



ความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตาม
หลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตาม
หลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการ
เรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2"

ของ สุวดี งามมูล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เซาว์ชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา



ชื่อเรื่อง	ความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
ผู้วิจัย	สุวดี งามมูล
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เซาว์นชัย
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
คำสำคัญ	ทักษะการจัดการเรียนรู้, ข้อตกลงในการพัฒนางาน, มาตรฐานตำแหน่งครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามกับครู จำนวน 162 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ควรจัดอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนา

ครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนา พร้อมทั้งจัดทำคู่มือหรือตัวอย่างเผยแพร่ทางสื่อออนไลน์ เพื่อให้ครูสามารถเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมได้อยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนในการเข้าร่วมการอบรม และครูผู้สอน ควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียน เพื่อจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น



Title	NEEDS AND DEVELOPMENT GUIDELINES OF TEACHERS' STANDARD POSITION IN LEARNING MANAGEMENT CRITERION OF THE PERFORMANCE AGREEMENT UNDER PHICHIT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Author	Suwadee Thamoon
Advisor	Assistant Professor Sathiraporn Chaowachai, Ed.D.
Academic Paper	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2022
Keywords	learning management, performance agreement, teacher's standard position

ABSTRACT

The objective of this research was study needs and development guidelines of teacher's standard position in learning management criterion of the performance agreement under Phichit Primary Educational Service Area Office 2. The research methodologies include two steps. Firstly, study the needs to development of teacher's standard position in learning management criterion of the performance agreement under Phichit Primary Educational Service Area Office 2 from 162 samples consisting of teachers which are random sampling. The instrument is a 5-rating scale questionnaire, and the data are analyzed using basic statistics including mean and standard deviation. Secondly, study the guidelines for development of teacher's standard position in learning management criterion of the performance agreement under Phichit Primary Educational Service Area Office 2 are collected from 3 experts which are selected by purposive random sampling in the in-depth interviewing. The instrument is interviewing form, and the data are analyzed as content analysis. The research results are as follows:

1. The results of the needs for the development of teachers' standard position in learning management criteria under PA is revealed that the instructional

design is found at the highest mean, and the training and developing learners' desired characteristic is found at the lowest mean.

2. The results of the guidelines for development of teacher's standard position in learning management criterion of the performance agreement under Phichit Primary Educational Service Area Office 2 is found that Phichit Primary Educational Service Area Office 2 should provide practical courses and seminars to develop teachers in the performance agreement understanding and make the manuals or the examples for dissemination through social media that teachers can reach. Besides, school directors must promote and support their teachers in courses training, and they should participate in Professional Learning Community (PLC) to share the guidelines of performance agreement and develop themselves to enter higher academic standing.



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิตพร เขาวรรณชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตธูประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ นายชลธิ ศรีทิพมาศ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 2 สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ นางภริญญา ขาวพราย ครูโรงเรียนตะพานหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ นางสาววิริญา เมฆกระจ่าย ครูโรงเรียนตะพานหิน นางสาวพรพนทอง ลาตปะละ ครูโรงเรียนศรีสำโรงชนูปถัมภ์ และดร.ยุคลธร สังข์สอน ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ให้คำแนะนำและข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาของผู้วิจัยที่ให้คำชี้แนะให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาครู.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูตามข้อตกลงในการพัฒนางาน.....	15
แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์ PA.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA.....	22
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2.....	30

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 41	
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 46	
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	49
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 50	
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 65	
บทที่ 5 บทสรุป.....	80
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผลการวิจัย.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	98
ประวัติผู้วิจัย.....	116

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา พ.ศ. 2565	42
ตาราง 2 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ วันที่ และเวลา ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก การ สัมภาษณ์.....	48
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตาราง 4 แสดงผลการศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการ เรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม.....	51
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐาน ตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	52
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐาน ตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	53
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐาน ตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้.....	55
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐาน ตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้.....	57

<p>ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐาน ตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....</p>	<p>59</p>
<p>ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐาน ตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการเรียนรู้.....</p>	<p>61</p>
<p>ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐาน ตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</p>	<p>62</p>
<p>ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐาน ตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>	<p>63</p>
<p>ตาราง 13 แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการ เรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2</p>	<p>276</p>

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย40



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องพัฒนาคนที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู ดังนั้น ครูจึงควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ตลอดจนควรได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของครูได้สมบูรณ์ยิ่ง วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จได้ การประเมินเป็นวิธีการวัดผลทางการปฏิบัติงานทั้งในเรื่องความสามารถในการทำงานไปจนถึงศักยภาพที่ ช่วยให้ การศึกษาประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษามาก เพราะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่า ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์หรือไม่ เพียงใด ถ้าครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถย่อมมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (เป็นประภรณ์ กุลสุวรรณ, 2560)

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ในฐานะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของครู และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 มีความคาดหวังที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกันโดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม เป็นครูที่มีศักยภาพ นอกจากจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้วยังต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานทุกปีงบประมาณเพื่อประกอบการขอเลื่อนและขอมีวิทยฐานะ หรือการคงวิทยฐานะ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้นข้อตกลงในการพัฒนางานจึงเป็นข้อตกลงที่ครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาและเห็นชอบเจตจำนงของครูในพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามหลักสูตรและสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีองค์ประกอบ 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนที่ 2 ข้อตกลงประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์ เพื่อให้ครูมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู มีภาวะผู้นำในการบริหารวิชาการและบริหารการเปลี่ยนแปลง มีการเข้าถึงห้องเรียนมากขึ้น รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการของห้องเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เกิดแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู เพื่อให้ครูสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 122 โรงเรียน ในเขตพื้นที่อำเภอโพทะเล อำเภอบางมูลนาก อำเภอตะพานหิน อำเภอทับคล้อ อำเภอดงเจริญ และอำเภอบึงนาราง ซึ่งแต่ละพื้นที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันไปตามบริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จึงได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการมุ่งพัฒนาให้ครูมีความรู้และทักษะในการเป็นครูมืออาชีพ มีคุณธรรม จิตวิญญาณความเป็นครู มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลที่ได้มาให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะแบบ วPA (Performance Agreement: PA) หลักสูตรสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร

ทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2565 ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Zoom Cloud Meeting ณ วันที่ 6 พฤศจิกายน 2565 ซึ่งสอดคล้องกับประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้แก่ การปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน รวมทั้งแนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ทั้งนี้เพื่อยืนยันว่าการปรับการประเมินต่าง ๆ นั้น เป็นไปเพื่อปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น และเกิดความเหมาะสม ทำให้เห็นผลอย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2)

ทั้งนี้ หลังจากการจัดการอบรมและได้รับฟังรับปัญหาจากครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครู ครูยังขาดความเข้าใจและการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน เนื่องจากเป็นการประเมินในรูปแบบใหม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ไปใช้ในการวางแผนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง และสามารถพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ครูผู้สอนสามารถนำแนวทางไปพัฒนาและปรับปรุงตนเองในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA ไปส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในสถานศึกษาของตนเอง

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู ให้มีความเหมาะสมและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้า

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
6. ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้
7. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
8. ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 277 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 162 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 43) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละอำเภอ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน มาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูที่ไม่มีวิทยฐานะด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในด้านหลักเกณฑ์ PA จำนวน 3 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. ครูผู้สอนที่มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ PA มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
2. ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลระบบบริหาร และการจัดการศึกษา มีความรู้ในด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูตามหลักเกณฑ์ PA มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA)** หมายถึง ข้อตกลงที่ครูผู้สอนได้เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นชอบให้ข้อตกลงในการพัฒนางานจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อใช้ในการประเมินวิทยฐานะ และการประเมินเลื่อนเงินเดือน ซึ่งการทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาต้องการการพัฒนาตนเองจากตำแหน่งครูไม่มีวิทยฐานะ (คศ.1) เพื่อรับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ PA สู่ตำแหน่งครูชำนาญการ (คศ.2)

2.1 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยมีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประเมินความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และผลการเรียนรู้ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น

2.2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ของครูตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่มีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยออกแบบเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ออกแบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และออกแบบวิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน รวมถึงได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพการเรียนรู้ตามที่ครูกำหนดขึ้น ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนได้เรียนรู้และทำงานร่วมกัน ใช้วิธีสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ วิธีการวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสม คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.4 ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การเลือกหรือคิดสรร สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนสอดคล้องกับเนื้อหาสาระมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้งการจัดบริการสื่อ เผยแพร่ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

2.5 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล และตัดสินจากการวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายและสอดคล้องกับพฤติกรรมที่มุ่งวัดและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งข้อมูลที่วัดได้จะนำมาประเมินผลความก้าวหน้า จุดเด่น จุดด้อยที่นักเรียนควรพัฒนา และเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู

2.6 ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนในชั้นมาวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อสังเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งการพัฒนา

การเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.7 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้มีบรรยากาศเหมาะสมกับการเรียนรู้ การจัดชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ มีมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอน ครูมีความเข้าใจนักเรียน ยอมรับให้ความช่วยเหลือ กระตุ้นให้กำลังใจนักเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ บรรยากาศในชั้นเรียนมีความเหมาะสม ทำให้การจัดการเรียนรู้ของครูเป็นไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

2.8 ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน หมายถึง แนวทางในการอบรมและพัฒนาเพื่อบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่ดี และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม โดยสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา มีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลก่อนการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน รวมทั้งการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน

3. แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูที่ไม่มีวิทยฐานะด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA หมายถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสามารถปรับประยุกต์การจัดการเรียนรู้และปฏิบัติจนปรากฏผลลัพธ์กับผู้เรียนได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง ครู และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงจัดจัดบรรยากาศที่กระตุ้น ส่งเสริม ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และสอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

4. ครู หมายถึง ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ (คศ.1) ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 หมายถึง ส่วนราชการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554 โดยมีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 122 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาครู
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาครู
 - 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
 - 2.3 แนวทางในการพัฒนาครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูตามข้อตกลงในการพัฒนางาน
 - 3.1 ความเป็นมาของ PA
 - 3.2 ความหมายของข้อตกลงในการพัฒนางาน
 - 3.3 วิธีการพัฒนาครูให้ผ่านเกณฑ์ PA
 - 3.4 แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์ PA
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA
 - 4.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
 - 4.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้
 - 4.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 4.4 การสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
 - 4.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 4.6 การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้
 - 4.7 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
 - 4.8 การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย



แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

พรรณราย ทริพย์ประภา (2557, น. 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การนำหลักการบริหารมาปรับใช้ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นหลักการเดียวกัน แตกต่างกันในสถานศึกษานั้น ประกอบด้วยบุคคลหลายประเภท ซึ่งผู้คนเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันและกัน จะขาดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ นอกจากนี้ก็ยังต้องมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารการศึกษาในระดับสูง ซึ่งเป็นระดับนโยบายอีกด้วย ดังนั้น ผู้ที่เป็นนักบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน

สุขตา แดงสุวรรณ (2558, น. 12) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

อัจฉรา จงดี (2560, น. 8) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

ธีรศักดิ์ อุบไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2663, น. 30) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดีที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการ หรือมาทำการสอน ในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า ภารกิจทางการบริหารการศึกษา หรืองานบริหารการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีทั้งความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีของสังคม ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, น. 3) กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎีสาขาหนึ่ง มีองค์ประกอบของความรู้ มีเกณฑ์ทฤษฎีทางการบริหารนำมาจากศาสตร์สาขาอื่น ๆ โดยนำมาศึกษา ค้นคว้า วิจัยในเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อนำผลไปปฏิบัติ การบริหารขึ้นอยู่กับ

ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย นับว่าเป็นการประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติให้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม นับเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง

อรุณี ทองนพคุณ (2558, น. 10) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วม ดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการ คนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

เพชรประภาร์ ชุมสาย (2559, น. 10) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษา มีความสำคัญ ในการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมให้เปลี่ยนแปลง ไป ในทางที่ดีขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งพาตนเอง ใฝ่รู้และใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น การบริหารที่ดี จะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาครู

ความหมายของการพัฒนาครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2558, น. 30) กล่าวว่า การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู คือ งานหรือเรื่องที่ทำเกี่ยวกับคุณสมบัติของครูได้เพิ่มพูนให้ดีขึ้น และให้ครูสามารถแสดงออก ซึ่งคุณสมบัติที่เพิ่มพูนได้แล้ว มาใช้ในการทำงานของครูให้ได้สูงกว่าปกติธรรมดา

ธงชัย คำปวง (2561, น. 38) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการขั้นตอน ที่ส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมครูให้เป็นที่ต้องการขององค์การ ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ มีทัศนคติ อุปนิสัย วิธีการทำงานให้มากขึ้น ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดีจนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะส่งผลให้องค์การ หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สูงขึ้นในเรื่องของการปฏิบัติงาน

ปิยาภรณ์ อัครลาวัณย์ (2562, น. 56) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการ ในการเพิ่มขีดความสามารถของครูในสถานศึกษาด้านความรู้ ทักษะ การแสดงออก และเจตคติต่อ

งานในหน้าที่และวิชาชีพ ให้สูงขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาครู อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วศิณี รุ่งเรือง (2562, น. 19) กล่าวว่า การพัฒนาครู เป็นการเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น โดยครูทุกคน ต้องพัฒนาตนเองและผู้บังคับบัญชาต้องส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยยึดภาระงานครูเป็นหลัก ควบคู่ไปกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพควบคู่กับการปฏิบัติหน้าที่

ความสำคัญของการพัฒนาครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2558, น. 32-33) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนา สังคมและบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม อย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมือง ต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุด จึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษา ผู้นิเทศ และ/หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

การพัฒนาครูก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรอบรู้ในทางวิชาการและวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนและทำงานได้ดีขึ้น
2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้น ย่อมไม่ทำอะไรผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนและทำงานได้ดีขึ้น
3. ช่วยให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุ ให้เข้าทำงานใหม่ ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่
4. ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่าง ๆ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงานการสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี
5. ช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งทำให้ มีสถานภาพดีขึ้น
6. ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยี ต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและมีความรู้ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

