	มากที่สุด	4.83	.33	มากที่สุด	0.050

จากตาราง 9 พบว่า ผลการประเมินและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified} = 0.050$ สมรรถนะที่ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ มีจิตบริการ และจิตสาธารณะ ($PNI_{modified} = 0.089$) ลำดับที่ 2 คือ เข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุนศาสนกิจของศาสนาที่นับถืออย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{modified} = 0.055$) และลำดับที่ 3 คือต่อต้านการกระทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ส่งผลต่อความมั่นคงของชาติหรือผลกระทบเชิงลบต่อสังคม ($PNI_{modified} = 0.047$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตน
(จรรยาบรรณวิชาชีพ)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	
1	สามารถพัฒนาวิชาชีพและบุคลิกภาพ อย่างต่อเนื่อง	4.59	.51	มากที่สุด	4.84	.36	มากที่สุด	0.054
2	มีวิสัยทัศน์ รู้และเข้าใจ สนใจ ติดตาม ความเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมการเมืองของไทย และนานาชาติในปัจจุบัน	4.45	.56	มาก	4.77	.47	มากที่สุด	0.072
3	ไม่อาศัยวิชาชีพแสวงหาผลประโยชน์ ที่ไม่ถูกต้อง	4.85	.43	มากที่สุด	4.89	.37	มากที่สุด	0.008
4	มุ่งมั่นต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้เรียน	4.79	.44	มากที่สุด	4.93	.26	มากที่สุด	0.029
5	ให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ	4.75	.47	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด	0.027
6	รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บริการผู้เรียนทุกคน ด้วยความเสมอภาค	4.85	.36	มากที่สุด	4.91	.29	มากที่สุด	0.012
7	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับ ของผู้เรียน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.74	.46	มากที่สุด	4.87	.34	มากที่สุด	0.027
8	ไม่ปฏิบัติตนที่ส่งผลเชิงลบต่อกาย และใจของผู้เรียน	4.78	.43	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด	0.021
9	สามารถทำงานกับผู้อื่นได้โดยยึดหลัก ความสามัคคี เกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.82	.38	มากที่สุด	4.89	.31	มากที่สุด	0.015
10	ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ นำให้ เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนา ให้กับผู้เรียน โรงเรียนหรือชุมชน ในด้านใดด้านหนึ่ง (ด้านการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และ สิ่งแวดล้อม)	4.65	.52	มากที่สุด	4.83	.39	มากที่สุด	0.039

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	
11	ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.78	.48	มากที่สุด	4.86	.37	มากที่สุด	0.017
รวมเฉลี่ย		4.73	.34	มากที่สุด	4.87	.27	มากที่สุด	0.030

จากตาราง 10 พบว่า ผลการประเมินและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified} = 0.030$ สมรรถนะที่ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ มีวิสัยทัศน์ รู้และเข้าใจ สนใจ ติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมการเมืองของไทย และนานาชาติในปัจจุบัน ($PNI_{modified} = 0.072$) ลำดับที่ 2 คือ สามารถพัฒนาวิชาชีพและบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.054$) และลำดับที่ 3 คือ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ นำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนาให้กับผู้เรียน โรงเรียนหรือชุมชนในด้านใดด้านหนึ่ง (ด้านการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อม) ($PNI_{modified} = 0.039$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตน (การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	
1	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.61	.56	มากที่สุด	4.79	.51	มากที่สุด	0.039
2	มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน	4.55	.58	มากที่สุด	4.81	.39	มากที่สุด	0.057
3	มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการกิจที่ได้รับมอบหมายอื่น	4.53	.53	มากที่สุด	4.82	.38	มากที่สุด	0.064
4	มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการดำรงชีวิตของตนเอง	4.55	.56	มากที่สุด	4.86	.35	มากที่สุด	0.068
5	เป็นแบบอย่างในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการกิจต่าง ๆ หรือการดำรงชีวิตของตน	4.49	.55	มาก	4.80	.40	มากที่สุด	0.069
รวมเฉลี่ย		4.55	.48	มากที่สุด	4.82	.34	มากที่สุด	0.059

จากตาราง 11 พบว่า ผลการประเมินและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็น ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified} = 0.059$ สมรรถนะที่ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ เป็นแบบอย่างในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการดำรงชีวิตของตนเอง ($PNI_{modified} = 0.059$) ลำดับที่ 2 คือ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการดำรงชีวิตของตนเอง ($PNI_{modified} = 0.068$) และลำดับที่ 3 คือ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ($PNI_{modified} = 0.057$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตน (จิตวิญญาณความเป็นครู)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	
1	เข้าสอนตรงเวลาและสอนเต็มเวลา	4.80	.40	มากที่สุด	4.93	.26	มากที่สุด	0.027
2	ตระหนักในความรู้และทักษะที่ถูกต้อง รวมถึงสิ่งที่ดี ให้กับผู้เรียน	4.80	.40	มากที่สุด	4.91	.28	มากที่สุด	0.029
3	มีการสร้างความเสมอภาค เป็นธรรม กับผู้เรียนทุกคน	4.78	.41	มากที่สุด	4.91	.28	มากที่สุด	0.029
4	รู้จักให้อภัย ปราศจากอคติ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ตามศักยภาพความสนใจ หรือความตั้งใจ	4.77	.45	มากที่สุด	4.89	.31	มากที่สุด	0.032
5	สามารถเป็นที่พึ่งให้กับผู้เรียนได้ ตลอดเวลา	4.74	.45	มากที่สุด	4.93	.25	มากที่สุด	0.058
6	สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอดปลูกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน	4.66	.54	มากที่สุด	4.91	.28	มากที่สุด	0.032
7	มีการทุ่มเทเสียสละในการจัดการเรียนรู ให้กับผู้เรียน	4.76	.44	มากที่สุด	4.89	.31	มากที่สุด	0.019
รวมเฉลี่ย		4.76	.37	มากที่สุด	4.91	.25	มากที่สุด	0.032

จากตาราง 12 พบว่า ผลการประเมินและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็น ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified} = 0.032$ สมรรถนะที่ครูผู้ช่วย มีความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 คือ สามารถเป็นที่พึ่งให้กับผู้เรียนได้ตลอดเวลา ($PNI_{modified} = 0.059$) ลำดับที่ 2 คือ สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอดปลูกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.032$) และรู้จักให้อภัย ปราศจากอคติ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ตามศักยภาพความสนใจ หรือความตั้งใจ ($PNI_{modified} = 0.032$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตน (จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	
1	มีเจตคติเชิงบวกกับวิชาชีพครู	4.79	.46	มากที่สุด	4.90	.36	มากที่สุด	0.023
2	มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพและให้สังคมยอมรับ	4.61	.54	มากที่สุด	4.86	.34	มากที่สุด	0.054
3	ประพฤติปฏิบัติตนในการรักษาภาพลักษณ์ในวิชาชีพ	4.76	.44	มากที่สุด	4.88	.35	มากที่สุด	0.025
4	สามารถปกป้อง ป้องกันมิให้ผู้รวมวิชาชีพประพฤติปฏิบัติในทางที่จะเกิดภาพลักษณ์เชิงลบต่อวิชาชีพ	4.73	.45	มากที่สุด	4.86	.35	มากที่สุด	0.027
5	สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริม การใฝ่รู้ ค้นหาสร้างสรรค์ ถ่ายทอดปลูกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงานและสังคม	4.66	.56	มากที่สุด	4.87	.36	มากที่สุด	0.045
รวมเฉลี่ย		4.71	.40	มากที่สุด	4.87	.29	มากที่สุด	0.034

จากตาราง 13 พบว่า ผลการประเมินและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ด้านจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็น ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified} = 0.034$ สมรรถนะที่ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพและให้สังคมยอมรับ ($PNI_{modified} = 0.054$) ลำดับที่ 2 คือ สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริม การใฝ่รู้ ค้นหาสร้างสรรค์ ถ่ายทอดปลูกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงานและสังคม ($PNI_{modified} = 0.045$) และลำดับที่ 3 สามารถปกป้อง ป้องกันมิให้ผู้รวมวิชาชีพประพฤติปฏิบัติในทางที่จะเกิดภาพลักษณ์เชิงลบต่อวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.027$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงาน (การจัดการเรียนการสอน)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	
1	สามารถนำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำ รายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้	3.54	.68	มาก	4.84	.36	มากที่สุด	0.367
2	สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร	3.49	.59	ปานกลาง	4.87	.34	มากที่สุด	0.395
3	สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริม การเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.05	.78	มาก	4.88	.33	มากที่สุด	0.205
4	สามารถเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนรู้	3.78	.82	มาก	4.84	.36	มากที่สุด	0.280
5	สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์ การเรียนรู้	3.82	.81	มาก	4.84	.36	มากที่สุด	0.267
6	คุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	3.68	.74	มาก	4.81	.39	มากที่สุด	0.307
รวมเฉลี่ย		3.73	.38	มาก	4.85	.31	มากที่สุด	0.300

จากตาราง 14 พบว่า ผลการประเมินและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified} = 0.30$ สมรรถนะที่ครูผู้ช่วย มีความต้องการจำเป็น

ลำดับที่ 1 คือ สามารถจัดสรรงบประมาณการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ สมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.395$) ลำดับที่ 2 คือ สามารถนำผลการ วิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำ รายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.367$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงาน (การบริหารจัดการชั้นเรียน)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	
1	สามารถจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการคิด ทักษะชีวิต และพัฒนาผู้เรียน	4.20	.70	มาก	4.86	.34	มากที่สุด	0.157
2	สามารถดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยมีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	3.72	.79	มาก	4.86	.34	มากที่สุด	0.306
3	สามารถอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงาม	4.30	.79	มาก	4.88	.33	มากที่สุด	0.135
รวมเฉลี่ย		4.07	.48	มาก	4.87	.31	มากที่สุด	0.197

จากตาราง 15 พบว่า ผลการประเมินและการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูผู้ช่วยมีความต้องการ จำเป็นในภาพรวมมีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.197$ สมรรถนะที่ครูผู้ช่วย มีความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 คือ สามารถดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยมีการศึกษาและ รวบรวมข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.306$) ลำดับที่ 2 คือ สามารถจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการคิด ทักษะชีวิต และพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.157$) และลำดับที่ 3 สามารถอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่พึงาม ($PNI_{\text{modified}} = 0.135$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงาน (การพัฒนาตนเอง)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	
1	มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	4.51	.68	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด	0.082
2	มีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.33	.61	มาก	4.88	.33	มากที่สุด	0.127
รวมเฉลี่ย		4.42	.48	มาก	4.88	.30	มากที่สุด	0.104

จากตาราง 16 พบว่า ผลการประเมินและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ด้านการพัฒนาตนเอง ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นในภาพรวมมีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.104$ สมรรถนะที่ครูผู้ช่วย มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.127$) ลำดับที่ 2 คือ มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.082$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงาน (การทำงานเป็นทีม)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	
1	มีความรู้เรื่องหลักการทำงานเป็นทีม	4.34	.44	มาก	4.89	.31	มากที่สุด	0.127
2	สามารถทำงานเป็นทีมและพัฒนาทีมงานได้	4.55	.60	มากที่สุด	4.86	.34	มากที่สุด	0.068
รวมเฉลี่ย		4.45	.46	มาก	4.88	.31	มากที่สุด	0.097

จากตาราง 17 พบว่า ผลการประเมินและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ด้านการการทำงานเป็นทีม ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified} = 0.097$ สมรรถนะที่ครูผู้ช่วย มีความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 คือ มีความรู้เรื่องหลักการทำงานเป็นทีม ($PNI_{modified} = 0.127$) ลำดับที่ 2 คือ สามารถทำงานเป็นทีมและพัฒนาทีมงานได้ ($PNI_{modified} = 0.068$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงาน (งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	
1	มีความรู้ความเข้าใจภาระงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปหรืองานบริหารวิชาการหรืองานกิจการนักเรียน หรืองานบริหารงบประมาณหรืองานบริหารทรัพยากรบุคคล และมีส่วนร่วมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม	4.51	.57	มากที่สุด	4.82	.42	มากที่สุด	0.069
รวมเฉลี่ย		4.51	.57	มากที่สุด	4.82	.42	มากที่สุด	0.069

จากตาราง 18 พบว่า ผลการประเมินและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ด้านงานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็น โดยมีค่า $PNI_{modified} = 0.069$

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงาน (การใช้ภาษาและเทคโนโลยี)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	
1	สามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.59	.52	มากที่สุด	4.85	.41	มากที่สุด	0.057
รวมเฉลี่ย		4.59	.52	มากที่สุด	4.85	.41	มากที่สุด	0.057

จากตาราง 19 พบว่า ผลการประเมินและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ด้านการใช้ภาษาและเทคโนโลยี ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็น โดยมีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.057$

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาตนเองในตำแหน่งครูผู้ช่วย ทั้งด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการศึกษาในภาพรวม ดังนี้

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาตนเองในตำแหน่งครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	
ด้านการปฏิบัติตน								
1	วินัยและการรักษาวินัย	4.73	.34	มากที่สุด	4.86	.28	มากที่สุด	0.027
2	คุณธรรม จริยธรรม	4.63	.44	มากที่สุด	4.83	.33	มากที่สุด	0.050
3	จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.73	.34	มากที่สุด	4.87	.27	มากที่สุด	0.030
4	การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.55	.48	มากที่สุด	4.82	.34	มากที่สุด	0.059
5	จิตวิญญาณความเป็นครู	4.76	.37	มากที่สุด	4.91	.25	มากที่สุด	0.032
6	จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู	4.71	.40	มากที่สุด	4.87	.29	มากที่สุด	0.034

ตาราง 20 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI
		N = 148			N = 148			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	
ด้านการปฏิบัติงาน								
1	การจัดการเรียนการสอน	3.73	.38	มาก	4.85	.31	มากที่สุด	0.300
2	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.07	.48	มาก	4.87	.31	มากที่สุด	0.197
3	การพัฒนาตนเอง	4.42	.48	มาก	4.88	.30	มากที่สุด	0.104
4	การทำงานเป็นทีม	4.45	.46	มาก	4.88	.31	มากที่สุด	0.097
5	งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงาน ของสถานศึกษา	4.51	.57	มากที่สุด	4.82	.42	มากที่สุด	0.069
6	การใช้ภาษาและเทคโนโลยี	4.59	.52	มากที่สุด	4.85	.41	มากที่สุด	0.057

จากตาราง 20 ผลการประเมินและการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ทั้งด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน โดยมีค่า $PNI_{modified}$ ระหว่าง 0.027–0.300 และองค์ประกอบที่ครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{modified} = 0.300$) ลำดับที่ 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($PNI_{modified} = 0.197$) และลำดับที่ 3 การพัฒนาตนเอง ($PNI_{modified} = 0.104$)

ซึ่งจากผลการศึกษาและจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการจัด การเรียนการสอน เป็นองค์ประกอบที่ครูผู้ช่วยต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด และด้านการจัดการเรียนการสอน ยังเป็นองค์ประกอบที่สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ให้น้ำหนักคะแนนในการประเมินมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัย จึงนำองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนนี้ไปสู่การพัฒนาหลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน จากหลักเกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งได้ข้อสรุปว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน มี 6 องค์ประกอบ คือ การนำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ กิจกรรมการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ และคุณภาพผู้เรียน

2. กำหนดตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

จากการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการศึกษาสมรรถนะ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยแบ่งการนำเสนอ เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียน การสอน และผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ของสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนการสอน ดังรายละเอียดในตาราง 21-23

ตาราง 21 องค์ประกอบของสมรรถนะและตัวบ่งชี้ด้านการจัดการเรียนการสอน

สมรรถนะ	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้านความรู้	1. มีความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์หลักสูตรและการออกแบบหน่วยการเรียนรู้	1.1 วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ 1.2 อธิบายโครงสร้างของสาระและกระบวนการเรียนรู้ 1.3 อธิบายขั้นตอนในการจัดทำหลักสูตร 1.4 อธิบายหลักการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 1.5 อธิบายขั้นตอนการออกแบบหน่วยการเรียนรู้
	2. มีความรู้ ความเข้าใจการออกแบบการจัดการเรียนรู้	2.1 อธิบายขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2.2 บอกองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ 2.3 อธิบายลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี
	3. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.1 วิเคราะห์ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3.2 อธิบายหลักการเลือกวิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม 3.3 อธิบายหลักจิตวิทยาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3.4 อธิบายหลักการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้
	4. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกและใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน	4.1 ระบุหลักการในการเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 4.2 อธิบายขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาสื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน

สมรรถนะ	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
	5. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	5.1 อธิบายหลักการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน 5.2 อธิบายวิธีการสร้างหรือกำหนดเกณฑ์การประเมินภาระงาน/ชิ้นงาน/กิจกรรม 5.3 บอกเทคนิคการเลือกวิธีการและเครื่องมือสำหรับการประเมินความรู้และทักษะของผู้เรียนอย่างเหมาะสม 5.4 อธิบายหลักการและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.1 วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 1.2 ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 1.3 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา
	2. การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน	2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการเลือกวิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้และกำกับดูแลชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม 2.3 กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง 2.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2.5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
	3. การใช้และพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ และ สภาพแวดล้อมในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	3.1 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน 3.2 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3.3 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3.4 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ในการจัดการเรียนรู้ 3.5 พัฒนาสื่อที่มีอยู่แล้วทั้งในและนอกห้องเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3.6 คิดค้นและสร้างสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้
	4. การเลือกและสร้าง เครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้	4.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียน การสอนและผู้เรียน 4.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ อย่างถูกต้องเหมาะสม
	5. การวัดและประเมินผล คุณภาพผู้เรียน	5.1 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 5.2 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอน 5.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 5.4 พัฒนาผู้เรียนและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อน สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียน

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะ	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้าน คุณลักษณะ ส่วนบุคคล	1. ความมุ่งมั่นและศรัทธา ในวิชาชีพ	1.1 มีความมุ่งมั่นในการสอน 1.2 ศรัทธาในวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 1.3 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ 1.4 มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้ 1.5 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
	2. การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่าง	2.1 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับนักเรียน 2.2 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 2.3 บุคลิกภาพทางกายที่ดี 2.4 บุคลิกภาพทางอารมณ์ที่ดี 2.5 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส 2.6 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ

ตาราง 22 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะ
ด้านการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. มีความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์หลักสูตร และการออกแบบหน่วยการเรียนรู้	4.87	.22	มากที่สุด
2. มีความรู้ ความเข้าใจ การออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.70	.51	มากที่สุด
3. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.83	.25	มากที่สุด
4. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนการสอน	4.83	.35	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
5. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.94	.11	มากที่สุด
6. สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.93	.14	มากที่สุด
7. สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกิจกรรม การเรียนการสอนในชั้นเรียน	4.93	.14	มากที่สุด
8. สามารถใช้และพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ และ สภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.93	.12	มากที่สุด
9. สามารถเลือกและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้	5.00	.00	มากที่สุด
10. สามารถวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน	4.92	.18	มากที่สุด
11. ความมุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ	4.93	.20	มากที่สุด
12. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง	4.96	.11	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.90	.11	มากที่สุด

จากตาราง 22 ผลการศึกษาค่าองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียน การสอน ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง ตั้งแต่ 4.70–5.00 และในภาพรวมทั้งหมดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.11)

ตาราง 23 ตัวบ่งชี้และผลการประเมินตัวบ่งชี้ของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน

ที่	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์หลักสูตรและการออกแบบหน่วยการเรียนรู้		4.87	.22	มากที่สุด
1.1	วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้	4.89	.33	มากที่สุด
1.2	อธิบายโครงสร้างของสาระและกระบวนการเรียนรู้	4.89	.33	มากที่สุด
1.3	อธิบายขั้นตอนในการจัดทำหลักสูตร	5.00	.00	มากที่สุด
1.4	อธิบายหลักการออกแบบหน่วยการเรียนรู้	4.89	.33	มากที่สุด
1.5	อธิบายขั้นตอนการออกแบบหน่วยการเรียนรู้	4.67	.50	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 มีความรู้ ความเข้าใจ การออกแบบการจัดการเรียนรู้		4.70	.51	มากที่สุด
2.1	อธิบายขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.78	.44	มากที่สุด
2.2	บอกองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	4.78	.44	มากที่สุด
2.3	อธิบายลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี	4.56	.73	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		4.83	.25	มากที่สุด
3.1	วิเคราะห์ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.78	.44	มากที่สุด
3.2	อธิบายหลักการเลือกวิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม	4.78	.44	มากที่สุด
3.3	อธิบายหลักจิตวิทยาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.89	.33	มากที่สุด
3.4	อธิบายหลักการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้	4.89	.33	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน		4.83	.35	มากที่สุด
4.1	ระบุหลักการในการเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	4.89	.33	มากที่สุด
4.2	อธิบายขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาสื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน	4.78	.44	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 5 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย		4.94	.11	มากที่สุด
5.1	อธิบายหลักการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน	4.89	.33	มากที่สุด
5.2	อธิบายวิธีการสร้างหรือกำหนดเกณฑ์การประเมินภาระงาน/ชิ้นงาน/กิจกรรม	5.00	.00	มากที่สุด
5.3	บอกเทคนิคการเลือกวิธีการและเครื่องมือสำหรับการประเมินความรู้และทักษะของผู้เรียนอย่างเหมาะสม	5.00	.00	มากที่สุด
5.4	อธิบายหลักการและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	4.89	.33	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 6 สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		4.93	.14	มากที่สุด
6.1	วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	4.89	.33	มากที่สุด
6.2	ออกแบบหน่วยการเรียนรู้	4.89	.33	มากที่สุด
6.3	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา	5.00	.00	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 7 สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน		4.93	.14	มากที่สุด
7.1	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการเลือกวิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.89	.33	มากที่สุด
7.2	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้และกำกับดูแลชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.89	.33	มากที่สุด
7.3	กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง	4.89	.33	มากที่สุด
7.4	ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	5.00	.00	มากที่สุด
7.5	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	5.00	.00	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 8 สามารถใช้และพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้		4.93	.12	มากที่สุด
8.1	ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรม การเรียนรู้การสอน	5.00	.00	มากที่สุด
8.2	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	5.00	.00	มากที่สุด
8.3	สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้	5.00	.00	มากที่สุด
8.4	ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ในการจัดการเรียนรู้	4.78	.44	มากที่สุด
8.5	พัฒนาสื่อที่มีอยู่แล้วทั้งในและนอกห้องเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.89	.33	มากที่สุด
8.6	คิดค้นและสร้างสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้	4.89	.33	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 9 สามารถเลือกและสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนรู้		5.00	.00	มากที่สุด
9.1	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน	5.00	.00	มากที่สุด
9.2	สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	5.00	.00	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 10 สามารถวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน		4.92	.18	มากที่สุด
10.1	วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.89	.33	มากที่สุด
10.2	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้	5.00	.00	มากที่สุด
10.3	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและ เอกสารประจำชั้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	4.89	.33	มากที่สุด
10.4	พัฒนาผู้เรียนและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	4.89	.33	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 11 ความมุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ		4.93	.20	มากที่สุด
10.1	มีความมุ่งมั่นในการสอน	5.00	.00	มากที่สุด
10.2	ศรัทธาในวิชาชีพ	5.00	.00	มากที่สุด
10.3	มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	5.00	.00	มากที่สุด
10.4	มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้	4.89	.33	มากที่สุด
10.5	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	4.78	.67	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 12 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง		4.96	.11	มากที่สุด
12.1	การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน	5.00	.00	มากที่สุด
12.2	ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	5.00	.00	มากที่สุด
12.3	บุคลิกภาพทางกายที่ดี	5.00	.00	มากที่สุด
12.4	บุคลิกภาพทางอารมณ์ที่ดี	4.78	.67	มากที่สุด
12.5	การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	5.00	.00	มากที่สุด
12.6	แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส	5.00	.00	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.90	.11	มากที่สุด

จากตาราง 23 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วย ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ 49 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้

จากนั้นผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้ไปพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย โดยประยุกต์ใช้ขั้นตอนของแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ขั้นตอนในกระบวนการวิจัย

**ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย
ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

การนำเสนอผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย
ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลออกเป็น 2 ส่วน
ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการออกแบบร่างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย
ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ
ครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**ส่วนที่ 1 ผลการออกแบบร่างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย
ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและการสังเคราะห์
องค์ประกอบของหลักสูตร ทำให้ได้องค์ประกอบของหลักสูตร 6 องค์ประกอบ ได้แก่
1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระหรือประสบการณ์
ของหลักสูตร 4) กิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร 5) การวัดและประเมินผลหลักสูตร และ
6) เอกสารประกอบหลักสูตร โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 องค์ประกอบและสาระสำคัญขององค์ประกอบของหลักสูตรเสริมสร้าง
สมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบหลักสูตร	สาระสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ
1. หลักการของหลักสูตร	1. เสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. ส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยได้นำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสะท้อนผล การปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	เสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ การจัดการเรียนการสอน และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลตามหลักเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)
3. เนื้อหาสาระหรือ ประสบการณ์ของหลักสูตร	เนื้อหาสาระของหลักสูตร ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 8 หน่วย ดังนี้ หน่วยที่ 1 สร้างความตระหนักร่วมกันด้วยกระบวนการ PLC หน่วยที่ 2 การวิเคราะห์หลักสูตรสู่การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ หน่วยที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หน่วยที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หน่วยที่ 5 การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ หน่วยที่ 6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หน่วยที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน หน่วยที่ 8 นำเสนอผลงานและถอดบทเรียน

