



รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก



ทะเนศ วงศ์นาม

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุซฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพล
ศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก"

ของ ทะเนศ วงศ์นาม

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์สิริรักษา บุญเอี่ยม)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังฉรา ศรีพันธ์)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษ์ อุดมรัตน์)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ว่าที่ร้อยตรี ดร.ทวีทรัพย์ เขยผักแว่น)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

| | |
|------------------------|--|
| ชื่อเรื่อง | รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก |
| ผู้วิจัย | ทะเนศ วงศ์นาม |
| ประธานที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์ |
| ประเภทสารนิพนธ์ | วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พัฒนศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565 |
| คำสำคัญ | สมรรถนะทางวิชาการ, การเรียนรู้แบบนำตนเอง, ครูพลศึกษา |

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (พื้นที่จังหวัดพิษณุโลก) ตามขนาดของโรงเรียน โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 15 คน ได้มาจากการการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของครูพลศึกษายังขาดองค์ความรู้ในด้านทักษะทางวิชาการ เพราะขาดแสวงหาแหล่งเรียนรู้ และยังพบปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาขั้นตอนและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกขึ้น จากการพัฒนา พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับครูพลศึกษา ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบในการวางแผนการพัฒนาครูทุกกลุ่มสาระให้มีองค์ความรู้ทางวิชาการสามารถเรียนรู้และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตามขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำองค์ความรู้มาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และครูผู้สอนก็มีสมรรถนะความเป็นครูสูงขึ้นในทุกมิติ สอดคล้องกับสมรรถนะทางวิชาการของครูพลศึกษา ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการสอน 2) สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ 3) สมรรถนะครูพลศึกษา ทำให้ครูพลศึกษาเกิดการพัฒนาตนเอง และนำองค์ความรู้สมรรถนะวิชาการไปพัฒนาเพื่อสร้างกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น ด้วย “รูปแบบการ

พัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
จังหวัดพิษณุโลก” หรือ PALA Model



| | |
|-----------------------|--|
| Title | DEVELOPMENT MODEL OF ACADEMIC COMPETENCE THROUGH SELF-DIRECTED LEARNING OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS FOR HIGH SCHOOL IN PHITSANULOK PROVINCE |
| Author | Thanet Wongnam |
| Advisor | Assistant Professor Atchara Sriphan, Ph.D. |
| Academic Paper | Ed.D. Dissertation in Development Education - (Type 2.1), Naresuan University, 2022 |
| Keywords | Academic competency, Self-directed learning, Physical education teachers |

ABSTRACT

This research is a qualitative research study with the objectives of 1) To study the current situation and problems of academic competency development by self-directed learning of secondary school physical education teachers in Phitsanulok Province. Secondary schools in Phitsanulok Province The research areas were schools under Phitsanulok Secondary Educational Service Area Office, Uttaradit (Phitsanulok province) according to school size. A group of 15 informants was obtained by purposive selection. Research tools for interview questions The results showed that The current state of physical education teachers still lacks knowledge in terms of academic skills. because of the lack of seeking a source of learning There were also problems in developing academic competency by self-directed learning of teachers. Lack of promotion from various agencies The researcher, therefore, developed a process and a self-led learning academic competency development model for secondary school physical education teachers in Phitsanulok Province. From the development found A model for developing academic competency through self-led learning of physical education teachers. The research developed is very useful for physical education teachers who can be a model for planning the development of teachers in all subject areas to have a body of academic knowledge. Able to learn and seek learning resources on their own According to the development of academic

competency by self-directed learning of secondary school physical education teachers in Phitsanulok Province Resulting in the use of knowledge to develop the teaching and learning process to benefit the students. And teachers have higher teacher competencies in all dimensions. This was consistent with the academic competencies of physical education teachers, namely 1) teaching competencies, and 2) leadership competencies. 3) Performance of physical education teachers makes physical education teachers self-improvement And use the body of knowledge and academic competency to develop to create learning and teaching activities that are more in line with the current changes in the Phitsanulok Province” or PALA Model



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาเป็นທີ່ปรึกษา พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสอบวิทยานิพนธ์ อันประกอบไปด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์สิริรักษา บุญเยี่ยม ประธาน กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษ์ อุดมรัตน์ และว่าที่ ร้อยตรี ดร.ทวีทรัพย์ เขยผักแว่น ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า

ขอบพระคุณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ที่ดูแลการทำวิจัย ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นอย่างดี ในการสร้างเครื่องมือวิจัยที่มีความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูลจนทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วง

ขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุดรดิตถ์ เป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด พิษณุโลก ที่ทุกท่านให้ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีในการเข้าไปทำวิจัย และเก็บข้อมูลสำหรับการทำการวิจัยในครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ของผู้วิจัยที่ให้อำนาจใจและให้การสนับสนุน ในทุก ๆ ด้าน อย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัย ขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการ ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในกลุ่มวิชาสังคมศึกษาของวิทยาลัยต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาในประเทศไทย และผู้ที่สนใจบ้างไม่มากก็น้อย

ทะเลศ วังศันาม

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ค |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| ประกาศคุุณูปการ..... | ช |
| สารบัญ..... | ซ |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญรูปภาพ..... | ฎ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| คำถามการวิจัย..... | 9 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 9 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 9 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 11 |
| ประโยชน์ของการวิจัย..... | 12 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 13 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู..... | 14 |
| แนวคิดเกี่ยวข้องกั้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู..... | 54 |
| การเรียนรู้แบบนำตนเอง..... | 74 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 87 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 90 |

| | |
|--|-----|
| วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนประจำอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก | 90 |
| วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก | 93 |
| บทที่ 4 ผลการวิจัย | 99 |
| ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนประจำอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก | 99 |
| รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก | 149 |
| บทที่ 5 บทสรุป | 159 |
| สรุปผลการวิจัย | 159 |
| อภิปรายผลการวิจัย | 164 |
| ข้อเสนอแนะ | 167 |
| บรรณานุกรม | 169 |
| ภาคผนวก | 175 |
| ประวัติผู้วิจัย | 202 |

สารบัญตาราง

หน้า

| | | |
|---------|--|-----|
| ตาราง 1 | สรุปผลสภาพปัจจุบันและปัญหาสมรรถนะทางวิชาการของครูพลศึกษา..... | 148 |
| ตาราง 2 | แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก | 156 |



สารบัญรูปภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพ 1 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown and Moberg..... | 59 |
| ภาพ 2 รูปแบบที่มีสมรรถภาพ..... | 61 |
| ภาพ 3 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์..... | 62 |
| ภาพ 4 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล..... | 63 |
| ภาพ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 89 |
| ภาพ 6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... | 98 |
| ภาพ 7 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้านความต้องการของตนเองในด้านการพัฒนาวิชาการ | 106 |
| ภาพ 8 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของตนเอง..... | 109 |
| ภาพ 9 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้านการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ของครูพลศึกษา..... | 114 |
| ภาพ 10 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้านการประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเอง..... | 117 |
| ภาพ 11 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา | 120 |
| ภาพ 12 ขั้นตอนการพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก..... | 151 |
| ภาพ 13 “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก” หรือ PALA Model..... | 152 |
| ภาพ 14 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ตาม PALA Model..... | 154 |
| ภาพ 15 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก..... | 157 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการให้และการรับความรู้ประสบการณ์ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ การสร้างจิตสำนึก การเพิ่มพูนทักษะ การทำความเข้าใจให้กระจ่าง การอบรมปลูกฝังค่านิยม การถ่ายทอดศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมของสังคม เพื่อให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามทางสติปัญญา มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถที่เหมาะสมสำหรับการประกอบอาชีพ มีค่านิยมที่ดี และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และที่สำคัญการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง การศึกษาจะช่วยยกระดับคุณภาพประชากรของชาติให้มีคุณภาพ สอดคล้องตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศ (สมหมาย ปวะบุตร, 2558, น. 7) ดังนั้นการศึกษาก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศชาติและผู้ที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน จึงเป็นบุคลากรที่สำคัญของการศึกษาในประเทศไทยนั่นก็คือ “ครู” กล่าวอีกในนามหนึ่ง ครู คือ “พ่อพิมพ์และแม่พิมพ์ของชาติ” สำนักงานราชบัณฑิตยสภา กล่าวถึงคำว่า “ครู” ว่ามาจากคำภาษาบาลี คือ ครุ ซึ่งแปลว่า หนัก หรือ ผู้ที่มีความประพฤติน่าเคารพ ผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ครูเป็นผู้อบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริม พัฒนาประสบการณ์และความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ดีงามให้แก่ลูกศิษย์อย่างเต็มกำลังความสามารถและเป็นต้นแบบหรือตัวอย่างที่ดีให้กับลูกศิษย์ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2553)

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้ (Literacy) เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติและการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงเป็นผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลได้ ประการสำคัญ คือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อม ๆ กันกับผู้เรียนในขณะเดียวกัน (นวพร ชลารักษ์, 2558) ด้วยเหตุนี้ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 โดยทักษะที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ที่มุ่งเน้น

ความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียน การสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันทางสังคมค่อนข้างสูง ส่งผลต่อการปรับตัวให้ทัดเทียมและเท่าทันกับ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในบริบททางสังคมในทุกมิติรอบด้าน ดังนั้น การเสริมสร้างองค์ความรู้ (Content Knowledge) ทักษะเฉพาะทาง (Specific Skills) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Expertise) และสมรรถนะของการรู้เท่าทัน (Literacy) จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ต้องเกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน การจัดการ การเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จริงในสิ่งที่เรียน (Mastery learning) อันเนื่องมาจากความรู้ในยุค เจเนอเรชันแอลฟามีจำนวนมาก (big data) ในโลกออนไลน์ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูล จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการเรียนรู้ในยุคเจเนอเรชันแอลฟา การรู้จริงในสิ่งที่เรียนไม่เพียงแต่จะ หมายถึงความรู้จริงในเชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการรู้จริงในสิ่งที่จำเป็นต้องรู้และทักษะที่พึงมี ในการใช้ชีวิต ในศตวรรษที่ 21 หรือยุคสมัยของเจเนอเรชันแอลฟา ซึ่งการปรับตัวของครูให้สอดคล้อง กับผู้เรียน ในยุคสมัยเจเนอเรชันแอลฟา (Adaptability) ความรู้บน cloud เป็นหัวใจของการศึกษา ยุคใหม่ เมื่อผู้เรียนต้องการข้อมูลใด ๆ ก็สามารถสอยความรู้ลงมาอย่างง่ายดายผ่านสมาร์ทโฟนที่มีอยู่ คลังทางปัญญาเกิดขึ้นผ่านเทคโนโลยีผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้ และ กระบวนการเรียนรู้หรือค้นคว้าหาความรู้มีความสำคัญกว่าหลักสูตร ทั้งนี้เพราะหลักสูตรเป็นเหมือน ข้อกำหนดที่แน่นอน ในขณะที่ความรู้ปัจจุบันสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและตลอดเวลา อีกทั้งการเตรียมความพร้อมของครู (Readiness for global change) สำหรับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านของผู้เรียนที่เป็นผู้เรียนในยุคของเจเนอเรชันแอลฟา ด้านรูปแบบการสอน และหลักสูตร ควรเปลี่ยนเป็นการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม หรือผลิตภาพใหม่ หรือ Education 4.0 ตามที่ กล่าวข้างต้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของโลกในยุค ศตวรรษที่ 21 ที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ และที่สำคัญคือทักษะการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี สารสนเทศและสื่อดิจิทัล (Technology literacy skills) โดยครูควรใช้ประโยชน์จากความเจริญ รุดหน้าของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในยุคเจเนอเรชันแอลฟาเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียน การสอน อาทิ ออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นความสนใจในระหว่างการเรียน การสอนของผู้เรียนเจเนอเรชันแอลฟาด้วยเทคนิคการสอนที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลัก รวมถึง ใช้เทคโนโลยีในเรื่องของการวัดและประเมินผลแบบออนไลน์

นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้กำหนดเป็นนโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษา ครอบคลุมถึงความสำคัญยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย การพัฒนาช่วงวัยเรียน/

วัยรุ่น การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ ที่หลากหลาย และประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

โดยยึดกรอบการปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับ วิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีจุดเน้นการจัดการศึกษาที่สำคัญ นั่นก็คือ การจัดการเรียนรู้ Digital และใช้ Digital เป็นเครื่องมือการเรียนรู้จากแนวคิดของครูยุคใหม่ที่ได้กล่าวมาข้างต้น พบว่า เป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 นี้ ซึ่งครูจะต้องมีความรู้ความสามารถในด้าน การใช้เทคโนโลยีมาประกอบการเรียนการสอน ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับตัวให้เข้ากับการเรียนรู้ ให้เท่าทัน ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงและต้องพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามีบทบาทอย่างมากในวงการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถ ชี้นำและส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา ยิ่งไปกว่านั้น ครูไทยในอนาคตยังต้องมีความรู้จริงในเรื่องที่สอน มีเทคนิควิธีการให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งสามารถ จัดกิจกรรมเชื่อมโยงความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก ฝึกให้นักเรียนทำงานเป็นทีม เป็นนักร้องแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และแสดงออกซึ่งความรักและความห่วงใยต่อนักเรียน ทั้งนี้กระบวนการเรียนการสอนดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้ ถ้าทุกภาคส่วนช่วยกัน หาทางลดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาครู ซึ่งแนวทางและความเป็นไปได้ในการพัฒนาครู ในศตวรรษที่ 21 นั้น ต้องดำเนินการทั้งด้านนโยบายและด้านการพัฒนาตนเองของครูควบคู่กันไป + จึงจะทำให้ครูเป็นครูยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง (ภาสกร เรืองรอง, 2557)