พรรณอร อุชุกภาพ (2561, น. 24) กล่าวว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญ ช่วยให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รู้เท่าทันกับปัญหาตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันการเกิดปัญหาพร้อมที่จะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพในการพัฒนาสังคมและประเทศ ทั้งนี้เป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะและจำเป็นแก่สังคม ที่ต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ มีเสรีภาพการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานของวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ และมีสถาบันวิชาชีพ

วศินี รุ่งเรือง (2562, น. 20) กล่าวว่า การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและจริงจังมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะศักยภาพครูจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งการพัฒนาครูจะช่วยให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน ทำให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่เร็วขึ้น ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าและเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ การพัฒนาครูจะต้องใช้การนิเทศทั้งแบบกลุ่มและเป็นการบุคคล โดยการสอนแนะนำการศึกษา ดูงาน การฝึกอบรม และจะต้องได้รับการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ปิยาภรณ์ อัครลาวัลย์ (2562, น. 56) กล่าวว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ทศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้ครูมีความพร้อมที่จะทำหน้าที่ให้สถานศึกษามากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน งานที่ได้รับมอบหมายหรือหน้าที่ด้านอื่น ๆ อย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาครู หมายถึง การเสริมสร้างให้ครูมีศักยภาพในด้านการปฏิบัติงาน มีความเป็นครูมืออาชีพ เป็นบุคคลที่ทันสมัยในด้านความรู้และเทคโนโลยีอยู่เสมอ นำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

แนวทางในการพัฒนาครู

สฎายุ ชีระวิชิตระกุล (2556, น. 102-103) กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาครู มีดังนี้

1. การนิเทศ เป็นการดำเนินการโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการใช้วิธีการและมีกระบวนการต่าง ๆ ในการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก กำกับ ดูแลเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาความสามารถ ทักษะความรู้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร
2. การเป็นพี่เลี้ยง เป็นวิธีการดำเนินการร่วมกันของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ให้ได้รับการพัฒนาทั้งในเรื่องวิชาชีพและด้านการดำเนินชีวิต เพื่อให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน
3. การอบรม เป็นวิธีการให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักสูตรและวิธีการในการดำเนินการเฉพาะให้ได้มาตรฐานตามเป้าหมายที่วางไว้

4. การชี้แนะ เป็นวิธีการดำเนินการพัฒนาสมรรถภาพ การทำงานของครู โดยเน้นการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของงานนั้น ๆ หรือการช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถที่มีอยู่ให้ได้รับการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติที่ดีได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน จำแนกตามบทบาทและภารกิจของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมจริยธรรมและมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่ เพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน ซึ่งจำแนกรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญ ทักษะ ทักษะที่ดีและคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรตามหลักสูตรการฝึกอบรม
2. การศึกษาดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูนวิสัยทัศน์และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. การสัมมนา หมายถึง กิจกรรมที่สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดรับกับนโยบาย เช่น การประชุมสัมมนาเพื่อมอบนโยบายของผู้บริหาร การประชุมชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น
4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การแสวงหาความรู้และการเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเองของบุคลากร โดยผ่านอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เป็นสื่อในการเรียนรู้

ธงชัย คำปวง (2561, น. 56) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาครูในสถานศึกษามีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือผู้บริหารที่จะต้องเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบายของหน่วยงานและให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา

พรรณอร อุชุกภาพ (2561, น. 29) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูมีวิธีการที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ เช่น การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู การจัดการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู การอบรมครูประจำการ การพัฒนาของสถาบันฝึกหัดครู การนิเทศ การบริหารจัดการ การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมาแล้วช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง อันเป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการพัฒนางานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาครู หมายถึง วิธีการที่เพิ่มศักยภาพให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพได้อย่างหลากหลายทาง ซึ่งสามารถพัฒนาครูได้โดยการอบรม การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมจริยธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

ความเป็นมาของ PA

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2564) กล่าวว่า แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุ และการแต่งตั้ง และกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ที่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม ดังนั้น เพื่อความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) และแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงกำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินการปรับปรุงและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นใหม่ให้ตอบสนองต่อนโยบาย โดยครูต้องมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะ และต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ

ความหมายของข้อตกลงในการพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) กล่าวว่า ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) หมายถึง ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

วิธีการพัฒนาครูให้ผ่านเกณฑ์ PA

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) กล่าวว่า การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ข้าราชการครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 (4) มาตรา 39 ก. (1) (2) (3) และ (4) มาตรา 54 และมาตรา 55 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. จึงได้กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ไว้ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบของเกณฑ์ PA (Performance Agreement)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้เห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางานประกอบด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูและมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่มพัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้อง กับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์ PA

ให้ข้าราชการครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

กรณีที่ข้าราชการครูย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงกับผู้อำนวยการ สถานศึกษาคนใหม่

กรณีที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งครูกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรณีที่ข้าราชการครูได้รับมอบหมายให้ทำการสอนต่างวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำ ข้อตกลงไว้เดิม ให้ข้าราชการครูจัดทำรายละเอียดข้อตกลงในการพัฒนางานในวิชา/กลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมายใหม่

1.3 คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1.3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

1.3.2 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่า

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน 2 คน เป็นกรรมการประเมิน

ทั้งนี้การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้ง ได้มากกว่า 1 คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระ การเรียนรู้จำนวนข้าราชการครูและบริบทของสถานศึกษา

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ของข้าราชการครูด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา ใกล้เคียงที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

1.4 การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

1.4.1 ให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ 1.3 ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ของข้าราชการครูในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ของตำแหน่งและวิทยฐานะตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.4.2 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และนำข้อมูล ผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของข้าราชการครูแต่ละราย เข้าสู่ระบบดังกล่าวเป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.4.3 ข้าราชการครูต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมี ผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

1.5 การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ดังต่อไปนี้

1.5.1 ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้แล้วแต่กรณี

1.5.2 ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูเพื่อดำรงไว้ซึ่ง ความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยมาตรา 55 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด 6

1.5.3 ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลเลื่อนเงินเดือน

2. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่งทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอาศัยตามความในมาตรา 19 (4) และมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. จึงกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ให้เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น ไว้ดังนี้

มาตรฐานตำแหน่ง ครู

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปฏิบัติงานของครูต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 3 ด้านให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

1.2 ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.6 ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

1.8 อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยม ความเป็นไทยที่ดียิ่ง

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน รายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

2.3 ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศึเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกัน พัฒนาผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

3.2 มีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้

3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนา นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบ ในวิชาชีพครูและมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่นที่ ก.ค.ศ.รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนี้

2. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

3. ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 3 ปีและผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา 51

หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหลักสูตรที่รับผิดชอบและมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

3. ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) มีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังต่อไปนี้

1. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน

2. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดประสบการณ์ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IP) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการเด็ก การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้นและการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หัวหน้าสายชั้น การประกันคุณภาพการศึกษาช่วยปฏิบัติงาน การบริหารและจัดการศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณและงานบริหารทั่วไป เป็นต้น

4. งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด โดยกำหนดชั่วโมงสอนตามตารางสอนและจำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำตามระดับหรือประเภทการศึกษา ดังนี้

4.1 ปฐมวัย จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอนไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ ไม่ต่ำกว่า 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4.2 ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (รวมโรงเรียนวัดอุปถัมภ์พิเศษ หรือโรงเรียนจัดการเรียนรวม) จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอนไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ ไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4.3 การศึกษาพิเศษเฉพาะความพิการและศูนย์การศึกษา จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอนไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ ไม่ต่ำกว่า 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4.4 การศึกษาพิเศษศึกษาสงเคราะห์และราชประชานุเคราะห์ จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์ PA

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) กล่าวว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดทุกปีงบประมาณเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งและข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหา โดยการศึกษาสภาพปัญหาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีหรือในภาคเรียนที่ผ่านมา

2. เลือกปัญหาและคุณภาพที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เป็นปัญหาที่สำคัญแล้วนำมากำหนดเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าของผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน พร้อมทั้งระบุเรื่องของประเด็นท้าทายตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

3. ระบุประเภทของห้องเรียนที่จัดทำข้อตกลงปฏิบัติจริง

4. ระบุและเขียนส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ได้แก่

4.1 ภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

4.2 งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู

4.2.1 เขียนระบุรายละเอียดของงาน (Tasks) ที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจะระบุการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งที่สอดคล้องกับประเด็นท้าทายใน 1 รอบปีการประเมินให้ครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งของครูทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

4.2.2 เขียนระบุผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดขึ้นจากรายละเอียดของงาน (Tasks) ตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากประเด็นท้าทาย

4.2.3 เขียนระบุตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยจะต้องระบุ

ปริมาณหรือคุณภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ หรือสูงกว่าได้

5. ระบุและเขียนส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการเขียนระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า แล้วเขียนบรรยายรายละเอียดของประเด็นท้าทายตามหัวข้อต่อไปนี้

5.1 สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน ให้เขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาจากการวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่ผู้จัดทำข้อตกลงเลือกมาเป็นประเด็นท้าทาย อาจระบุถึงผลการวิเคราะห์และแหล่งที่มาของข้อมูล ที่เชื่อถือได้ตามบริบทของสถานศึกษา

5.2 วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล ให้เขียนบรรยายและระบุถึงวิธีการ หรือสื่อ หรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามบริบทของสถานศึกษา อาจระบุถึงเครื่องมือกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายของประเด็นท้าทาย

5.3 ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

5.3.1 เชิงปริมาณ ให้เขียนระบุถึงจำนวนหรือปริมาณหรือร้อยละของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของผู้เรียน สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ หรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้อาจระบุเป็นข้อ ๆ

5.3.2 เชิงคุณภาพ ให้เขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้อาจระบุเป็นข้อ ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวว่า องค์ประกอบ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะในส่วนที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

กาญจนา คุณารักษ์ (2558, น. 64) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง กระบวนการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนการวางแผนประเมินผล เพื่อให้ทราบชัดว่า

พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นตรงตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์หรือไม่ เพื่อผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะได้พัฒนาปรับปรุงในโอกาสต่อไป

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2558, น. 75) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และลักษณะที่ 2 เป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่ที่ไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อนเลย ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีตัวลักษณะที่ดีขึ้น สอดคล้องกับสภาพสังคมและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ทิพย์อนงค์ เลื่อนพุกวัฒน์ (2558, น. 15) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการทั้งหมดในการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่และการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้ว นับตั้งแต่การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาหลักสูตร การร่างหลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ การกำหนดการวัดและประเมินผล และการดำเนินการใช้หลักสูตร

สายสุนีย์ กลางประพันธ์ (2558, น. 35) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการทำหลักสูตรให้ดีขึ้น ซึ่งอาจจัดทำขึ้นใหม่ทั้งหมดหรือปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้สมบูรณ์ขึ้นก็ได้

กรุณา วิหารรัตน์ (2559, น. 30) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมิน แก้ไข และปรับปรุงหลักสูตร

สรุปได้ว่า การสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรรายวิชา หรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยมีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประเมินความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ โดยมีการปรับปรุงยุคเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น

การออกแบบการจัดการเรียนรู้

กาญจนา คุณารักษ์ (2552, น. 26) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึง กระบวนการแก้ปัญหาการเรียนการสอน โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ แล้วจึงวางแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้จัดการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยอาศัยความรู้จากหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ ทฤษฎีการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และคอมพิวเตอร์

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, น. 15) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนหนึ่ง ที่เชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรกับการจัดการเรียนรู้ โดยการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากที่ผู้สอนได้ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรจนเข้าใจแล้ว จึงนำสิ่งที่ได้วิเคราะห์ไว้

มาออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสนใจ โดยเลือกใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียนและเหมาะสมกับความถนัดในการสอนของครู

สมจิต จันทรฉาย (2557, น. 20) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนการสอน หมายถึง การวางแผนในการจัดองค์ประกอบของการเรียนการสอนให้มีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบโดยอาศัย ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ที่ยึดถือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดเนื้อหา สื่อวัสดุ กิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

สุมาลี ชัยเจริญ (2558, น. 8) กล่าวว่า การออกแบบการสอน เป็นกระบวนการ ของการวางแผนการพัฒนาสำหรับการเรียนการสอน โดยผ่านทาง การประยุกต์หลักการทฤษฎี เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของการเรียนการสอน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ ความรู้ หลักสูตร และทักษะให้เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน

ผการัตน์ ไยทอง (2560, น. 8) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนล่วงหน้าก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ก่อนใช้สื่อการเรียนรู้ และก่อนประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และพัฒนานักเรียนแต่ละคนได้อย่างเต็มศักยภาพ

สลิลนา ภูมิพาณิชย์ (2560, น. 90) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีระบบ มีการวิเคราะห์สถานการณ์ ในการเรียนรู้ทั้งผู้เรียน ผู้สอน หลักสูตร เทคนิควิธีสอน สื่อและการประเมินผล เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในการจัดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วรัญญา มีรอด (2564, น. 15-16) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนบนพื้นฐาน ของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับ และมีความสัมพันธ์กันอย่างสอดคล้อง ในระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการพัฒนาผู้เรียน ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด

สรุปได้ว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการวางแผน การจัดการเรียนรู้ของครูโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา โดยออกแบบเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน รวมถึงได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สามารถ พัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดและสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2554, น. 72) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ที่วางไว้ เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2556, น. 91) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง สภาพการเรียนรู้ที่ครูกำหนดขึ้นให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาและบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้

ผการัตน์ ไยทอง (2559, น. 9) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัด สภาพการเรียนรู้ตามที่ครูกำหนดขึ้น โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพการเรียนรู้ตามที่ครูกำหนดขึ้น ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียน ได้เรียนรู้และทำงานร่วมกัน ใช้วิธีสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ วิธีการวัดผลและประเมินผล ที่เหมาะสม คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

การสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

เดชพงษ์ อุ่นชาติ (2556, น. 72) กล่าวว่า การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การเลือก การคัดสรรใช้สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับผู้เรียนสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยแบ่งระดับคุณภาพออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ นำไปใช้ ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้

2. ประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้น

3. สามารถนำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ไปปรับประยุกต์ใช้ ในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียง

4. เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำ

ภาวิตา ธาราศรีสุทธร (2556, น. 34) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน สถานศึกษาจะต้องจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาเอง บทบาทในการผลิตและพัฒนา

สื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจที่ครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องดำเนินการ เพราะสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่เดิม หรือมีจำหน่ายอยู่ในท้องตลาดคงมีอาจจะสนองผลการเรียนรู้รายปี/รายภาค ตามหลักสูตรกลุ่มสาระต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องผลการเรียนรู้รายปี/รายภาค อาจดำเนินการได้ใน 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. การผลิต/จัดทำสื่อการเรียนรู้ขึ้นมาใหม่
2. การดัดแปลง/ปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ที่จัดทำ/สร้างไว้แล้ว

กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา สพป.พิษณุโลก เขต 1 (2563, น. 1) กล่าวว่า งานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้สถานศึกษาผลิต พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งการจัดบริการสื่อ เผยแพร่ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การเลือก การคิดสรร สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้งการจัดบริการสื่อ เผยแพร่ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ (2543, น. 15) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการในการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์เพื่อสรุปว่าสิ่งนั้นดี-เลวปานใด

ศิริชัย กาญจนวาสี (2556, น. 7) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทางการศึกษา สิ่งที่วัดและประเมินผล อาจเป็นนักเรียน ครู การสอน หลักสูตร หรือโครงการพิเศษ ส่วนใหญ่จะเน้นการวัดและประเมินผลนักเรียนเพื่อตีคุณค่าของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนแต่ละบุคคล

ผการัตน์ ไยทอง (2559, น. 14) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและตัดสินคุณค่าจากการวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน และตรวจสอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และเหมาะสม สอดคล้องกับพฤติกรรมที่มุ่งวัดและเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวัดจะนำมาประเมินผลความก้าวหน้า จุดเด่น จุดด้อยของนักเรียนที่จะต้องพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล และตัดสินจากการวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายและสอดคล้อง

กับพฤติกรรมที่มุ่งวัดและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งข้อมูลที่วัดได้จะนำมาประเมินผล ความก้าวหน้า จุดเด่น จุดด้อยที่นักเรียนควรพัฒนา และเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู

การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

สมบัติ นพรัก (2555, น. 66) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญ ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการปฏิรูป การเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย เนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการค้นหาคำตอบที่เป็นระบบเชื่อถือ ครุสามารถใช้กระบวนการวิจัยควบคู่ไปกับกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน กระบวนการวิจัยจะช่วยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ฝึกกระบวนการคิด การจัดการ การวิเคราะห์หาคำตอบ รวมทั้งการมีเหตุผลอธิบายถึงข้อค้นพบ ดังนั้น กระบวนการวิจัย จึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง การพัฒนาตนเองของครูให้มีทักษะกระบวนการวิจัยและพัฒนา

เดชพงษ์ อุ่นชาติ (2556, น. 14) กล่าวว่า การพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมที่เกิดขึ้น ระหว่างครูและนักเรียน และบทบาทครู คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตร ให้กับนักเรียนทั้งชั้น การสอนในชั้นเรียนไม่ใช่การบอกหนังสือ หรือการบอกให้จดหนังสืออย่างเดียว การสอนในชั้นเรียนครูจะต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งชั้น ซึ่งมีความสามารถ พื้นฐานแตกต่างกันออกไป ทำให้บางครั้งเกิดปัญหากับผู้สอนที่ต้องจัดกิจกรรมหลากหลาย ตอบสนองต่อผู้เรียนแต่ละคน การสอนควบคู่กับการสังเกต เก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนในชั้น มาวิเคราะห์ ศึกษาสภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องดำเนินการตลอดเวลา การวิจัยในชั้นเรียนจะเกิดขึ้น หลังจากครูสรุปได้ว่าปัญหาคืออะไร เกิดที่ไหนและมีแนวทางจะแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร กล่าวคือ ครูคิดหาวิธีการแก้ปัญหาแล้วได้นำไปทดลองใช้จนได้ผลแล้วพัฒนาเป็นนวัตกรรม สามารถนำไป เผยแพร่ได้ต่อไป

อนุสร หงส์ขุนทด (2558, น. 26) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนเป็นกระบวนการวิจัยที่มุ่งพัฒนา หรือแก้ปัญหาคือการจัดการเรียน การสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและขณะที่สอน ผู้สอนสามารถนำ ผลที่ค้นพบมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาสถานศึกษาไปสู่คุณภาพการศึกษาที่แท้จริง และยั่งยืน

สรุปได้ว่า การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนในชั้นเรียนมาวิเคราะห์ สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อสังเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น รวมทั้งการพัฒนา การเรียนรู้เพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

เบญจมาศ กระจ่างรัตน์ (2556, น. 56) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศในห้องเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียนหรือที่อยู่รอบ ๆ ตัว ทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ระดับอารมณ์ ความรู้สึก รวมทั้งความสามารถในการจัดปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับครูผู้สอน ซึ่งมีผลต่อสภาพจิตใจ อารมณ์ ของครูผู้สอนและผู้เรียน ในห้องเรียนขณะที่มีการจัดการเรียนรู้

วิมลมาศ พุฒินทร์ (2557, น. 12) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ในห้องเรียน หมายถึง การจัดการกับบรรยากาศในห้องเรียนให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนทั้งในด้านกายภาพ และด้านสังคม ครูผู้สอนต้องเป็นผู้ที่สร้างสภาพแวดล้อมในห้องเรียนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนิน ไปอย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาบุคลิกภาพและศักยภาพ ของตนให้สูงสุด

จรัสศรี หะทะยัง (2557, น. 10) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศในห้องเรียนว่า หมายถึง การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในห้องเรียน ประกอบด้วย การจัดเตรียมห้องเรียน อย่างเป็นระบบ รวมทั้งบรรยากาศหรือสภาพการณ์ที่ครูพยายามสร้างขึ้น มีความเป็นกันเอง ของบรรยากาศในห้องเรียน มีการกระตุ้นผู้เรียนให้สนใจและการมีกลวิธีในการจัดการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความสนุกเพลิดเพลิน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิปีศยา เขี่ยมยา (2558, น. 31) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศชั้นเรียน เป็นการ จัด สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศเหมาะสม กับการเรียนรู้ เช่น การจัดชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ มีแสงสว่างเพียงพอ มีมุมแสดงผลงาน และมุมเสริมประสบการณ์ มีการเตรียมอุปกรณ์ไว้ครบครัน ทำให้ครูมีความพร้อมและมีความมั่นใจ ในการสอน และมีอารมณ์ดี มีการชมเชยผู้เรียนมากกว่าการตำหนิ ทำให้ผู้เรียน เรียนด้วยความสบายใจ

กนกภรณ์ เทสินทโชติ (2560, น. 98-99) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียน หมายถึง สภาวะแวดล้อมภายในโรงเรียนและห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมหรือกายภาพ เช่น อาคาร สถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์หนังสือต่าง ๆ รวมถึงสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ ต้นไม้ พืช อากาศ แสงสว่าง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมหรือจิตวิทยา ได้แก่ ระบบ คุณค่า และวัฒนธรรมของโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียน เป็นต้น

มุกตตามณี ศรีพงษ์เพชร (2561, น. 74) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศในห้องเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือบรรยากาศภายในห้องเรียน รวมไปถึงอารมณ์ ความรู้สึก

ของผู้เรียนและครูผู้สอน ซึ่งมีผลต่อสภาพจิตใจ ความรู้สึกของผู้เรียนและครู รวมไปถึงการรับรู้ของผู้เรียนด้วย

สมฤทัย ทองบุญน่ม (2563, น. 12) กล่าวว่า บรรยากาศการเรียนในห้องเรียน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้และมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ของนักเรียนภายในห้องเรียน ทำให้การเรียนการสอนมีผลต่อแรงจูงใจของนักเรียน การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและนักเรียนสามารถพัฒนาบุคลิกภาพและศักยภาพของตนให้สูงสุด

สรุปได้ว่า การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้มีบรรยากาศเหมาะสมกับการเรียนรู้ การจัดชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ มีมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอน ครูมีความเข้าใจนักเรียน ยอมรับให้ความช่วยเหลือ มีการชมเชยผู้เรียนมากกว่าการตำหนิ กระตุ้นให้กำลังใจนักเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) กล่าวว่า การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี สถานศึกษาควรดำเนินการโดยคณะกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา อาจเป็นครูผู้สอน ครูประจำชั้น ที่เป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนา โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา มีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลก่อนการพัฒนา เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมของผู้เรียน ประกอบด้วย คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ซึ่งเกิดจากการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ทั้งนี้ สถานศึกษาสามารถเลือกใช้แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้อย่างหลากหลาย

คุณาเพ็ญ กิ่งมิ่งแฮ (2552, น. 6) กล่าวว่า การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด

อนเนก นาคเจริญ (2554, น. 9) กล่าวว่า การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง การวางแผนปฏิบัติการจัดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนมีพฤติกรรมเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สุมาลี สมใจ (2556, น. 7) กล่าวว่า การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง การดำเนินการโดยใช้วิธีการกระบวนการ หรือกิจกรรมใด ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์

ให้แก่บุคคลอย่างมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความรู้เจตคติทักษะ ในทิศทางที่พึงงาม ตามความต้องการขององค์กรหรือสังคม

สนธิยา สำรวยผล (2562, น. 31) กล่าวว่า การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน หมายถึง การวางแผนปฏิบัติโดยใช้กระบวนการทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การเตรียมการการดำเนินงาน การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้นักเรียนมีพฤติกรรม เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2565, น. 77) กล่าวว่า การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน หมายถึง แนวทางในการพัฒนาเพื่อบ่มนิสัยให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่พึงงาม

สรุปได้ว่า การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน หมายถึง แนวทางในการพัฒนา เพื่อบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่ดี และค่านิยมความเป็นไทยที่พึงงาม โดยสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา มีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ของผู้เรียนรายบุคคลก่อนการพัฒนา รวมทั้งการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 390 ตำบลห้วยเกตุ อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร 66110 เบอร์โทรศัพท์ 056-623858 / เบอร์โทรสาร 056-621741

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการ ของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบหมาย โดยให้แบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้
 - 12.1 กลุ่มอำนวยการ
 - 12.2 กลุ่มนโยบายและแผน
 - 12.3 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 12.4 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
 - 12.5 กลุ่มบริหารงานบุคคล
 - 12.6 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 12.7 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
 - 12.8 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
 - 12.9 หน่วยตรวจสอบภายใน
 - 12.10 กลุ่มกฎหมายและคดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอตะพานหิน อำเภอบางมูลนาก อำเภอทับคล้อ อำเภอบึงนาราง อำเภอดงเจริญ และอำเภอโพทะเล โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 122 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เป็นองค์กรที่เข้มแข็งโดยใช้เทคโนโลยีการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. พัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และมี ความเป็นเลิศทางวิชาการ
3. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมความเป็นไทย เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รัก และเทิดทูนสถาบันหลักของชาติ
4. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. สร้างโอกาสความเสมอภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

เป้าประสงค์

1. จัดการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. พัฒนาการศึกษให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ
3. สนับสนุนกระบวนการบริหารจัดการของหน่วยงานให้มีความเข้มแข็งทุกระดับสามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาสู่เป้าหมาย

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ปลูกฝังความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนางองค์กรให้มีความเข้มแข็ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณพัลลอร เสงสมบุญ (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนจากการวิเคราะห์แนวปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ครูจำนวน 1,240 คน 2) สถานศึกษาที่ปฏิบัติดี จำนวน 6 แห่ง 3) นักวิชาการจากกระทรวง จำนวน 10 คน และครูในสถานศึกษาที่ปฏิบัติดี จำนวน 10 คน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพและปัญหาของการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 2) เพื่อวิเคราะห์แนวทางการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่ดี และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสอดคล้องกับการประเมินตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีการประเมินคล้ายกับแนวการวัดและประเมินผลการเรียนของกระทรวง แต่ในด้านสภาพปัญหา/อุปสรรค พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์และตัวชี้วัดมีลักษณะเป็นนามธรรม ยากต่อการวัด วิธีการวัดยังคงใช้วัดแบบเดิมเหมือนกับการวัดจิตพิสัย สำหรับเครื่องมือขาดความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติและการตัดสินผลการประเมินไม่ตรงกับความเป็นจริง 2) สถานศึกษาที่ปฏิบัติดี ปฏิบัติได้สอดคล้องกันตามแนวการวัดและประเมินผลการเรียนของกระทรวง 3) แนวทางการประเมินต้องมีการกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน มีการประเมินอย่างเป็นระบบขั้นตอน สำหรับวิธีการวัด/ประเมินมีการแบ่งการประเมินเป็นสองส่วนโดยประเมินจากการบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้และประเมินจากการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา และเครื่องมือประเมินใช้แบบสังเกตร่วมกับใบรายชื่อ่นักเรียนรวมทั้งผลงานที่นักเรียนทำโดยระยะเวลาในการประเมินจะประเมินเป็นรายคาบเพื่อดูความก้าวหน้าของผู้เรียน

บวร จันทร์ธีระโรจน์ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนปายวิทยาคาร จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนปายวิทยาคาร จังหวัดแม่ฮ่องสอนและ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนปายวิทยาคาร จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนปายวิทยาคาร จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง 7 ชั้นตอน คือ 1) ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน นิยามตัวชี้วัด พฤติกรรมบ่งชี้ และเกณฑ์การให้คะแนน 2) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ศึกษาแนวปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียน 4) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน

ก่อนการพัฒนา 5) สร้างหรือเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับแนวปฏิบัติ 6) ดำเนินการพัฒนา และประเมินผู้เรียนโดยการบูรณาการในหน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโครงการ สอดแทรก ในชีวิตประจำวันและ 7) รายงานผลการพัฒนาพบว่ามี การปฏิบัติ / เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนปัญหาที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญ ในการสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์น้อย 2) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานสร้างเสริม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาและประเมิน คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ มีหน้าที่โดยตรงในการวางแผนการดำเนินงาน ศึกษาเทคนิควิธีการ ในการสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ แล้วนำเทคนิค วิธีการ มาปรับใช้จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการดำเนินการ สร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายศึกษาข้อมูลนักเรียน ก่อนการพัฒนาสร้างหรือเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมในการพัฒนา จัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับ การวัดและประเมินผลกำหนดวิธีการรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ชัดเจน นิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือครูสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู ส่วนผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานสร้างเสริมคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนพายัพวิทยาคาร จังหวัดแม่ฮ่องสอนพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

ปิยภรณ์ พุ่มแก้ว (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ บนฐานความต้องการของผู้เรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาที่เขตพื้นที่เป็นผู้กำหนดและยินดีเข้าร่วมโครงการ แบ่งเป็นครูผู้สอน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก จำนวน 9 โรงเรียน จำนวนครู 9 คน ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 6 โรงเรียน จำนวนครู 8 คน รวมจำนวนครูที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 17 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูในด้านการออกแบบ การเรียนรู้บนฐานความต้องการของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความสามารถในการออกแบบ การเรียนรู้บนฐานความต้องการของผู้เรียนอยู่ในระดับดีมาก

ภัทรา ใจวอมราภรณ์ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนเอกชน จำนวน 3 โรง ซึ่งใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้างานกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน รวม 45 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน

ระดับประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาหลักสูตร กำกับ ติดตาม และนิเทศการใช้หลักสูตร และมีการประเมินการใช้หลักสูตร โดยนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรทุกปีการศึกษา 2) ครูผู้สอนวิเคราะห์นักเรียน เป็นรายบุคคล นำข้อมูลจากการวิเคราะห์มาพัฒนานักเรียน วางแผนและเตรียมการจัดการเรียน การสอนให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติ 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการวัดประเมินผล รายงานผลการประเมิน และนำผลการประเมินมาพัฒนานักเรียน 4) ผู้บริหารจัดบริการและส่งเสริมให้ครูผลิต แลกเปลี่ยน และเพิ่มพูนความรู้ในการใช้สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ 5) ครูผู้สอนจัดกิจกรรมตามความสนใจของนักเรียนเพื่อพัฒนาทักษะและส่งเสริมคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ตลอดจนจัดบริการเพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้นักเรียน 6) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และจัดกิจกรรมให้ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยจัดเป็นโครงการและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในการทำการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 293 คน และผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 215 คน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้าง พลังอำนาจครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียน ขั้นตอนที่ 3 การนำกลยุทธ์การเสริมสร้าง พลังอำนาจครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียนไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินกลยุทธ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การเสริมสร้างพลัง อำนาจครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ระดับนโยบาย ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 สร้างความตระหนักในการทำการวิจัยในชั้นเรียน กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนา สมรรถนะครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียน กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการจัดการงานวิจัยในชั้นเรียน กลยุทธ์ที่ 4 ใช้การจัดการความรู้เป็นฐานในการขับเคลื่อนการวิจัยในชั้นเรียน กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนา เครือข่ายการวิจัยในชั้นเรียนกับหน่วยงานภายนอก ผลการนำกลยุทธ์ไปทดลองใช้ พบว่า พฤติกรรม ครูก่อนและหลังการใช้กลยุทธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลการประเมิน ความเป็นไปได้ของการนำกลยุทธ์ไปใช้ พบว่า กลยุทธ์ทั้ง 5 มีผลการประเมินระดับมาก

จุลลดา จุลเสวก (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการใช้สื่อการเรียนการสอน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัด

จันทบุรีและตราด จำนวน 306 คน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการใช้สื่อการเรียนการสอน และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนา การใช้สื่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการใช้สื่อการเรียนการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ปัญหาการใช้สื่อการเรียนการสอนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการใช้ สื่อการเรียนการสอนประเภทวัสดุอยู่ในระดับปานกลาง ประเภทเครื่องมือหรืออุปกรณ์อยู่ในระดับ มาก และประเภทเทคนิคและวิธีการอยู่ในระดับมาก ในส่วนของความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับการใช้ สื่อการเรียนการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการใช้สื่อการเรียนการสอน มีดังนี้ 1) ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอนในรูปแบบต่างๆเพื่อนำไปใช้ในการเรียน การสอน 2) ควรมีการสร้างหรือจัดทำคลังสื่อการสอนที่หลากหลาย เพื่อจัดหาและเก็บสื่อการสอน สำหรับให้ครูผู้สอนยืมและหมุนเวียนกันใช้ 3) จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการใช้ สื่อการสอน 4) มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อ บำรุงรักษา และพัฒนาสื่อการสอน อย่างทั่วถึงทุกกลุ่มสาระ

ัญลักษณ์ ประทุมสินธุ์ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารการส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 140 คน และครู จำนวน 341 คน รวมทั้งสิ้น 481 คน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารการส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาการบริหารการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณา เป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับการบริหารการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการเตรียมการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการบริหาร การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวม

และรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการบริหารการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านสื่อการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ เกี่ยวกับการบริหารการส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ควรจัดหาสื่อการเรียนที่ทันสมัยและทันสมัยเทคโนโลยีในการสอน ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อประกอบการสอนให้เพียงพอ ควรจัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรม ด้านการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ควรเน้นการเรียนการสอนด้านทักษะและประสบการณ์ ให้มากขึ้น ควรสนับสนุนงบประมาณการจัดซื้อสื่อเพื่อการศึกษา และนำเทคโนโลยีมาช่วยสอน และควรมีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายครอบคลุมในทุกๆด้าน

วันเพ็ญ ธีระวิพันธ์ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี จำนวน 110 คน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาหลักการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศ การจัดการเรียนรู้ของครูตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 2) สสำรวจสภาพและปัญหาการใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 3) เสนอแนวทางการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการเรียนรู้ของครูตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำหรับ โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ครู ต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ รู้จักวิธีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายเหมาะสม กับเนื้อหาสาระวิชาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว และจัดกิจกรรมบูรณาการระหว่าง สารการเรียนรู้ต่างๆ โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เน้นผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อกระตุ้นผู้เรียน ได้คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในการผลิตผลงาน ตลอดจนสร้างชิ้นงานที่จับต้องได้ 2) สภาพและปัญหาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการเรียนรู้ของครูตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักสูตร/เนื้อหา ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัด และประเมินผล ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา 3) แนวทางการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 5 ด้าน จากกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตร/เนื้อหา

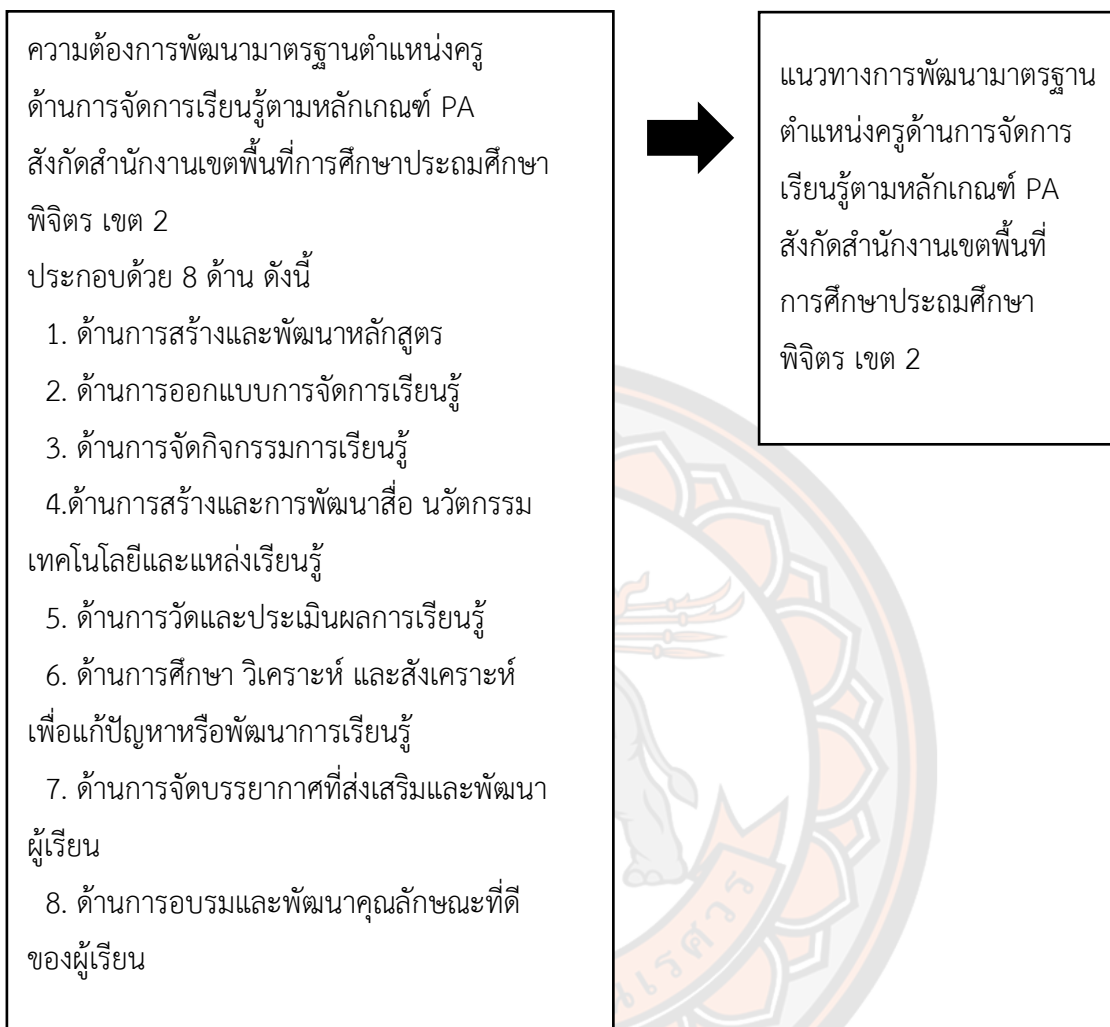
2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน 5) ด้านการวัดและประเมินผล ให้เป็นไปเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้คิดสิ่งใหม่ได้ และนำมาพัฒนาจนเป็นนวัตกรรมขึ้นมา จากการลงมือและสร้างผลผลิตได้ และเน้นวางรากฐานการศึกษาด้วยความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ จำเป็นต้องใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศจัดการเรียนรู้

เดโช แชนน้ำแก้ว (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน และการส่งเสริมสื่อสนับสนุนการเรียนของนักศึกษานัดซ้าย: กรณีศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาที่ถนัดซ้ายทุกชั้นปีของสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน จำนวน 40 คน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนและการส่งเสริมสื่อสนับสนุนการเรียนของนักศึกษานัดซ้าย และ 2) เพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาความต้องการด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนและการส่งเสริมสื่อสนับสนุนการเรียนของนักศึกษานัดซ้าย ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนและการส่งเสริมสื่อสนับสนุนการเรียนของนักศึกษานัดซ้าย ได้แก่ ด้านการจัดโต๊ะเรียน และเก้าอี้ ด้านการจัดโต๊ะผู้สอน ด้านการจัดป้ายประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ด้านการจัดสภาพห้องเรียนต้องให้ถูกสุขลักษณะ ด้านการจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน ด้านบุคลิกภาพของผู้สอน ด้านพฤติกรรมการสอนของผู้สอน ด้านการดูแล และติดตามการเรียนของผู้สอน และด้านปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดโต๊ะผู้สอนอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการจัดสภาพห้องเรียนต้องให้ถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดูแล และติดตามการเรียนของอาจารย์ที่ปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาความต้องการด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนและการส่งเสริมสื่อสนับสนุนการเรียนของนักศึกษานัดซ้าย ด้านปัญหา ผลการศึกษาพบว่า โต๊ะ และเก้าอี้ ในบางห้องเรียนไม่เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษา อุปกรณ์ต่าง ๆ วางบนโต๊ะจำนวนมาก แต่ใช้การไม่ได้ บางชิ้น ห้องเรียนค่อนข้างแคบ ทำให้ของที่มามาวางจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียนดูรก และไม่สบายตา จำนวนป้ายประชาสัมพันธ์ข่าวสารมีน้อย และสาระคุณภาพมีน้อย เวลาเรียนมีเสียงดังจากการก่อสร้างรบกวนการเรียน อาจารย์บางท่านเข้าสอนไม่ตรงเวลา ขาดการอบรมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับนักศึกษา ทำให้มีการแบ่งกลุ่ม ต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างเรียนในห้องเรียน จึงทำให้ไม่มีการปฏิสัมพันธ์การพูดคุยกันมากนัก และแนวทางแก้ปัญหา ผลการศึกษาพบว่า การจัดหาโต๊ะ และเก้าอี้มาเพิ่มเติมให้กับนักศึกษา จัดโต๊ะผู้สอนให้เป็นระเบียบ มีการจัดมุมห้องต่าง ๆ โดยเป็นสัดส่วน ดูแลในเรื่องความสะอาดห้องเรียน ป้ายนิเทศควรมีข่าวสาร และเนื้อหาสาระ

ที่ทันสมัย ผู้สอนควรเพิ่มความเข้มข้นในการดูแลนักศึกษาในชั้นเรียนมากขึ้น พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความรู้เพิ่มมากขึ้น