องค์ประกอบหลักสูตร	สาระสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ
4. กิจกรรมการเรียนรู้ ของหลักสูตร	การจัดกิจกรรมในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย กระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 สร้างทีมชุมชนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการจัดตั้งทีม และร่วมกันกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีม ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกแต่ละคนจะแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และกำหนดประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 จะเป็นการเรียนรู้ในหน่วยที่ 1 สร้างความตระหนักร่วมกันด้วยกระบวนการ PLC โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ 1. ประชุมวัตถุประสงค์ของหลักสูตร กระบวนการพัฒนาระยะเวลาในการพัฒนาและเอกสารประกอบการพัฒนา 2. ร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ 3. ทดสอบสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้แบบทดสอบ ก่อนการใช้กิจกรรมของหลักสูตร 4. ประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนการใช้กิจกรรมของหลักสูตร 5. จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการหน่วยที่ 1 สร้างความตระหนักร่วมกันด้วยกระบวนการ PLC เพื่อให้ครูผู้ช่วยได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การศึกษาวิธีการจัดตั้งทีมและเรียนรู้ตัวอย่างการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 24 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักสูตร	สาระสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ
	ขั้นที่ 3 เสริมสร้างความรู้ความสามารถ โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ 1. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 2 การวิเคราะห์หลักสูตร สู่การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เพื่อให้ครูผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้หลักการ แนวคิดและเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อนำไปสู่การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 2. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 3 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่สามารถนำมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ต้องสามารถนำพาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ รวมทั้งจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ 3. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะ รูปแบบ และวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และบทบาทของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 4. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 5 การเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เป็นการทบทวนและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคนิคการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการออกแบบกระบวนการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ 5. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 6 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล

องค์ประกอบหลักสูตร	สาระสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ
	ขั้นที่ 4 นำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ในขั้นนี้เป็นการนำกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เป็นขั้นตอนที่ครูผู้ช่วยนำความรู้ไปปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน โดยดำเนินการดังนี้ 1. ให้ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการได้ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบ พร้อมทั้งจัดเตรียมสื่อ เทคโนโลยีประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ตนเองรับผิดชอบตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้ 3. ทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย สมาชิก 5 คน ร่วมสังเกตการสอน และนำข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของสมาชิก ในกลุ่มมาวิเคราะห์ผลและให้ข้อเสนอแนะร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูผู้ช่วยเป็นรายบุคคล ให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนมีคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี ซึ่งทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3.1 ครูผู้สอน (Model Teacher) 3.2 ครูร่วมเรียนรู้ (Buddy) โดยกำหนดครูร่วมเรียนรู้จากครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน หรือสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน 3.3 ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ 3.4 ฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูพี่เลี้ยง (Mentor) 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator) โดยกำหนดภาระงานที่ต้องปฏิบัติในขั้นนำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วยการเรียนรู้ 2) แผนการจัดการเรียนรู้ 3) การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ตาราง 24 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักสูตร	สาระสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ
	ขั้นที่ 5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนผล ในขั้นนี้จะเป็นการดำเนินการอบรมหน่วยที่ 8 นำเสนอผลงานและถอดบทเรียน โดยดำเนินการ ดังนี้ 1. จัดกิจกรรมนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ของครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรม 2. ถอดบทเรียน เพื่อเป็นการทบทวนและค้นหาผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนการสอน ทั้งบทเรียนที่ประสบผลสำเร็จ สามารถนำไปสู่การเขียนรายงานผล วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และบทเรียนที่ต้องปรับปรุงพัฒนา
5. การวัดและประเมินผล หลักสูตร	การวัดและประเมินผลหลักสูตร แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1. ก่อนการพัฒนา 1.1 วัดสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านความรู้ ของผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ ก่อนการใช้กิจกรรมของหลักสูตร 1.2 วัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนการใช้กิจกรรมของหลักสูตร 2. ระหว่างการพัฒนา เป็นการประเมินชิ้นงานในการนำความรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ได้แก่ 2.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 2.2 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 2.3 ทักษะการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน 3. หลังการพัฒนา 3.1 วัดสมรรถนะด้านความรู้ โดยใช้แบบทดสอบ เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ของครูผู้ช่วยระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมของหลักสูตรและเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 80 3.2 วัดสมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนการสอน จากการประเมินการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ - โดยเทียบ 3) ทักษะการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

องค์ประกอบหลักสูตร	สาระสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ
	3.3 วัดสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะส่วนบุคคลของครูผู้ช่วยระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมของหลักสูตร 3.4 ประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน
6. เอกสารประกอบหลักสูตร	เอกสารประกอบหลักสูตรเป็นคู่มือการอบรม ซึ่งมี 8 หน่วยการเรียนรู้ เพื่อใช้ประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการประเมินความถูกต้องเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ปรากฏผลดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของร่างหลักสูตรและเอกสาร
หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน

รายการประเมิน	ค่าสถิติ (n = 5)		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
หลักการของหลักสูตร			
1. สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงครูผู้ช่วย	5.00	.00	มากที่สุด
2. แสดงจุดเน้นของหลักสูตรอย่างชัดเจน	5.00	.00	มากที่สุด
รวม	5.00	.00	มากที่สุด
ความมุ่งหมายของหลักสูตร			
3. สามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของหลักสูตรได้	5.00	.00	มากที่สุด
4. สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีความเป็นไปได้ต่อความสำเร็จในการพัฒนาครูผู้ช่วย	5.00	.00	มากที่สุด
5. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความเป็นไปได้และสามารถพัฒนาครูผู้ช่วยได้จริง	5.00	.00	มากที่สุด
6. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับแนวคิด การพัฒนาครูผู้ช่วยตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	5.00	.00	มากที่สุด
7. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความชัดเจนและแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดกับครูผู้ช่วย	5.00	.00	มากที่สุด
รวม	5.00	.00	มากที่สุด
เนื้อหาของหลักสูตร			
8. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย	5.00	.00	มากที่สุด
9. เนื้อหาของหลักสูตรเหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้ช่วย	5.00	.00	มากที่สุด
10. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา มีความเหมาะสม	4.80	.45	มากที่สุด
11. กำหนดลำดับหน่วยการเรียนรู้และหัวข้อในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ได้เหมาะสม	4.80	.45	มากที่สุด
รวม	4.90	.22	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าสถิติ (n = 5)		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
กิจกรรมของหลักสูตร			
12. กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร	5.00	.00	มากที่สุด
13. กิจกรรมการฝึกอบรมทุกขั้นตอนมีลำดับ สัมพันธ์ เชื่อมโยง และต่อเนื่องกัน	5.00	.00	มากที่สุด
14. กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมของหลักสูตรสามารถ เสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้ช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรได้	5.00	.00	มากที่สุด
15. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ มีความเหมาะสม	4.60	.55	มากที่สุด
16. กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลายและเน้นประสบการณ์	5.00	.00	มากที่สุด
รวม	4.92	.11	มากที่สุด
การวัดและประเมินผลของหลักสูตร			
17. การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร	5.00	.00	มากที่สุด
18. ใช้วิธีการและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลสอดคล้อง กับเนื้อหาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	5.00	.00	มากที่สุด
19. มีเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้	5.00	.00	มากที่สุด
20. ใช้ภาษาได้เหมาะสม และเข้าใจง่าย	5.00	.00	มากที่สุด
รวม	4.90	.15	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.95	.04	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = .04) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักการของ

หลักสูตร ความมุ่งหมายของหลักสูตร การวัดและประเมินผลของหลักสูตร ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = .00) กิจกรรมของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = .11) เอกสารประกอบหลักสูตร ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = .15) และเนื้อหาของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = .22)

ตอนที่ 4 ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การนำเสนอผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2

ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้ ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้สถิติ t-test for Dependent Samples และเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 80 โดยใช้สถิติ One sample test

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านทักษะการปฏิบัติงาน หลังการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม โดยใช้สถิติ One sample test

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้สถิติ t-test for Dependent Samples

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลจากผลการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การประเมินผลงานหรือชิ้นงานของครูผู้ช่วย ได้แก่ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และทักษะการจัดการเรียน

การสอนในชั้นเรียน รวมถึงกิจกรรมการถอดบทเรียน เพื่อร่วมกันสกัดแนวทางหรือประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำมาร้อยเรียงเป็นองค์ความรู้ เพื่อให้ครูผู้ช่วยได้นำไปพัฒนาต่อยอดการจัดการเรียนการสอนของตนเอง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในประเด็น ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้

ในการนำเสนอผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านความรู้ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม นำเสนอดังตาราง 26-27

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	(t-test)	Sig (1-tailed)
ก่อน	17	30	17.18	1.22	17.385**	.000
หลัง	17	30	27.12	2.63		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูผู้ช่วยกลุ่มเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ยของความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอนเท่ากับร้อยละ 17.18 หลังการทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นเป็นร้อยละ 27.12 เมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยดังกล่าว ด้วยสถิติทดสอบที่แบบสองกลุ่มไม่อิสระกัน (t-test แบบ Dependent Sampling) พบว่า ค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน
กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 80

สมรรถนะ	n	คะแนน เต็ม	$\bar{X}$	S.D.	เกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนน เต็ม	(t-test)	Sig (1-tailed)
ความรู้ในการจัด การเรียนการสอน	17	30	27.12	2.63	24	10.547**	.000

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 จะเห็นว่า ครูผู้ช่วยที่ได้รับการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านทักษะการปฏิบัติงาน
หลังการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย

ในการนำเสนอผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านทักษะการปฏิบัติงานหลังการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย เป็นการประเมินทักษะการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ประกอบด้วย การประเมิน 3 ส่วน ได้แก่ การประเมินการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (48 คะแนน) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (40 คะแนน) และการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน (45 คะแนน) ดังแสดงในตาราง 28

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอน
กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70

สมรรถนะ	n	คะแนน เต็ม	$\bar{X}$	S.D.	เกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม	(t-test)	Sig (1-tailed)
ทักษะการจัด การเรียนการสอน	17	133	122.34	3.89	93	31.077**	.000

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 จะเห็นว่า ครูผู้ช่วยที่รับการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีทักษะการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ในการนำเสนอผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วย

ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยนำเสนอสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้ช่วย ก่อนและหลัง การพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยจำแนกเป็นรายด้าน และผลการเปรียบเทียบ ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังแสดงในตาราง 29-30

ตาราง 29 แสดงสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนและหลังการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	ก่อน (n = 17)		ระดับ การประเมิน	หลัง (n = 17)		ระดับ การประเมิน
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความมุ่งมั่นและศรัทธา ในวิชาชีพ	3.91	.16	มาก	4.85	.27	มากที่สุด
1.1 มีความมุ่งมั่นในการสอน	4.18	.39	มาก	4.94	.24	มากที่สุด
1.2 ศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.41	.51	ปานกลาง	4.82	.39	มากที่สุด
1.3 มีวินัย และความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ	3.71	.47	ปานกลาง	4.88	.33	มากที่สุด
1.4 มีความมั่นใจและเชื่อมั่น ในการจัดการเรียนรู้	4.24	.44	มาก	4.88	.33	มากที่สุด
1.5 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	4.00	.00	มาก	4.71	.59	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

รายการ	ก่อน (n = 17)		ระดับ การประเมิน	หลัง (n = 17)		ระดับ การประเมิน
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
2. ด้านประพฤติดุปฏิบัติตน เป็นแบบอย่าง	4.48	.22	มาก	4.87	.15	มากที่สุด
2.1 ประพฤติดุปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน	4.53	.51	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
2.2 ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	4.41	.51	มาก	4.82	.39	มากที่สุด
2.3 มีบุคลิกภาพทางกายที่ดี	4.47	.51	มาก	4.88	.33	มากที่สุด
2.4 มีบุคลิกภาพทางอารมณ์ที่ดี	4.59	.51	มากที่สุด	4.82	.39	มากที่สุด
2.5 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง เหมาะสมตามโอกาส	4.18	.39	มาก	4.76	.44	มากที่สุด
2.6 มีทักษะในการทำงานร่วมกับ บุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.35	.49	มาก	4.94	.24	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.19	.17	มาก	4.86	.17	มากที่สุด

จากตาราง 29 พบว่า ครูผู้ช่วยที่ได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมทั้งสองด้าน ก่อนการพัฒนา ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.17) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ด้านความมุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ คุณลักษณะที่มีมากที่สุด คือ มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.44) ส่วนด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง คุณลักษณะที่มีมากที่สุด คือ ประพฤติดุปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	(t-test)	Sig
ก่อน	17	4.19	.17	11.062**	.000
หลัง	17	4.86	.17		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูผู้ช่วยกลุ่มเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.17) หลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.17) เมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยดังกล่าวด้วยสถิติทดสอบที่แบบสองกลุ่มไม่อิสระกัน (t-test แบบ Dependent Sampling) พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้ช่วยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำเสนอทั้งในภาพรวมและจำแนกรายด้าน ปรากฏผลดังตาราง 31-32

ตาราง 31 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ
ครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
โดยภาพรวม

รายการ	n = 17		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านเนื้อหาของหลักสูตร	4.66	.31	มากที่สุด
ด้านวิทยาการการฝึกอบรม	4.60	.38	มากที่สุด
ด้านการจัดกิจกรรมของหลักสูตร	4.71	.27	มากที่สุด
ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้	4.53	.36	มากที่สุด
ด้านการวัดและประเมินผล	4.56	.30	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.60	.26	มากที่สุด

จากตาราง 31 พบว่า ครูผู้ช่วยที่ได้รับการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ
ครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจ
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้ช่วย
มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ตาราง 32 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ
ครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
จำแนกรายด้าน

รายการ	n = 17		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านเนื้อหาของหลักสูตร			
1. เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.71	.47	มากที่สุด
2. เนื้อหาที่มีความครอบคลุมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วย	5.00	.00	มากที่สุด
3. การจัดเรียงลำดับความยากง่ายของเนื้อหาเหมาะสม	4.18	.64	มาก
4. เนื้อหาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	4.59	.51	มากที่สุด
5. เนื้อหาช่วยเสริมสร้างสมรรถนะทั้งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ	4.82	.39	
ค่าเฉลี่ย	4.66	.31	มากที่สุด
ด้านวิทยาการการฝึกอบรม			
6. วิทยากรผู้ให้ความรู้มีความเชี่ยวชาญ	4.59	.51	มากที่สุด
7. วิทยากรจัดลำดับเนื้อหาในการฝึกอบรมได้เหมาะสม	4.41	.51	มาก
8. วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็น	4.41	.51	มาก
9. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากรเหมาะสม	4.65	.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.60	.38	มากที่สุด
ด้านการจัดกิจกรรมของหลักสูตร			
10. กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลาย ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.76	.44	มากที่สุด
11. จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกคิดและปฏิบัติจริง	4.53	.51	มากที่สุด
12. จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ PLC	5.00	.00	มากที่สุด
13. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีความเหมาะสม	4.53	.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.71	.27	มากที่สุด

ตาราง 32 (ต่อ)

รายการ	n = 17		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้			
14. ใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรมฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.41	.51	มาก
15. สื่อที่นำมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา	4.71	.47	มาก
16. มีเอกสารประกอบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.53	.51	มากที่สุด
17. มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างหลากหลายในกิจกรรมฝึกอบรม เช่น วิดีทัศน์ การนำเสนอ เป็นต้น	4.47	.51	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.53	.36	มากที่สุด
ด้านการวัดและประเมินผล			
18. วัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์	4.59	.51	มากที่สุด
19. ใช้เกณฑ์การวัดและประเมินผลถูกต้องและเหมาะสม	4.29	.47	มาก
20. วัดและประเมินผลครอบคลุมสมรรถนะทั้งความรู้ ทักษะ การปฏิบัติและคุณลักษณะส่วนบุคคล	4.71	.47	มากที่สุด
21. มีการนิเทศติดตามช่วยเหลือระหว่างการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.65	.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.56	.30	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.60	.26	มากที่สุด

จากตาราง 32 พบว่า ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านเนื้อหาของหลักสูตร ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ เนื้อหาที่มีความครอบคลุมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ เนื้อหาช่วยเสริมสร้างสมรรถนะทั้งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.39)

และเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.47)

ด้านวิทยาการการฝึกอบรม ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากรเหมาะสม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ วิทยากรผู้ให้ความรู้มีความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.51)

ด้านการจัดกิจกรรมของหลักสูตร ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ PLC ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลาย ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.44)

ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ สื่อที่นำมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ มีเอกสารประกอบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.51)

ด้านการวัดและประเมินผล ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ วัดและประเมินผลครอบคลุมสมรรถนะทั้งความรู้ ทักษะการปฏิบัติและคุณลักษณะส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ มีการนิเทศติดตามช่วยเหลือระหว่างการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.49)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยทำการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลจากการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียน รวมถึงการวิเคราะห์สมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 2) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และ 3) การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ที่แสดงถึงสมรรถนะที่เกิดขึ้นของครูผู้ช่วย ภายหลังจากได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรเสริมสร้าง

สมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้วิธีการ
วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในภาพรวมสามารถแยกเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ได้ดังนี้

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งเพื่อให้การสอน
ประสบผลสำเร็จ การเตรียมการสอนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับครูผู้สอน
ทำให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้าว่าจะสอนเนื้อหาใด เพื่อจุดประสงค์ใด จะสอนอย่างไร
ใช้สื่อประเภทใดในการสอน รวมถึงวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเนื้อหา
ซึ่งเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะการที่ผู้สอน
เตรียมการสอนอย่างถูกต้อง มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วย
ครูผู้สอนเกิดความมั่นใจในการสอน ทำให้การสอนมีแนวทางและเป้าหมาย ซึ่งจาก
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสรุปได้ว่า ครูผู้ช่วยที่ได้รับการพัฒนาด้วยการอบรม
เชิงปฏิบัติการตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น สามารถเสริมสร้างสมรรถนะทั้งในด้านความรู้
และทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งในการอบรมเชิงปฏิบัติการมีกิจกรรมที่
ให้ความรู้ มีการลงมือปฏิบัติกิจกรรมการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ อีกทั้งการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมได้สะท้อนผล ดังนี้

“ก่อนเข้ารับการอบรมยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและไม่
รู้ว่าออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างไร แต่เมื่ออบรมเสร็จแล้วก็มีความรู้ ความเข้าใจ
มากขึ้น สามารถออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้ข้อมูลของผู้เรียนที่มีอยู่ในการออกแบบ
หน่วยการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
อย่างมีความสุข”

(ครูคนที่ 1, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“จากการอบรมทำให้มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญ
ของการออกแบบการจัดการเรียนรู้มากขึ้น ก่อนที่ครูผู้สอนจะออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้
จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ตัวชี้วัดของหลักสูตร และสมรรถนะที่ต้องการให้เกิด
กับผู้เรียน ดังนั้นการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้จึงเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ
ได้เป็นอย่างดี”

(ครูคนที่ 3, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“จากการที่ข้าพเจ้าได้ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และนำมาจัดทำแผนการจัดการเรียน ทำให้ข้าพเจ้ามีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น ได้เตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน ได้เตรียมสื่อในการสอน และทำให้การสอนในครั้งนั้นประสบผลสำเร็จ นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่ครูตั้งใจไว้”

(ครูคนที่ 10, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“มีความรู้สึว่าการอบรมในครั้งนี้ ทำให้ดิฉันมีความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้ อีกทั้งการอบรมยังได้พบปะ แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อน ๆ ครูผู้ช่วยด้วยกัน ทำให้คลายความกังวลได้เป็นอย่างมาก”

(ครูคนที่ 11, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“การเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ทำให้มีความรู้และทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งผู้ออกแบบต้องมีการศึกษาตัวชี้วัดของหลักสูตร ข้อมูลลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะของผู้เรียน และความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนนั้นประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์กับผู้เรียน”

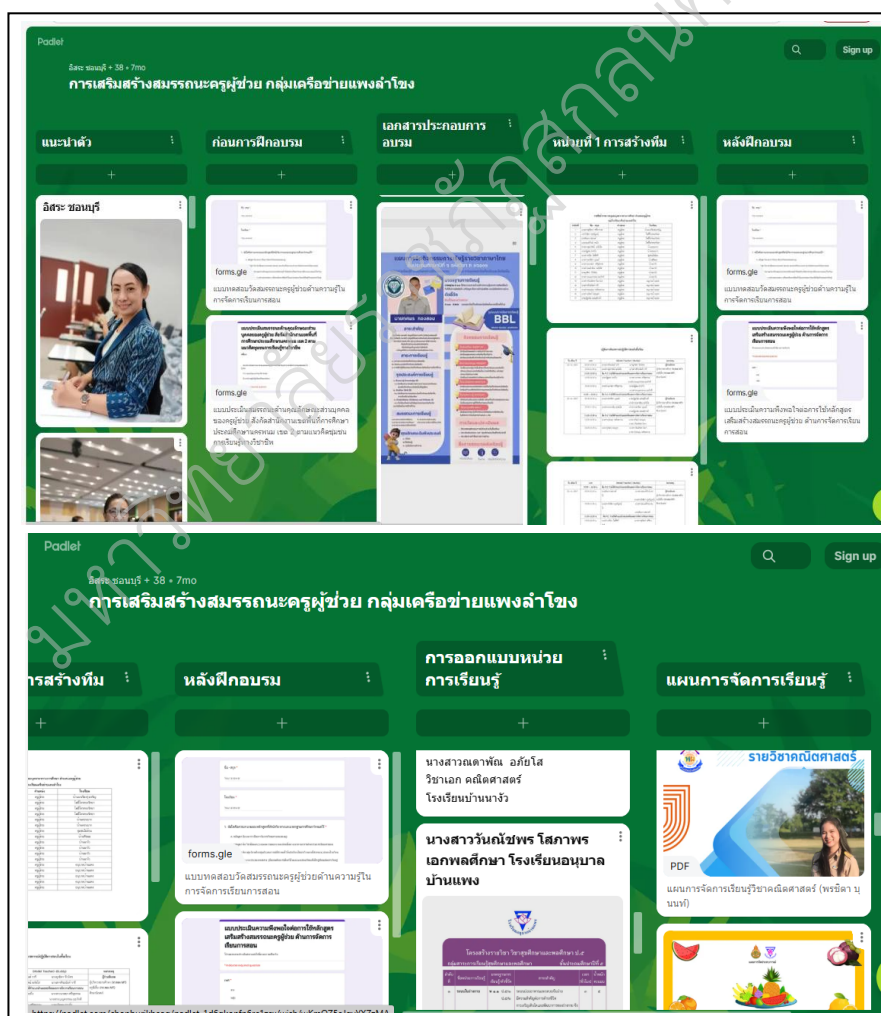
(ครูคนที่ 15, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)



ภาพประกอบ 13 การอบรมเชิงปฏิบัติการในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านความรู้

2. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

ข้อมูลในประเด็นนี้เป็นการนำเสนอผลการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญเปรียบเสมือนแผนที่นำทางสำหรับผู้สอนที่ใช้ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เป็นการอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการเรียนการสอนในแต่ละครั้งว่าครูผู้สอนจะสอนเนื้อหาอะไร มีจุดประสงค์เพื่ออะไร และจะจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างไร ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมทุกคนได้นำความรู้มาใช้ในการทำชิ้นงาน และครูผู้ช่วยทุกคนสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้เผยแพร่ผลงานของตนเองผ่าน Padlet ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่ให้บริการกระดานแสดงความคิดเห็นออนไลน์ ผู้วิจัยขอแนะนำพอสังเขป ดังนี้



ภาพประกอบ 14 กระดานแสดงความคิดเห็นออนไลน์ (Padlet)

แผนการจัดการเรียนรู้ LESSON PLAN

รายวิชาวิทยาศาสตร์
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
จำนวน 4 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2

เรื่อง การใช้งานอินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย (ชม. ที่ 1)

มาตรฐานการเรียนรู้
ว 4.2

ตัวชี้วัด
ป.6/4 ใช้นวัตกรรมอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการใช้งานอินเทอร์เน็ต

การวัดและประเมินผล
5 คะแนน
2 คะแนน

สื่อการเรียนรู้
คอมพิวเตอร์
อินเทอร์เน็ต

สื่อการสอน
ใบความรู้
ใบกิจกรรม

จุดประสงค์การเรียนรู้

ความรู้

- อธิบายประโยชน์และอันตรายของการใช้งานอินเทอร์เน็ตได้
- ปฏิบัติตามขั้นตอนการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย

ทักษะ

- ใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจในการใช้งานอินเทอร์เน็ต
- ปฏิบัติตามขั้นตอนการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย

เจตคติ

- มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้อย่างปลอดภัย
- ปฏิบัติตามขั้นตอนการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย

แผนการจัดการเรียนรู้ รายวิชาคณิตศาสตร์

ป.4

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่องการคูณ

ผู้สอน
นางสาวพรชิตา บุญกิตติชัย

โรงเรียนบ้านพืชผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

แผนการจัดการเรียนรู้

เรื่อง การใช้งานอินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย

จุดประสงค์การเรียนรู้

- อธิบายประโยชน์และอันตรายของการใช้งานอินเทอร์เน็ตได้
- ปฏิบัติตามขั้นตอนการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย

สื่อการเรียนรู้

- คอมพิวเตอร์
- อินเทอร์เน็ต

สื่อการสอน

- ใบความรู้
- ใบกิจกรรม

แผนการจัดการเรียนรู้ รายวิชาคณิตศาสตร์

ป.4

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่องการคูณ

ผู้สอน
นางสาวพรชิตา บุญกิตติชัย

โรงเรียนบ้านพืชผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ภาพประกอบ 15 ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วย

นอกจากนี้แล้วครูผู้ช่วยที่ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ยังสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากการสะท้อนความรู้สึกละหว่างสิ้นสุดกระบวนการทดลอง และได้กล่าวถึงประเด็นนี้ไว้อย่างน่าสนใจหลายคน อาทิ

“เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยความเข้าใจมากขึ้น สามารถประยุกต์และบูรณาการสถานการณ์ที่ใช้ในชีวิตจริงของผู้เรียนได้มากขึ้น”

(ครูคนที่ 1, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“ได้ร่วมแลกเปลี่ยนกับครู Buddy ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เพราะสอนในระดับชั้นเดียวกัน รายวิชาเดียวกัน ซึ่งสามารถนำผลการสอนมาเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ จึงเป็นการสอนที่มีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อผู้เรียน”

(ครูคนที่ 3, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ได้รับความรู้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งมีวิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรม สามารถออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความพร้อมไม่เท่ากัน ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย”