มาตรฐานวิชาชีพครูสุศึกษาและพลศึกษาเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพ พึงประสงค์ ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุศึกษาและพลศึกษา ในสถานศึกษาทั่วประเทศการศึกษาขั้นพื้นฐานตามปรัชญาและแนวคิดหลักทั่วไป ครูสุศึกษาควรมี ความรู้ความสามารถในการจัดสิ่งแวดล้อมทางสุขภาพในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนสุศึกษา ส่วนครูพลศึกษาควรมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้พลศึกษาในชั้นเรียนการจัดการแข่งขัน กีฬาภายในโรงเรียน การจัดแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียน การจัดกิจกรรมนันทนาการและการจัด กิจกรรมพลศึกษาสำหรับเด็กพิเศษและควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (เอมอชฌา วัฒนบุรานนท์, 2550)

นอกจากนั้น การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูพลศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โดยประยุกต์ใช้การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกับการสอนแบบเสริม ศักยภาพ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับองค์ประกอบ ของสมรรถนะครูพลศึกษา และสังเคราะห์ออกมาเป็นสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านความรู้วิชาการ การจัดการเรียนการสอน และทักษะ

ทางการกีฬา 2) ด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งกับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และผู้บริหาร 4) ด้านการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล 5) ด้านการพัฒนาตนเองในความเป็นครูพลศึกษา และ 6) ด้านการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียน และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง การเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับจุดเน้นในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่เน้นการจัดการเรียนรู้ Digital และใช้ Digital เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ในการศึกษาเกือบทุกระดับชั้น นอกจากนี้ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องรู้หลักการและมีความสามารถที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความสามารถในการเคลื่อนไหวร่างกาย (อัสรี สะอิตี, 2562)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาทของครูครั้งสำคัญ จากเดิมที่ครูเป็นศูนย์กลางการจัดการเรียนการสอน สู่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้าถึงข้อมูลความรู้และเรื่องราวต่าง ๆ ที่ผู้เรียนสามารถค้นคว้าเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองครูจึงไม่ใช่ผู้รู้ของผู้เรียนอีกต่อไป ครูจึงต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอน (teacher) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (facilitator) โดยเน้นให้ผู้เรียนมีวิถีหาความรู้ในโลกแห่งความรู้ อันมากมายมหาศาลที่ไม่อาจเรียนรู้ได้หมดการที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการสอนนักเรียนผ่านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา ครูจะต้องเป็นผู้ออกแบบการเรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างแท้จริง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (เจริญ ภูวิจิตร, 2560) ดังนั้น เพื่อให้การเรียนการสอนพลศึกษาในปัจจุบันสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ ครูพลศึกษาในปัจจุบันจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้ครบทุกด้าน

นอกจากนั้น แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2566-2570) ได้มีการส่งเสริมด้านกีฬา ประกอบด้วย 4 เป้าประสงค์หลัก ได้แก่ 1) ประชาชนทุกกลุ่ม (เด็ก เยาวชน และประชาชน) มีการออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ภายในปี 2570 2) นักกีฬาผู้แทนของไทยประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ โดยอยู่ในอันดับ 6 ในระดับเอเชีย ในรายการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกเกมส์ กีฬาพาราลิมปิกเกมส์ กีฬาเอเชียนเกมส์ และกีฬาเอเชียนพาราเกมส์ ภายในปี 2570 3) บุคลากรด้านการกีฬาทั่วประเทศได้รับการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี 4) อุตสาหกรรมกีฬามีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและมีมูลค่าอัตราการเติบโตโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของประเทศ (กรมพลศึกษา, 2566)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่า รัฐบาลไทยได้เล็งเห็นประโยชน์ของการกีฬาและตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการเล่นกีฬา จึงได้ทำการส่งเสริมทางด้านกีฬาไทยด้วยดีเสมอมา เพราะนอกจากจะเป็นการออกกำลังกายแล้วยังทำให้ร่างกายสดชื่นแข็งแรงการกีฬายังเป็นเครื่องช่วย