สมเกียรติ สัจจารักษ์ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเทศบาลปลุกปัญญาในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภาพัฒน-วดี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ตัวแทนนักเรียนจากห้องเรียนที่ครูต้นแบบได้เปิดชั้นเรียนไปแล้ว ชุมชนละ 2 คน โดยเป็นนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ครูกำหนดไว้รวมทั้งสิ้น 48 คน 2) ครู จำนวน 131 คน 3) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน และ 4) คณาจารย์กลุ่มวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จำนวน 4 คน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) 2) เพื่อศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนเทศบาลปลุกปัญญาในพระอุปถัมภ์ฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเทศบาลปลุกปัญญาในพระอุปถัมภ์ฯ ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) การปฏิบัติ (Do) และการสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (See) 2) ด้านผลการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในบริบทของวิชาที่สอน มีจุดเน้นสำคัญในการจัดการเรียนรู้ ได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครู มีความมั่นใจในการพูดเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้เป็นระบบและมีรูปแบบที่ชัดเจนขึ้น มีการผลิตสื่อและใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้ เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางาน ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมมากขึ้น กระตือรือร้นในการเรียนรู้รูปแบบหรือเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะกับปัจจุบัน และความสนใจของผู้เรียน และคุณลักษณะสำคัญที่ได้จากการทำงานร่วมกันของครูในชุมชน พบว่า ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันมากขึ้น กระตือรือร้นในการทำงาน รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามวงรอบการทำงาน ร่วมมือกันภายในชุมชน คิดหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน มีความผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสุขและสนุกสนานในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนมากขึ้น ได้คิด ได้พูด ได้ปฏิบัติ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ มีความสนใจใคร่รู้ กระตือรือร้นในการเรียน มีความสุข และสนุกในการเรียนรู้ 3) ด้านปัจจัยความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารในแต่ละระดับตลอดระยะเวลาขั้นตอนการดำเนินงาน การพูดคุยสื่อสารระหว่างกันแบบสุนทรียสนทนา การจัดการความรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม ความรับผิดชอบร่วมกันและการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้

ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 277 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 162 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 43) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละอำเภอ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา พ.ศ. 2565

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอตะพานหิน	32	19
อำเภอบางมูลนาก	44	26
อำเภอโพทะเล	70	42
อำเภอทับคล้อ	58	32
อำเภอบึงนาราง	46	22
อำเภอดงเจริญ	27	21
รวมทั้งสิ้น	277	162

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 (ข้อมูล ณ วันที่ 20 พฤษภาคม 2565)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 39 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ

6. ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ จำนวน 4 ข้อ

7. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน จำนวน 4 ข้อ

8. ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน จำนวน 5 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลต่างๆ จากงานวิจัย หนังสือ บทความทางวิชาการ และแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

2. สังเคราะห์ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

3. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างและพัฒนา หลักสูตร ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการสร้าง และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

4. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายชื่อนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

6.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตธูประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิชาวิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

6.2 นายชลธิ ศรีทิพมาศ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล 2 สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

6.3 นางภริฎญา ขาวพราย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตะพานหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

โดยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำคะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับจุดประสงค์ที่ได้จากการลงความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับจุดประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อความในแบบสอบถาม ความต้องการพัฒนา มาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไข หรือเพิ่มเติมของข้อความให้สมบูรณ์มีความเหมาะสม ตลอดจนปรับแก้ไขข้อความบางข้อความ ในการสื่อความหมายให้มีความชัดเจน

7. นำผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อความที่นำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA ได้ข้อความตามเกณฑ์ จำนวน 39 ข้อ จากทั้งหมด 39 ข้อ และปรับปรุงบางข้อ เพื่อให้ครอบคลุมทุกพฤติกรรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น แบบสอบถามความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA ได้ข้อความที่นำไปใช้ได้

รวมทั้งสิ้น 39 ข้อ ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ (รายละเอียดการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในภาคผนวก ค หน้า 106)

8. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.970 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ง หน้า 111)

9. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 162 ฉบับ ส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google form ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน

ได้แก่ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้

ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านหลักเกณฑ์ PA จำนวน 3 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. ครูผู้สอนที่มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ PA มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
2. ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลระบบบริหาร และการจัดการศึกษา มีความรู้ในด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูตามหลักเกณฑ์ PA มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยเลือกจากข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 8 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 8 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาตามที่กำหนด
2. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จากข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1
3. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและแจ้งประเด็นการสัมภาษณ์ ตลอดจนติดต่อนัดหมายกำหนดการสัมภาษณ์ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทราบล่วงหน้า
3. ผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามกำหนดการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการจดบันทึกและทำการบันทึกด้วยเครื่องบันทึกเสียง ระหว่างวันที่ 7 ถึงวันที่ 14 เดือนตุลาคม พ.ศ.2565 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ วันที่ และเวลา ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	วันที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์
1	นางสาววีรญา เมฆกระจาย	7 ตุลาคม 2565	14.00 – 15.00 น.
2	นางสาวพรวนทอง ลาดปะละ	12 ตุลาคม 2565	13.00 – 14.00 น.
3	ดร.ยุคลธร สังข์สอน	14 ตุลาคม 2565	15.00 – 16.00 น.

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้
ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้
ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2



ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้
ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n=162)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	72	44.44
หญิง	90	55.56
2. ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	97	59.88
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	65	40.12
รวม	162	100.00

จากตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 เป็นเพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 59.88 ครูที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 40.12

ตาราง 4 แสดงผลการศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม

ที่	รายการ	(n=162)		ระดับความต้องการ	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	4.05	0.32	มาก	3
2	ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.22	0.34	มาก	1
3	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.03	0.39	มาก	5
4	ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	4.14	0.3	มาก	2
5	ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.09	0.34	มาก	4
6	ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้	3.97	0.62	มาก	7
7	ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.01	0.49	มาก	6
8	ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	3.95	0.31	มาก	8
	รวม	4.10	0.17	มาก	-

จากตาราง 4 พบว่า ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

ที่	รายการ	(n=162)		ระดับความต้องการ	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	สามารถจัดทำและพัฒนาหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ	4.06	0.76	มาก	2
2	สามารถวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้	3.97	0.80	มาก	4
3	สามารถประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบกับมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัด และผลการเรียนรู้	4.03	0.80	มาก	3
4	สามารถปรับปรุงประยุกต์หลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น	4.13	0.62	มาก	1
	รวม	4.05	0.32	มาก	-

จากตาราง 5 พบว่า ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถปรับปรุงประยุกต์หลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.13) รองลงมาได้แก่ สามารถจัดทำและพัฒนาหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.06) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สามารถวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.97)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร
เขต 2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ที่	รายการ	(n=162)		ระดับ ความต้องการ	อันดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	สามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดโดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.19	0.67	มาก	4
2	สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดย ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา	4.26	0.66	มาก	2
3	สามารถออกแบบเทคนิคการจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและวิธีการ สอนของครู	4.12	0.69	มาก	5
4	สามารถออกแบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ ที่ จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.33	0.66	มาก	1
5	สามารถออกแบบวิธีการวัดผลประเมินผล ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็ม ตามศักยภาพของแต่ละคน	4.20	0.71	มาก	3
รวม		4.22	0.37	มาก	-

จากตาราง 6 พบว่า ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสามารถสามารถออกแบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ ที่จะช่วยสนับสนุน การเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.33) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถออกแบบ การจัดการเรียนรู้ โดยปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.26) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สามารถออกแบบเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับผู้เรียนและวิธีการสอนของครู อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.12)



ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร
เขต 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ที่	รายการ	(n=162)		ระดับ ความต้องการ	อันดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	สามารถจัดสภาพการเรียนรู้ตามที่ครู กำหนดขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การ เรียนรู้	3.98	0.75	มาก	4
2	สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยจัด เนื้อหาและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมผู้เรียนได้เรียนรู้และทำงาน ร่วมกัน	4.04	0.74	มาก	3
3	สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธี สอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสม	4.12	0.78	มาก	1
4	สามารถใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลใน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละครั้งได้ เหมาะสมกับผู้เรียน	4.08	0.79	มาก	2
5	สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดย คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อให้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และส่งเสริมผู้เรียนได้ พัฒนาเต็มตามศักยภาพ	3.94	0.71	มาก	5
	รวม	4.03	0.39	มาก	-

จากตาราง 7 พบว่า ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้วิธีสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถใช้วิธีการวัดผลและประเมินผล ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละครั้งได้เหมาะสมกับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนา เต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$)



ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร
เขต 2 ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

ที่	รายการ	(n=162)		ระดับ ความต้องการ	อันดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	สามารถเลือกหรือคัดสรร สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อใช้ในการ จัดการเรียนรู้	4.13	0.73	มาก	4
2	สามารถสร้าง สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อใช้ในการจัดการ เรียนรู้	4.15	0.76	มาก	2
3	สามารถพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อใช้ ในการจัดการเรียนรู้	4.14	0.72	มาก	3
4	สามารถใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้จัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.24	0.60	มาก	1
5	สามารถใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้สอดคล้อง กับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์ การเรียนรู้	4.11	0.77	มาก	5
6	สามารถจัดบริการสื่อ เผยแพร่ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.09	0.76	มาก	6
	รวม	4.14	0.30	มาก	-

จากตาราง 8 พบว่า ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการสร้าง และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถสร้าง สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความสามารถ จัดบริการสื่อ เผยแพร่ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)



ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร
เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ที่	รายการ	(n=162)		ระดับ ความต้องการ	อันดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	สามารถใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน	3.96	0.74	มาก	5
2	สามารถใช้วิธีที่หลากหลายใน การประเมินผู้เรียนตามความแตกต่างของ ผู้เรียน	3.93	0.73	มาก	6
3	สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียน	4.21	0.72	มาก	1
4	สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้	4.15	0.76	มาก	3
5	สามารถนำผลจากการวัดและประเมินผล ใช้ประเมินความก้าวหน้า จุดเด่น จุดด้อย ที่นักเรียนควรพัฒนา	4.12	0.79	มาก	4
6	สามารถนำผลจากการวัดและประเมินผล ใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู	4.17	0.75	มาก	2
	รวม	4.09	0.34	มาก	-

จากตาราง 9 พบว่า ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนสอดคล้อง กับพฤติกรรมของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถนำ ผลจากการวัดและประเมินผลใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความสามารถใช้วิธีที่หลากหลายในการประเมินผู้เรียน ตามความแตกต่างของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)



ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

ที่	รายการ	(n=162)		ระดับความต้องการ	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล	3.82	0.64	มาก	4
2	สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.01	0.70	มาก	2
3	สามารถสังเคราะห์แนวทางการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	3.93	0.76	มาก	3
4	สามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	4.10	0.74	มาก	1
รวม		3.97	0.62	มาก	-

จากตาราง 10 พบว่า ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

ที่	รายการ	(n=162)		ระดับความต้องการ	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	สามารถจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ เหมาะสมกับการเรียนรู้	4.07	0.77	มาก	1
2	ส่งเสริมให้นักเรียนจัดมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้	4.04	0.78	มาก	4
3	สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอน	3.98	0.75	มาก	2
4	มีความเข้าใจนักเรียน ยอมรับให้ความช่วยเหลือและกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียน	3.95	0.67	มาก	3
รวม		3.97	0.49	มาก	-

จากตาราง 11 พบว่า ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสามารถจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ เหมาะสมกับการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ส่งเสริมให้นักเรียนจัดมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร
เขต 2 ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

ที่	รายการ	(n=162)		ระดับ ความต้องการ	อันดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	สามารถกำหนดแนวทางในการอบรมและ พัฒนาเพื่อบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่ดี และค่านิยม ความเป็นไทยที่ดีงาม	3.94	0.73	มาก	3
2	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ สถานศึกษา เช่น ครูผู้สอน ครูประจำชั้น เป็นต้น	3.99	0.66	มาก	2
3	สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับ พฤติกรรมของผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา	3.91	0.73	มาก	4
4	ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคล ก่อนการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดี ของผู้เรียน	4.02	0.70	มาก	1
5	สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ทั้งในชั้นเรียน และนอกชั้นเรียน เพื่ออบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	3.89	0.68	มาก	5
	รวม	3.95	0.31	มาก	-

จากตาราง 12 พบว่า ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคล ก่อนการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา เช่น ครูผู้สอน ครูประจำชั้น เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เพื่ออบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)



ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 สามารถแสดงผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาครูด้านความสามารถ ปรับประยุกต์หลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่นอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดทำหลักสูตรและสาระการเรียนรู้รายวิชา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...มีโครงการให้ครูเข้าอบรมผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร และเสริมแรงด้วยเกียรติบัตร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...เขตพื้นที่ควรมีการวางแผนการจัดอบรม ประชุมสัมมนา หรือสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับจัดทำหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

1.2 ศึกษานิเทศก์พัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม แบบร่วมกันพัฒนาเป็นประจำทุกภาคเรียน เพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ต้องมีการนิเทศ ติดตาม การตรวจสอบข้อมูล พร้อมทั้งให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...เขต ควรให้ ศน. เข้ามานิเทศสถานศึกษา นิเทศครูผู้สอน โดยเป็นการนิเทศ แบบร่วมกันพัฒนา มุ่งแก้ปัญหาพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

2. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านความสามารถออกแบบ สื่อและแหล่งเรียนรู้ ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่สร้างฐานข้อมูล สื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อให้ครู ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...การสร้างฐานข้อมูลเกี่ยวกับสื่อ เป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่ครูสามารถ นำไปใช้เป็นตัวอย่างและเกิดผลประโยชน์ได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...มีการจัดทำเอกสาร ตัวอย่างสื่อหรือแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้เข้าไปศึกษา เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนการออกแบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การออกแบบสื่อ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรตระหนัก และลงมือปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์จริง เช่น การจัดนิทรรศการสื่อและแหล่งเรียนรู้ การจัดประกวดสื่อ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันผ่านการออกแบบสื่อและแหล่งเรียนรู้
ในกลุ่มสาระของตนเองหรือต่างกลุ่มสาระ และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับบทเรียนของตนเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...การประกวดสื่อถือเป็นแรงกระตุ้นอย่างหนึ่งให้ครูได้เกิดการพัฒนาดตนเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านสามารถจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ โดยใช้วิธีสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น
ดังนี้