(ครูคนที่ 5, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“ภายหลังการอบรมเสร็จสิ้น ได้นำความรู้มาปรับใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยได้รับการแนะนำและช่วยเหลือจากผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยง และศึกษานิเทศก์ ที่มีประสบการณ์ในการสอน จึงทำให้ข้าพเจ้ามีทักษะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีความถูกต้อง และนำไปใช้สอนได้อย่างมั่นใจ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามลำดับขั้นที่ออกแบบไว้ ก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน”

(ครูคนที่ 10, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

3. การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ในประเด็นนี้ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กล่าวถึงความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ในหลายลักษณะ ซึ่งสามารถนำมาเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้ ดังนี้

“ได้รับเทคนิคใหม่ ๆ ที่ตนเองก็ยังไม่เคยนำมาใช้ เช่น การนำเข้าสู่บทเรียนด้วยเกมบอกชื่อสัตว์ ผลไม้ หรือสิ่งต่าง ๆ คนละชื่อต่อ ๆ กัน และให้คนสุดท้ายสรุปชื่อทั้งหมด ซึ่งกิจกรรมนี้เป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้มีสมาธิ มีสติ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เมื่อนำมาใช้ก็ทำให้ผู้เรียนตื่นตัวและพร้อมที่จะเรียนมากขึ้น”

(ครูคนที่ 14, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“จากการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ก็ได้นำความรู้เกี่ยวกับการสร้างและการผลิตสื่อการเรียนการสอน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์จากการที่ได้รับอบรม แล้วนำมาใช้กับห้องเรียนตัวเอง และแลกเปลี่ยนเทคนิควิธีกับเพื่อนครูด้วยกัน”

(ครูคนที่ 1, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“เดิมคิดว่าการอบรมก็คงจะได้อะไรไม่มาก แต่เมื่อได้มาร่วมกิจกรรมกับเพื่อน ๆ ได้รวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู กับวิทยากร ก็เกิดความสนุกสนาน ทำให้ได้เห็นเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning ที่น่าสนใจ จากเพื่อนซึ่งมีบริบทของห้องเรียนและนักเรียนที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้การสอนมีความน่าสนใจ ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และได้รับความรู้ไปด้วย”

(ครูคนที่ 15, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

4. เทคนิคการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ใน

การจัดการเรียนการสอน

การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC เป็นการรวมกลุ่มกันของครูผู้สอนเพื่อร่วมมือรวมพลัง เรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักคือเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น สิ่งที่ผู้ร่วมศึกษาชั้นเรียนได้พิจารณา คือ แผนการจัดการเรียนรู้ในชั่วโมงนั้น ๆ และนำมาร่วมกันสะท้อนผลหลังการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการออกแบบการเรียนรู้ครั้งต่อไป ซึ่งจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูผู้ช่วยได้ร่วมนำเสนอ ดังนี้

“ข้าพเจ้าได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนของคู่ Buddy ที่หลากหลาย ซึ่งบางวิธีข้าพเจ้าก็ยังไม่เคยใช้มาก่อน รวมถึงได้เรียนรู้เกี่ยวกับการนำสื่อ เทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน”

(ครูคนที่ 13, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“ได้เห็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายของ Buddy เช่น การใช้เกม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ ซึ่งใช้ได้ผลดี และได้เห็นวิธีการแก้ปัญหาของครูในขณะที่สอน ซึ่งนำมาปรับใช้กับห้องเรียนของตนเองได้”

(ครูคนที่ 14, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“จากการได้ออกไปสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอนของคู่ Buddy จากโรงเรียนบ้านนางัว และโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง ทำให้ได้รับแนวทางการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยมากขึ้น เพราะตนเองไม่ได้จบปฐมวัยมา ดังนั้นวิธีการจัดประสบการณ์ การเลือกใช้สื่อ วิธีการเก็บเด็กให้เด็กสนใจในกิจกรรมที่ครูกำลังสอน จึงเป็นประโยชน์อย่างมากที่จะนำมาใช้กับห้องเรียนของตนเอง”

(ครูคนที่ 12, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“เมื่อได้มีการจับคู่กับ Buddy เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
ปรึกษากัน ทำให้เราได้เรียนรู้เทคนิคการสอนจากเพื่อน มีแนวทางการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อ
การเรียนรู้ของผู้เรียนมากขึ้น ซึ่งข้าพเจ้าได้นำเทคนิคที่ได้รับเหล่านั้นมาใช้ ซึ่งทำให้ผู้เรียน
ตื่นตัวและสนใจในกิจกรรมมากขึ้น”

(ครูคนที่ 8, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“การนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการแลกเปลี่ยนปัญหา
ที่เจอในการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ที่จะร่วมเปลี่ยนแปลงและร่วมแก้ปัญหา
เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้ดีขึ้น จึงเป็นความร่วมมือของทุกคน ตั้งแต่ผู้บริหารโรงเรียน
ครูพี่เลี้ยง คณาจารย์ และครูผู้สอนที่ต้องทำงานร่วมกัน”

(ครูคนที่ 10, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“การนำกระบวนการ PLC มาใช้ทำให้เกิดความมั่นใจ
ในการสอนมากขึ้น ทำให้ได้เรียนรู้เทคนิค วิธีการสอนที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบท
ของตนเองได้ สามารถเพิ่มทักษะการสอนของตนเองให้มากขึ้น จากการเป็นครูผู้สอน
ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอน ทำให้ไม่มีความถนัด เมื่อมีการจับคู่กับ Buddy
ที่จับตรงกับวิชาที่สอน ได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกิดองค์ความรู้ที่นำมา
พัฒนาการสอนของตนเอง”

(ครูคนที่ 17, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)



ภาพประกอบ 16 การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของคู่ Buddy



ภาพประกอบ 17 การสะท้อนผลภายหลังการสังเกตการจัดการเรียนการสอน

5. ปัจจัยที่เอื้อให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ

ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ร่วมกัน
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ ดังนี้

“การนำเทคนิคการสอนหรือนวัตกรรมที่แปลกใหม่มาใช้
ในการจัดการเรียนการสอน จะทำให้ผู้เรียนกระตือรือร้น และสนใจเรียนมากขึ้น”

(ครูคนที่ 14, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“การบริหารจัดการในชั้นเรียนของครู คือ ครูต้องมีเทคนิค
วิธีการในการจัดการเรียนรู้ที่มีความหมาย เช่น เกม เพลง ใบบงาน หรือสื่อต่าง ๆ”

(ครูคนที่ 2, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้
และในการจัดกิจกรรมต้องให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ได้ลงมือปฏิบัติจริง”

(ครูคนที่ 4, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“เทคนิคการสอนของครู ครูต้องเตรียมการสอน เตรียมกิจกรรม
สื่อ การสอนและเนื้อหาที่จะสอนให้ครบถ้วน และใช้เทคนิคเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อให้คนเก่ง
ได้ช่วยเหลือเพื่อนที่อ่อนกว่า”

(ครูคนที่ 5, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“บรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
และสื่อการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการสอน
และการให้ความสำคัญกับผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แม้ผู้เรียนจะมีความแตกต่าง
ระหว่างบุคคลค่อนข้างมากก็ตาม”

(ครูคนที่ 6, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)

“การได้รับการสนับสนุน และให้คำปรึกษาและคำแนะนำ
ในการจัดการเรียนการสอนจากศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และครูพี่เลี้ยง เพราะท่าน
มีประสบการณ์มากกว่า”

(ครูคนที่ 17, แลกเปลี่ยนเรียนรู้, 7 พฤศจิกายน 2567)



ภาพประกอบ 18 บรรยากาศการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย 2) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ศึกษาผลการสร้างหลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 4) ศึกษาผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพใน 4 ประเด็น ได้แก่ เปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านความรู้ ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร และเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 80 เปรียบเทียบ สมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านทักษะการปฏิบัติงาน หลังการทดลองใช้หลักสูตร และเทียบกับ เกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70 เปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร และศึกษาความพึงพอใจของครูผู้ช่วย ที่มีต่อ หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลุ่มเป้าหมายที่ทดลองใช้หลักสูตรเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 17 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย หลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร แบบทดสอบสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน แบบประเมินสมรรถนะ ด้านทักษะในการจัดการเรียนการสอน แบบประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และแบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้ช่วย ประกอบด้วย การประเมิน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติ 2) ด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า ครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนามากที่สุดในด้านการจัดการเรียน การสอน ซึ่งประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผล การเรียนรู้ 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล และ 6) คุณภาพผู้เรียน

2. ผลการศึกษารายองค์ประกอบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียน การสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 สมรรถนะด้านความรู้ มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์หลักสูตรและ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ 2) อธิบาย โครงสร้างของสาระและกระบวนการเรียนรู้ 3) อธิบายขั้นตอนในการจัดทำหลักสูตร 4) อธิบายหลักการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และ 5) อธิบายขั้นตอนการออกแบบหน่วย การเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 มีความรู้ ความเข้าใจ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) อธิบายขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2) บอกองค์ประกอบ ของแผนการจัดการเรียนรู้ และ 3) อธิบายลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี

องค์ประกอบที่ 3 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) วิเคราะห์ ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) อธิบายหลักการเลือกวิธีการสอนและเทคนิค การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม 3) อธิบายหลักจิตวิทยาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ 4) อธิบายหลักการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน มี 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ระบุหลักการในการเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และ 2) อธิบาย ขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาสื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 5 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) อธิบายหลักการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน 2) อธิบายวิธีการสร้างหรือกำหนดเกณฑ์ การประเมินภาระงาน/ชิ้นงาน/กิจกรรม 3) บอกเทคนิคการเลือกวิธีการและเครื่องมือ สำหรับการประเมินความรู้และทักษะของผู้เรียนอย่างเหมาะสม และ 4) อธิบายหลักการ และกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

2.2 สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 2) ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และ 3) จัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา

องค์ประกอบที่ 2 การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกิจกรรม การเรียนการสอนในชั้นเรียน มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการเลือก วิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวย ความสะดวกแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้และกำกับดูแลชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม 3) กระตุ้น การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ ใหม่ได้ด้วยตนเอง 4) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมี ความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และ 5) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 การใช้และพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มี 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน 2) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3) สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 4) ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 5) พัฒนาสื่อที่มีอยู่แล้วทั้งในและนอกห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 6) คิดค้นและสร้างสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 การเลือกและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ มี 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา และ 2) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 5 การวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 2) นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3) จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และ 4) พัฒนาผู้เรียนและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

2.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มี 2 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความมุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความมุ่งมั่นในการสอน 2) ศรัทธาในวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ 4) ความมั่นใจและเชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้ และ 5) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มี 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน 2) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 3) บุคลิกภาพทางกายที่ดี 4) บุคลิกภาพทางอารมณ์ที่ดี 5) แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส และ 6) มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ

ผลการศึกษาคำประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน พบว่า ทุกองค์ประกอบ มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วงตั้งแต่ 4.70 ถึง 5.00 และในภาพรวมทั้งหมดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.11)

3. ผลการสร้างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระหรือประสบการณ์ของหลักสูตร 4) กิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร 5) การวัดและประเมินผลหลักสูตร และ 6) เอกสารประกอบหลักสูตร ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแต่ละองค์ประกอบมีสาระสำคัญโดยสังเขป ดังนี้

3.1 หลักการของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) เสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยได้นำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3.2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ การจัดการเรียนการสอน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ตามหลักเกณฑ์ การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

3.3 เนื้อหาสาระหรือประสบการณ์ของหลักสูตร ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ 8 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 สร้างความตระหนักร่วมกันด้วยกระบวนการ PLC หน่วยที่ 2 การวิเคราะห์หลักสูตรสู่การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ หน่วยที่ 3 การออกแบบ การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หน่วยที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หน่วยที่ 5 การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ หน่วยที่ 6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หน่วยที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน และหน่วยที่ 8 นำเสนอผลงานและถอดบทเรียน

3.4 กิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร จัดกิจกรรมโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย กระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 สร้างทีมชุมชนการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายการพัฒนา ขั้นที่ 3 เสริมสร้างความรู้ความสามารถ ขั้นที่ 4 นำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน และขั้นที่ 5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนผล ซึ่งในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก็จะมีการดำเนินการจัดกิจกรรมการอบรมในหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ด้วย

3.5 การวัดและประเมินผลหลักสูตร แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1) ก่อนการพัฒนา ประกอบด้วย การวัดสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านความรู้ ของผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ และการวัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนการใช้กิจกรรมของหลักสูตร 2) ระหว่างการพัฒนา เป็นการประเมินการนำความรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน และทักษะการจัดการเรียนสอน โดยประเมินจากการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และทักษะการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน 3) หลังการพัฒนา ประกอบด้วย การวัดสมรรถนะด้านความรู้ โดยใช้แบบทดสอบ เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ของครูผู้ช่วยระหว่างก่อนและหลัง การเข้าร่วมกิจกรรมของหลักสูตรและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 80 การวัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะส่วนบุคคลของครูผู้ช่วยระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมของหลักสูตร และการประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน

3.6 เอกสารประกอบหลักสูตร เป็นคู่มือการอบรม ซึ่งมี 8 หน่วยการเรียนรู้ เพื่อใช้ประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

4. ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ที่พัฒนาขึ้น พบว่า

4.1 ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการทดลองใช้หลักสูตร มีสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ครูผู้ช่วยที่ได้รับการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะมีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ครูผู้ช่วยที่ได้รับการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีทักษะการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.4 ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการทดลองใช้หลักสูตร มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.5 ครูผู้ช่วยที่ได้รับการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการวิจัย “หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้ช่วย

ผลการศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นพบว่า ครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนามากที่สุดในด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่ให้น้ำหนักคะแนนการประเมินด้านการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญและเป็นหน้าที่หลักของครูผู้สอน เพราะครูไม่เพียงแต่เป็นผู้รู้ แต่ต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในทุกด้านนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนกฤต อึ้งน้อย (2563, หน้า 142) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาในด้านสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ในการศึกษา ของนักการศึกษาหลายท่าน

ยังพบว่า สมรรถนะที่สำคัญของครูผู้ช่วยที่มีความจำเป็น และเป็นสมรรถนะที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อาทิ มุกดา เรื่องสุวรรณ (2556, หน้า 15); เยาวลักษณ์ มุลสระคู (2558, หน้า 34); ภัทรพร ประภาศรี และธัญญธร ศรีวิเชียร (2563, หน้า 211-222); โชติกา กุณสิทธิ์ (2563, หน้า 130) และ McClelland (1973, pp. 12-13) ที่กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า สมรรถนะของครูทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เป็นสมรรถนะที่จำเป็น ที่จะส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้เกิดคุณภาพและมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นการพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง และมีการประเมินผลการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดี โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ซึ่งด้านการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยความรู้และทักษะที่จำเป็น จึงจะทำให้ครูผู้ช่วยสามารถจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ กระบวนการคิด ทักษะชีวิตและการพัฒนาผู้เรียน

2. ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียน

การสอน

ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์หลักสูตรและการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกและใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การออกแบบ

การจัดการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน การใช้และพัฒนาสื่อแหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มี 2 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความมุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ และการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ทิศนา ขัมมณี (2550, หน้า 182); กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 25-26); กรมวิชาการ (2545, หน้า 121-123); พิมพ์ เดชะคุปต์ (2551, หน้า 11); อารณ ใจเที่ยง (2553, หน้า 100); พิมพ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2550, หน้า 94); Petty (2004, p. 3) และ Shenker Goss & Bernstein (1996, p. 1) ที่ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอน การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงทำให้เห็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของนักการศึกษาหลายท่าน อาทิ วัฒนาพร ระบุทุกซ์ (2542, หน้า 14-15); จิตติพร ทรรคนิยากร (2552, หน้า 37-38); ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2557, หน้า 3); สัญญา ภัทรการ (2552, หน้า 44); เชิดศักดิ์ ภักดีวิโรจน์ (2556, หน้า 45) และไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2560, หน้า 156-158) ที่กล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งต้องดำเนินการตั้งแต่บทบาทในการเตรียมการสอน บทบาทในการสอน ซึ่งเป็นภารกิจหลักและบทบาทด้านเทคโนโลยี เพื่อให้ครูรู้เท่าทันและเลือกนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อความเป็นวิชาชีพครูที่ทันสมัยก้าวหน้า บทบาทด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และบทบาทในด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งทุกบทบาทของครูผู้สอน ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะขาดองค์ประกอบใดไม่ได้เลย

นอกจากนี้สมรรถนะ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ผู้วิจัยได้ยกมาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับสถานการณ์และความเป็นจริงตามแนวทางการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน จึงส่งผลให้ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีทั้งคุณวุฒิ

ความรู้ ประสบการณ์ และปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูผู้ช่วย มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

3. ผลการสร้างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย

ด้านการจัดการเรียนการสอน

หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระหรือประสบการณ์ ของหลักสูตร 4) กิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตร 5) การวัดและประเมินผลหลักสูตร และ 6) เอกสารประกอบหลักสูตร ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดองค์ประกอบ ของหลักสูตรจากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา หลักสูตร อาทิ การกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรตามหลักการและเหตุผลของ Tyler “Tyler’s rationale” ประกอบด้วย จุดประสงค์ เนื้อหา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล (Tyler, 1949, p. 1) ในขณะที่ สมาน เอกพิมพ์ (2560, หน้า 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการของหลักสูตร จุดหมายหรือวัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหาสาระและประสบการณ์และเวลา แนวทางการจัดการเรียนการสอน แนวทาง เทคนิควิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้และการตัดสินใจหลักสูตร วัสดุ หลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนหรือแหล่งเรียนรู้ คุณภาพ วรรณศิลป์ (2560, หน้า 22) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย จุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชา หรือประสบการณ์ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล และสอดคล้องกับ ปัญญา จันทกิจ (2562, หน้า 40-41) ที่เสนอว่าหลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมิน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้เพื่อกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ให้สอดคล้องกับบริบทในการพัฒนาครูผู้ช่วย ที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน เช่น ได้กำหนด หลักการของหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องตามหลักการพัฒนาบุคคลตามแนวคิด “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถเสริมให้การพัฒนาครูผู้ช่วยมี ประสิทธิภาพ ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน และมีความเป็นไปได้ที่จะ

พัฒนาครูผู้ช่วยให้บรรลุผล และสามารถวัดและประเมินผลได้ นอกจากการศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้ช่วยเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความสอดคล้องและตรงกับความต้องการ นอกจากหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจะมีแนวคิดและหลักการพื้นฐานเป็นกรอบในการพัฒนาแล้ว หลักสูตรนี้ยังได้รับการพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้รับการตรวจสอบคุณภาพและประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นหลักสูตรที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงมั่นใจได้ว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น สามารถใช้ในการพัฒนา และส่งเสริมสมรรถนะของครูผู้ช่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย

ด้านการจัดการเรียนการสอน

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

4.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของกลุ่มเป้าหมาย โดยการศึกษาสภาพปัญหา สำรวจความต้องการและความจำเป็นของครูผู้ช่วย ซึ่งถือเป็นขั้นตอนสำคัญก่อนที่จะนำมากำหนดจุดมุ่งหมายและการเลือกเนื้อหาของหลักสูตรที่ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการ จึงส่งผลให้ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรตามรูปแบบของ ทาบา (Taba, 1962, pp. 422-425) ที่กล่าวว่า หลักสูตรควรมาจากครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารระดับสูง กระบวนการ พัฒนาหลักสูตรของทาบามีทั้งหมด 7 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา สำรวจความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม ศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ และธรรมชาติของการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทาง

ที่สำคัญในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 เป็นหลัก ควรเป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้จริง และเป็นแนวทางในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ ต้องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ขั้นที่ 4 การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ พิจารณาถึงความเหมาะสมในการที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใดก่อนหลัง ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการศึกษถึงกระบวนการเรียนรู้ และวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้เลือกแล้ว เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ และขั้นที่ 7 การประเมินผล เป็นการพิจารณาว่าหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Walker (1971, pp. 58-59) ที่แบ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งได้มาจากการศึกษาเชิงประจักษ์ที่ได้จากมุมมองต่าง ๆ ความเชื่อ ค่านิยม ทฤษฎี แนวคิด เป้าหมาย เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาสร้างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 การพิจารณาไตร่ตรอง (Deliberates) ซึ่งเป็นการนำข้อมูลพื้นฐานทั่วไปที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหาต่างเข้ามาสู่กระบวนการปรึกษาหารือการอภิปราย การวิพากษ์วิจารณ์เพื่อพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ก่อนที่จะออกแบบหลักสูตร และขั้นตอนที่ 3 การออกแบบหลักสูตร (Curriculum design) เป็นการวินิจฉัยเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตรก่อน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบอย่างรอบด้านของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้ในกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถครูผู้ช่วย ยังเป็นกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติ ได้มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ประทีป พาโคกทม (2547, หน้า 14) ที่กล่าวถึงสิ่งที่น่าสนใจเมื่อใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีส่วนร่วมได้มาก 2) ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติได้เอง 3) ทำให้ผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีวิธีการแก้ปัญหา และฝึกทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งในกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการยังได้มีการใช้เทคโนโลยี podlet เพื่อใช้เป็นสื่อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเนื้อหาเอกสาร ประสบการณ์ ตลอดจนการรวบรวมผลงานที่เป็นแบบอย่างให้กับคนอื่นได้

4.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านทักษะการปฏิบัติงาน หลังการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย พบว่า ครูผู้ช่วยมีทักษะการจัดการเรียน การสอนหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้ช่วย สามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพในระดับดีมากทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีระดับคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ ระดับดีขึ้นไปทุกคน และสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และยังพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ด้านการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการวัดและ ประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การเตรียมการสอน เป็นการกำหนด กิจกรรมต่าง ๆ ของผู้สอนก่อนที่จะเริ่มดำเนินการสอน เป็นการวางแผนและเตรียมการ ล่วงหน้า เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยการกำหนด องค์ประกอบต่าง ๆ ของการสอน ได้แก่ วัตถุประสงค์ วิธีการสอน กิจกรรมการเรียน การสอน สื่อการสอน และวิธีวัดผลประเมินผลแล้วนำไปเขียนแผนการสอน และนำไปสู่ การปฏิบัติการสอนในลำดับต่อไป ซึ่งถือเป็นขั้นตอนแรกและสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 25-26) ได้อธิบายถึง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้คือ การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการ สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระ การเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน ดังนั้น ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะ สำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด รวมไปถึงการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา และระดับพัฒนาการของผู้เรียน และวิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุง

การจัดการเรียนการสอนของตนเอง และการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นการสอนที่มีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี ครอบคลุมประกอบของการสอน อันได้แก่ การตั้งจุดประสงค์การสอน การจัดเนื้อหาสาระการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน และการวัดผลประเมินผล และต้องเป็นการสอนที่มีกระบวนการ มีลำดับขั้นตอนการสอนที่ไม่สับสนในการสอน จำเป็นต้องมีการเตรียมการสอน เตรียมจัดลำดับการสอนให้สอดคล้องต่อเนื่องกันอย่างเหมาะสมตั้งแต่ขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุป กระบวนการสอนจะมีขั้นตอนแตกต่างกันไปตามลักษณะของวิธีสอนที่นำมาใช้ เช่น วิธีสอนแบบสาธิตย่อมมีขั้นตอน การสอนแตกต่างจากวิธีสอนแบบทดลอง ผู้สอนต้องวางแผน จัดลำดับขั้นตอนการสอนให้ถูกต้อง (อาภรณ์ ใจเที่ยง, 2553, หน้า 11-13)

นอกจากการเตรียมการสอนที่ดีของครู ที่ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จแล้วการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้ครูผู้สอนได้มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น เพราะในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การร่วมมือของครู ผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูลีพร สุระโชติ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ศึกษาผลการใช้หลักสูตรและประเมินหลักสูตร ผลการใช้หลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีคุณภาพตามเกณฑ์จากผลการประเมินผู้เข้ารับการอบรม กล่าวคือ ครูมีความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับดี และณัฐชา แก้วเนตร (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การนำกระบวนการพัฒนาครูโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้ พบว่า 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ มีคะแนนทดสอบหลังการใช้ระบบสูงกว่าก่อนการใช้ระบบ

2) ครูมีความสามารถจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้
แห่งวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล
ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย พบว่า โดยภาพรวมทั้งสองด้าน
ก่อนการพัฒนา ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก หลังการพัฒนาอยู่ในระดับ
มากที่สุด และยังพบว่า ด้านความมุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ คุณลักษณะที่มีมากที่สุด คือ
มีความมุ่งมั่นในการสอน ส่วนด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง คุณลักษณะที่มี
มากที่สุด คือ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า
ในกระบวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการ
ส่งเสริมครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ และมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมให้
เกิดกระบวนการทำงานแบบร่วมมือ ร่วมพลัง และนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียน ซึ่งเริ่มตั้งแต่ขั้นการสร้างทีมชุมชนการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ
เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการจัดตั้งทีม PLC และร่วมกันกำหนดบทบาท
ของสมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนา โดยการแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติ
ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และกำหนดประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน
การเสริมสร้างความรู้ความสามารถ เป็นการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ให้กับครูผู้ช่วย
ด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การนำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เป็นขั้นตอนที่ครูผู้ช่วยนำความรู้
ไปปฏิบัติการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น โดยมีทีมเป็นผู้นิเทศร่วมสังเกต
การสอน และนำข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของสมาชิกในกลุ่มมาวิเคราะห์ผล
และให้ข้อเสนอแนะร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูผู้ช่วยเป็นรายบุคคล ให้มีความรู้และ
ทักษะในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนมีคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี และการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้สะท้อนผล เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเป็นการสรุปผล
การจัดการเรียนการสอน เพื่อการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครู
แบบกัลยาณมิตร จากกระบวนการดังกล่าวทำให้ครูผู้ช่วยได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน ทำให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในการสอน
และการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ และยังส่งผลให้มีคุณลักษณะและการประพฤติ
ปฏิบัติตนที่ดีตามมาด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชา แก้วเนตร (2561, บทคัดย่อ)

ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการพัฒนาครูโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผลการนำระบบพัฒนาครู โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพไปใช้ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557, หน้า 15-26) ได้ให้ข้อเสนอเพื่อยกระดับคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21 ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้จริง เป็นครูที่มีคุณภาพ ควรมีคุณลักษณะแรกคือ เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ และควรมีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4.4 ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการทดลองใช้หลักสูตร มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มุ่งส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน จึงได้หลอมรวมแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีจุดแข็งในด้านการทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มครูผู้ช่วยที่ร่วมกันในทุกขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ร่วมกัน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของแต่ละเนื้อหาที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอน ร่วมกันสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียนในฐานะครูรวมเรียนรู้ (buddy teacher: BT) ซึ่งมีหน้าที่ร่วมมือช่วยเหลือในการออกแบบและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ นิเทศการจัดการเรียนรู้ และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูผู้สอน (model teacher: MT) จึงทำให้ครูผู้ช่วยได้เรียนรู้เทคนิคและแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับเพื่อนครูด้วยกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิลรัตน์ โคตะ (2558, หน้า 140-141) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครู กลุ่มตัวอย่างหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ กิจกรรมการอบรมยังเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีการจัดลำดับขั้นตอนตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีปฏิบัติที่ดีจากกลุ่ม ยอมรับนับถือและให้คุณค่าซึ่งกันและกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูลีพร สุระโชติ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) พบว่า ครูมีความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีเจตคติที่ดี ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกข้อ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันดา ชาวนา (2556, หน้า 116–118) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 11 สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูที่มีประสิทธิภาพ ที่สุด คือ การฝึกอบรม ซึ่งเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ในการปฏิบัติงานให้มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องานต่อผู้บริหารและองค์การ ตลอดจน ให้เกิดทักษะ (Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติจริงต่อผู้บริหารและองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการนำหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ ในการพัฒนาครูผู้ช่วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 กระบวนการชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอีกหนึ่งกระบวนการสำคัญ ที่สามารถสนับสนุนกระบวนการสอนและการจัดการชั้นเรียน ที่ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จ ในการสอน ดังนั้น ในการนำกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ จึงควรดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอน ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการหรือนวัตกรรมที่เหมาะสม สมาชิก เปิดใจยอมรับความคิดเห็นเพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

1.2 ครูผู้สอนในระดับชั้นเดียวกันหรือกลุ่มที่พบปัญหาในลักษณะเดียวกัน ควรศึกษาขั้นตอนของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เข้าใจ เพื่อให้การดำเนินการ ไปเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การรวมกลุ่ม กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของการพัฒนา

การออกแบบกิจกรรม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการค้นหารูปแบบหรือนวัตกรรมที่จะนำมาสู่การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อสร้างความร่วมมือและคุณค่าที่ได้จากการดำเนินการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครูผู้ช่วยในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายแพ่งลำปาง ผู้สนใจอาจนำไปศึกษากับครูผู้ช่วยทั้งหมดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะครู

2.2 จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้ช่วยพบว่า สมรรถนะที่ครูผู้ช่วยต้องการพัฒนาอีกด้าน คือ การบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งมีความต้องการจำเป็นในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified} 0.197$ ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญที่ควรให้ความสำคัญและเป็นสมรรถนะที่ส่งผลโดยตรงกับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการคิด ทักษะชีวิตและพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ดังนั้น ควรมีการพัฒนา นวัตกรรมหรือรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

2.3 ควรมีการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนานวัตกรรมการสอนและเทคนิคการสอนควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนของครูในรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วม ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกต ขาวสะอาด. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กรมวิชาการ. (2544). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2545). *คู่มือการพัฒนาสื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2552). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- _____. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรุณา วิทยารัตน์. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการเป็นผู้มีจิตอาสา สำหรับนักเรียน นักศึกษาระดับอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กลอยใจ จันแท้. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2548). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลิสรา จิตรขญาวนิช. (2562). *การจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เกียรติภูมิ มะแสงสม. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบคณะชั้น ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- แก้วใจ สีมาคาม. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไกล่รุ้ง คำภีลานน. (2558). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความฉลาดทางสุขภาวะเกี่ยวกับโรคอ้วน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- คุณาพร วรณศิลป์. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูด้วยรูปแบบผสมผสาน เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตติพร ทรศนียากร. (2552). การศึกษากระบวนการพัฒนาครูผู้สอนด้านการทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย. การศึกษาอิสระ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2561). หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จิรณัฐกร เปาริสารคุณกร. (2566). การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะนาฏศิลป์ไทยสร้างสรรค์และการเห็นคุณค่าวัฒนธรรมไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจษฎา คะโยธา. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์เพื่อจัดทำหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมบทปฏิบัติการที่เน้นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อัสสัม เพรส.

- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2560). การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรกับการเพิ่ม
ประสิทธิภาพองค์กร. *วารสารทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 2(2),
12-18.
- ชนานันท์ สุตโต. (2566). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ช่วย นาคบรรพ์. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน สำหรับองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2559). การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร: แนวคิดและกระบวนการ.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยุทธ ศิริสุทธิ. (2547). การพัฒนารูปแบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: วิพรินท์.
- ชัยวัฒน์ หงษ์สวรรค์. (2559). การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ เรื่อง พื้นที่ชุ่มน้ำบึงโขงหลง
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ชูลีพร สุระโชติ. (2563). การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC). วิทยานิพนธ์
กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูเกียรติ โพธิ์มัน. (2540). จะเลือกสื่อการเรียนการสอนอย่างไร. *วารสารทางวิชาการ
ครูสาร เทพสตรี*, 1(1), 72-81.
- ชูชัย สมितिไกร. (2549). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ พวงสมจิตร์. (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ใน
สถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 10(1), 34-41.

- ชูชาติ มงคลเมฆ. (2561). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เชิดศักดิ์ รักศิริโรจน์. (2556). ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่องทักษะและกระบวนการ
ทางคณิตศาสตร์ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์
การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โชติกา กุณสิทธิ์. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดการใช้สมองเป็นฐาน
สำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2546). เทคโนโลยีการศึกษา: ทฤษฎีและการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรี้นติ้งเฮาส์.
- _____. (2553). เทคโนโลยีการศึกษา: ทฤษฎีและการวิจัย. กรุงเทพฯ:
โอ.เอส.พรี้นติ้งเฮาส์.
- ชาโต มานาบุ. (2559). การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้”
กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง. นนทบุรี: ภาพพิมพ์.
- ฐาปณีย์ ธรรมเมธา. (2541). สื่อการศึกษาเบื้องต้น. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ณภิษฎา ทัณฑา. (2557). การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ:
เอ็กสเปอร์เน็ท.

- ณัฐชา แก้วเนตร. (2561). การพัฒนาระบบพัฒนาครูโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐธิดา จิตสิงห์. (2554). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐพร เดชะ และสุทธาสินี เกสรประทุม. (2550). รายงานการสรุปกิจกรรม *Active Learning*. วันที่ 15–21 ตุลาคม 2550. 3–6.
- ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง. (2556). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2561). หลักการจัดการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดชนี สอนรัมย์. (2558). ผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน เรื่อง ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และความพึงพอใจ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2557). การเรียนรู้เชิงรุก. เข้าถึงได้จาก http://www.academic.chula.ac.th/elearning/content/active%20learning_Taweewat
- ทองสุข วงศ์ทิพย์. (2550). การสร้างชุดกิจกรรมเสริมทักษะ การเขียนสะกดคำภาษาไทย ตามมาตราตัวสะกด สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทำนอง ซาลี. (2546). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านหนองแสงอำเภอบำดุง จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ทิตินา แคมมณี. (2550). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: ด้านสู่การพิมพ์.
- เทียมจันทร์ พานิชย์พลินไชย. (2560). การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี ในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครู
ในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงชายแดนไทย-เมียนมา ด้านจังหวัดตาก
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(4), 123-132.
- ชนกฤต อึ้งน้อย. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิด
โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ธิษณา พิลาล้า. (2560). *สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นริศรา ชมจมจิง. (2550). *การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ
สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
เด่นราษฎร์ จังหวัดร้อยเอ็ด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นวลใย สุทธิพิทักษ์. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะชีวิต สำหรับนักเรียน
มัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครศรีธรรมราช:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- นันธิมา ศรีสุวรรณ. (2550). *การประเมินความต้องการจำเป็นการประกันคุณภาพภายใน
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. ชลบุรี:
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน.
- นิทัศน์ หามนตรี. (2557). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- นิลรัตน์ โคตะ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บรรพต แสงสุวรรณ. (2558). การพัฒนาวิธีการการสอนโดยใช้การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนหนองผือ เทพนิมิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2554). การพัฒนาหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุหงา วัฒนะ. (2546). Active learning. วารสารวิชาการ, 6(9), 30-34.
- เบญจวรรณ กิสุขพันธ์. (2559). หลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ประทีป พาโคกทม. (2547). การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ โรงเรียนชุมชนบ้านหนองแคน อำเภอบุพผรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประสาธน์ เนืองเฉลิม. (2554). หลักสูตรการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ. (2551). การเรียนเชิงรุก (Active Learning). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา อุปลา. (2564). รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรีชา เตังศิริวัฒนา. (2546). การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยา เขตพายัพ. เชียงใหม่: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ.

- ปัญญา จันทกิจ. (2562). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะ
ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระปลัดภูมิพัฒน์ พิมพ์อักษร. (2564). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง
คุณธรรมจริยธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553,” (2553). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก.
หน้า 1-28. 22 กรกฎาคม 2553.
- พัชร ศีระะภูมิ. (2559). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านทักษะการคิด
แก้ปัญหา โดยผสานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎี
การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พันทิวา กุมภีโร. (2560). การพัฒนาหลักสูตรเสริมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบอิงบริบท
โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์
สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พันธุ์นิภา แยมชุตติ. (2544). การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์. (2551). การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย. นนทบุรี:
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- _____. (2562). ทักษะ 7C ของครู 4.0 PLC & Log book. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2550). ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้
และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2561). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิระวัตร จันทกุล. (2559). รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิชญโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิระสิทธิ์ สุวรรณเลิศ. (2553). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการรับชมรายการแพรวภาพ ทางสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ในเขตจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. (2559). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. ใน การประชุม ทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559 การวิจัยนวัตกรรมการเรียนรู้ และการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ และคณะ. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล เครือแสง. (2556). เทคนิคการสอนเชิงรุก. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พาดิษฐ์ แซ่เฮง. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพอิสระ เรื่อง การออกแบบ และตัดเย็บกระเป๋าผ้าสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนขยาย โอกาสศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาแม่แก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ภัคพร บุญเคล้า. (2555). ยุทธวิธีการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้ปัจจัยด้านการบริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในเขตตรวจราชการที่ 13. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทราพร เกษสังข์. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาศมรรถนะ ทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์ จังหวัดเลย. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภัทราพร ประภาศรี และธัญญธร ศรีวิเชียร. (2563). การพัฒนาศมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 8(31), 211–222.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). คู่มือการจัดระบบ การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนาพรินติ้ง.

- มัสยา โช๊ะศิริ. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามแนวทางการจัดการเรียนการสอน
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดระยอง.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มุกดา เรืองสุวรรณ. (2556). การศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพครูของบุคลากรสายการสอน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ยุพินพร ประเสริฐนอก. (2550). การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน
โรงเรียนบ้านหนองกุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เยาวลักษณ์ มูลสระคู. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย,” (2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.
หน้า 1-90. 6 เมษายน 2560.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554.
กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: มติชน.
- รุ่งทิวา ปุณะตุง. (2560). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ
ในการรู้สารสนเทศ ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานและการเรียนรู้
โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรนุช สายทอง. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์
ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูเพื่อการพัฒนา
วิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(2), 93-102.

- วรฤทธิ จิระสุจริตธรรม. (2553). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ
เยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วลีรัตน์ พุทธาศรี. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสภาพแวดล้อม
ห้องเรียนอัจฉริยะ โดยใช้กระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับการเรียนรู้
ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์
ต้นแบบทางอุตสาหกรรม สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรพล วิบูลย์ศรี. (2556). นวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนภาษาไทย. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรวิ เกษพิชัยณรงค์ และน้ำค้าง ศรีวัฒนาโรทัย. (2555). การเรียนเชิงรุกและเทคนิค
การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วัฒนาพร ระบุทุกข์. (2542). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ:
แอล ที เพรส.
- วาริน แซ่ตู. (2562). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จะเข้เกราะ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วาสนา บุญมาก. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริม
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการให้บริการ โดยใช้ปัญหา
เป็นฐานของพนักงานต้อนรับโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ:
ตลาดนัดป๊อปปูลิเคชั่น.

- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการสอน : ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2552). *จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา : กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- _____. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ ปริ้นท์.
- วิจิตา ชะนะเกตุ. (2557). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิริยะ วรายุ. (2559). *การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศศิธร อ่อนปุย. (2546). *การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนมหาชนะชัย สังกัดกรมสามัญ จังหวัดยโสธร. รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ* กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2556). *กระบวนการเรียนการสอนแบบ PLC*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์. (2546). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาหลักการสอน*. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพร อาจปักษา. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัจด์ อุทรานันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สนอง โลหิตวิเศษ. (2559). *สารานุกรมภาษาศาสตร์ (Encyclopedia of Education)* ฉบับที่ 51 (2559) ชุมชนแห่งการเรียนรู้. เข้าถึงได้จาก <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/ENEDU/article/view/7820>
- สมนึก ภัททิยธนี. (2546). *การวัดผลการศึกษา*. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

- สมาน เอกพิมพ์. (2560). การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีสู่ปฏิบัติการออกแบบและพัฒนา.
มหาสารคาม: ดักลีลาการพิมพ์.
- สมุทร สมปอง. (2558). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สัญญา ภัทรากร. (2552). ผลการจัดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวาที่มีผลต่อความสามารถ
ในการแก้ไขปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 3 เรื่องความน่าจะเป็น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาธนี พรมงศ์. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทอผ้าชนเผ่าม้งด้วยใยกล้วยง
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอพบพระ จังหวัดตาก.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561). หลักเกณฑ์
และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย.
กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). รายงานการศึกษากระบวนการ
และผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ. กรุงเทพฯ:
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). อภิวัฒน์การเรียนรู้
สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย. ใน การประชุมเชิงวิชาการ ณ ศูนย์แสดงสินค้า
และการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี. 6-8 พฤษภาคม 2557. หน้า 15-26.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำราญ กำจัดภัย. (2560). *สถิติเพื่อการวิจัยทางหลักสูตรและการสอน*. สกลนคร:
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2562). *สถิติเพื่อการวิจัยทางหลักสูตรและการสอน (ฉบับปรับปรุง)*.
สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิรินพร บำแสน. (2553). *การศึกษามรรณะการประเมินการเรียนรู้ของครูคณิตศาสตร์
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2561). *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
และภาวะผู้นำ หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนา
การศึกษา*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิริวิ พิศุทธิ์สินธพ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
ในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุกัญญา นิมานันท์. (2545). *การใช้สื่อการเรียนการสอน*. *ข่าวสารกองบริการการศึกษา*,
13(95), 11–16.
- สุเทพ นันทไชย. (2552). *การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21
ของกระทรวงศึกษาธิการ*. เข้าถึงได้จาก [http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/
docpr/ndc_2559-2560/PDF/wpa_8062/ALL.pdf](http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/docpr/ndc_2559-2560/PDF/wpa_8062/ALL.pdf)
- สุพรรณิ มะลิงาม. (2548). *การพัฒนาครูพี่เลี้ยงด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด กองการศึกษาเทศบาลตำบลบ้านดุง
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาพรณ ณะยะธง. (2562). *การศึกษามรรณะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- สุนน อมรวิวัฒน์. (2551). *การพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์ทักษะกระบวนการ*
เผชิญสถานการณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาแห่งชาติ.
- สุรัชย์ พรหมพันธ์. (2554). *ข้าแห่งสมรรถนะเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุรสิทธิ์ นาคสัมฤทธิ์. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อการพัฒนาคุณธรรม*
และจริยธรรมโดยใช้วิธีการลูกเสือ สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรรัตน์ ข้ามสาม. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของศูนย์การศึกษานอกระบบ*
และการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์
 ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2556). *โลกเปลี่ยนไทยปรับ*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2554). *การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต*. กรุงเทพฯ:
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ:
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3).
 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสง โชติบุญ. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความฉลาดทางสุขภาวะตามแนวคิด*
การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการเรียนรู้โดยการกำกับตนเอง สำหรับนักเรียน
ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร.
- อดุลย์ ไพโรจน์. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม*
ของครูประถมศึกษาตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเป็นครู
นักวิจัย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนันดา ชาวนา. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้*
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจ
ราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อรรณพ สายกระชับ และเสนอ ภิรมจิตร์พอง. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครูสายผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยโสธร. *วารสารวิจัยและประเมินผล อุบลราชธานี*, 4(1), 61-70.
- อรัญ โสติพันธ์. (2550). การประเมินขีดสมรรถนะของส่วนราชการระดับกรมและภูมิภาคสู่กระบวนการบริหารยุทธศาสตร์แบบบูรณาการ. ใน การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำร่างหลักสูตรและเครื่องมือประเมินผลแบบมุ่งสมรรถนะ. 25-27 เมษายน 2550. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- อริสา นพคุณ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อ้อมพร ชะนะดิษฐ์. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัครา มณีรัตน์. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อัญชลี สุขในสิทธิ์ และอนุพันธ์ คำปัน. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 20(20), 342-354.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). *หลักการสอน ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้ง เฮาส์.
- เอกรินทร์ สิมหาศาล. (2552). กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- Arnold, J. & Feldman, C. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Book.
- Barrow, R., & Milburn, G. (1990). *A Critical Dictionary of Education Concepts* (2nd ed.). New York: Teachers Collage.

- Beane, J. A., et al. (1986). *Curriculum Planning and Development*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Bishop, L. J. (1979). *Staff development and instructional improvement plan and procedures*. Boston: Allyn and Bacon.
- Boyatzis, R. E. (1982). *Competent at work in a Stewart, motivation and society*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Clark, B. (1997). *Growing Up Gifted* (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Dale, E. (1969). *Audio-Visual Methods in Teaching* (2nd ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- DuFour, R. & Mattos, M. (2013). How Do Principals Really Improve Schools?. *Educational Leadership*, 70(7), 34–40. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1015452>
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional Learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: Solution. Education Service.
- Gerlach, V. S. & Ely, D. P. (1971). *Teaching and Media: A systematic approach*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Hough, B., & Duncan, K. (1970). *Teaching description and analysis*. Boston: Addison-Westly.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Boston: Harvard Business Press.
- King, M. B., & Newmann, F. M. (2001). Building school capacity through professional development: Conceptual and empirical considerations. *International journal of educational management*, 15(2), 86–94.
- Lorenzen, M. (2001). Action Learning and Library Instruction. *Illinois Libraries*, 83(2), 19–24.

- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”.
American Psychologist, 28(1), 1–14. Retrieved from
<https://doi.org/10.1037/h0034092>
- McNeill, J. D. (1981). *Curriculum: A Comprehensive Introduction*. Boston:
 Little, Brown and Company.
- Metzger C. (2006). *Balancing leadership and personal growth: The school administrator's guide*. California: Corwin Press.
- Moore, K. D. (1992). *Classroom teaching skills*. New York: McGraw–Hill.
- Oliva, P. F. (1992). *Developing the Curriculum* (3rd ed.). New York: Harper Collins.
- Oliva, P. F. & Gordon, W. R. (2013). *Developing the curriculum* (8th ed.). Boston:
 Pearson.
- Ornstein, A. C. & Hunkins. (2017). *Curriculum: foundations, principles and issues*
 (7th ed.). London: Pearson.
- Petty, G. (2004). *Active learning work: The evidence*. Retrieved from
<http://www.geoffpetty.com>
- Quinn, F., et al. (1990). *Competing Values Framework*. San Francisco: Jossey Bass.
- Saylor, J. G., et al. (1981). *Curriculum Planning Better Teaching and Learning* (4th ed.).
 New York: Holt, Rinehart and Winton.
- Shao, X. (2004). *Teacher Training and Curriculum Reform in Chinese Agricultural Schools*. (Doctor of Philosophy) Pann State: The Pennsylvania State University.
- Shenker, J. I., Goss, S. & Bernstein, D. A. (1996). *Instructor's Resource Manual for Psychology: Implementing Acting Learning in the Classroom*. Retrieved from
<http://s.psych/uiuc.edu/jskenker/active.html>
- Spencer & Spencer. (1993). *Competency at Work: Model for Superior Performance*.
 New York: Wily & Sons.
- Stake, R. E. (1967). The countenance of educational evaluation.
Teachers college record, 68(7), 1–15.

- Stufflebeam, D. L. (1971). *The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability*. New Jersey: Atlantic City.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. New York: Harcourt Brace and World.
- Tyler R. W. (1949). *Basic principle of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- Walker, D. F. (1971). *A Case Study of Deliberation in Three Curriculum Project Curriculum Theory Network*. Stanford University: Monograph Supplement.
- White. (2004). *The Lesson Study Approach to Implementing Change, Paper Presented at SEAMEO–UNESCO Education Congress and EXPO Secretarial*. Retrieved from <http://from:www.Seameo-unesco.org/fullpaper/MMMI/101/FP.doc>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือราชการ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน และเอกสารประกอบหลักสูตร

1. ดร.พิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม

คุณวุฒิ ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 2

คุณวุฒิ ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.พจมาน ชำนาญกิจ

ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและ
การสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คุณวุฒิ ศษ.ด. (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์

ตำแหน่ง รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

คุณวุฒิ ปร.ด. (วิจัยและประเมินผลทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

5. ดร.วรารักษ์ ขาเรืองเดช

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษาเชี่ยวชาญ
โรงเรียนอนุบาลนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

คุณวุฒิ ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ่งสวัสดิ์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คุณวุฒิ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณวงษ์

ตำแหน่ง รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

คุณวุฒิ ปร.ด. (วิจัยและประเมินผลทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

3. ดร.พัทธนันท์ ชมภูษ

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คุณวุฒิ ปร.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบง

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คุณวุฒิ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5. ดร.พจมาน ชำนาญกิจ

ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คุณวุฒิ ศษ.ด. (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอน

1. นายธงชัย นนทสันต์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. นายพงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการ
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
3. นางปิติพร พานิชกิจ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
4. นายชินพงษ์ ทีสุกะ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
5. ดร.เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค้อ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
6. ดร.เรืองฤทธิ์ ด่วงดีลี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวท่าโขง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
7. นางปราณีษา ท้าวกลาง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอุ้นยางคำ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
8. นางรุ่งนภา อัมรัตน์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแพ่งสะพัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
9. นางสุดคณิงจิ โกษาแสง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหาดแพ่ง
(หาดแพ่งวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๐๔๓/๒๕๖๗

IEC NO. HE ๖๗-๐๒๔

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย : ด้านการจัดการเรียนการสอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามแนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Development of an Enrichment Curriculum for
Enhancing Teacher Assistant Competency in Teaching and Learning
Management under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area
Office ๒ Based on the Professional Learning Community)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวอัสระ ขอนบุรี

ผู้ร่วมโครงการวิจัย : ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย

๓. ประวัติผู้วิจัย/ผู้ร่วมวิจัย

๔. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย ได้แก่

๔.๑ เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความเหมาะสม

ของหลักสูตร)

๔.๒ เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม)

๔.๓ เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

๕. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (สำหรับอาสาสมัครอายุ ๑๘ ปีขึ้นไป)

๖. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๖.๑ ร่างแบบประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตร

ฝึกอบรม (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

๖.๒ ร่างแบบประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนการสอนตาม

หลักสูตร

๖.๓ ร่างแบบประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตร

๖.๔ ร่างแบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

๖.๕ ร่างหลักสูตร

ได้ผ่าน...