ผ่านคลายความเครียด ช่วยปรับปรุงในด้านความคิด และอุปนิสัยให้ประชาชนในชาติเป็นผู้มีความเสียสละ รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัยและมีความสามัคคีต่อกัน โดยสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กล่าวถึงรายวิชาการเรียนการสอนของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาไว้ว่า สุขศึกษาและพลศึกษาเป็นการศึกษาด้านสุขภาพมีเป้าหมาย เพื่อการดำรงสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล ครอบครัว และชุมชนให้ยั่งยืน ซึ่งรายวิชาพลศึกษานั้น เป็นการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กิจกรรมการเคลื่อนไหว การออกกำลังกาย การเล่นเกมและกีฬาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาโดยรวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา รวมทั้งสมรรถภาพเพื่อสุขภาพและกีฬา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) บทบาทและความสำคัญของวิชาพลศึกษาได้ถูกระบุไว้ในหลักสูตรการศึกษาของประเทศไทยทั้งในอดีตและปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษา พุทธศักราช 2551 ที่สถานศึกษานำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน (ผกาวิไล สะเกาคำ, 2558)

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาพลศึกษานั้น ครูผู้สอนวิชาพลศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญและเป็นผู้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดและดำเนินการจัดโปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียน สถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้อ และการประเมินผลการเรียนรู้ในโรงเรียนทุกโรงเรียน ครูพลศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในหลักการและทฤษฎีทางพลศึกษาอย่างลึกซึ้งและถูกต้อง มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย สามารถบูรณาการการสอนวิชาพลศึกษาเข้ากับรายวิชาอื่น ๆ ได้มีทักษะในด้านกีฬาไทยและกีฬาสากล และสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนนักศึกษาและเยาวชนไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬาและนันทนาการได้ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูพลศึกษา จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาพลศึกษาในโรงเรียน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ 2559 ได้กล่าวสรุปถึงการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อยกระดับคุณภาพครูสู่มาตรฐานวิชาชีพไว้ว่า เป็นการพัฒนาที่ครูได้ฝึกฝนตนเองในสภาวะของการปฏิบัติงานปกติ สร้างโอกาสให้ครูได้ทำกิจกรรมตามความถนัด ความสนใจ ด้วยวิธีการต่าง ๆ หลากหลาย ครูจะแสดงบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพและสมรรถภาพของครูให้เป็นครูที่ดีและประสบความสำเร็จในวิชาชีพครูสามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธีการ ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพและสมรรถภาพของครูโดยหน่วยงานกลาง 2) การพัฒนาศักยภาพและสมรรถภาพของครูโดยสถานศึกษา เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างเป็นกระบวนการและเป็นระบบมีกิจกรรมต่าง ๆ และอีกวิธีการหนึ่ง คือ 3) การพัฒนาศักยภาพและสมรรถภาพตนเองของครู เป็นการฝึกฝนที่ครูเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง

ตามศักยภาพ จุดเด่นจุดด้อยและโอกาสของตน โดยสามารถเรียกวิธีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถภาพของวิชาชีพครู ตามแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ทางการศึกษาในลักษณะนี้ คือ การเรียนรู้แบบนำตนเอง(Self-Directed Learning)

สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องประยุกต์ใช้การอำนวยความสะดวก สะดวกในการเรียนรู้ ร่วมกับการสอนแบบเสริมศักยภาพ ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษา และสังเคราะห์ออกมาเป็นสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความรู้วิชาการ การจัดการเรียนการสอน และทักษะทางการกีฬาครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการ ปรัชญาและหลักการพลศึกษา รวมถึงเนื้อหาความรู้ด้านพลศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้จักประเมินผลและปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์และนำมาพัฒนาตนเอง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างมีเหตุผล 3) ด้านการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งกับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และ ผู้บริหาร ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ทั้งกับนักเรียนที่ สามารถทำให้นักเรียนเกิดความไว้วางใจ และสนใจที่จะเรียนรู้ กับผู้ปกครองที่สามารถเข้าถึงและแลกเปลี่ยน ข้อมูลส่วนตัวนักเรียนกับเพื่อนครู ที่จะช่วยกันทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียน 4) ด้านการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัล ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้จักการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในการสืบค้นความรู้ใหม่ 5) ด้านการพัฒนาตนเองในความเป็นครูพลศึกษา ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ สามารถจัดกิจกรรมโดยวิธีต่าง ๆ อย่างหลากหลายที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ใช้เทคนิควิธีสอนวิธีการเรียนรู้รูปแบบการสอนหรือกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายตามความเหมาะสมของผู้เรียน 6) ด้านการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียน และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้จักยอมรับถึงความแตกต่างของเด็กยุคก่อนศตวรรษที่ 21 กับเด็กในยุคศตวรรษที่ 21 สามารถปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 (อัสนี สะอิตี, 2562)