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม วิธีการสอน
และเทคนิคการสอน เพื่อให้ครูนำไปใช้จัดกิจกรรมในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ ดังคำสัมภาษณ์
ต่อไปนี้

....เพิ่มทักษะการจัดกิจกรรม วิธีการสอน และเทคนิคการสอน ให้กับครู
ผ่านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...เชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในด้านการใช้วิธีสอน เทคนิค
การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้ความรู้กับครู เพื่อให้ครูนำไปปรับใช้ให้เข้ากับความแตกต่าง
ของนักเรียนแต่ละคน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาคัดเลือกครูที่มีความโดดเด่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
ด้วยวิธีการสอนและเทคนิคการสอนที่น่าสนใจ เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูในโรงเรียน ดังคำสัมภาษณ์
ต่อไปนี้

...จัดกิจกรรมการแข่งขันการใช้วิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนที่ทำให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน เพื่อกระตุ้นให้ครูได้แสดงความสามารถของตนเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...จัดครูที่มีความรู้ความชำนาญหรือมีความโดดเด่นในด้านจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นครูตัวอย่างและเป็นโค้ช เพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำ รวมถึงมีการติดตามผลการดำเนินงานของครูตัวอย่างด้วย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

3.3 ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการสอนและเทคนิคการสอน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...การแลกเปลี่ยนในวงประชุมเล็กๆอย่าง PLC ถือเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถสร้างการเรียนรู้ให้กับครูได้ เพราะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนต่อกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระหรือระหว่างโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

4. ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

4.1 สำนักงานเขตจัดประกวดแข่งขันสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาสื่อการสอนและเผยแพร่ให้กับบุคคลที่สนใจ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดกิจกรรมประกวดแข่งขันสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เป็นอีกทางที่จะทำให้ครูมีความกล้าแสดงออกและแลกเปลี่ยนแนวคิดของตนเองให้เพื่อนครูได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...การจัดประกวดสื่อเป็นอีกหนึ่งทางเลือก ที่จะสามารถทำให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ รวมถึงเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองยิ่งขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...หน่วยงานต้นสังกัด ประชาสัมพันธ์ให้ครูในสังกัดเข้าร่วมประกวดแข่งขัน สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างครูแกนนำที่มีผลงานดีเด่นด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อเป็นครูต้นแบบและขยายผลให้กับครูในโรงเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...จัดครูที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เป็นครูแกนนำและเป็นโค้ช เพื่อให้คำปรึกษาหรือแนะนำ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินงานของครูแกนนำ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...จัดให้มีการ PLC ร่วมกันภายในกลุ่มโรงเรียน/ระหว่างโรงเรียน เพื่อหาครูตัวอย่างที่มีผลงานโดดเด่นด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ มาเผยแพร่ความรู้ให้ครูในสังกัดได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...ประชาสัมพันธ์ให้สถานศึกษาจัดหาครูที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนในสังกัด และนำความรู้ที่ได้ไปขยายผลสู่โรงเรียนของตนเองต่อไป ผ่านช่องทางออนไลน์หรือการเข้าอบรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

4.5 ครูผู้สอนจัดประชุมเป็นประจำทุกภาคเรียน เพื่อร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ให้พร้อมสำหรับการใช้งานในปีการศึกษาถัดไป ดังคำสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

...ครูร่วมกันประชุมในกลุ่มเล็กๆ เกี่ยวกับการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในกลุ่มสาระที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อยร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารและครูร่วมกันประเมินการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ของแต่ละคน เพื่อหาวิธีปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านสามารถวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในรูปแบบ ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้ครูนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับรายวิชาที่รับผิดชอบ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...จัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ชัดเจน เพื่อให้ครูสามารถ นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและไปในทิศทางเดียวกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำชุดสื่อให้ความรู้ แก่ครูและเผยแพร่ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ของเขต กลุ่มไลน์ หรือสื่อโซเชียลอื่น ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่คู่มือให้ครูได้เข้าไปศึกษาได้อย่างทั่วถึง และสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เป็นที่เข้าใจตรงกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาให้ครูสามารถออกแบบเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...จัดอบรมให้ความรู้ครูผู้สอนและเพิ่มการเสริมแรงด้วยเกียรติบัตร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...สนับสนุน และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ชี้แจงในที่ประชุมเกี่ยวกับการออกแบบเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ชัดเจน เพื่อให้ครูนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารและครูร่วมกันขับเคลื่อนออกแบบเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพด้วยการจัดอบรมร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ ติดตามและให้คำแนะนำการสร้างเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของครูผู้สอน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผู้อำนวยการต้องปรับเกณฑ์การนิเทศให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...ฝ่ายผู้บริหารดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามสถานศึกษาในการสร้างเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลด้วยเทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย มีความเป็นจริงเชื่อถือได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...ผอ.ควรเข้ามานิเทศ ให้ข้อเสนอแนะในการวัดและประเมินผลด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่มันหลายหลาย ไม่ใช่แค่การสอบเพียงอย่างเดียว

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

6. ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูให้สามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา รวมทั้งการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...เขตควรจัดอบรมให้ความรู้ครูผู้สอนและเพิ่มการเสริมแรงด้วยเกียรติบัตร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...สำนักงานเขตจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูนำกระบวนการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูจัดทำบันทึกข้อตกลง (PA) ให้ครูวิจัยในชั้นเรียน ทุกภาคเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นภาระงานของครูที่ต้องทำทุกภาคเรียน เพื่อให้ประกอบการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...ทุกๆต้นปีการศึกษา ผอ.และครูต้องทำการตกลงร่วมกันอย่างชัดเจน ว่า ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียนในทุกภาคเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำปฏิทินกำหนดส่งวิจัยในชั้นเรียนไว้อย่างชัดเจน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ. สอดแทรกความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในที่ประชุม เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงความสำคัญ
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

7. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านความสามารถจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ เหมาะสมกับการเรียนรู้หรือไม่ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นดังนี้

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สนับสนุนงบประมาณให้สถานศึกษาใช้ในการจัดห้องเรียน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในชั้นเรียนมีความสะอาด สวยงาม เหมาะสมกับการเรียนรู้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ทางต้นสังกัดควรสนับสนุนงบประมาณให้ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยมีมุมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เด็กนักเรียนเกิดความสนใจ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...การจัดมุมประสบการณ์ในห้องเรียนมันต้องใช้งบประมาณเยอะ ดังนั้นต้นสังกัดควรสนับสนุนงบประมาณในส่วนนี้ด้วย
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...งบประมาณเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการให้ครูได้นำไปใช้เสริมสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้น่าอยู่ สวยงาม และเสริมสร้างการเรียนรู้ตามพัฒนาการของเด็ก แต่ละวัยได้
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประกวดห้องเรียนคุณภาพ ที่สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นห้องเรียนตัวอย่างและขยายผลสู่ห้องเรียนภายในสถานศึกษาดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผู้อำนวยการจัดนิทรรศการประกวดห้องเรียนคุณภาพ เพื่อให้ครูเกิดการกระตุ้นที่จะพัฒนาห้องเรียนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งเสริมแรงด้วยการให้เป็นห้องเรียนตัวอย่าง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...ผอ. เสริมแรงกระตุ้นที่จะสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยการจัดประกวดห้องเรียนคุณภาพ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

7.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนของครูอย่างสม่ำเสมอ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ. ต้องนิเทศ ติดตาม ร่วมพูดคุยหาแนวทางในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนของครู รวมถึงแก้ไขและพัฒนาต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ในฐานะผู้บังคับบัญชา ต้องติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเฉพาะการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนของครู อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อย และวางแผนพัฒนาในทุกๆปีการศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...การได้รับการนิเทศ ติดตาม อย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ครูเกิดการกระตุ้นและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

8. ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลก่อนการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

8.1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้ครูเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียนแบบ 100% เพื่อรู้จักนักเรียนรายบุคคล ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเยี่ยมบ้านนักเรียนให้ชัดเจน และประสานขอความร่วมมือจากผู้ปกครองให้นักเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ต้องสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างครู ว่า การเยี่ยมบ้านนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของครูทุกคน โดยทุกภาคเรียนจะต้องเยี่ยมให้ครบ 100%

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

8.2 ครูผู้สอนจัดทำบันทึกข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลเพื่อเป็นสารสนเทศในการอบรมพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ครูที่ปรึกษาต้องเป็นครูแกนนำในการจัดทำบันทึกข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคล เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...ผอ. และครู วางแผนจัดทำคู่มือการทำบันทึกข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลร่วมกันให้ชัดเจน เป็นระบบ เพื่อให้ได้แบบฟอร์มและแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...ครูนำผลการบันทึกข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลรายงานต่อผู้อำนวยการเป็นประจำทุกปีการศึกษา เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการอบรมพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนในปีการศึกษาถัดไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

ตาราง 13 แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ที่	ข้อความ	แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
1	<p>ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร</p> <p>ประเด็นคำถาม : ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านความสามารถปรับประยุกต์หลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่นอย่างไร</p>	<p>1. สำนักงานเขตพื้นที่ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดทำหลักสูตรและสาระการเรียนรู้รายวิชา</p> <p>2. ศึกษานิเทศก์พัฒนาระบบการนิเทศ ติดตามแบบร่วมกันพัฒนา เป็นประจำทุกภาคเรียน เพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้</p>
2	<p>ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <p>ประเด็นคำถาม : ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านความสามารถออกแบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร</p>	<p>1. สำนักงานเขตพื้นที่สร้างฐานข้อมูล สื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนการออกแบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ภายในโรงเรียน</p>

ที่	ข้อความถาม	แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครู ด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2
3	<p>ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>ประเด็นคำถาม : ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้วิธีสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมอย่างไร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานเขตพื้นที่จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม วิธีการสอน และเทคนิคการสอน เพื่อให้ครูนำไปใช้จัดกิจกรรมในรายวิชา ที่ตนเองรับผิดชอบ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาคัดเลือกครูที่มีความโดดเด่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนและเทคนิคการสอนที่น่าสนใจ เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูในโรงเรียน 3. ครูผู้สอนสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการสอนและเทคนิคการสอน
4	<p>ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้</p> <p>ประเด็นคำถาม : ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านความสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างไร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานเขตจัดประกวดแข่งขันสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาสื่อการสอนและเผยแพร่ให้กับบุคคลที่สนใจ 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างครูแกนนำ ที่มีผลงานดีเด่นด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อเป็นครูต้นแบบและขยายผลให้กับครูในโรงเรียน 3. ครูผู้สอนจัดประชุมเป็นประจำทุกภาคเรียน เพื่อร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ให้พร้อมสำหรับการใช้งานในปีการศึกษาถัดไป

ที่	ข้อความถาม	แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครู ด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2
5	<p>ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>ประเด็นคำถาม : ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านความสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างไร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้ครูนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับรายวิชาที่รับผิดชอบ 2. ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ ติดตามและให้คำแนะนำการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูผู้สอน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาให้ครูสามารถออกแบบเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียน
6	<p>ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้</p> <p>ประเด็นคำถาม : ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูให้สามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา รวมทั้งการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างไร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูจัดทำบันทึกข้อตกลง (PA) ให้ครูวิจัยในชั้นเรียนทุกปีการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ที่	ข้อความ	แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครู ด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2
7	<p>ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</p> <p>ประเด็นคำถาม : ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูให้สามารถจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ เหมาะสมกับการเรียนรู้ได้อย่างไร</p>	<p>1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนงบประมาณให้สถานศึกษาใช้ในการจัดห้องเรียน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในชั้นเรียนมีความสะอาด สวยงาม เหมาะสมกับการเรียนรู้</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประกวดห้องเรียนคุณภาพ ที่สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นห้องเรียนตัวอย่างและขยายผลสู่ห้องเรียนภายในสถานศึกษา</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนของครูอย่างสม่ำเสมอ</p>
8	<p>ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p> <p>ประเด็นคำถาม : ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลก่อนการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนอย่างไร</p>	<p>1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้ครูเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียนแบบ 100% เพื่อรู้จักนักเรียนรายบุคคล</p> <p>2. ครูผู้สอนจัดทำบันทึกข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลเพื่อเป็นสารสนเทศในการอบรมพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 162 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูในแต่ละอำเภอ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถปรับประยุกต์หลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้

ที่รับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถออกแบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถออกแบบเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและวิธีการสอนของครู อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้วิธีสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถจัดบริการสื่อ เผยแพร่ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถใช้วิธีที่หลากหลายในการประเมินผู้เรียนตามความแตกต่างของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ เหมาะสมกับการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้นักเรียนจัดมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคล ก่อนการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เพื่ออบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน มีแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครู ด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ดังนี้

2.1 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดทำหลักสูตรและสาระการเรียนรู้รายวิชา และศึกษานิเทศก์ควรพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม แบบร่วมกันพัฒนา เป็นประจำทุกภาคเรียน เพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้

2.2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ ควรสร้างฐานข้อมูลสื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดเวทียกเลิกเปลี่ยนการออกแบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภายในโรงเรียน

2.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม วิธีการสอน และเทคนิคการสอน เพื่อให้ครูนำไปใช้จัดกิจกรรมในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรคัดเลือกครูที่มีความโดดเด่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนและเทคนิคการสอนที่น่าสนใจ เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูในโรงเรียน และครูผู้สอนควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการสอน และเทคนิคการสอน

2.4 ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ ควรจัดประกวดแข่งขันสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาสื่อการสอนและเผยแพร่ให้กับบุคคลที่สนใจ และสร้างครูแกนนำที่มีผลงานดีเด่นด้านสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อเป็นครูต้นแบบและขยายผลให้กับครูในโรงเรียน รวมทั้งครูผู้สอนควรจัดประชุมเป็นประจำทุกภาคเรียน เพื่อร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ให้พร้อมสำหรับการใช้งานในปีการศึกษาถัดไป