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการ
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗
วันหมดอายุ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘
รายงานความก้าวหน้า ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

สุธาสินี คุปตะบุตร
(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

ข้อปฏิบัติสำหรับโครงการวิจัยที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

๑. ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในแบบฟอร์มโครงการวิจัยโดยเคร่งครัด โดยใช้เอกสารที่ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการแล้วเท่านั้น

๒. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานต่อคณะกรรมการ เมื่อ

๒.๑ มีการดำเนินโครงการวิจัยครบระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนดในหนังสือรับรอง หรือเมื่อครบ ๑ ปีจากวันที่ระบุไว้ในหนังสือรับรอง โดยใช้แบบรายงานความก้าวหน้า (แบบ AF/๐๑-๐๖/๐๑.๑)

๒.๒ มีการดำเนินโครงการวิจัยไม่ทันตามที่กำหนด โดยทั่วไปคณะกรรมการจะให้การรับรองไม่เกิน ๑ ปี ก่อนวันหมดอายุ อย่างน้อย ๓๐ วัน ผู้วิจัยจะต้องส่งเอกสารต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย โดยส่งแบบเสนอขอต่ออายุการรับรองโครงการ (แบบ AF/๐๒-๐๖/๐๑.๑) มายังระบบยื่นข้อเสนอโครงการวิจัย

๒.๓ มีความจำเป็นในการปรับแก้โครงการวิจัย หรือ มีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยจะต้องเสนอการปรับปรุงในแบบรายงานขอปรับปรุงโครงการวิจัย (แบบ AF/๐๓-๐๖/๐๑.๑) โดยอ้างอิงหมายเลขสำคัญโครงการที่ได้รับ โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่า มีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร เหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ในกรณีที่เปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย จำเป็นต้องแนบประวัติของผู้วิจัยที่เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมนั้นมาด้วย

๒.๔ มีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรง เกิดขึ้นแก่อาสาสมัครในโครงการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องมีเอกสารแจ้งกรรมการภายใน ๗ วันปฏิทิน และหากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงนั้นเป็นเหตุให้อาสาสมัครถึงแก่ชีวิต ต้องแจ้งกรรมการภายใน ๒๔ ชั่วโมง (โดยทางจดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือโทรสาร) หลังจากผู้วิจัยทราบเหตุการณ์ โดยใช้แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์สำหรับอาสาสมัครในสถาบัน (แบบ AF/๐๔-๐๖/๐๑.๑) หรือรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบัน (แบบ AF/๐๕-๐๖/๐๑.๑)

๒.๕ มีการดำเนินการใด ๆ ที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยต้องรายงานให้คณะกรรมการรับทราบภายใน ๕ วันทำการนับจากวันที่ตรวจพบ โดยใช้แบบรายงานการดำเนินงานวิจัยที่เบี่ยงเบน (แบบ AF/๐๖-๐๖/๐๑.๑)

๒.๖ การวิจัยเสร็จสิ้นลงหรือยุติการวิจัยด้วยวิธีใด ๆ ให้ผู้วิจัยมีหนังสือแจ้งปิดโครงการวิจัยนั้น พร้อมผลการดำเนินการวิจัยให้คณะกรรมการทราบตามแบบรายงานแจ้งปิดโครงการวิจัย (แบบ AF/๐๗-๐๖/๐๑.๑)

๓. คณะกรรมการจะมีการสุ่มเข้าตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของการดำเนินงาน พร้อมทั้งรับฟังและให้คำปรึกษาปัญหาที่อาจมีในระหว่างดำเนินการวิจัย โดยสำนักงานจะมีหนังสือแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเป็นเวลา ๑๔ วัน ผลการตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยจะแจ้งเพื่อทราบในที่ประชุมคณะกรรมการ และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้วิจัยได้ทราบและอาจมีข้อเสนอแนะให้ปฏิบัติต่อไป

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอิสระ ขอนบุรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๒๗๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย : ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอิสระ ขอนบุรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๘ ๐๙๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัสระ ขอนบุรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๗๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย : ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย : ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัสระ ขอนบุรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๘ ๐๙๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอิสระ ขอนบุรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๗๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย : ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอิสระ ขอนบุรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๘ ๐๙๕๒

ภาคผนวก ข

หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



อิสระ ขอนบุรี
นักศึกษาปริญญาเอก
สาขาวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

เอกสารหลักสูตรเล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเอกสารอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยในการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารนี้จะเป็นทางเลือกหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการจัดการเรียนการสอน และมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญของครูผู้ช่วยที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

อิสระ ชอนบุรี
นักศึกษาปริญญาเอก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	382
สารบัญ	383
ความเป็นมาและความสำคัญ	384
แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน	385
หลักการของหลักสูตร	387
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	388
กรอบสมรรถนะ	388
โครงสร้างของหลักสูตร	391
กระบวนการจัดกิจกรรมของหลักสูตร	393
สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบหลักสูตร	396
การวัดและประเมินผลหลักสูตร	397

หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความเป็นมาและความสำคัญ

มาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ได้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะในการประกอบวิชาชีพให้มีการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู ดังนั้นครูผู้ช่วยซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นครู และถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่ควรได้รับการเสริมสร้าง สนับสนุนให้ครูผู้ช่วย มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง การพัฒนาครูผู้ช่วยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับการดำเนินงาน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผล ต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม แต่ในกระบวนการปฏิบัติที่ผ่านมาหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีเพียงบรรจุและแต่งตั้ง แต่ยังขาดกระบวนการพัฒนาที่มีรูปแบบที่ชัดเจน ไม่มีการพัฒนา สมรรถนะการปฏิบัติงานให้กับครูผู้ช่วยที่หลากหลาย และยังขาดการมีส่วนร่วมในด้านอื่น ๆ ให้กับครูผู้ช่วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 30)

จากการศึกษากระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วยที่ผ่านมา พบว่า แต่ละสถานศึกษามีวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้รับการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มไม่เท่าเทียมกัน ครูผู้ช่วยบางคนได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม แต่ยังมีอีกจำนวนไม่น้อยที่ขาดโอกาสในการพัฒนา เนื่องจากไม่มีแนวทางการปฏิบัติ และหลักสูตรสำหรับการพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้น การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้ช่วยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จะเป็น

การเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยได้มีสมรรถนะ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้มีความเชี่ยวชาญเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน

ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาความหมายของคำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือเชิงวิชาชีพ ในภาษาไทยมีการใช้อย่างหลากหลาย เช่น ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาการ ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ชุมชน กัลยาณมิตรเพื่อศิษย์สำหรับ ในภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า “Professional Learning Community” ชื่อย่อ คือ “PLC” ในสังคมไทยเรามีการใช้คำว่า “Teaching Learning Community” ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้หลายท่าน DuFour & Mattos (2013, pp. 9–14); Toole & Louis (2002, p. 11 อ้างถึงใน วิจารณ พานิช, 2555, หน้า 139); King & Newmann (2001, p. 29); วิจารณ พานิช (2555, หน้า 139); สิริพันธ์ สุวรรณมรรค (2554, หน้า 2); สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2554, หน้า 272); สำนักราชบัณฑิตยสภา (2555, หน้า 324); พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2562, หน้า 131) ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมาย เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ให้เป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การเสวนา สะท้อนคิด การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ การให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา และการสะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม

2. องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในประเด็นองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (DuFour & Eaker, 1998 อ้างถึงใน สมุทร สมปอง, 2558, หน้า 15; McMillan & Chavis (1986 อ้างถึงใน ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553; ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553, หน้า 19–21; ลีวีร์ พิศุทธิ์สินธพ, 2553, หน้า 133; วิจารณ พานิช, 2556, หน้า 51–56; ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2556, ออนไลน์;

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557, หน้า 28-29; สมุทร สมปอง, 2558, หน้า 18; วิริยะ วราญ, 2559, หน้า 28-30; ขวสิต ชูกำแพง, 2560, บทคัดย่อ) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากนักการศึกษาและนักวิจัย ที่เรียกชื่อต่างกันแต่มีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงได้จัดเป็นองค์ประกอบใหม่ ทำให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 1) มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) เรียนรู้สู่การปฏิบัติ 3) การชี้แนะและสะท้อนผลการปฏิบัติ 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความเป็นผู้นำ

3. หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในประเด็นหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ DuFour (2004 อ้างถึงใน สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2561; ซาโต มานาบุ, 2559, หน้า 70-92; สอนง โสहितพิเศษ, 2559, หน้า 32-33; ขวสิต ชูกำแพง, 2560, หน้า 4-5; พิมพ์เดชะคุปต์ และคณะ, 2561, หน้า 132) ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา เรียกว่าการเรียนรู้แบบลุ่มลึก (Deep Learning Cycle) สร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ให้บุคคลและองค์กรบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่านิยมร่วมกัน และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งแต่ละแผนของการพัฒนาจะสอดคล้องตามกระบวนการทำงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย กระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สร้างทีมชุมชนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการจัดตั้งทีม PLC และร่วมกันกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีม

ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกแต่ละคนจะแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และกำหนดประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน

ขั้นที่ 3 เสริมสร้างความรู้ความสามารถ เป็นขั้นตอนการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ให้กับครูผู้ช่วยด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการศึกษาเนื้อหาสาระจากใบความรู้ในแต่ละหน่วย รวมทั้งการปฏิบัติตามภาระงานในสถานการณ์ที่ออกแบบไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 นำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เป็นขั้นตอนที่ครูผู้ช่วยนำความรู้ไปปฏิบัติการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น โดยมีทีมเป็นผู้นำทีมร่วมสังเกตการสอน และนำข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของสมาชิกในกลุ่มมาวิเคราะห์ผล และให้ข้อเสนอแนะร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูผู้ช่วยเป็นรายบุคคล ให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนมีคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี โดยกำหนดการสังเกตการสอนตามสภาพจริงในชั้นเรียน โดยกำหนดภาระงานที่ต้องปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้ 1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วยการเรียนรู้ 2) แผนการจัดการเรียนรู้ 3) การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ขั้นที่ 5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนผล เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเป็นการสรุปผลการจัดการเรียนการสอน เป็นการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูแบบกัลยาณมิตร

หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีหลักการของหลักสูตร ดังนี้

1. เสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยได้นำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอน และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ตามหลักเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กรอบสมรรถนะ

สมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นความสามารถด้านความรู้ ทักษะการจัดการเรียนการสอน และคุณลักษณะส่วนบุคคล ตามหลักเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมรรถนะ	สมรรถนะย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้านความรู้	1. มีความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์หลักสูตร และการออกแบบหน่วยการเรียนรู้	1.1 วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้
		1.2 อธิบายโครงสร้างของสาระและกระบวนการเรียนรู้
		1.3 อธิบายขั้นตอนในการจัดทำหลักสูตร
		1.4 อธิบายหลักการออกแบบหน่วยการเรียนรู้
		1.5 อธิบายขั้นตอนการออกแบบหน่วยการเรียนรู้
	2. มีความรู้ ความเข้าใจการออกแบบการจัดการเรียนรู้	2.1 อธิบายขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
		2.2 บอกองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้
		2.3 อธิบายลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี
	3. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.1 วิเคราะห์ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
		3.2 อธิบายหลักการเลือกวิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม
		3.3 อธิบายหลักจิตวิทยาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
		3.4 อธิบายหลักการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

สมรรถนะ	สมรรถนะย่อย	ตัวบ่งชี้
	4. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกและใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน	4.1 ระบุหลักการในการเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 4.2 อธิบายขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาสื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน
	5. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	5.1 อธิบายหลักการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน 5.2 อธิบายวิธีการสร้างหรือกำหนดเกณฑ์การประเมินภาระงาน/ชิ้นงาน/กิจกรรม 5.3 บอกเทคนิคการเลือกวิธีการและเครื่องมือสำหรับการประเมินความรู้และทักษะของผู้เรียนอย่างเหมาะสม 5.4 อธิบายหลักการและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอน	1. สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.1 วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 1.2 ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 1.3 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา
	2. สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน	2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการเลือกวิธีการสอน และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้และกำกับดูแลชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม 2.3 กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง 2.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2.5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

สมรรถนะ	สมรรถนะย่อย	ตัวบ่งชี้
	3. สามารถใช้และพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.1 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรม การเรียนการสอน 3.2 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3.3 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3.4 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ในการจัดการเรียนรู้ 3.5 พัฒนาสื่อที่มีอยู่แล้วทั้งในและนอกห้องเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3.6 คิดค้นและสร้างสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้
	4. สามารถเลือกและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้	4.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนและ ผู้เรียน 4.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม
	5. สามารถวัดและประเมินผล คุณภาพผู้เรียนได้	5.1 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 5.2 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอน 5.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 5.4 พัฒนาผู้เรียนและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
ด้าน คุณลักษณะ ส่วนบุคคล	1. ความมุ่งมั่นและศรัทธา ในวิชาชีพ	1.1 มีความมุ่งมั่นในการสอน 1.2 ศรัทธาในวิชาชีพ 1.3 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ 1.4 มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้ 1.5 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

สมรรถนะ	สมรรถนะย่อย	ตัวบ่งชี้
	2. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง	2.1 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน 2.2 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 2.3 บุคลิกภาพทางกายที่ดี 2.4 บุคลิกภาพทางอารมณ์ที่ดี 2.5 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส 2.6 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ

โครงสร้างของหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชน
 การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้เวลาในการพัฒนาตลอดหลักสูตร จำนวน 50 ชั่วโมง
 โดยมีรายละเอียดดังนี้

หน่วยที่	เนื้อหาสาระ	ระยะเวลา
หน่วยที่ 1 สร้างความตระหนัก ร่วมกันด้วยกระบวนการ PLC	1. ทบทวนความรู้ ความเข้าใจ PLC คืออะไร 2. อธิบายบทบาทของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูผู้ช่วย 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	5 ชั่วโมง
หน่วยที่ 2 การวิเคราะห์ หลักสูตรสู่การออกแบบหน่วย การเรียนรู้	1. หลักการ แนวคิดและเป้าหมายสำคัญ ของการจัดการเรียนรู้ 2. แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	6 ชั่วโมง
หน่วยที่ 3 การออกแบบ การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	1. แนวคิด ทฤษฎี และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. การจัดทำโครงสร้างรายวิชา 3. การออกแบบหน่วยการจัดการเรียนรู้ 4. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	6 ชั่วโมง

หน่วยที่	เนื้อหาสาระ	ระยะเวลา
หน่วยที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	1. ความหมายและลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. รูปแบบวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3. บทบาทของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning	6 ชั่วโมง
หน่วยที่ 5 การเลือกและใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	1. ความหมายของสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การเรียนการสอน 2. ประเภทของสื่อและนวัตกรรมในการถ่ายทอดความรู้ 3. การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 4. ออกแบบกระบวนการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ 5. การนำเสนอผลงานและสะท้อนการปฏิบัติงาน	6 ชั่วโมง
หน่วยที่ 6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	1. แนวคิดและหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 3. การออกแบบสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 4. การนำเสนอผลงานและสะท้อนการปฏิบัติงาน	6 ชั่วโมง
หน่วยที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน	1. การออกแบบการจัดการเรียนการสอน 2. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3. การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	10 ชั่วโมง
หน่วยที่ 8 นำเสนอผลงานและถอดบทเรียน	1. จัดนิทรรศการนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. ถอดบทเรียนโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ (After Action Review: AAR)	5 ชั่วโมง
รวม		50 ชั่วโมง

กระบวนการจัดกิจกรรมของหลักสูตร

การจัดกิจกรรมในหลักสูตรการพัฒนาศรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการพัฒนาที่มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยแบ่งกระบวนการพัฒนาตามกระบวนการของแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี เพื่อนำมาสู่การพัฒนาศรรถนะของครูผู้ช่วยและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย กระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 สร้างทีมชุมชนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการจัดตั้งทีม PLC และร่วมกันกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีม

ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกแต่ละคนจะแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และกำหนดประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 จะเป็นการเรียนรู้ในหน่วยที่ 1 สร้างความตระหนักร่วมกันด้วยกระบวนการ PLC โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชุมวัตถุประสงค์ของหลักสูตร กระบวนการพัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนาและเอกสารประกอบการพัฒนา
2. ร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ
3. ทดสอบสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้แบบทดสอบ ก่อนการใช้กิจกรรมของหลักสูตร
4. ประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนการใช้กิจกรรมของหลักสูตร
5. จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการหน่วยที่ 1 สร้างความตระหนักร่วมกันด้วยกระบวนการ PLC เพื่อให้ครูผู้ช่วยได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การศึกษาวิธีการจัดตั้งทีมและเรียนรู้ตัวอย่างการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ขั้นที่ 3 เสริมสร้างความรู้ความสามารถ เป็นขั้นตอนการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ให้กับครูผู้ช่วยด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการศึกษาเนื้อหาสาระจากใบความรู้ในแต่ละหน่วย รวมทั้งการปฏิบัติตามภาระงานในสถานการณ์ที่ออกแบบไว้ในแต่ละหน่วย ซึ่งในขั้นนี้จะเป็นการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 2 การวิเคราะห์หลักสูตรสู่การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เพื่อให้ครูผู้ช่วยรับการอบรมได้เรียนรู้หลักการ แนวคิดและเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อนำไปสู่การออกแบบหน่วยการเรียนรู้
2. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 3 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่สามารถนำมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ต้องสามารถนำผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ รวมทั้งจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้
3. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะ รูปแบบและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และบทบาทของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
4. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 5 การเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เป็นการทบทวนและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคนิคการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการออกแบบกระบวนการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ
5. จัดกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล

ขั้นที่ 4 นำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ในขั้นนี้เป็นการนำกิจกรรมอบรมหน่วยที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เป็นขั้นตอนที่ครูผู้ช่วยนำความรู้ไปปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน โดยดำเนินการดังนี้

1. ให้ครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการได้ออกแบบหน่วยการเรียนรู้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบ พร้อมทั้งจัดเตรียมสื่อเทคโนโลยีประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ตนเองรับผิดชอบ
ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้

3. ทีมชุมชนการเรียนรู้ ประกอบด้วย สมาชิก 5 คน ตามแนวทาง
ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้เสนอไว้
ร่วมสังเกตการสอน และนำข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของสมาชิกในกลุ่มมาวิเคราะห์
ผลและให้ข้อเสนอแนะร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูผู้ช่วยเป็นรายบุคคล ให้มีความรู้
และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนมีคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี ซึ่งทีมชุมชน
การเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.1 ครูผู้สอน (Model Teacher)

3.2 ครูร่วมเรียนรู้ (Buddy) โดยกำหนดครูร่วมเรียนรู้จากครูที่สอน
ในระดับชั้นเดียวกัน หรือสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน

3.3 ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ได้แก่ คีษานิเทศก์

3.4 ฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูพี่เลี้ยง (Mentor)

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator)

โดยกำหนดภาระงานที่ต้องปฏิบัติในชั้นนำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน
ประกอบด้วย

1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วยการเรียนรู้

2) แผนการจัดการเรียนรู้

3) การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติการจัดการเรียน

การสอนในชั้นเรียน

ขั้นที่ 5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนผล ในขั้นนี้จะเป็นการดำเนินการอบรม
หน่วยที่ 8 นำเสนอผลงานและถอดบทเรียน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงาน
และการทบทวนหรือสรุปประสบการณ์ด้วยกิจกรรมการถอดบทเรียน โดยดำเนินการดังนี้

1. จัดกิจกรรมนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันสะท้อน
ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรม

2. ถอดบทเรียน เพื่อเป็นการทบทวนและค้นหาผลการปฏิบัติงานและ
ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนการสอน ทั้งบทเรียนที่ประสบผลสำเร็จ
สามารถนำไปสู่การเขียนรายงานผลวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และบทเรียนที่ต้อง
ปรับปรุงพัฒนา

ภายหลังการดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการเสร็จสิ้น ผู้วิจัยดำเนินการประเมินสมรรถนะครูช่วย ดังนี้

1. ทดสอบสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้แบบทดสอบ หลังการใช้กิจกรรมของหลักสูตร
2. ประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล หลังการใช้กิจกรรมของหลักสูตร
3. ประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วย ที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบหลักสูตร

สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีบทบาทในการช่วยเหลือ แนะนำและร่วมพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วย ประกอบด้วย

1. ครูผู้สอน (Model Teacher)
2. ครูร่วมเรียนรู้ (Buddy) โดยกำหนดครูร่วมเรียนรู้จากครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน หรือสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน
3. ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ได้แก่ ศึกษานิเทศก์
4. ฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูพี่เลี้ยง (Mentor)
5. ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator)

การวัดและประเมินผลหลักสูตร

หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. วัดและประเมินผลก่อนการพัฒนา เป็นการตรวจสอบสมรรถนะด้านความรู้และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการจัดการเรียนการสอน ของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อนำผลมาใช้ในการวางแผนจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม โดยดำเนินการวัดและประเมินผล ดังนี้

1.1 วัดสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านความรู้ ของผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ ก่อนการใช้กิจกรรมของหลักสูตร

1.2 วัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนการใช้กิจกรรมของหลักสูตร

2. วัดและประเมินระหว่างการพัฒนา เป็นการประเมินผลย่อยเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการอบรมบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ตามหน่วยการอบรมที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยหรือไม่ โดยการตรวจผลงานตามภาระงานที่ได้ปฏิบัติในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ให้ครบทุกกิจกรรม และมีการประเมินชิ้นงานของผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่

2.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วยการเรียนรู้

2.2 แผนการจัดการเรียนรู้

2.3 การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

3. วัดและประเมินผลหลังการพัฒนา เป็นการประเมินสมรรถนะครูผู้ช่วยในด้านการจัดการเรียนการสอน ครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล เมื่อสิ้นสุดการอบรม โดยดำเนินการวัดและประเมินผล ดังนี้

3.1 วัดสมรรถนะด้านความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ของครูผู้ช่วยระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมของหลักสูตร

3.2 วัดสมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนของผู้เข้ารับ

การอบรม เป็นการประเมินการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงในชั้นเรียน โดยการบูรณาการ และนำความรู้จากการศึกษาและเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนการสอนหลังการใช้กิจกรรมของหลักสูตร กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

3.3 วัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้แบบประเมิน

คุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะส่วนบุคคลของครูผู้ช่วย ระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมของหลักสูตร

3.4 ประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อการใช้หลักสูตรเสริมสร้าง

สมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับมากขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบทดสอบวัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน
2. แบบประเมินสมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. แบบประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้
6. แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
7. แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน
8. แบบประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย

แบบทดสอบวัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน

คำชี้แจง 1. แบบทดสอบฉบับนี้มี 30 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 30 คะแนน
 2. กำหนดเวลาในการทำแบบทดสอบ 1 ชั่วโมง
 3. ข้อสอบแต่ละข้อมี 4 ตัวเลือก โปรดทำเครื่องหมาย X ทับข้อที่ถูกต้องที่สุด
 เพียงข้อเดียว ลงในกระดาษคำตอบ

1. ข้อใดคือความหมายของหลักสูตรที่สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษากำหนดไว้

- ก. หลักสูตร คือ แนวทางในการจัดการเรียนการสอนของครู
- ข. หลักสูตร คือ วิชาที่สอนจะบ่งบอกความหมาย ขอบข่ายเนื้อหา

แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ค. หลักสูตร คือ กลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ที่กำหนดไว้ซึ่งนักเรียนได้
 เล่าเรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียน

ง. หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นทั้งใน
 และนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

2. การดำเนินงานในการพัฒนาหลักสูตร ควรเริ่มต้นจากข้อใด

- ก. การเลือกและการจัดเนื้อหาวิชา
- ข. กำหนดจุดมุ่งหมาย
- ค. การนำเสนอสูตรไปใช้
- ง. การประเมินผลหลักสูตร

3. องค์ประกอบใดไม่ได้อยู่ในหลักสูตรระดับสถานศึกษา

- ก. มาตรฐานการเรียนรู้
- ข. สาระการเรียนรู้
- ค. หน่วยการเรียนรู้
- ง. แผนการจัดการเรียนรู้

4. “เป้าหมายสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน โดยระบุสิ่งที่ผู้เรียนควรรู้ และปฏิบัติได้
 มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์” ข้อความนี้ตรงกับข้อใด

- ก. คำอธิบายรายวิชาพื้นฐาน
- ข. มาตรฐานการเรียนรู้
- ค. ตัวชี้วัด
- ง. เกณฑ์การจบหลักสูตร

5. “การระบุสิ่งที่ผู้เรียนควรรู้และปฏิบัติได้ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน” ข้อความนี้ตรงกับข้อใด

ก. คำอธิบายรายวิชาพื้นฐาน	ข. มาตรฐานการเรียนรู้
ค. ตัวชี้วัด	ง. เกณฑ์การจบหลักสูตร

6. ข้อใดต่อไปนี้ ไม่ใช่ องค์ประกอบของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551

ก. โครงสร้างเวลาเรียน	ข. คำอธิบายรายวิชาพื้นฐาน
ค. มาตรฐานการเรียนรู้	ง. เกณฑ์การจบหลักสูตร

7. ข้อใด ไม่ใช่ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551

ก. ความสามารถในการแก้ปัญหา	ข. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
ค. ความสามารถในการทำงาน	ง. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

8. ข้อใดกล่าว ไม่ถูกต้อง เกี่ยวกับ ชิ้นงาน/ภาระงาน

- | |
|---|
| ก. เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนกำหนดให้กับผู้เรียน |
| ข. แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการในการเรียนรู้ของผู้เรียน |
| ค. เป็นร่องรอยหลักฐานแสดงว่าผู้เรียนมีความรู้และทักษะบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหน่วยการเรียนรู้ |
| ง. อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการจัดการเรียนรู้หรือชิ้นงาน/ภาระงานรวบยอด |

9. ข้อใด ไม่ใช่ องค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้

- | |
|--|
| ก. มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด, สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด, สาระการเรียนรู้ |
| ข. ชื่อหน่วยการเรียนรู้, มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด, สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน |
| ค. ชื่อหน่วยการเรียนรู้, มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด, ชิ้นงาน/ภาระงาน, เกณฑ์การจบหลักสูตร |
| ง. ชื่อหน่วยการเรียนรู้, มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด, ชิ้นงาน/ภาระงาน, การวัดและประเมินผล |

10. แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักต่อไปนี้ ยกเว้นข้อใด

- ก. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้
- ข. ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
- ค. กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ
- ง. ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากผู้ออกความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก

11. ข้อใดสอดคล้องกับหลักการที่กล่าวว่า “ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่มีความหมายสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้”

- ก. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
- ข. การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน
- ค. การจัดการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วม
- ง. การจัดการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม

12. Active Learning คือ อะไร

- ก. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ
- ข. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้ลงมือทำ
- ค. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้แบบกลุ่ม
- ง. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีทักษะในการพูด

13. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งช่วยพัฒนาความสามารถของผู้เรียนในด้านการปฏิบัติ การกระทำหรือการแสดงออกต่าง ๆ เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใด

- ก. เน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการ
- ข. เน้นการพัฒนาด้านทักษะพิสัย
- ค. เน้นการบูรณาการ
- ง. เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย

14. การเรียนรู้ (Learning) มีความหมายตรงกับข้อใดมากที่สุด

- ก. การเปลี่ยนแปลงจิตใจ อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์
- ข. การเปลี่ยนแปลงความคิด อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์
- ค. การเปลี่ยนแปลงความรู้สึก อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์

และการฝึกหัด

- ง. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์

และการฝึกหัด เป็นการเปลี่ยนที่ถาวรหรือค่อนข้างถาวร

15. การจัดห้องเรียนและการจัดการเรียนรู้เพื่อจุดประสงค์ใดแก่ผู้เรียน

- ก. สุขภาพ อารมณ์ สติปัญญา และจริยธรรม
- ข. ร่างกาย ความรัก อารมณ์ และจริยธรรม
- ค. ร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และจริยธรรม
- ง. ร่างกาย อารมณ์ ความรัก และจริยธรรม

16. ครูมีหน้าที่ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนปฏิบัติต่อกันด้วยดีเป็นการสร้างบรรยากาศข้อใด