ครูพลศึกษา เป็นบุคลากรทางการศึกษาอีกวิชาชีพหนึ่งซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา โดยการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริม สนับสนุน ให้การช่วยเหลือผู้เรียนในการเล่นกีฬาและนันทนาการอย่างเป็นระบบ ในการพัฒนาการกีฬาอย่างมีทิศทางเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อวงการกีฬาและการศึกษาของประเทศไทย (มัชฌิมา คำสุวรรณ และคณะ, 2561) เนื่องจากนักเรียน นักศึกษา และเยาวชนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ายิ่งของประเทศชาติ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นจะต้องพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมควบคู่กันไป ซึ่งกิจกรรมทางด้านพลศึกษาและทางกีฬานับเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมมากที่สุดที่สามารถนำมาบูรณาการ ทุกส่วนเข้าด้วยกันอย่างลงตัว รัฐบาลได้

กำหนดนโยบายด้านการกีฬาไว้อย่างชัดเจนมากโดยมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมให้ประชากรภายในประเทศ ออกกำลังกายด้วยการเล่นกีฬาตามความถนัด ตามความสมัครใจ และกระทำอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจ ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมความมีระเบียบ วินัย มีน้ำใจนักกีฬามีความสามัคคีและปรองดอง สามารถอยู่ร่วมกันในสังคม ตลอดจนใช้กิจกรรมกีฬา เป็นเครื่องมือในการลดปัญหาสังคม และส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา ทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย ทุกพื้นที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เพื่อก้าวไปสู่การเป็นนักกีฬาในระดับ ท้องถิ่น ในระดับชาติและในระดับนานาชาติอย่างมีคุณภาพ (กรมพลศึกษา, 2560)

การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-Directed Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้โดยตนเองในการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นการเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ของตนเอง และความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติ และการประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นเฉพาะบุคคลและการพัฒนาการเรียนรู้ ในระหว่างการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจจะ ได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ได้ ผู้เรียนสามารถฝึกฝนตนเองให้พึงพาและพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน สามารถกระตุ้นความต้องการที่จะเรียนรู้ และช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่าง มีจุดหมายอันจะส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้ดี ได้มากขึ้นและสามารถจดจำได้ยาวนาน รวมทั้งสามารถนำ ความรู้ที่ได้เรียนไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น ซึ่งปัจจุบันการเรียนรู้แบบนำตนเองนั้นมีรูปแบบการเรียน ที่หลากหลายที่ เช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นการดำเนินการให้ผู้เรียนรู้เกิด การเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยให้ผู้เรียนแบบโปรแกรมในเรื่องนั้นด้วยตนเอง บทเรียนแบบนี้นำเสนอ เนื้อหาสาระที่ละเอียดขั้นตอนย่อย ๆ ที่มีความต่อเนื่องไปตามลำดับ ซึ่งเรียกกันว่า เฟรม Frame และ มีการถามให้ผู้เรียนตอบสนอง และตรวจสอบผลการตอบสนองของตนเองได้ว่าถูกหรือผิด เมื่อเรียน จบผู้เรียนสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและทราบผลการเรียนรู้ของตนเองได้ทันที

การพัฒนาการศึกษาของชาติเป็นเรื่องที่สังคมต้องให้ความสนใจและช่วยกันหาทางออก โดยปัญหาทางการศึกษาที่สำคัญก็คือ ปัญหาด้านครู (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2556) จึงต้องวางแผน เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทวิถีของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนเพื่อพัฒนา สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลัง มุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อนำประเทศไทย ก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ที่ผ่านมามีทำให้ทราบปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครู และ แนวทางการส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครู ประกอบด้วย 1) ภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน การทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน จะทำ