2.5 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้ครูนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับรายวิชาที่รับผิดชอบ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาให้ครูสามารถออกแบบเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียน และมีการนิเทศ ติดตาม และให้คำแนะนำการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูผู้สอน

2.6 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และให้ครูจัดทำบันทึกข้อตกลง (PA) ให้ครูวิจัยในชั้นเรียนทุกปีการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.7 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณให้สถานศึกษาใช้ในการจัดห้องเรียน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในชั้นเรียนมีความสะอาด สวยงาม เหมาะสมกับการเรียนรู้ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประกวดห้องเรียนคุณภาพที่สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นห้องเรียนตัวอย่าง และขยายผลสู่ห้องเรียนภายในสถานศึกษา และมีการนิเทศ ติดตามการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนของครูอย่างสม่ำเสมอ

2.8 ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายให้ครูเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียนแบบ 100% เพื่อรู้จักนักเรียนรายบุคคล และครูผู้สอนควรจัดทำบันทึกข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลเพื่อเป็นสารสนเทศในการอบรมพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อภิปรายผล ดังนี้

1.1 การศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

การออกแบบการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญที่จะทำให้ครูได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ออกแบบเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมสำคัญของครู ที่ต้องใช้ทั้งความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่สอน การจัดการเรียนรู้ การผลิตและการใช้สื่อ รวมถึงทักษะต่างๆ มาบูรณาการร่วมกันเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการและบริบทของผู้เรียน และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์ที่ครูตั้งไว้ ซึ่งการออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดที่ครูต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนเองก้าวสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของอภิสิทธิ์พร สติธาศีกุล (2561) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนการสอนเป็นทักษะสำคัญที่ครูควรมี เป็นการแสดงถึงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ โดยครูสามารถเลือกใช้รูปแบบแนวคิดในการออกแบบที่มีอยู่ตามความสนใจได้ หรือครูอาจสร้างรูปแบบที่เป็นของตนเองได้ ผลการออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียนและหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้ สามารถช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยภรณ์ พุ่มแก้ว (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้บนฐานความต้องการของผู้เรียน พบว่า การออกแบบการเรียนรู้นบนฐานความต้องการของผู้เรียน เป็นแนวคิดที่อยู่บนหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูสามารถกำหนดรูปแบบหรือเทคนิคการสอน สื่อหรือแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ นำไปสู่ก้าวต่อไปของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด นั่นคือ ผู้เรียนมีคุณภาพ รวมถึงครูมีการพัฒนาต่อยอดตนเองในออกแบบการเรียนรู้ของตนเองต่อไปเพื่อก้าวสู่ครูที่มีคุณภาพ

1.2 การศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน พบว่า เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนได้มีการสอดแทรกกิจกรรมหรือโครงการที่มีจุดประสงค์ในการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ตลอดช่วงการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นหนึ่งในเป้าหมายและกรอบทิศทางการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีการบ่มเพาะปลูกฝังกลมกลืนและปลูกจิตสำนึกควบคู่กับการเรียนการสอนทางด้านวิชาการเพื่อให้เยาวชนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

เกิดความตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ภายในจิตใจของตนเองและดำรงตนอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของศักดิ์สกุล จันแสน (2558) กล่าวว่า ในการจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนนั้น ไม่ใช่แค่การให้ความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญทั้งด้านความรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีที่ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณพัทธ์อร เสงสมบุรณ์ (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนจากการวิเคราะห์แนวปฏิบัติ พบว่าการจัดศึกษานั้น ควรจะมีการผสมผสานหรือบูรณาการสาระความรู้ต่าง ๆ ให้มีความสมดุลกัน รวมทั้งควรมีการปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกรายวิชา และให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมในแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาด้วย

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวกับความสามารถของครูในการปรับประยุกต์หลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดทำหลักสูตร และสาระการเรียนรู้รายวิชา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา และเป็นตัวกำหนดทิศทางของการศึกษาในการที่จะให้ความรู้ การเสริมสร้าง เจตคติ ตลอดจนทั้งการฝึกฝนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนารอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นอย่างดี จึงจะทำให้ได้หลักสูตรที่มีคุณค่า มีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ โดยมีการพัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น และสามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ได้ ซึ่งการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ถือเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดที่ครูจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนเองก้าวสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรา ใจวอมราภรณ์ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน พบว่า การบริหารงานวิชาการและการบริหารหลักสูตรเป็นเรื่องสำคัญของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมี

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ชุมชน สังคมและท้องถิ่น เพื่อนำผลมาวางแผนพัฒนาหลักสูตร

2.2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เกี่ยวกับความสามารถออกแบบสื่อ และแหล่งเรียนรู้ ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ควรสร้างฐานข้อมูล สื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างฐานข้อมูลเกี่ยวกับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ จะช่วยให้การจัดเก็บสื่อและข้อมูลมีความเป็นระบบ ช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงสื่อและแหล่งเรียนรู้ได้ง่าย และนำไปต่อยอดและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิตศักดิ์ ไพโรจน์ (2562) กล่าวว่า สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตนั้นมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ ตามมาตรฐานความรู้ของครูสภาเป็นอย่างมาก ดังนั้นการรวบรวมสื่อต่าง ๆ เพื่อจัดทำคลังทรัพยากรการเรียนรู้ จึงเป็นการรวบรวมทรัพยากรการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบเพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วและหลากหลายตามความต้องการ และตรงตามบริบทต่าง ๆ อันจะส่งผลให้เป็นการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้สูงขึ้น ได้อีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุลลดา จุลเสวก (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการใช้สื่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า สื่อการสอนช่วยถ่ายทอดเนื้อหาสาระระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ให้เข้าใจกันได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยดึงดูดความสนใจของผู้เรียนด้วย ดังนั้นครูควรสร้างหรือจัดทำคลังสื่อการสอนที่หลากหลาย มีจัดให้มีศูนย์สื่อหรือศูนย์วิชาการของสถานศึกษาโดยเฉพาะ หรือมีการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ผู้เรียนยิ้มและหมั่นเวียนกันใช้ จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

2.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เกี่ยวกับความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้วิธีสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม พบว่า ครูผู้สอนสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการสอนและเทคนิคการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากชุมชนของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม หรือปัญหาเดียวกัน มีการบูรณาการการทำงานเข้าด้วยกัน แบบร่วมมือร่วมใจ จนครูผู้สอนเกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน และผู้เรียนได้รับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของศิวก รัดติโชติ (2561) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เกิดขึ้นมาเพื่อช่วยให้ครูมีวิธีสอนให้น้อยลงและมีความหลากหลาย สามารถก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น จากการร่วมกันคิด ร่วมกันทำของกลุ่มครูในระดับชั้นเดียวกัน ในสายวิชาเดียวกัน ในโรงเรียนเดียวกัน ในเขตพื้นที่เดียวกัน หรือแม้แต่ในพื้นที่เสมือนเดียวกัน เพื่อช่วยกันค้นหาวิธีการใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม

ด้วยการปลดปล่อยครูออกจากปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นทางออกของปัญหาที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าคิดคนเดียว ทำคนเดียว และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ สัจจารักษ์ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเทศบาลปลุกปัญญาในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสมภาพพัฒนาภิวัตน์ พบว่าการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของวิชาที่สอนชัดเจนขึ้น มีจุดเน้นสำคัญในการจัดการเรียนรู้อีกขึ้น จากการพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครู ก่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการเรียนการสอนมากขึ้น

2.4 ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เกี่ยวกับความสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม พบว่า ครูผู้สอนจัดประชุมทุกภาคเรียน เพื่อร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ให้พร้อมสำหรับการใช้งานในปีการศึกษาถัดไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการประชุมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนผลจากการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ทั้งจุดเด่นและจุดด้อย ทำให้ครูแต่ละคนได้มีมุมมองเกี่ยวกับสื่อที่หลากหลายมากขึ้น และครูเกิดการพัฒนาตนเองให้สามารถสร้างสื่อที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสมจิต จันทรฉาย (2557) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนมีหลากหลายประเภท การวิเคราะห์สื่อจะช่วยให้ครูทราบว่ามีสื่อประเภทใดที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของนักเรียนต่อบทเรียนได้ดีที่สุด และมีความเหมาะสมกับการนำไปใช้ การวิเคราะห์สื่อจะช่วยให้ครูหรือผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับสื่อ ควรเลือกใช้สื่อที่มีอยู่ หรือปรับปรุงสื่อที่มีอยู่อย่างไรหรือจำเป็นต้องสร้างสื่อขึ้นมาใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ ระวีพันธ์ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ รู้จักวิธีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระวิชาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว และจัดกิจกรรมบูรณาการระหว่างสาระการเรียนรู้อื่นๆ โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เน้นผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อกระตุ้นผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในการผลิตผลงาน ตลอดจนสร้างชิ้นงานที่จับต้องได้

2.5 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เกี่ยวกับความสามารถวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรม

เชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาให้ครูสามารถออกแบบเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จะทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สามารถสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้และเหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียนตามสภาพจริง และใช้เป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซีโรบล วรณธนะ (2562) ได้กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผล ควรวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อใช้เป็นแนวทางในปีต่อไป และพัฒนานักเรียนให้ศึกษาต่อในที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ ประทุมสินธุ์ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า การวัดและประเมินผลจะต้องมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีทั้งการวัดด้วยแบบทดสอบและการวัดประเมินตามสภาพจริง ครูต้องเลือกใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน และต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

2.6 ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา รวมทั้งการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการมุ่งแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยเริ่มจากการสังเกต วางแผนเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ตรวจสอบผลของการแก้ปัญหา แล้วจึงบันทึกและสะท้อนการแก้ปัญหานั้นๆ เพื่อแสวงหาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวรรณวดี มาลำพอง (2557) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ที่ครูใช้ค้นคว้าหาความจริงเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นภาพที่เป็นจริง หาสาเหตุของปัญหา แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาเชิงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู และสอดคล้องกับแนวคิดของจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พบว่า กระบวนการที่สามารถพัฒนาครูและผู้เรียนไปพร้อมกันนั้นคือ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หรือที่เรียกว่า การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการวิจัยจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูเป็นผู้วิจัยและเป็นผู้ใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการทำการวิจัย ในชั้นเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาสะท้อนผล การปฏิบัติ และการแปลความหมายของผลการวิจัยด้วยตนเอง เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอน ในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน หรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

2.7 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน เกี่ยวกับความสามารถ จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ เหมาะสมกับการเรียนรู้ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณให้สถานศึกษาใช้ในการจัดห้องเรียน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศ ในชั้นเรียนมีความสะอาด สวยงาม เหมาะสมกับการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการได้รับการ สนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ จะช่วยทำให้ครูสามารถจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ได้อย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมความสนใจใคร่รู้ให้แก่ผู้เรียน เป็นแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ที่ดียิ่งขึ้นและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้การเรียนการสอน เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของพิมพ์พาพิญ ทองกิ่ง (2563) กล่าวว่า บรรยากาศการเรียน การสอนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างมาก บรรยากาศที่ดีหรือบรรยากาศเชิงบวก จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุขจิตดี มีความตั้งใจ สนใจในการเรียน ใช้เวลาในการเรียนเต็มที่ ซึ่งย่อมช่วยเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของเดโซ แชนน้ำแก้ว (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนและการส่งเสริมสื่อสนับสนุนการเรียน ของนักศึกษานัดซ้าย: กรณีศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า บรรยากาศในชั้นเรียนและการส่งเสริมสื่อสนับสนุน การเรียน เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสนใจใคร่รู้ใคร่เรียนในแก่ผู้เรียน จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทั้งนี้ควรคำนึงถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ด้านกายภาพ เช่น การจัดโต๊ะ เก้าอี้ของครูและนักเรียน และการจัด บรรยากาศการเรียนรู้ด้านจิตวิทยา เช่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น เน้นการออกแบบ กิจกรรมที่สร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

2.8 ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน เกี่ยวกับการศึกษาข้อมูล พื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลก่อนการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน พบว่า ครูผู้สอนควร จัดทำบันทึกข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลเพื่อเป็นสารสนเทศในการอบรมพัฒนาคุณลักษณะ ที่ดีของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดทำบันทึกข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคล เพื่อเป็นสารสนเทศในการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน จะช่วยให้ครูสามารถวางแผน ในการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนได้ โดยการสอดแทรกคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ของผู้เรียนในระหว่างการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นๆในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอภิชาติ อ่อนเอน (2559) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนนั้นต้องให้ความสำคัญทั้งในด้านความรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีที่ผู้เรียนพึงมี เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนในทุกๆด้าน ครอบคลุมทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา และสอดคล้องกับวิจัยของบวร จันทรธีระโรจน์ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนปายวิทยาคาร จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การดำเนินการสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ควรศึกษาวิธีการในการสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ แล้วนำเทคนิค วิธีการ มาปรับใช้กับผู้เรียนของตนเอง โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ควรศึกษาข้อมูลนักเรียนก่อนการพัฒนาสร้างหรือเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมในการพัฒนา มีการจัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล รวมถึงกำหนดวิธีการรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องของทักษะการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ PA