- ก. การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย
- ข. การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ
- ค. สร้างบรรยากาศแห่งการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันทั้งครูกับผู้เรียน
- ง. สร้างบรรยากาศที่ไม่กดดัน

17. ข้อใดไม่ใช่หลักการสำคัญในการจัดชั้นเรียน

- ก. ความสะอาด
- ข. ความปลอดภัย
- ค. ความเป็นระเบียบ
- ง. เป้าหมายการเรียนรู้

18. สิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการผลิตสื่อการสอนคือข้อใด

- ก. มีความน่าสนใจ สามารถใช้ได้จริง
- ข. มีความชัดเจนเป็นระเบียบ สามารถใช้ได้จริง
- ค. สมองจุดประสงค์ของการเรียนการสอน และสามารถใช้ได้จริง
- ง. มีความชัดเจน เข้าใจง่าย

19. ข้อใดให้ประสบการณ์แก่นักเรียนน้อยที่สุด

- ก. แผนภูมิ ข. บัตรคำ ค. คำอธิบาย ง. รูปภาพ

20. ตัวกลางที่จะทำให้ผู้สอน บรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งความรู้ไปยังผู้เรียน โดยเน้นเนื้อหาอันเป็นความรู้ตามหลักสูตรหรือกิจกรรม เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ คือข้อใด

- ก. ครูผู้สอน ข. ผู้เรียน ค. สื่อการเรียนการสอน ง. หลักสูตร

21. การประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเป็นการประเมินในระดับใด

- ก. ระดับชั้นเรียน ข. ระดับสถานศึกษา
ค. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ง. ระดับชาติ

22. ข้อใดเป็นปัญหาการวัดผลประเมินผลมากที่สุด

- ก. ครูมักแยกการสอนกับการวัดผลออกจากกัน
ข. ครูเน้นการวัดผลและประเมินด้านเดียว คือความรู้ ความจำ
ค. ครูไม่ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล
ง. ครูยังไม่เข้าใจแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดประเมินผล

23. การวัดและประเมินผลช่วยนักเรียนโดยตรงในเรื่องใด

- ก. ส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการเรียนรู้
ข. ช่วยเพิ่มความสนใจในการเรียนของนักเรียน
ค. ชี้ข้อบกพร่องในการเรียนของนักเรียน
ง. ช่วยให้นักเรียนเข้าใจจุดประสงค์ในการสอน

24. การวัดและประเมินผลควรคำนึงถึงข้อใดเป็นสำคัญ

- ก. จัดให้ตรงกับเนื้อหา
ข. จัดให้ตรงกับจุดประสงค์
ค. จัดให้ตรงกับแผนการจัดการเรียนรู้
ง. จัดให้ตรงกับกิจกรรมการเรียนการสอน

25. ถ้าต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความของนักเรียนจะเลือกใช้เครื่องมือในข้อใด

ก. แบบวัดเจตคติ	ข. แบบสัมภาษณ์
ค. แบบสอบถาม	ง. แบบทดสอบ

26. ข้อใดเป็นคุณลักษณะที่ดีของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

- ก. เป็นเครื่องมือที่ใช้ง่าย ใครก็ใช้ได้
- ข. เป็นเครื่องมือที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย
- ค. เป็นเครื่องมือที่เก็บข้อมูลได้ตรงคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมาย
- ง. เป็นเครื่องมือที่ต้องใช้เทคนิควิธีการหลายอย่างจึงจะเก็บข้อมูลได้

27. ข้อใดเป็นกระบวนการสุดท้ายของการจัดการเรียนการสอน

ก. การนำเข้าสู่บทเรียน	ข. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ค. การวัดและประเมินผล	ง. การนำผลการประเมินไปใช้

28. จุดมุ่งหมายของการวิจัยในชั้นเรียน คือข้อใด

ก. เพื่อประเมินตัดสินผู้เรียน	ข. เพื่อครูจะได้ทำผลงาน
ค. เพื่อพัฒนาแก้ปัญหาผู้เรียน	ง. เพื่อพัฒนาผลงานของครูผู้สอน

29. ข้อใดเป็นข้อปัญหาการวิจัยที่ถูกต้องสมบูรณ์

- ก. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์เรื่องการคูณสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
- ข. การพัฒนาบทเรียนการคูณเรื่องสิ่งแวดล้อม
- ค. การพัฒนาบทเรียนสำเร็จรูปสำหรับนักเรียนชั้น ป.1
- ง. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์เรื่องระบบนิเวศ สำหรับนักเรียนชั้น ป.5

30. วิธีดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน ควรเริ่มจากข้อใดเป็นอันดับแรก

- ก. ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่ได้จากการสังเกตและการเก็บข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ
- ข. เลือกปัญหาที่ต้องการศึกษาและแก้ไข
- ค. ตั้งสมมติฐานถึงสาเหตุของปัญหา
- ง. ค้นหาสาเหตุของปัญหาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แบบประเมินสมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนการสอน
ตามหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับระดับการปฏิบัติการสอนของครูผู้ช่วยมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีระดับการปฏิบัติ 3 ระดับ และมีความหมาย ดังนี้

- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับดีมาก
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับดี
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปรับปรุง

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
		3	2	1
ด้านการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
1	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้ถูกต้องและครบองค์ประกอบ			
2	กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติ			
3	เตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับแผนการจัดการเรียนรู้			
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
4	นำเข้าสู่บทเรียน โดยใช้กิจกรรมที่น่าสนใจ			
5	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้			
6	กิจกรรมการเรียนรู้มีความครอบคลุมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (C) ความสามารถและทักษะของผู้เรียนศตวรรษที่ 21			
7	มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีเทคนิคการสอนที่เน้นกระบวนการ Active Learning เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และระดับชั้นของนักเรียน			
8	จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้			
9	สนับสนุน เสริมแรงนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรม			
ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
10	เตรียมสื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม ความเหมาะสมกับเวลา และการนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง			
11	ใช้สื่อ เทคโนโลยี สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่จะสอน			
12	สื่อ/นวัตกรรมในแต่ละกิจกรรม ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และเสริมสร้างความเข้าใจให้กับนักเรียน			
ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้				
13	วัดและประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด/ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A)			
14	ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายตรงตามสภาพจริง			
15	ประเด็นและเกณฑ์การประเมินผลสามารถสะท้อนคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้			

ลงชื่อ ผู้ประเมิน ลงชื่อ ผู้รับการประเมิน
 (.....) (.....)

เกณฑ์การให้คะแนนระดับทักษะการจัดการเรียนการสอน

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ		
	3	2	1
ด้านการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
1. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้ถูกต้องและครบองค์ประกอบ	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้ถูกต้องและครบองค์ประกอบเพียงบางส่วน	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ถูกต้องและไม่ครบองค์ประกอบ
2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติ	กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติ ตามแผนการจัดการเรียนรู้	กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ครอบคลุมความรู้ ทักษะและเจตคติ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ได้ 2 สมรรถนะ	กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ไม่ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ได้เพียงสมรรถนะเดียว
3. เตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับแผนการจัดการเรียนรู้	เตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสม	เตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ได้บางส่วนแต่ไม่ครบตามกิจกรรมในแผนการจัดการเรียนรู้	ไม่ได้เตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
4. นำเข้าสู่บทเรียนโดยใช้กิจกรรมที่น่าสนใจ	มีวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนโดยใช้กิจกรรมการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และน่าสนใจครบตามแผนการจัดการเรียนรู้	มีวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนแต่ไม่น่าสนใจและไม่สอดคล้องกับกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้	ไม่มีวิธีการนำเข้าสู่บทเรียน

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ		
	3	2	1
5. กิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัด/ ผลการเรียนรู้ และสาระ การเรียนรู้	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัด/ ผลการเรียนรู้ และสาระ การเรียนรู้ได้ครบ ทุกองค์ประกอบ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัด/ ผลการเรียนรู้ และสาระ การเรียนรู้บาง องค์ประกอบ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้
6. กิจกรรมการเรียนรู้ มีความครอบคลุม ในการพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ (K) ทักษะ กระบวนการ (P) คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ (A) สมรรถนะ สำคัญของผู้เรียน (C) ความสามารถและ ทักษะของผู้เรียน ศตวรรษที่ 21	ออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ครอบคลุม ในการพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ (K) ทักษะ กระบวนการ (P) คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ (A) สมรรถนะ สำคัญของผู้เรียน (C) ความสามารถและ ทักษะของผู้เรียน ศตวรรษที่ 21	ออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ในการพัฒนา ผู้เรียนให้มีความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ (A) สมรรถนะ สำคัญของผู้เรียน (C) ความสามารถและทักษะ ของผู้เรียนศตวรรษที่ 21 เพียงด้านใดด้านหนึ่ง แต่ไม่ครบทุกด้าน	ออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ไม่เชื่อมโยง และไม่ส่งเสริมใน การพัฒนาผู้เรียน
7. มีกิจกรรมการเรียนรู้ ที่หลากหลาย	มีกิจกรรมการเรียนรู้ ที่หลากหลาย มีเทคนิค การสอนที่เน้น กระบวนการ Active Learning เหมาะสมกับ สาระการเรียนรู้และ ระดับชั้นของนักเรียน	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ยังไม่หลากหลาย แต่ใช้ กระบวนการ Active Learning	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ไม่หลากหลาย เน้นการสอนตามตำรา ขาดกระบวนการ Active Learning
8. จัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ มีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนรู้	จัดบรรยากาศที่ส่งเสริม ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ครูกับนักเรียน	จัดบรรยากาศที่ส่งเสริม ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนรู้ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครูกับนักเรียน	จัดบรรยากาศ ไม่ส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้ของผู้เรียน

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ		
	3	2	1
9. สนับสนุน เสริมแรง นักเรียนในการปฏิบัติ กิจกรรม	มีการสนับสนุน เสริมแรงเมื่อนักเรียน ปฏิบัติกิจกรรมได้ ถูกต้องทุกครั้ง	มีการสนับสนุน เสริมแรงเมื่อนักเรียน ปฏิบัติกิจกรรมได้ ถูกต้องเป็นบางครั้ง	ไม่มีการสนับสนุน เสริมแรงเมื่อนักเรียน ปฏิบัติกิจกรรมได้ ถูกต้อง
ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
10. สื่อ/นวัตกรรม/แหล่ง เรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม มีความเหมาะสมกับ เวลาและการนำไป ประยุกต์ใช้ได้จริง	ใช้สื่อ/นวัตกรรม/แหล่ง เรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม มีความเหมาะสมกับ เวลาและการนำไป ประยุกต์ใช้ได้จริง	ใช้สื่อ/นวัตกรรม/แหล่ง เรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม และนำไปประยุกต์ใช้ได้ จริงแต่ไม่เหมาะสมกับ เวลา	ไม่มีการใช้สื่อ/ นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ ในแต่ละกิจกรรมการ เรียนรู้ หรือมีการใช้ แต่ไม่เหมาะสมกับเวลา และนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตจริงได้น้อย
11. ใช้สื่อ เทคโนโลยี สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ที่จะสอน	ใช้สื่อ เทคโนโลยี เหมาะสม สอดคล้อง กับจุดประสงค์การเรียนรู้ ที่จะสอน และมีความ หลากหลายครบตาม แผนการจัดการเรียนรู้	ใช้สื่อ เทคโนโลยี เหมาะสม สอดคล้อง กับจุดประสงค์การ เรียนรู้ที่จะสอน และ มีความหลากหลายครบ ตามแผนการจัดการ เรียนรู้เป็นส่วนใหญ่	ไม่ได้ใช้สื่อ เทคโนโลยี อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้
12. สื่อ/นวัตกรรม ในแต่ละกิจกรรม ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ และเสริมสร้างความ เข้าใจให้กับนักเรียน	สื่อ/นวัตกรรมทุกกิจกรรม มีเนื้อหาที่กระตุ้น การเรียนรู้ ช่วยเพิ่มพูน ประสบการณ์และ เสริมสร้างความเข้าใจ กับนักเรียนให้ได้รับ ทั้งความรู้และ ความสนุกสนาน	สื่อ/นวัตกรรม มีเนื้อหา ที่กระตุ้นการเรียนรู้ ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ และเสริมสร้าง ความเข้าใจกับนักเรียน ให้ได้รับทั้งความรู้และ ความสนุกสนานเพียง บางกิจกรรม	สื่อ/นวัตกรรมยังไม่มี สามารถกระตุ้นให้เกิด การเรียนรู้หรือช่วย เพิ่มพูนประสบการณ์ และเสริมสร้างความ เข้าใจให้กับนักเรียนได้

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ		
	3	2	1
ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้			
13. วัดและประเมินผล สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัด/ ครอบคลุมทั้ง ด้านความรู้ (K) ทักษะ กระบวนการ (P) คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ (A)	ใช้วิธีการวัดและ ประเมินผลตามสภาพ จริงและสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ (A)	ใช้วิธีการวัดและ ประเมินผลตามสภาพ จริงและสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด แต่ยังไม่ ครอบคลุมทั้ง ด้านความรู้ (K) ทักษะ กระบวนการ (P) คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ (A)	ใช้วิธีการวัดและ ประเมินผลไม่สอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด/กิจกรรม การเรียนรู้
14. ใช้เครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่หลากหลาย ตรงตามสภาพจริง	ใช้เครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่หลากหลาย ตรงตามสภาพจริง ครบทุกแผนการจัดการ เรียนรู้	ใช้เครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่หลากหลาย ตรงตามสภาพจริง ตามแผนการจัดการ เรียนรู้ได้เป็นส่วนใหญ่ แต่ไม่ครบทุกแผน	ใช้เครื่องมือวัด และประเมินผล ไม่หลากหลาย ไม่ตรง ตามสภาพจริง
15. ประเด็นและเกณฑ์ การประเมินผลสามารถ สะท้อนคุณภาพผู้เรียน ตามมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัด/ ผลการเรียนรู้	มีการกำหนดประเด็น และเกณฑ์การประเมินผล ที่สามารถสะท้อน คุณภาพผู้เรียนตาม มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ อย่างชัดเจนตาม แผนการจัดการเรียนรู้	มีการกำหนดประเด็น และเกณฑ์การประเมินผล ที่สามารถสะท้อน คุณภาพผู้เรียนตาม มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ แต่ยังไม่ชัดเจน	ไม่ได้กำหนดประเด็น และเกณฑ์ การประเมินผล

**แบบประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้ช่วย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

คำชี้แจง

แบบประเมินสมรรถนะส่วนบุคคลของครูผู้ช่วยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์
เพื่อประเมินคุณลักษณะใน 2 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 ความมุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ

ด้านที่ 2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

ชื่อ-สกุล ผู้รับการประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องผลการประเมินให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง มีคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
ด้านความมุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ						
1	มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
2	มีความสามารถในการแก้ปัญหาในงานที่ได้รับผิดชอบ					
3	ปฏิบัติงานครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย					
4	รับผิดชอบปฏิบัติงานในหน้าที่และร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
5	มาปฏิบัติงานแต่เช้ากลับหลังเวลา รวมทั้งไม่ขาด ลา มาสายโดยไม่มีเหตุผลอันควร					
6	ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในฐานะครูคนหนึ่งของสถานศึกษา					
7	มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินชีวิตอย่างเต็มที่แก่ผู้เรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
8	มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการสร้างและบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มีมาใช้ในการสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้					
9	เป็นผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
10	มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม					
ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง						
1	แต่งกายถูกต้องตามระเบียบ เหมาะสม และสุภาพเรียบร้อย					
2	ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และข้อตกลงของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด					
3	กิริยามารยาทเหมาะสมกับกาลเทศะและบุคคล					
4	วางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					
5	รัก เมตตา ปรารถนาดี เอาใจใส่ต่อผู้เรียน					
6	มีอัธยาศัยไมตรี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน					
7	ใช้ภาษาเหมาะสมกับกาลเทศะและบุคคล					
8	เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวัฒนธรรมไทยและขนานนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิต					
9	ให้ความเคารพผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและเพื่อนร่วมงาน					
10	มีจิตสาธารณะ จิตอาสา และความรับผิดชอบต่อผู้เรียน					

**แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย
ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ช่วยที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ช่วยที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรเสริมสร้าง

สมรรถนะ

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ☐ 20-30 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี

3. ระดับชั้นที่ทำการสอน

☐ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

☐ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

☐ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

☐ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

☐ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

☐ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

4. สารการเรียนรู้ที่จัดการเรียนการสอน

ตอนที่ 2 โปรดพิจารณารายการประเมินเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ช่วยที่มีต่อหลักสูตร
เสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
แล้วแสดงความคิดเห็นด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจ ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านเนื้อหาของหลักสูตร						
1	เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
2	เนื้อหามีความครอบคลุมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วย					
3	การจัดเรียงลำดับความยากง่ายของเนื้อหาเหมาะสม					
4	เนื้อหาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ					
5	เนื้อหาช่วยเสริมสร้างสมรรถนะทั้งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ					
ด้านวิทยาการการฝึกอบรม						
6	วิทยากรผู้ให้ความรู้มีความเชี่ยวชาญ					
7	วิทยากรจัดลำดับเนื้อหาในการฝึกอบรมได้เหมาะสม					
8	วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็น					
9	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากรเหมาะสม					
ด้านการจัดกิจกรรมของหลักสูตร						
10	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลาย ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
11	จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกคิดและปฏิบัติจริง					
12	จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้ทำงานกลุ่ม					
13	จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ PLC					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
14	การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับวิทยากร					
15	ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ					
ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้						
16	ใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรมฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้					
17	สื่อที่นำมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา					
18	มีเอกสารประกอบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม					
19	มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีสื่ออย่างหลากหลายในกิจกรรมฝึกอบรม เช่น วิดีทัศน์ การนำเสนอ เป็นต้น					
ด้านการวัดและประเมินผล						
20	วัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์					
21	ใช้เกณฑ์การวัดและประเมินผลถูกต้องและเหมาะสม					
22	มีการนำเสนอผลงาน ตรวจงาน และแจ้งผลการวัดและประเมินผลผู้เข้าอบรม					
23	วัดและประเมินผลครอบคลุมสมรรถนะทั้งความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล					
24	มีการนิเทศติดตามช่วยเหลือระหว่างการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้

ชื่อผู้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้

สาระการเรียนรู้

ชั้น จำนวนชั่วโมง

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
		1	2	3	4
1	องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วน				
2	การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้				
3	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นแนวคิด Active Learning				
4	ความสอดคล้องของกิจกรรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ทักษะ/กระบวนการ ตามสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน				
5	มีการสร้างแรงจูงใจในกิจกรรมการเรียนรู้				
6	การเลือกใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้				
7	การเลือกวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
8	การเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
9	รูปแบบการบันทึกผลหลังการสอน				
10	หลักฐาน อาทิ สื่อ ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผล ที่ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้				

รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
		4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
1	องค์ประกอบของ แผนการจัดการ เรียนรู้ครบถ้วน	เขียนแผนการจัดการ เรียนรู้ในหัวข้อ สำคัญได้ครบถ้วน และมีความสมบูรณ์ ในทุกหัวข้อ ได้แก่ 1. มาตรฐานและ ตัวชี้วัด 2. สมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน 3. จุดประสงค์ การเรียนรู้ 4. กิจกรรม การเรียนรู้ 5. การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้ โดยในทุกหัวข้อ มีความสอดคล้อง สัมพันธ์กันทั้งหมด	เขียนแผนการจัดการ เรียนรู้ในหัวข้อ สำคัญได้ครบถ้วน แต่หัวข้ออื่น ๆ ยังไม่ สมบูรณ์ หัวข้อ สำคัญ ได้แก่ 1. มาตรฐานและ ตัวชี้วัด 2. สมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน 3. จุดประสงค์ การเรียนรู้ 4. กิจกรรม การเรียนรู้ 5. การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้ โดยในทุกหัวข้อ มีความสอดคล้อง สัมพันธ์กันเป็น ส่วนใหญ่แต่ไม่ทั้งหมด	เขียนแผนการจัดการ เรียนรู้ในหัวข้อ สำคัญได้ไม่ครบ/ ไม่สมบูรณ์ 1 หัวข้อ และหัวข้ออื่น ๆ ยังไม่สมบูรณ์หัวข้อ สำคัญ ได้แก่ 1. มาตรฐานและ ตัวชี้วัด 2. สมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน 3. จุดประสงค์ การเรียนรู้ 4. กิจกรรม การเรียนรู้ 5. การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้ โดยในทุกหัวข้อ มีความสอดคล้อง สัมพันธ์กันบางส่วน	เขียนแผนการจัดการ เรียนรู้ในหัวข้อ สำคัญได้ไม่ครบ/ ไม่สมบูรณ์มากกว่า 1 หัวข้อ และหัวข้อ อื่น ๆ ยังไม่สมบูรณ์ หัวข้อสำคัญ ได้แก่ 1. มาตรฐานและ ตัวชี้วัด 2. สมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน 3. จุดประสงค์ การเรียนรู้ 4. กิจกรรม การเรียนรู้ 5. การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้ โดยในทุกหัวข้อ ไม่สอดคล้องสัมพันธ์ กัน
2	การกำหนด เป้าหมาย การเรียนรู้	- เขียนเป้าหมาย การเรียนรู้เชิง สมรรถนะที่มีผลรวม KSA ครอบคลุม ตัวชี้วัดได้ครบถ้วน - ระบุจุดประสงค์ การเรียนรู้ได้ถูกต้อง ครบถ้วน ทุกพฤติกรรม ได้แก่ - พุทธิพิสัย (K) - ทักษะพิสัย (S) - จิตพิสัย (A)	- เขียนเป้าหมาย การเรียนรู้เชิง สมรรถนะที่มีผลรวม KSA ครอบคลุม ตัวชี้วัดเป็นส่วนใหญ่ - ระบุจุดประสงค์ การเรียนรู้ ครบถ้วน ทุกพฤติกรรม แต่ยัง ไม่ชัดเจน 1 ใน 3 พฤติกรรม ได้แก่ - พุทธิพิสัย (K) - ทักษะพิสัย (S) - จิตพิสัย (A)	- เขียนเป้าหมาย การเรียนรู้เชิง สมรรถนะที่มีผลรวม KSA ครอบคลุม ตัวชี้วัดเป็นบางส่วน - ระบุจุดประสงค์ การเรียนรู้ ครบถ้วน ทุกพฤติกรรม แต่ยังไม่ชัดเจน 2 ใน 3 พฤติกรรม ได้แก่ - พุทธิพิสัย (K) - ทักษะพิสัย (S) - จิตพิสัย (A)	- เขียนเป้าหมาย การเรียนรู้เชิง สมรรถนะที่มีผลรวม KSA แทบจะ ไม่ครอบคลุม ตัวชี้วัด - ระบุจุดประสงค์ การเรียนรู้ยังไม่ ชัดเจนทุกพฤติกรรม ได้แก่ - พุทธิพิสัย (K) - ทักษะพิสัย (S) - จิตพิสัย (A)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
		4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
3	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นแนวคิด Active Learning	– ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด/รูปแบบ/วิธีการสอนได้เหมาะสม ตรงตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ ทุกกิจกรรม – ลำดับกิจกรรม โดยเริ่มจากง่ายไปหายาก สามารถเข้าใจได้ง่าย ไม่ซับซ้อน เหมาะสมกับเนื้อหาสาระในทุกกิจกรรม	– ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด/รูปแบบ/วิธีการสอนได้เหมาะสม ตรงตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ เป็นส่วนใหญ่ – ลำดับกิจกรรม โดยเริ่มจากง่ายไปหายาก สามารถเข้าใจได้ง่าย ไม่ซับซ้อน เหมาะสมกับเนื้อหาสาระเป็นส่วนใหญ่	– ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด/รูปแบบ/วิธีการสอนได้เหมาะสม ตรงตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ เป็นบางส่วน – ลำดับกิจกรรม โดยเริ่มจากง่ายไปหายาก สามารถเข้าใจได้ง่าย ไม่ซับซ้อน เหมาะสมกับเนื้อหาสาระบางกิจกรรม	– ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด/รูปแบบ/วิธีการสอนไม่เหมาะสม ไม่ตรงตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ – ลำดับกิจกรรม ยังไม่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ
4	ความสอดคล้องของกิจกรรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ทักษะ/กระบวนการ ตามสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ทั้งหมดและส่งเสริมให้เกิดทักษะ/กระบวนการ ตามสมรรถนะสำคัญครบทุกพฤติกรรมได้อย่างชัดเจน	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ และส่งเสริมให้เกิดทักษะ/กระบวนการ ตามสมรรถนะสำคัญครบทุกพฤติกรรมได้ค่อนข้างชัดเจน	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เป็นบางส่วน และยังไม่ค่อยส่งเสริมให้เกิดทักษะ/กระบวนการ ตามสมรรถนะสำคัญตามพฤติกรรมได้	กิจกรรมการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และไม่สามารถส่งเสริมให้เกิดทักษะ/กระบวนการ ตามสมรรถนะสำคัญได้
5	มีการสร้างแรงจูงใจในกิจกรรมการเรียนรู้	มีการสร้างแรงจูงใจในกิจกรรมการเรียนรู้โดยเลือกใช้กิจกรรมที่ท้าทาย และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในทุกกิจกรรม	มีการสร้างแรงจูงใจในกิจกรรมการเรียนรู้โดยเลือกใช้กิจกรรมที่ท้าทาย และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจเป็นส่วนใหญ่	มีการสร้างแรงจูงใจในกิจกรรมการเรียนรู้โดยเลือกใช้กิจกรรมที่ท้าทาย และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจบางส่วน	ไม่มีการสร้างแรงจูงใจในกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่เลือกใช้กิจกรรมที่ท้าทาย และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในกิจกรรม

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
		4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
6	การเลือกใช้สื่อ/ แหล่งเรียนรู้	- เลือกเลือกใช้สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับ เป้าหมายการเรียนรู้ ทั้งหมด - สื่อที่ใช้สามารถ สร้างแรงจูงใจและ ส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถฝึกปฏิบัติได้ ด้วยตนเองหรือฝึก ปฏิบัติเป็นกลุ่มได้ เป็นอย่างดี	- เลือกเลือกใช้สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับ เป้าหมายการเรียนรู้ เป็นส่วนใหญ่ - สื่อที่ใช้สามารถ สร้างแรงจูงใจและ ส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถฝึกปฏิบัติได้ ด้วยตนเองหรือฝึก ปฏิบัติเป็นกลุ่มได้ ค่อนข้างดี	- เลือกเลือกใช้สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับ เป้าหมายการเรียนรู้ บางส่วน - สื่อที่ใช้ไม่สามารถ สร้างแรงจูงใจและ ส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถฝึกปฏิบัติได้ ด้วยตนเองหรือฝึก ปฏิบัติเป็นกลุ่มได้	- เลือกเลือกใช้สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับเนื้อหา แต่ไม่เป็นไปตาม เป้าหมายการเรียนรู้ - สื่อที่ใช้ไม่สามารถ สร้างแรงจูงใจและ ส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถฝึกปฏิบัติได้ ด้วยตนเองหรือฝึก ปฏิบัติเป็นกลุ่มได้
7	การเลือกวิธีการ วัดและประเมินผล การเรียนรู้	- เลือกวิธีการวัดผล การเรียนรู้ได้ตรง ตามจุดประสงค์ การเรียนรู้ ครอบคลุมทุกข้อ - มีการประเมินผล การเรียนรู้ที่เหมาะสม กับกิจกรรมเรียนรู้ ทั้งหมด และมีการ ระบุเกณฑ์การประเมิน ในการวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้อย่าง ครบถ้วนชัดเจน	- เลือกวิธีการวัดผล การเรียนรู้ได้ตรง ตามจุดประสงค์ การเรียนรู้ ครอบคลุมเป็น ส่วนใหญ่ - มีการประเมินผล การเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับ กิจกรรมเรียนรู้ เป็นส่วนใหญ่ และมีการระบุเกณฑ์ การประเมิน ในการวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้ได้ ค่อนข้างชัดเจน	- เลือกวิธีการวัดผล การเรียนรู้ได้ตรง ตามจุดประสงค์ การเรียนรู้ ครอบคลุมบางส่วน - มีการประเมินผล การเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับ กิจกรรมเรียนรู้ บางส่วนและ มีการระบุเกณฑ์ การประเมิน ในการวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้ ไม่ค่อยชัดเจน	- เลือกวิธีการวัดผล การเรียนรู้ได้ไม่ตรง ตามจุดประสงค์ การเรียนรู้ - มีการประเมินผล การเรียนรู้ที่ไม่ เหมาะสมกับ กิจกรรมเรียนรู้ และมีการระบุเกณฑ์ การประเมินในการ วัดและประเมินผล การเรียนรู้ไม่ชัดเจน หรือไม่ได้ระบุ

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
		4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
8	การเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้	- เลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับ เป้าหมายการเรียนรู้เชิงสมรรถนะ จุดประสงค์การเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ทุกข้อ ที่อ้างอิง และเหมาะสม กับกิจกรรม การเรียนรู้ ในทุกกิจกรรม	- เลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับเป้าหมาย การเรียนรู้เชิง สมรรถนะจุดประสงค์ การเรียนรู้สมรรถนะ สำคัญและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ที่อ้างอิงเป็น ส่วนใหญ่ และ ค่อนข้างเหมาะสม กับกิจกรรม การเรียนรู้	- เลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับ เป้าหมายการเรียนรู้เชิงสมรรถนะ จุดประสงค์การเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและ คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ที่อ้างอิงเป็นบางข้อ แต่ยังไม่เหมาะสมกับ กิจกรรมการเรียนรู้	- เลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ไม่สอดคล้อง กับเป้าหมาย การเรียนรู้เชิง สมรรถนะ จุดประสงค์ การเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ที่อ้างอิง ทำให้ไม่ เหมาะสมกับ กิจกรรมการเรียนรู้
9	รูปแบบการบันทึกผลหลังการสอน	รูปแบบการบันทึก หลังการสอน มีการระบุสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สาเหตุของปัญหาและ แนวทางแก้ไขหลังจบ การเรียนรู้	รูปแบบการบันทึก หลังการสอน มีการระบุสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สาเหตุของปัญหาและ แนวทางแก้ไขหลังจบ การเรียนรู้ แต่ไม่ครอบคลุม	รูปแบบการบันทึก หลังการสอน มีการระบุสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนสาเหตุของปัญหาแต่ไม่ มีการเสนอ แนวทางแก้ไข หลังจบการเรียนรู้	รูปแบบการบันทึก หลังการสอน ไม่มีการระบุสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สาเหตุของปัญหาและ แนวทางแก้ไขหลังจบ การเรียนรู้
10	หลักฐาน อาทิ สื่อ ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัดผลฯ ที่ปรากฏใน แผนการจัดการเรียนรู้	เขียนอธิบาย หลักฐานที่ใช้ใน แผนการจัดการเรียน ได้ถูกต้องตาม กิจกรรมการเรียนรู้ เช่น อาทิ สื่อ ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัดผลฯ ได้ครบถ้วน	เขียนอธิบาย หลักฐานที่ใช้ใน แผนการจัดการเรียน ได้ถูกต้องตาม กิจกรรมการเรียนรู้ เช่น อาทิ สื่อ ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัดผลฯ ได้เป็นส่วน ใหญ่แต่ไม่ครบถ้วน	เขียนอธิบาย หลักฐานที่ใช้ใน แผนการจัดการเรียน ได้ถูกต้องตาม กิจกรรมการเรียนรู้ เช่น อาทิ สื่อ ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัดผลฯ ได้บาง รายการ	เขียนอธิบาย หลักฐานที่ใช้ใน แผนการจัดการเรียน ได้ไม่ถูกต้องตาม กิจกรรมการเรียนรู้ ที่ปรากฏในแผนการ จัดการเรียนรู้

**แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร
หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร
หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในระดับคุฏภัณฑ์ สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดพิจารณาเอกสารหลักสูตรพร้อมกับ
เอกสารประกอบหลักสูตร (คู่มือการฝึกอบรม) จากนั้นให้ท่านประเมินความเหมาะสม
ของหลักสูตร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความเหมาะสม ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ประเมินตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์
ต่อการดำเนินการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

อิสระ ชอนบุรี

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
หลักการของหลักสูตร						
1. สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงครูผู้ช่วย						
2. แสดงจุดเน้นของหลักสูตรอย่างชัดเจน						
3. สามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของหลักสูตรได้						
4. สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีความเป็นไปได้ต่อความสำเร็จในการพัฒนาครูผู้ช่วย						
ความมุ่งหมายของหลักสูตร						
5. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความเป็นไปได้และสามารถพัฒนาครูผู้ช่วยได้จริง						
6. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูผู้ช่วยตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
7. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความชัดเจนและแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดกับครูผู้ช่วย						
เนื้อหาของหลักสูตร						
8. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร						
9. เนื้อหาของหลักสูตรเหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้ช่วย						
10. การจัดเรียงลำดับเนื้อหามีความเหมาะสม						
11. กำหนดลำดับหน่วยการเรียนรู้และหัวข้อในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ได้เหมาะสม						
กิจกรรมของหลักสูตร						
12. กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร						
13. กิจกรรมการฝึกอบรมทุกขั้นตอนมีลำดับ สัมพันธ์ เชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน						
14. กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมของหลักสูตรสามารถเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้ช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
15. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีความเหมาะสม						
16. กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลายและเน้นประสบการณ์						
การวัดและประเมินผล						
17. การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร						
18. ใช้วิธีการและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร						
การวัดและประเมินผล						
19. มีเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้						
20. ใช้ภาษาได้เหมาะสม และเข้าใจง่าย						
เอกสารประกอบหลักสูตร (คู่มือการฝึกอบรม)						
21. คำชี้แจงชัดเจน เข้าใจง่าย						
22. วัตถุประสงค์สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถวัดและประเมินผลได้						
23. เนื้อหาสาระเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตร						
24. กิจกรรมและขั้นตอนการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร						
25. สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับกิจกรรม						
26. การวัดและประเมินเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม						

แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนการสอน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยใช้กรอบหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จำแนกออกเป็น 3 สมรรถนะ 12 องค์ประกอบ 49 ตัวบ่งชี้ ดังเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

3. ขอความอนุเคราะห์ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด จากนั้นให้พิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม 5 ระดับ ได้แก่ 5, 4, 3, 2 และ 1 ซึ่งหมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดตามลำดับ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอิสระ ขอนบุรี

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนสอน

ลำดับ	องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะด้านความรู้						
1	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการออกแบบหน่วยการเรียนรู้					
2	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้					
3	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน					
5	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงาน						
6	การออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
7	การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน					
8	การใช้และพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
9	การเลือกและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
10	การวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน					
สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล						
11	ความมุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ					
12	การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะ
ด้านการจัดการเรียนการสอน

ลำดับ	องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะด้านความรู้						
1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการออกแบบหน่วยการเรียนรู้						
1.1	วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้					
1.2	อธิบายโครงสร้างของสาระและกระบวนการเรียนรู้					
1.3	ความรู้ในการจัดทำหลักสูตร					
1.4	อธิบายหลักการออกแบบหน่วยการเรียนรู้					
1.5	อธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนของการออกแบบหน่วยการเรียนรู้					
2. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้						
2.1	อธิบายขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้					
2.2	บอกองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้					
2.3	อธิบายลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี					
3. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
3.1	วิเคราะห์ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
3.2	อธิบายหลักการเลือกวิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม					
3.3	อธิบายหลักจิตวิทยาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
3.4	อธิบายหลักการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
4. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้						
4.1	ระบุหลักการในการเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน					
4.2	อธิบายขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาสื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน					

ลำดับ	องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
5. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย						
5.1	อธิบายหลักการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน และเพื่อตัดสินผลการเรียน					
5.2	อธิบายวิธีการสร้างหรือกำหนดเกณฑ์การประเมินภาระงาน/ ชิ้นงาน/กิจกรรม					
5.3	บอกเทคนิคการเลือกวิธีการและเครื่องมือสำหรับการประเมิน ความรู้และทักษะของผู้เรียนอย่างเหมาะสม					
5.4	อธิบายหลักการและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลมา ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน					
สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงาน						
6. การออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
6.1	วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน					
6.2	ออกแบบหน่วยการเรียนรู้					
6.3	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ และเนื้อหา					
7. การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน						
7.1	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการเลือกวิธีการสอนและเทคนิค การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม					
7.2	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ในการเรียนรู้และกำกับดูแลชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม					
7.3	กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง					
7.4	ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ					
7.5	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะ อันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน					

ลำดับ	องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
8. การใช้และพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						
8.1	ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน					
8.2	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
8.3	สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
8.4	ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้					
8.5	พัฒนาสื่อที่มีอยู่แล้วทั้งในและนอกห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
8.6	คิดค้นและสร้างสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้					
9. การเลือกและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
9.1	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนและผู้เรียน					
9.2	สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
10. การวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน						
10.1	วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
10.2	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
10.3	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					
10.4	พัฒนาผู้เรียนและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน					

ลำดับ	องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล						
11. ความมุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ						
11.1	มีความมุ่งมั่นในการสอน					
11.2	ศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
11.3	มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ					
11.4	มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้					
11.5	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ					
12. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง						
12.1	การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน					
12.2	การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม					
12.3	บุคลิกภาพทางกายที่ดี					
12.4	บุคลิกภาพทางอารมณ์ที่ดี					
12.5	แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส					
12.6	มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ					

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

**แบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2

2. ข้อมูลที่ได้จากผู้วิจัยจะนำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างการสมรรถนะการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2

การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ขอให้ท่านตอบให้ครบถ้วนทุกข้อและตอบตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้เป็นความลับและไม่ส่งผลเสียหายให้กับผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือ

นางสาวอิสระ ชอนบุรี

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่านในปัจจุบัน

ชื่อ-สกุล กลุ่มเครือข่าย

เพศ

() ชาย () หญิง

อายุ

() ไม่เกิน 25 ปี () 31-35 ปี
() 26-30 ปี () 36-40 ปี

วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

วิชาเอก

() ภาษาไทย () สุขศึกษา/พลศึกษา () การประถมศึกษา
() คณิตศาสตร์ () ศิลปะ () ปฐมวัย
() วิทยาศาสตร์ () คอมพิวเตอร์ () ชีววิทยา
() ภาษาอังกฤษ () ดนตรี/นาฏศิลป์ () อื่น ๆ
() สังคมศึกษา () เทคโนโลยีอุตสาหกรรม

การผ่านการประเมินในตำแหน่งครูผู้ช่วย

() รอบที่ 1 () รอบที่ 2 () รอบที่ 3 () รอบที่ 4

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

() หัวหน้ากลุ่มสาระ/กลุ่มงาน () ครูประจำชั้น

ประสบการณ์การรับการพัฒนาตนเอง

() ไม่เคย () 1-5 ครั้ง () มากกว่า 5 ครั้ง

ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานของท่าน

() ขนาดเล็ก () ขนาดกลาง () ขนาดใหญ่ () ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีข้อคำถาม จำนวน 55 ข้อ ทุกข้อจะมีข้อมูลที่ต้องตอบ 2 ด้าน คือ สภาพที่เป็นจริง กับสภาพที่คาดหวัง ผู้วิจัยมีความต้องการอยากรับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการปฏิบัติตนและสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน

2. ข้อคำถามเป็นลักษณะให้พิจารณาข้อความในข้อคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังมากที่สุด

4 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังมาก

3 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังปานกลาง

2 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังน้อย

1 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังน้อยที่สุด

ข้อที่	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0	การปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นข้าราชการ				✓		✓				

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ภาคผนวก ง

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผลการหาคุณภาพแบบทดสอบวัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน
2. ผลการวิเคราะห์ความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ
3. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนการสอน
4. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้ช่วย
5. แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอน
6. แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้
7. แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน
8. แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมร่างหลักสูตรและเอกสารหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 33 การหาคุณภาพแบบทดสอบวัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้
ด้านการจัดการเรียนการสอน

ข้อสอบข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อสอบข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
25	+1	+1	+1	0	+1	3	0.60	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 34 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบทดสอบวัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้
การจัดการเรียนการสอน จำนวน 30 ข้อ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	30

ตาราง 35 ค่าความยากง่าย (p) ของแบบทดสอบวัดสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านความรู้
ในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 30 ข้อ ฉบับใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ข้อที่	p	r	ข้อที่	p	r
1	.71	.522	16	.63	.533
2	.69	.358	17	.57	.377
3	.66	.222	18	.57	.603
4	.49	.375	19	.74	.518
5	.31	.619	20	.66	.546
6	.43	.603	21	.63	.616
7	.66	.470	22	.49	.681
8	.60	.408	23	.77	.612
9	.74	.382	24	.69	.546
10	.43	.329	25	.74	.702
11	.69	.282	26	.77	.555
12	.71	.381	27	.54	.508
13	.74	.491	28	.77	.699
14	.71	.602	29	.54	.540
15	.60	.602	30	.57	.337

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบประเมินทักษะ

การจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบของคู่มือ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการตัดสิน
	1	2	3	4	5			
ด้านการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้								
1. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้ถูกต้องและครบองค์ประกอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3. เตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้								
4. นำเข้าสู่บทเรียน โดยใช้กิจกรรมที่น่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5. กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6. กิจกรรมการเรียนรู้มีความครอบคลุมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (C) ความสามารถและทักษะของผู้เรียน ศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7. มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีเทคนิคการสอนที่เน้นกระบวนการ Active Learning เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และระดับชั้นของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 36 (ต่อ)

องค์ประกอบของคู่มือ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการตัดสิน
	1	2	3	4	5			
ด้านการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้								
8. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9. สนับสนุน เสริมแรงนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้								
10. สื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสมกับเวลาและการนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11. ใช้สื่อ เทคโนโลยี สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ที่จะสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12. สื่อ/นวัตกรรมในแต่ละกิจกรรมช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และเสริมสร้างความเข้าใจให้กับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้								
13. วัดและประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด/ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14. ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายตรงตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15. ประเด็นและเกณฑ์การประเมินผลสามารถสะท้อนคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบประเมินสมรรถนะ

ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้ช่วย

องค์ประกอบของคู่มือ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการตัดสิน
	1	2	3	4	5			
ด้านความมุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ								
1. มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2. มีความสามารถในการแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3. ปฏิบัติงานครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4. รับผิดชอบปฏิบัติงานในหน้าที่และร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5. อุทิศเวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6. ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะครูคนหนึ่งของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7. มีจิตวิญญาณของความเป็นครูให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินชีวิตอย่างเต็มที่แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการสร้างและบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มีมาใช้ในการสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านความมุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ								
9. เป็นผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10. มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 37 (ต่อ)

องค์ประกอบของคู่มือ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ ตัดสิน
	1	2	3	4	5			
ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง								
1. แต่งกายถูกต้องตามระเบียบ เหมาะสม และสุภาพเรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2. ปฏิบัติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ และข้อตกลง ของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3. กิริยามารยาทเหมาะสมกับ กาลเทศะและบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4. วางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5. รัก เมตตา ปรารภนาดี เอาใจใส่ต่อ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6. มีอัธยาศัยไมตรี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงานผู้ปกครองและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7. ใช้ภาษาเหมาะสมกับกาลเทศะและ บุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8. เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษา วัฒนธรรมไทยและน้อมนำหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9. ให้ความเคารพผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยง และเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10. มีจิตสาธารณะ จิตอาสา และความรับผิดชอบต่อผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจต่อ
หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบของคู่มือ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการตัดสิน
	1	2	3	4	5			
ด้านเนื้อหาของหลักสูตร								
1. เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2. เนื้อหามีความครอบคลุมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3. การจัดเรียงลำดับความยากง่ายของเนื้อหาเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4. เนื้อหาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5. เนื้อหาช่วยเสริมสร้างสมรรถนะทั้งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านวิทยาการการฝึกอบรม								
6. วิทยาการผู้ให้ความรู้มีความเชี่ยวชาญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7. วิทยาการจัดลำดับเนื้อหาในการฝึกอบรมได้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8. วิทยาการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากรเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการจัดกิจกรรมของหลักสูตร								
10. กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลาย ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11. จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกคิดและปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12. จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้ทำงานกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบของคู่มือ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ ตัดสิน
	1	2	3	4	5			
13. จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ PLC	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14. ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้								
15. ใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรมฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16. สื่อที่นำมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
17. มีเอกสารประกอบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18. มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างหลากหลายในกิจกรรมฝึกอบรม เช่น วีดิทัศน์ การนำเสนอ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
ด้านการวัดและประเมินผล								
19. วัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20. ใช้เกณฑ์การวัดและประเมินผลถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
21. มีการนำเสนอผลงาน ตรวจสอบและแจ้งผลการวัดและประเมินผลผู้เข้าอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบของคู่มือ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการตัดสิน
	1	2	3	4	5			
22. วัดและประเมินผลครอบคลุม สมรรถนะทั้งความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23. มีการนิเทศติดตามช่วยเหลือ ระหว่างการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบของคู่มือ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ ตัดสิน
	1	2	3	4	5			
1. องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ ครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2. การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้น แนวคิด Active Learning	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4. กิจกรรมมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ ทักษะ/กระบวนการ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5. มีการสร้างแรงจูงใจในกิจกรรม การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6. การเลือกใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7. การเลือกวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8. การเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9. มีการบันทึกผลหลังการสอน ที่เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10. มีหลักฐาน อาทิ สื่อ ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผล ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบประเมินร่างหลักสูตรและเอกสาร
ประกอบหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบของหลักสูตร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ ตัดสิน
	1	2	3	4	5			
หลักการของหลักสูตร								
1. สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2. แสดงจุดเน้นของหลักสูตรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3. สามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนด องค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของหลักสูตรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4. สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีความเป็นไปได้ต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาครูผู้ช่วย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความมุ่งหมายของหลักสูตร								
5. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความเป็นไปได้และสามารถพัฒนา ครูผู้ช่วยได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้อง กับแนวคิดการพัฒนาครูผู้ช่วยตาม แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความชัดเจน และแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดกับ ครูผู้ช่วย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
เนื้อหาของหลักสูตร								
8. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9. เนื้อหาของหลักสูตรเหมาะสม กับการพัฒนาครูผู้ช่วย	+1	+1	+1	+1	-1	4	0.80	สอดคล้อง

ตาราง 40 (ต่อ)

องค์ประกอบของหลักสูตร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ ตัดสิน
	1	2	3	4	5			
10. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11. กำหนดลำดับหน่วยการเรียนรู้ และหัวข้อในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ได้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
กิจกรรมของหลักสูตร								
12. กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13. กิจกรรมการฝึกอบรมทุกขั้นตอน มีลำดับ สัมพันธ์ เชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14. กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ของหลักสูตรสามารถเสริมสร้างสมรรถนะ ของครูผู้ช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
15. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม แต่ละหน่วยการเรียนรู้มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	สอดคล้อง
16. กิจกรรมการฝึกอบรมมีความ หลากหลายและเน้นประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การวัดและประเมินผล								
17. การวัดและประเมินผลมีความ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18. ใช้วิธีการและเครื่องมือในการวัด และประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19. มีเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20. ใช้ภาษาได้เหมาะสม และเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 40 (ต่อ)

องค์ประกอบของหลักสูตร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ ตัดสิน
	1	2	3	4	5			
เอกสารประกอบหลักสูตร (คู่มือการฝึกอบรม)								
21. คำชี้แจงชัดเจน เข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
22. วัตถุประสงค์สอดคล้องกับ ความมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถวัดและประเมินผลได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23. เนื้อหาสาระเหมาะสมและ สอดคล้องกับหลักการของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24. กิจกรรมและขั้นตอนการจัดกิจกรรม มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับ ความมุ่งหมายของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25. สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรม มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ กิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
26. การวัดและประเมินเหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรม การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมร่างหลักสูตรและเอกสาร
หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบของคู่มือ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	1	2	3	4	5			
หลักการของหลักสูตร								
1. สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูผู้ช่วย	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
2. แสดงจุดเน้นของหลักสูตรอย่างชัดเจน	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
3. สามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของหลักสูตรได้	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
4. สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงและมีความเป็นไปได้ต่อความสำเร็จในการพัฒนาครูผู้ช่วย	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
ความมุ่งหมายของหลักสูตร								
5. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความเป็นไปได้และสามารถพัฒนาครูผู้ช่วยได้จริง	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
6. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูผู้ช่วยตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
7. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความชัดเจนและแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดกับครูผู้ช่วย	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
เนื้อหาของหลักสูตร								
8. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
9. เนื้อหาของหลักสูตรเหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้ช่วย	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด

ตาราง 41 (ต่อ)

องค์ประกอบของคู่มือ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	1	2	3	4	5			
10. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา มีความเหมาะสม	5	5	4	5	5	24	4.80	มากที่สุด
11. กำหนดลำดับหน่วยการเรียนรู้ และหัวข้อในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ได้ เหมาะสม	5	5	4	5	5	24	4.80	มากที่สุด
กิจกรรมของหลักสูตร								
12. กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
13. กิจกรรมการฝึกอบรมทุกขั้นตอนมี ลำดับ สัมพันธ์ เชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
14. กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ของหลักสูตรสามารถเสริมสร้างสมรรถนะ ของครูผู้ช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรได้	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
15. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม แต่ละหน่วยการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4	5	4	5	5	23	4.60	มากที่สุด
16. กิจกรรมการฝึกอบรมมีความ หลากหลายและเน้นประสบการณ์	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
การวัดและประเมินผล								
17. การวัดและประเมินผล มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
18. ใช้วิธีการและเครื่องมือในการวัด และประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
19. มีเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
20. ใช้ภาษาได้เหมาะสม และเข้าใจง่าย	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด

ตาราง 41 (ต่อ)

องค์ประกอบของคู่มือ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	1	2	3	4	5			
เอกสารประกอบหลักสูตร (คู่มือการฝึกอบรม)								
21. คำชี้แจงชัดเจน เข้าใจง่าย	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
22. วัตถุประสงค์สอดคล้องกับ ความมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถวัดและประเมินผลได้	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
23. เนื้อหาสาระเหมาะสมและ สอดคล้องกับหลักการของหลักสูตร	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด
24. กิจกรรมและขั้นตอนการจัดกิจกรรม มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับ ความมุ่งหมายของหลักสูตร	5	5	5	4	5	24	4.80	มากที่สุด
25. สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรม มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ กิจกรรม	5	5	5	4	4	23	4.60	มากที่สุด
26. การวัดและประเมินเหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรม การฝึกอบรม	5	5	5	5	5	25	5.00	มากที่สุด

ตาราง 42 ผลการประเมินสมรรถนะครูผู้ช่วยตามการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ครูผู้ช่วยพัฒนาขึ้นกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้
ประเมินโดยทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 คน จำแนกเป็นรายบุคคล

รายการประเมิน		ค่าเฉลี่ยคะแนนการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ของครูคนที่																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. ชื่อหน่วยการเรียนรู้ชัดเจน ครบคลุมเนื้อหา สาระ	4	4	4	3.6	4	3.8	3.6	3.6	3.8	4	4	4	4	3.4	3.4	4	4	3.4
2. มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด มีความเชื่อมโยงอย่างเหมาะสม	4	4	4	4	4	4	3.6	4	3.6	4	3.8	4	4	4	4	4	4	3.6
3. สาระสำคัญกับมาตรฐานการเรียนรู้และ ตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกัน	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8	3.8	4	4	3.6
4. เป้าหมายของหน่วยการเรียนรู้มีความชัดเจน	3.6	3.6	3.4	3.6	3.8	3.6	3.6	4	4	3.6	3.8	4	4	3.6	3.6	4	4	3.6
5. กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับสาระ การเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	3.6	3.6	3.4	3.4	3.6	3.4	3.4	3.4	3.6	3.6	4	4	4	3.4	3.6	3.8	3.8	3.6
6. กิจกรรมการเรียนรู้มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกครอบคลุมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.6	3.4	3.2	3.2	3.8	3.4	3.4	3	3.6	3.6	4	4	3.6	3.4	3.4	3.6	3.6	3.8
7. กิจกรรมการเรียนรู้สามารถนำผู้เรียน ไปสู่การสร้างชิ้นงาน/ภาระงาน	3.6	3.6	3.4	3.2	3.6	3.4	3.4	3.4	3.4	3.6	4	4	3.6	3.4	3.4	3.6	3.8	3.8
8. ประเมินตามสภาพจริงและสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	3.6	3.6	3.6	3.4	3.4	3.4	3.4	3.2	3.4	3.4	3.8	3.8	3.6	3.6	3.6	3.6	3.8	3.4