ให้ครูมีเวลาเตรียมการสอนและมีสมาธิในการสอนน้อยลง ซึ่งโรงเรียนในประเทศไทยให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อื่น เช่น พัสตุ บุคคล ชุรการ ฯลฯ จนทำให้ประสิทธิภาพการสอนลดลง 2) จำนวนครูไม่เพียงพอ สอนไม่ตรงกับวุฒิ กำหนดตราบก้าลังที่ไม่เหมาะสม ใช้อัตราส่วนของจำนวนนักเรียนต่อจำนวนครูเป็นเกณฑ์ โดยไม่คำนึงถึงจำนวนห้องเรียนนั้น ส่งผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพการสอนของครู 3) ขาดทักษะทางด้านไอซีที โดยครูจำนวนมากยังขาดทักษะด้านนี้ จึงทำให้รับรู้ข้อมูล หรือมีแหล่งค้นคว้าข้อมูลน้อยกว่านักเรียน นอกจากนี้สื่อการสอนที่มีแค่หนังสือหรือตำราอาจตอบสนองการรับรู้และความต้องการของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ไม่เต็มที่ 4) ครูรุ่นใหม่ขาดความเชี่ยวชาญในการสอนทั้งทางวิชาการและคุณลักษณะความเป็นครู ความเอาใจใส่ต่อเด็กลดลง ขาดประสบการณ์ ขณะที่ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัว ให้เข้ากับลักษณะของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป ไม่ปรับวิธีการสอน ไม่ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเสริมการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ 5) ครูสอนหนักส่งผลให้เด็กเรียนมากขึ้น ผลการทดสอบระดับชาติที่ไม่เป็นที่น่าพอใจ ทำให้ครูแก้ปัญหาโดยยังคงยึดวิธีการสอนแบบเดิม พยายามสอนเนื้อหาให้มากขึ้น ใช้เวลาสอนมากขึ้น เพื่อหวังให้นักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้เด็กต้องใช้เวลาเรียนในห้องเรียนมาก ซึ่งจะเห็นได้จากผลการสำรวจของ UNESCO [23] ที่เด็กไทยใช้เวลาเรียนในห้องเรียนเฉลี่ย มากกว่าประเทศเพื่อนบ้าน 6) ขาดอิสระในการจัดการ ครูยังคงต้องปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งนโยบายเหล่านั้นไม่ได้ถูกต้องและดีเสมอไป เช่น การเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้คือ นักเรียนที่เรียนภาษาอังกฤษ 15 ปี แต่ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ เป็นต้น (ภาสกร เรืองรอง, 2557) สอดคล้องกับการศึกษาโลกในศตวรรษที่ 21 การศึกษาเป็นหนึ่งในรากฐานสำคัญเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คน ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมโดยรวมให้ดีขึ้น จึงไม่น่าแปลกที่ทุกองค์การทั้งในระดับโลก ระดับประเทศ และระดับท้องถิ่นต่างเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนเรื่องการศึกษา ในระดับโลก องค์การสหประชาชาติ (UN) ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ 2030 (Sustainable Development Goals: SDGs) ข้อที่ 4 ว่าด้วยการส่งเสริมการศึกษาที่เท่าเทียม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2564)

จากสาเหตุที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก โดยเริ่มจากการศึกษาถึงสภาพปัจจุบัน สร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการสำหรับครูพลศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกมีการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองหรือไม่อย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกมีลักษณะเป็นอย่างไรและมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก มีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความรู้วิชาการ การจัดการเรียนการสอน และทักษะทางการกีฬา 2) ด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และผู้บริหาร 4) ด้านการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัล 5) ด้านการพัฒนาตนเองในความเป็นครูพลศึกษา และ 6) ด้านการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนและยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง การเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21

1.2 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของรูปแบบมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ และแนวคิด 2) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของรูปแบบ 3) ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4) กระบวนการจัดการ 5) เทคโนโลยี และ 6) สภาพแวดล้อม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่การวิจัยจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (พื้นที่จังหวัดพิษณุโลก) จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนสูงสุดของแต่ละขนาดโรงเรียน ดังนี้

- 2.1 กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2.2 กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง
- 2.3 กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่
- 2.4 กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

3.1 ผู้ให้ข้อมูลในศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย

- 3.1.1 กลุ่มที่ 1 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน
- 3.1.2 กลุ่มที่ 2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 4 คน
- 3.1.3 กลุ่มที่ 3 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 4 คน

3.2 ผู้ให้ข้อมูลในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย

3.2.1 กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิจากผู้ประกอบวิชาชีพครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ พลศึกษาระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 1 คน

3.2.2 กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิจากผู้บริหารหรือผู้แทนผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 1 คน

3.2.3 กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาผลิตวิชาชีพครู สาขาวิชา ทางด้าน สุขศึกษาและพลศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง ในเขต พื้นที่จังหวัดพิษณุโลก (มหาวิทยาลัยนเรศวร/มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม) จำนวน 2 คน

3.3 ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

- 3.3.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน
- 3.3.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 4 คน
- 3.3.3 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 4 คน
- 3.3.4 ผู้บริหารหรือผู้แทนผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 1 คน