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ควรจัดอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนา พร้อมทั้งจัดทำคู่มือหรือตัวอย่างเผยแพร่ทางสื่อออนไลน์ เพื่อให้ครูสามารถเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมได้อยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.2 ควรวิจัยและพัฒนาารูปแบบการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกภรณ์ เทสินทโชติ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาวิทยาลัย
นครราชสีมา. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ใน
พระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์, 27(2), 29-41.
- กรุณา พยัคฆชนม์. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการเป็นผู้มี
จิตอาสาสำหรับนักเรียน นักศึกษาระดับอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดมุกดาหาร
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2552). การออกแบบการเรียนการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2558). พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คุณาเพ็ญ กิ่งมิ่งแธ. (2552). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียน
บ้านหมากแข้ง พื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). อุดรธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จรัสศรี หะทะยัง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จุลลดา จุลเสวก. (2560). แนวทางการพัฒนาการใช้สื่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 11(1),
90-99.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง. นนทบุรี: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2558). การพัฒนาหลักสูตรทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์วิพรินท์.
- เดชพงษ์ อุ่นชาติ. (2556). การพัฒนาเว็บไซต์จัดหางาน. เชียงราย: มหาลัยราชภัฏเชียงราย
- เดโช แชนน้ำแก้ว. (2562). ความต้องการด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนและการส่งเสริมสื่อ
สนับสนุนการเรียนของนักศึกษาถนัดซ้าย: กรณีศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 3(2), 79-98.
- ทิพย์อนงค์ เลื่อนพุกวัฒน์. (2558). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการประเมินหลักสูตร.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ธงชัย คำปวง. (2561). *การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ*
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธัญลักษณ์ ประทุมสินธุ์. (2561). *การบริหารการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษา สู่การพัฒนา
ที่ยั่งยืน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บวร จันท์ธีระโรจน์. (2558). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ของนักเรียน โรงเรียนปายวิทยาคาร จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (การค้นคว้าแบบอิสระ
ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บวร จันท์ธีระโรจน์. (2558). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ของนักเรียน โรงเรียนปายวิทยาคาร จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญธรรม กิจปริดาภิสิทธิ์. (2543). *การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ศรีอนันต์
- เบญจมาศ กระตารัตน์. (2556). *ปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนวิทยาศาสตร์โรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. เลย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ปิยภรณ์ พุ่มแก้ว. (2558). *การพัฒนาครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้บนฐานความต้องการของ
ผู้เรียน. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 5(2), 49-59.*
- ปิยภรณ์ อัครลาวัฒน์. (2562). *การศึกษาค้นคว้าความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของ
ครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40*
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ผการัตน์ ไยทอง. (2560). *การศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างจิตท่าลักษณะ
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 12(4), 220-225.*
- พรชนก ศิริพฤกษ์พงษ์. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.*
วารสารมหาจุฬาริชาการ, 9(1), 145-163.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2557). *จิตวิทยาประยุกต์ในการบริหารธุรกิจและการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณอร อุชุภาพ. (2561). *การศึกษาและวิชาชีพครู = Education and Teaching Profession.*
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เพชรประภาร์ ชุมสาย. (2559). *การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภัทรา ไ้วอมราภรณ์. (2558). การศึกษาการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 10(3), 614-626.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- ภาวดี ธาราศรีสุทธิ. (2556). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มุกตมณี ศรีพงษ์เพริศ. (2561). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2558). *ความเป็นครู = Self-actualization for teachers*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วรัญญา มีรอด. (2564). รูปแบบการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การประเมินเป็นฐานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: การใช้ผลการทดสอบระดับชาติ. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วศินี รุ่งเรือง. (2562). การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 8(15), 51-62.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2556). *เทคนิคและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.
- วันเพ็ญ ระวิพันธ์. (2562). แนวทางการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการเรียนรู้ของครูตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 116-129.
- วิปศยา เขียวยา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วิมลมาศ พุรินทร์. (2558). การพัฒนาแบบวัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ในห้องเรียนระดับประถมศึกษา. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 10(4), 448-454.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สฎายุ อีระวณิชตระกูล. (2556). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา = Educational personnel management* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: กราฟิกริตี.

- สนธยา ส้ารวยผล. (2562). แนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารวิชาการแสงอีสาน*, 16(2), 178-191.
- สมเกียรติ สัจจรักษ์. (2563). การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเทศบาลปลูกปัญญาในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณ-วดี. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 11(2), 147-167.
- สมจิตร จันทร์ฉาย. (2557). *ตำราประกอบการสอนวิชา 1127102 การออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้ง กรู๊ป จำกัด.
- สมบัติ นพรัก. (2555). การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูและนักเรียนโดยใช้เครือข่ายวิจัยการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 14(3), 61-70.
- สมฤทัย ทองบุญน่ม. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะบรยากาศห้องเรียนเชิงบวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารราชพฤกษ์*, 18(3), 120-128.
- สลิลนา ภูมิพาณิชย์. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- สายสุนีย์ กลางประพันธ์. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นำนักเรียนส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). สกนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *คู่มือการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206/3ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560. สืบค้น 17 มีนาคม 2565, จาก <https://otepc.go.th/th/otepc03/news-otepc03/item/3474-2021-08-30-11-22-42.html>*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *หนังสือราชการที่ ศธ 0206.3/ว 3 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้น 10 เมษายน 2565, จาก https://otepc.go.th/th/content_page*

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *หนังสือราชการที่ ศธ 0806.3/ว 21 เรื่อง ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศ และผู้บริหารการศึกษา*. สืบค้น 20 มีนาคม 2565, จาก <https://otepc.go.th/th/otepc03/news-otepc03/item/3474-2021-08-30-11-22-42.html>
- สุกัญญา แซ่มซอย. (2559). กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 10(2), 84-96.
- สุขตา แดงสุวรรณ. (2558). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุมาลี ชัยเจริญ. (2558). *การออกแบบการสอน หลักการ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุมาลี สมใจ. (2556). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียนเคียวน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์เทจกรุงเทพ.
- อนุสร หงส์ขุนทด. (2558). การพัฒนารูปแบบการเรียนแบบห้องเรียนกลับด้านผ่านสื่อ 3 แบบ ด้านทักษะดนตรี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 26(2), 71-83.
- อเนก นาคเจริญ. (2554). *การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนนักศึกษากรณีศึกษา โรงเรียนธรรมาเทคโนโลยี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). *การศึกษายทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโว้ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัจฉรา จงดี. (2560). *การศึกษายทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2554). *หลักการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. นายชลธิ ศรีทิพมาศ
รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 2 สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
3. นางภริญญา ขาวพราย
ครูผู้สอนโรงเรียนตะพานหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครู ด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

1. นางสาววีรญา เมฆกระจาย
ครูผู้สอนโรงเรียนตะพานหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
2. นางสาวพรวนทอง ลาดปะละ
ครูผู้สอนโรงเรียนศรีสำโรงชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุโขทัย
3. ดร.ยุคลธร สังข์สอน
ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ชั้นตอนที่ 1



แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ของนางสาวสุดี งามุล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เซวณชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวสุดี งามุล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ระดับปริญญาตรี

สูงกว่าระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อสภาพการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนของโรงเรียนเรียนอิสระ 1 ระดับ โดยแต่ละระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	ระดับความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร						
1.	สามารถจัดทำและพัฒนาหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
2.	สามารถวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้					
3.	สามารถประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และผลการเรียนรู้					
4.	สามารถปรับปรุงยุคหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น					
ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้						
5.	สามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ของครูตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
6.	สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยปรับปรุงยุคให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
7.	สามารถออกแบบเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและวิธีการสอนของครู					
8.	สามารถออกแบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน					
9.	สามารถออกแบบวิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน					
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
10.	สามารถจัดสภาพการเรียนรู้ตามที่ครูกำหนดขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
11.	สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนได้เรียนรู้และทำงานร่วมกัน					

ข้อ	ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้าน การจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	ระดับความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
12.	สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้วิธีสอน เทคนิค การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม					
13.	สามารถใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้แต่ละครั้งได้เหมาะสมกับผู้เรียน					
14.	สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของ ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ					
ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้						
15.	สามารถเลือกหรือคัดสรร สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้					
16.	สามารถสร้าง สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้					
17.	สามารถพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้					
18.	สามารถใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
19.	สามารถใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการ เรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้					
20.	สามารถจัดบริการสื่อ เผยแพร่ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา					
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
21.	สามารถใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					
22.	สามารถใช้วิธีที่หลากหลายในการประเมินผู้เรียนตาม ความแตกต่างของผู้เรียน					
23.	สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียน					

ข้อ	ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	ระดับความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
24.	สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้					
25.	สามารถนำผลจากการวัดและประเมินผลใช้ประเมินความก้าวหน้า จุดเด่น จุดด้อยที่นักเรียนควรพัฒนา					
26.	สามารถนำผลจากการวัดและประเมินผลใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู					
27.	การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล					
28.	สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
29.	สามารถสังเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน					
30.	สามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งพัฒนาการเรียนรู้เพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน					
ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน						
31.	สามารถจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ เหมาะสมกับการเรียนรู้					
32.	ส่งเสริมให้นักเรียนจัดมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้					
33.	สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอน					
34.	มีความเข้าใจนักเรียน ยอมรับให้ความช่วยเหลือและกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียน					
ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน						
35.	สามารถกำหนดแนวทางในการอบรมและพัฒนาเพื่อบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่ดี และค่านิยมความเป็นไทยที่พึงงาม					

ข้อ	ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	ระดับความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
36.	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา เช่น ครูผู้สอน ครูประจำชั้น เป็นต้น					
37.	สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา					
38.	ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลก่อนการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน					
39.	สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เพื่ออบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน					

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

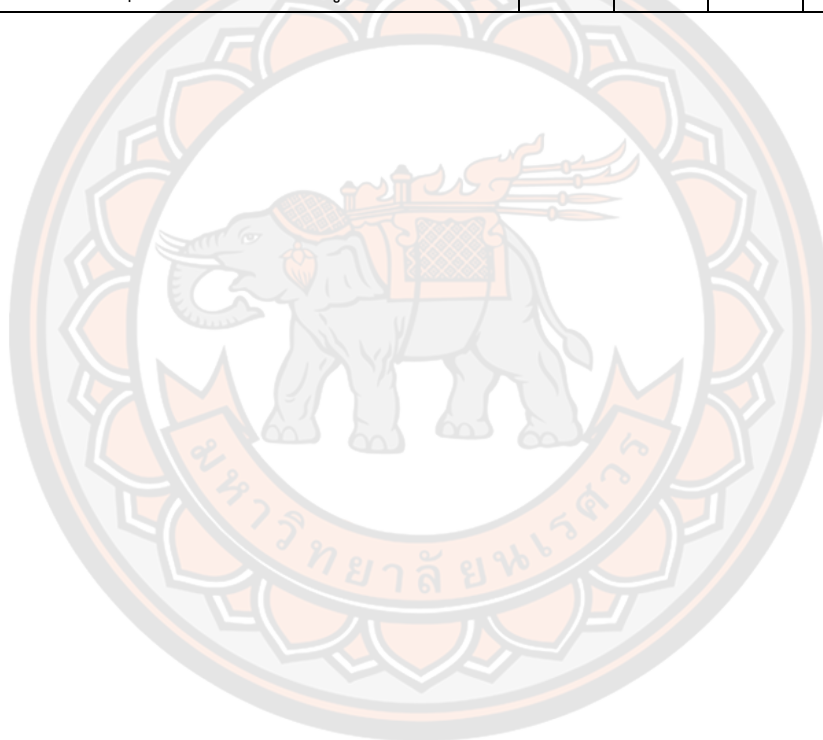
ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร					
1. สามารถจัดทำและพัฒนาหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. สามารถวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. สามารถประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. สามารถปรับปรุงยุคหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้					
5. สามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ของครูตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. สามารถออกแบบเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและวิธีการสอนของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. สามารถออกแบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. สามารถออกแบบวิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
10. สามารถจัดสภาพการเรียนรู้ตามที่ครูกำหนดขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหา และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนได้เรียนรู้และทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. สามารถใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละครั้งได้เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้					
15. สามารถเลือกหรือคิดสรร สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. สามารถสร้าง สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. สามารถพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. สามารถใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
19. สามารถใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. สามารถจัดบริการสื่อ เผยแพร่ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
21. สามารถใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. สามารถใช้วิธีที่หลากหลายในการประเมินผู้เรียนตามความแตกต่างของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25. สามารถนำผลจากการวัดและประเมินผลใช้ประเมินความก้าวหน้า จุดเด่น จุดด้อยที่นักเรียนควรพัฒนา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26. สามารถนำผลจากการวัดและประเมินผลใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28. สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
29. สามารถสังเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30. สามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหารวมทั้งการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน					
31. สามารถจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ เหมาะสมกับการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32. ส่งเสริมให้นักเรียนจัดมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33. สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34. มีความเข้าใจนักเรียน ยอมรับให้ความช่วยเหลือและกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน					
35. สามารถกำหนดแนวทางในการอบรมและพัฒนาเพื่อบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่ดี และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา เช่น ครูผู้สอน ครูประจำชั้น เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37. สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
38. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลก่อนการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39. สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการกิจกรรมต่างๆ ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เพื่ออบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร
เขต 2

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	39

ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้
ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการ
และแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA
ของนางสาวสุวดี งามุล นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นเรศวร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เขาวนชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร
เขต 2 ผลการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา
มาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

3. แบบสัมภาษณ์นี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์
PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

นางสาวสุวดี งามุล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....
- 1.2 วุฒิการศึกษา.....
- 1.3 ประสบการณ์ทำงาน.....
- 1.4 สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2565 เวลา.....น. ถึง.....น.
- 1.5 สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในประเด็นต่อไปนี้

1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านความสามารถปรับประยุกต์หลักสูตรรายวิชา หรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่นอย่างไร ($\bar{X}=4.13$)

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านความสามารถออกแบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร ($\bar{X}=4.33$)

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้วิธีสอน
เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างไร (\bar{X} =4.12)

4. ด้านการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านความสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา
และแหล่งเรียนรู้จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างไร (\bar{X} =4.24)

5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูด้านความสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ของผู้เรียนสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างไร (\bar{X} =4.21)

6. ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูให้สามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา รวมทั้ง
การพัฒนาการเรียนรู้เพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างไร ($\bar{X}=4.10$)

.....

.....

.....

.....

.....

7. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูให้สามารถจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม
น่าอยู่ เหมาะสมกับการเรียนรู้ได้อย่างไร ($\bar{X}=4.07$)

.....

.....

.....

.....

.....

8. ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคล
ก่อนการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนอย่างไร ($\bar{X}=4.02$)

.....

.....

.....

.....

.....