ตาราง 42 (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ยคะแนนการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ของครูคนที่																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
9. เครื่องมือหรือแบบทดสอบ ประจำหน่วยการเรียนรู้ได้ มาตรฐาน สอดคล้องกับ มาตรฐานและตัวชี้วัด	3.4	3.2	3.2	3.2	3.6	3.6	3.4	3.6	3.4	3.8	3.8	3.8	3.6	3.4	3.6	3.6	3.4
10. การกำหนดเกณฑ์ การประเมินที่คำนึงถึงผล การวิเคราะห์ขอผลผู้เรียน เป็นรายบุคคล	3.6	3.6	3.4	3.4	3.6	3.6	3.4	3.6	3.6	3.4	3.6	3.4	3.4	3.4	3.6	3.6	3.6
11. สื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสม เพียงพอ ส่งผลให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้	4	4	3.8	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	4	4	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6
12. หน่วยการเรียนรู้ที่จัดทำ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
รวมทุกองค์ประกอบ	45	44.6	43	43	44.8	43.2	43	44	44.4	46.6	47.2	45.6	43.2	43.2	45.4	45.8	43.4
ร้อยละ	93.75	92.92	89.58	89.58	93.33	90	89.58	91.67	92.50	97.08	98.33	95	90	90	94.58	95.42	90.42
ระดับคุณภาพ	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก

หมายเหตุ ค่าคะแนน 0-23, 24-33, 34-42, 43-48 หมายถึง ระดับคุณภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปรับปรุง พอใช้ ดี และดีมาก ตามลำดับ

โดยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 70

ตาราง 43 ผลการประเมินสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ครูผู้ช่วยพัฒนาขึ้นกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้
ประเมินโดยทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 คน จำแนกเป็นรายบุคคล

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ยคะแนนการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ของครูคนที่																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วน	4.00	4.00	3.80	3.80	4.00	3.80	3.60	3.80	3.80	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
2. การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้	4.00	3.40	3.40	3.40	3.60	3.80	3.00	3.40	3.60	4.00	4.00	3.60	3.60	3.40	3.60	3.80	3.80
3. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นแนวคิด Active Learning	3.60	4.00	3.40	3.40	3.60	3.60	3.00	3.20	3.20	3.80	3.80	3.40	3.60	3.20	3.60	3.00	3.40
4. ความสอดคล้องของกิจกรรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ทักษะ/กระบวนการตามสมรรถนะสำคัญของนักเรียน	3.80	3.40	3.60	3.20	3.80	3.80	3.40	3.40	3.60	4.00	4.00	3.80	3.20	3.60	3.80	3.20	3.60
5. มีการสร้างแรงจูงใจในกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	3.80	3.40	3.40	3.60	3.60	3.20	3.20	3.40	3.60	4.00	3.60	3.60	3.40	3.60	3.20	3.40
6. การเลือกใช้สื่อแหล่งเรียนรู้	4.00	3.40	3.40	3.60	3.60	3.40	3.00	3.00	3.80	3.80	3.80	4.00	3.80	3.60	3.60	3.40	3.80
7. การเลือกวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.80	3.60	3.00	3.40	3.40	3.60	3.00	3.60	3.20	4.00	4.00	3.60	3.60	3.20	3.80	3.00	3.40
8. การเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.80	3.60	3.00	3.20	3.60	3.60	3.00	3.40	3.40	4.00	4.00	3.80	3.60	3.20	3.60	3.20	3.60

ตาราง 43 (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ยคะแนนการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ของครูคนที่																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
9. รูปแบบการบันทึกผลหลังการสอน	3.60	3.40	3.00	3.20	3.20	3.60	3.20	3.60	3.00	3.60	3.80	3.80	3.40	3.20	3.20	3.40	3.60
10. หลักฐาน อาทิ สื่อ ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผล ที่ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้	4.00	3.80	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	4.00	4.00	3.60	3.60	3.80	3.60	3.60	3.80
รวมทุกองค์ประกอบ	38.6	36.4	33.6	34.2	36.0	36.4	32.0	34.2	34.6	38.8	39.4	37.2	36.0	34.6	36.4	33.8	36.4
ร้อยละ	96.5	91	84	85.5	90	91	80	85.5	86.5	97	98.5	93	90	86.5	91	84.5	91
ระดับคุณภาพ	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดี	ดี	ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดี	ดี	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม

หมายเหตุ ค่าคะแนน 0-19, 20-31, 32-35 และ 36-40 หมายถึง ระดับคุณภาพการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับ ปรับปรุง พอใช้ ดี และดีมาก ตามลำดับ โดยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 70

ตาราง 44 ผลการประเมินสมรรถนะครูผู้ช่วยตามทักษะการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครูผู้ช่วย กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้
ประเมินโดยทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 คน โดยภาพรวม กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 70

ทักษะการจัดการการเรียนรู้		คะแนนของครูคนที่																
	คะแนน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
การสอน																		
ด้านการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	9	8.6	8.4	9	8.6	8.8	9	8.4	8.4	8.4	9	9	9	9	9	9	9	9
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	18	16	16	16.2	15.8	16.6	17	14.8	16.4	16.8	16.6	18	16.6	16.8	16.8	16	17.4	16.4
ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	9	7.4	8	8.2	8.6	8	9	8.4	7.8	8	7.6	9	8.6	8.4	8.4	7.2	8.6	8.8
ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้	9	8	8.6	8.6	8.6	8.4	8.4	7.6	8.4	8	8.4	9	8.4	9	8.2	8.4	8.4	8.6
คะแนนรวม	45	40	42.2	42.2	41.6	41.8	43.4	39.2	41	41.2	42.6	45	42.8	43.2	42.4	40.6	43.4	43.2
ร้อยละของคะแนน	70	88.89	93.78	93.78	92.44	92.89	96.44	87.11	91.11	91.56	94.67	100	95.11	96	94.22	90.22	96.44	96

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนการสอน

กำหนดโครงสร้างรายสัปดาห์
กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
รายวิชาประวัติศาสตร์ (ส11102) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

สัปดาห์ ที่	ชื่อเรื่อง	ใช้สอน วันที่	มาตรฐานชั้นปี/ มาตรฐานการ เรียนรู้/ตัวชี้วัด	สาระสำคัญโดยย่อ	เวลา (ชั่วโมง)	น้ำหนัก (คะแนน)	ชิ้นงาน/ภาระงาน	จำนวน แผน	รูปแบบการ จัดการเรียนรู้
หน่วยที่ 2 เรื่อง การดำเนินชีวิตในอดีตและปัจจุบัน									
1	ความเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม	-	ระหว่างทาง: ส 4.2 ป.1/1 ปลายทาง: ส 4.2 ป.1/2	- การดำเนินชีวิต ในอดีตและปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไป ตามกาลเวลา ซึ่งเป็นผลมาจาก ความเจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีและ การรับวัฒนธรรม จากภายนอก	1	2	- ใบงานที่ 2.1 เรื่อง ความเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม	1	- จัดการเรียนรู้ แบบบรรยาย
	สาเหตุและผล ของการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อม	-			1	5	- ใบงานที่ 2.2 เรื่อง สาเหตุและผลของการ เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม	1	- จัดการเรียนรู้ แบบ TGT (Team Game Tournament)
	การปรับตัวให้ทัน ต่อสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง และใช้ชีวิตอย่างมี ความสุข	-			1	3	- ใบงานที่ 2.2 เรื่อง การปรับตัวให้ทันต่อ สิ่งใหม่ ๆ ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงและ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	1	- จัดการเรียนรู้ แบบยิวดูเรียน เป็นสำคัญ (CIPPA Model)
รวม					3	10	3	3	

ตารางหน่วยการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รหัสวิชา ส11102

ชื่อรายวิชา ประวัติศาสตร์ ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวนหน่วยกิต 0.5 หน่วยกิต

ลำดับ ที่	ชื่อหน่วย การเรียนรู้	มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด		สาระการเรียนรู้	เวลา (ชั่วโมง)
		ระหว่างทาง	ปลายทาง		
2	การดำเนิน ชีวิตในอดีต และปัจจุบัน	ส 4.2 ป.1/1	ส 4.2 ป.1/2	- ความเปลี่ยนแปลงของสภาพ แวดล้อม	1
		ส 4.2 ป.1/1	ส 4.2 ป.1/2	- สาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อม	1
		ส 4.2 ป.1/1	ส 4.2 ป.1/2	- การปรับตัวให้ทันต่อสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและใช้ชีวิต อย่างมีความสุข	1
รวม					3
รวมทั้งสิ้น					20



แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 19

กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง การดำเนินชีวิตในอดีตและปัจจุบัน เวลา 3 ชั่วโมง

แผนการเรียนรู้ที่ 19 เรื่อง สาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

เวลา 2 ชั่วโมง

ผู้สอน นายจรรุวัฒน์ งอยภูธร

ปีการศึกษา 2567

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/5

วันที่ ... เดือน พ.ศ. 2567

1. มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด

มาตรฐานการเรียนรู้

มฐ. ส 4.2 เข้าใจพัฒนาการของมนุษยชาติจากอดีตจนถึงปัจจุบัน
ในด้านความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง ตระหนักถึง
ความสำคัญและสามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้น

ตัวชี้วัด

มฐ. ส 4.2 ป.1/1 บอกความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สิ่งของ เครื่องใช้
หรือการดำเนินชีวิตของตนเองกับสมัยของพ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย

2. สาระสำคัญ

การใช้ชีวิตของคนในแต่ละช่วงเวลามีความแตกต่างกัน มีการเปลี่ยนแปลง
อยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สิ่งของ เครื่องใช้
การเปลี่ยนแปลงนั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสียเราจึงควรเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อสิ่งใหม่ ๆ
ที่เกิดขึ้น

3. สาระการเรียนรู้

3.1 ความรู้

สาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสิ่งของ เครื่องใช้
ในอดีตกับปัจจุบัน

3.2 ทักษะ/กระบวนการ

- 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์
- 2) ทักษะการสื่อสาร
- 3) ทักษะการให้เหตุผล

3.3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์

- 1) ซื่อสัตย์สุจริต
- 2) มีวินัย
- 3) ใฝ่เรียนรู้
- 4) มุ่งมั่นในการทำงาน

4. จุดประสงค์การเรียนรู้ตัวชี้วัด

- 4.1 นักเรียนบอกสาเหตุและความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สิ่งของเครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบันได้ (K)
- 4.2 นักเรียนจำแนกความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของสิ่งของเครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบันได้ (P)
- 4.3 นักเรียนตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของตนเอง (A)

5. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

จัดการเรียนรู้แบบ TGT (Team Game Tournament) 5 ขั้นตอน

ชั่วโมงที่ 1

ขั้นที่ 1 สอน (25 นาที)

1. ผู้สอนแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ดังนี้
 - 1.1 มาตรฐานการเรียนรู้ มฐ. ส 4.2 เข้าใจพัฒนาการของมนุษยชาติจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ในด้านความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง ตระหนักถึงความสำคัญและสามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้น
 - 1.2 ตัวชี้วัด ส 4.2 ป.1/1 บอกความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สิ่งของ เครื่องใช้ หรือการดำเนินชีวิตของตนเองกับสมัยของพ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย

2. ครูใช้คำถามเพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหา ดังนี้

2.1 ครูให้นักเรียนดูภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม
สิ่งของเครื่องใช้แล้วตั้งคำถาม ดังนี้

2.1.1 นักเรียนรู้หรือไม่ว่าภาพนี้คืออะไร

2.1.2 ที่บ้านของนักเรียนใช้สิ่งของเครื่องใช้อันไหนอยู่บ้าง

(คำถามปลายเปิด)

2.2 ครูให้นักเรียนจับคู่ภาพสิ่งของเครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบันที่มี
การใช้งานที่เหมือนกัน (10 ภาพ) เพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียน โดยให้ตัวแทนออกมา
ทำกิจกรรมหน้าชั้นเรียน แล้วตั้งคำถาม ดังนี้

2.2.1 นักเรียนใช้ประโยชน์สิ่งของเครื่องใช้นั้นอย่างไร

(คำถามปลายเปิด)

2.2.2 นักเรียนคิดว่าสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง
ของสภาพแวดล้อมหรือสิ่งของเครื่องใช้เกิดจากอะไร (แนวคำตอบ : การเปลี่ยนแปลง
เกิดจากหลายสาเหตุ เช่น 1) มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี 2) การเปลี่ยนแปลง
ของสภาพแวดล้อม เป็นต้น)

3. ครูเปิด PowerPoint เรื่อง สาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลง
ของสภาพแวดล้อมและสิ่งของ เครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบัน

4. ครูสรุปบททวนความรู้เพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่กิจกรรมเกมตอบคำถาม

ขั้นที่ 2 แบ่งกลุ่ม (2 นาที)

ครูให้นักเรียนแบ่งกลุ่ม เป็น 2 กลุ่ม ตามความสมัครใจ

ขั้นที่ 3 เตรียมการแข่งขัน (3 นาที)

1. ครูเปิดเกม “Kahoot”
2. ครูแจ้งกติกาการแข่งขัน เกม kahoot
3. ให้แต่ละกลุ่มตั้งชื่อกลุ่ม
4. โดยใช้ Smartphone 1 เครื่องต่อกลุ่ม
5. ให้แต่ละกลุ่มทดลองตอบคำถาม ก่อนเริ่มกิจกรรม

ขั้นที่ 4 กิจกรรม (15 นาที)

1. ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มวางแผนการทำกิจกรรม
2. นักเรียนตัวแทนกลุ่มเข้าสู่ระบบแข่งขัน ใน kahoot พิมพ์ชื่อกลุ่มลงในระบบ

3. เริ่มทำกิจกรรมตอบคำถาม 10 ข้อ เวลาในการทำกิจกรรม 15 นาที

ขั้นที่ 5 สรุปผลการแข่งขันและมอบรางวัล (15 นาที)

1. นักเรียนและครูสอนสรุปกิจกรรมร่วมกัน
2. ครูและมอบรางวัลให้กลุ่มที่ได้คะแนนสูงสุด
3. นักเรียนทำใบงานที่ 2.2 เรื่อง สาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสิ่งของ เครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบัน
4. นักเรียนส่งใบงานที่ 2.2 เรื่อง การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสิ่งของ เครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบัน

6. สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

- 6.1 PowerPoint เรื่อง สาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสิ่งของ เครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบัน
- 6.2 ใบงานที่ 2.2 เรื่อง สาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสิ่งของ เครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบัน
- 6.3 เกม Kahoot

7. การวัดประเมินผล

สิ่งที่วัด	วิธีการวัด	เครื่องมือ	เกณฑ์ผ่าน
1. นักเรียนบอกสาเหตุและความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของเครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบันได้ (K)	ตรวจใบงานที่ 2.2 เรื่อง สาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสิ่งของ เครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบัน	แบบประเมินใบงานที่ 2.2 เรื่อง สาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสิ่งของ เครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบัน	ผ่านเกณฑ์ 70 % ขึ้นไป ถือว่า ผ่าน
2. นักเรียนจำแนกความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของสิ่งของเครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบันได้ (P)	กิจกรรมกลุ่มตอบคำถาม (Kahoot)	แบบประเมินกิจกรรมกลุ่มตอบคำถาม	
3. นักเรียนตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของตนเอง (A)	สังเกตพฤติกรรม	แบบสังเกตคุณลักษณะอันพึงประสงค์	ผ่านตั้งแต่ 2 รายการ ถือว่า ผ่าน

8. การประเมินผล

แบบประเมินใบงานที่ 2.2 เรื่อง สาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสิ่งของ เครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบัน	แบบประเมินกิจกรรมกลุ่มตอบคำถาม	แบบสังเกตคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- ร้อยละของคะแนนรวมตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไปถือว่า ผ่าน - ร้อยละของคะแนนรวมน้อยกว่าร้อยละ 70 ลงไปถือว่า ไม่ผ่าน	- ร้อยละของคะแนนรวมตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไปถือว่า ผ่าน - ร้อยละของคะแนนรวมน้อยกว่าร้อยละ 70 ลงไปถือว่า ไม่ผ่าน	- ประเมินผ่านตั้งแต่ 2 รายการ ถือว่า ผ่าน - ประเมินผ่าน 1 รายการ ถือว่า ไม่ผ่าน

บันทึกหลังการสอน

ผลการจัดเรียนการสอน

- ด้านความรู้ (K)

.....

.....

.....

- ด้านทักษะ/กระบวนการ (P)

.....

.....

.....

- ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A)

.....

.....

.....

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

การแก้ไขปัญหา

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....(ผู้บันทึก)

(.....)

..... / /

แบบประเมินใบงานที่ 2.2

เรื่อง การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสิ่งของ เครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบัน

คำชี้แจง ให้ผู้สอนตรวจใบงานที่ 2.2 เรื่อง การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสิ่งของ เครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบัน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคะแนน ตามความเป็นจริง

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ความ ถูกต้อง สมบูรณ์ ของผลงาน			ทำงานเสร็จ ตามเวลา ที่กำหนด สะอาด เรียบร้อย			รับผิดชอบ งานที่ได้รับ มอบหมาย			รับฟัง ความ คิดเห็น ของผู้อื่น			รวม 12 คะแนน	สรุปผล การประเมิน	
		3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1		ผ่าน	ไม่ผ่าน
					</											

หมายเหตุ ถ้าคะแนน ตั้งแต่ 7-12 หมายถึง ผ่านเกณฑ์ ถ้าคะแนนต่ำกว่า 7 คะแนน หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

เกณฑ์การผ่าน		
ร้อยละของคะแนนรวม	ผ่าน	ไม่ผ่าน
$\frac{\text{คะแนนรวมที่ได้}}{12} \times 100 \geq 70\%$	ร้อยละของคะแนนรวมตั้งแต่ ร้อยละ 70 ขึ้นไปถือว่า ผ่าน	ร้อยละของคะแนนรวมน้อยกว่าร้อยละ 70 ลงไปถือว่า ไม่ผ่าน

ลงชื่อ.....(ผู้ประเมิน)

(.....)

..... / /

การประเมินตามสภาพจริง (Rubrics)

กิจกรรม การทำใบงานที่ 2.2 เรื่อง การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสิ่งของ
เครื่องใช้ในอดีตกับปัจจุบัน ดังนี้

ประเด็นการ ประเมิน	ระดับคุณภาพ		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
ความถูกต้อง สมบูรณ์ของผลงาน (3 คะแนน)	บอกสาเหตุและ ความเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม สิ่งของ เครื่องใช้ในอดีต กับปัจจุบันได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน สมบูรณ์	บอกสาเหตุและ ความเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม สิ่งของ เครื่องใช้ในอดีต กับปัจจุบันได้ครบถ้วน สมบูรณ์	บอกสาเหตุและ ความเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม สิ่งของ เครื่องใช้ในอดีต กับปัจจุบันได้
ทำงานเสร็จ ตามเวลาที่กำหนด สะอาด เรียบร้อย (3 คะแนน)	งานเสร็จก่อนกำหนดเวลา ไม่มีรอยลบ งานมีคุณภาพ	งานเสร็จทันเวลากำหนด มีรอยลบ งานมีคุณภาพ	งานเสร็จทันเวลากำหนด งานไม่มีคุณภาพ
รับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมาย (3 คะแนน)	มีความกระตือรือร้น ในการสืบค้นความรู้ ที่เป็นประโยชน์ มีความหลากหลาย ทันเวลาที่กำหนด และนำเสนอเชื่อถือ	สืบค้นความรู้ ที่เป็นประโยชน์ มีความหลากหลาย ทันเวลาที่กำหนด และนำเสนอเชื่อถือ	สืบค้นความรู้ ที่เป็นประโยชน์ มีความหลากหลาย ทันเวลาที่กำหนด แต่ยังไม่นำเสนอเชื่อถือ
รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น (3 คะแนน)	การยอมรับฟังผู้อื่น โดยไม่ยึดตนฝ่ายเดียว ตั้งใจฟัง ไม่แสดงอาการ ก้าวร้าวและสบตาผู้ฟัง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้อื่น	การยอมรับฟังผู้อื่น โดยไม่ยึดตนฝ่ายเดียว ตั้งใจฟังไม่แสดงอาการ ก้าวร้าวและสบตาผู้ฟัง	การยอมรับฟังผู้อื่น โดยไม่ยึดตนฝ่ายเดียว แต่ยังไม่ตั้งใจฟังแสดง อาการก้าวร้าว และไม่สบตาผู้ฟัง

เกณฑ์การผ่าน		
ร้อยละของคะแนนรวม	ผ่าน	ไม่ผ่าน
$\frac{\text{คะแนนรวมที่ได้}}{๑๒} \times 100 \geq 70\%$	ร้อยละของคะแนนรวมตั้งแต่ ร้อยละ 70 ขึ้นไปถือว่า ผ่าน	ร้อยละของคะแนนรวมน้อยกว่าร้อยละ 70 ลงไปถือว่า ไม่ผ่าน

..... / /

การประเมินตามสภาพจริง (Rubrics)

กิจกรรม การทำกิจกรรมกลุ่มตอบคำถาม ผู้สอนพิจารณาจากเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
ความสนใจ ตั้งใจฟังคำถาม (3 คะแนน)	สนใจฟังไม่หลับไม่พูดคุย ในชั้นเรียนตอบคำถาม ได้ทันที	สนใจฟังไม่หลับไม่พูดคุย ในชั้นเรียน แต่ตอบ คำถามไม่ได้ทันที	ไม่สนใจฟัง พูดคุย ในชั้นเรียน และตอบ คำถามไม่ได้ทันที
ตอบได้ถูกต้อง ตรงตามประเด็น (3 คะแนน)	ตอบคำถามได้ถูกต้อง 8-10 ข้อ	ตอบคำถามได้ถูกต้อง 5-7 ข้อ	ตอบคำถามได้ถูกต้อง 0-4 ข้อ
รับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมาย (3 คะแนน)	มีความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการตอบ คำถามอย่างสม่ำเสมอ	มีส่วนร่วมในการตอบ คำถามบ่อยครั้ง	มีส่วนร่วมในการตอบ คำถามน้อยครั้ง
รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น (3 คะแนน)	การยอมรับฟังผู้อื่น โดยไม่ยึดตนฝ่ายเดียว ตั้งใจฟัง ไม่แสดงอาการ ก้าวร้าวและสบตาผู้ฟัง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้อื่น	การยอมรับฟังผู้อื่น โดยไม่ยึดตนฝ่ายเดียว ตั้งใจฟังไม่แสดงอาการ ก้าวร้าวและสบตาผู้ฟัง	การยอมรับฟังผู้อื่น โดยไม่ยึดตนฝ่ายเดียว แต่ยังไม่ตั้งใจบางแสดง อาการก้าวร้าว และไม่สบตาผู้ฟัง

แบบสังเกตคุณลักษณะอันพึงประสงค์

คำชี้แจง ให้ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน แล้วขีด ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคะแนน

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสัตย์ สุจริต				มีวินัย				ใฝ่เรียนรู้				มุ่งมั่นในกา ทำงาน				รวม 12 คะแนน	สรุปผล การประเมิน	
		3	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	0		ผ่าน	ไม่ผ่าน
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
9																				
10																				
11																				
12																				
13																				
14																				

หมายเหตุ ถ้าคะแนน ตั้งแต่ 7-12 หมายถึง ผ่านเกณฑ์ ถ้าคะแนนต่ำกว่า 7 คะแนน หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

เกณฑ์การประเมิน	
ช่วงคะแนน	ระดับคุณภาพ
10-12	ดีมาก
7-9	ดี
4-6	พอใช้
1-3	ไม่ผ่าน

ลงชื่อ.....(ผู้ประเมิน)

(.....)

..... / /

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสังเกตคุณลักษณะอันพึงประสงค์

คำชี้แจง ตารางต่อไปนี้เป็นเกณฑ์ให้คะแนนพฤติกรรมบ่งชี้ในแบบสังเกตคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นรายบุคคล

คุณลักษณะอันพึงประสงค์	พฤติกรรมบ่งชี้			
	0 (ไม่ผ่าน)	1 (พอใช้)	2 (ดี)	3 (ดีเยี่ยม)
ซื่อสัตย์สุจริต	ไม่ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง มีพฤติกรรมนำสิ่งของและผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง ไม่นำสิ่งของและผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง ไม่นำสิ่งของและผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความซื่อตรง	ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง ไม่นำสิ่งของและผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความซื่อตรง เป็นแบบอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์
มีวินัย	ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน และห้องเรียน	ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม	ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม และรับผิดชอบในการทำงาน	ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม และรับผิดชอบในการทำงาน
ใฝ่เรียนรู้	ไม่ตั้งใจเรียน ไม่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้	เข้าเรียนตรงเวลา ตั้งใจเรียน และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นบางครั้ง	เข้าเรียนตรงเวลา ตั้งใจเรียน และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ บ่อยครั้ง	เข้าเรียนตรงเวลา ตั้งใจเรียน และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเป็นประจำ
มุ่งมั่นในการทำงาน	ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงาน	ตั้งใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	ตั้งใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น	ตั้งใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ภายในเวลาที่กำหนด

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอิสระ ชอนบุรี
วัน เดือน ปีเกิด	20 มีนาคม 2522
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	2 หมู่ 5 ตำบลนาเข อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เกียรตินิยมอันดับ 2 วิชาเอกการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2552	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
พ.ศ. 2568	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2546	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านฮูลู่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2548	ครู โรงเรียนบ้านนาข่าท่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2555	ครู วิทยาลัยครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนนาพระชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2563	ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2