3.3.5 ผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษาผลิตวิชาชีพครู สาขาวิชาทางด้านสุขศึกษาและ พลศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกปีการศึกษา 2565 ตามแผนการดำเนินการ ดังนี้

| การดำเนินการ | 2565 | | | | | | | | 2566 | | | | |
|--|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|--|
| | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | |
| 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก | | | → | | | | | | | | | | |
| 2. สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก | | | | | | → | | | | | | | |
| 3. ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก | | | | | | | | | → | | | | |
| 4. สอบวิทยานิพนธ์และดำเนินการส่งเล่มฉบับสมบูรณ์ | | | | | | | | | | | → | | |

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และเจตคติ ในการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนและทักษะทางการกีฬา การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งกับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และผู้บริหาร การรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัล การพัฒนาตนเองในความเป็นครูพลศึกษา ให้เข้ากับนักเรียน และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ โดยสามารถวัดผลประเมินผลของสมรรถนะนั้นได้

การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านความรู้วิชาการ การจัดการเรียนการสอน และทักษะทางการกีฬา 2) ด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และผู้บริหาร 4) ด้านการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัล 5) ด้านการพัฒนาตนเองในความเป็นครูพลศึกษา และ 6) ด้านการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียน และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง การเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึง การให้ผู้เรียนวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ เป้าหมายในการเรียนรู้ การเลือกวิธีการเรียนรู้ แหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ โดยได้รับความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำจากที่ปรึกษา

ในการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนและทักษะทางการกีฬา การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งกับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และผู้บริหาร การรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัล การพัฒนาตนเองในความเป็นครูพลศึกษา ให้เข้ากับนักเรียน และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จตลอดกระบวนการดังกล่าวจนสำเร็จตามเป้าหมาย

ครูพลศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักในการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนกลุ่มสาระสุขศึกษา และพลศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก
2. สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สถาบันการศึกษาสามารถนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู

- 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู
- 1.2 กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู
- 1.3 สภาพปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู
- 1.4 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
- 1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู

- 2.1 ความหมายของรูปแบบ
- 2.2 ประเภทของรูปแบบ
- 2.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 2.4 การสร้างรูปแบบและพัฒนารูปแบบ
- 2.5 รูปแบบการพัฒนาครู

3. การเรียนรู้แบบนำตนเอง

- 3.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง
- 3.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้แบบนำตนเอง
- 3.3 รูปแบบของการเรียนรู้แบบนำตนเอง
- 3.4 ลักษณะของการเรียนรู้แบบนำตนเอง
- 3.5 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบนำตนเอง
- 3.6 กระบวนการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู

ความหมายของสมรรถนะ

ราชบัณฑิตยสถาน (2531) สมรรถนะหรือบางครั้งอาจใช้แทนด้วยคำว่า สมรรถภาพ ซึ่งมีความหมายตรงกันใน ภาษาอังกฤษว่า Competency มีความหมายดังนี้คือ สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ มีความหมายว่า มีคุณสมบัติเหมาะสมแก่การจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

McClelland (1993) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

Butter (1978) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นความสามารถที่จะปฏิบัติกิจกรรมเฉพาะได้ตามเกณฑ์มาตรฐานหรือเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ทักษะและความรู้เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับสมรรถนะ

Katz, & Green (1992) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ระดับความชำนาญและมีความหมายรวมถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม

McAschan (1979; Alspach, 1984) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็น ความรู้ ทักษะ การปฏิบัติ และเจตคติที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพึงมีในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และสามารถแสดงออก ให้เห็นพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ และการกระทำ

Good (1973) กล่าวถึงสมรรถนะว่า สมรรถนะคือความสามารถอย่างหนึ่งในการนำเอาหลักการและเทคนิคในสาขาวิชานั้น ๆ มาประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์จริง เพื่อทำงานและแก้ปัญหาอย่างได้ผล

दन्य तेयनपुठ (2543, น. 56-57) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึงกลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548, น. 5) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ซึ่งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546, น. 37) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงความสามารถหรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้น ๆ ต้องการและไม่ได้หมายถึงเฉพาะพฤติกรรมแต่จะมองลึกไปถึงความเชื่อ ทศนคติ อุปนิสัยส่วนลึกของตนด้วย

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547, น. 33) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ระดับของความสามารถ ในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เพื่อการปฏิบัติงาน ให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร

ธีรพจน์ ภูริ โสภณ (2549, น. 14) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมนิสัยที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

วรรณดา ตั้งสุภกิจกำจร (2549, น. 10) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็น สิ่งที่จะส่งผลถึงความสำเร็จในงาน หรือประสิทธิภาพมากหรือน้อยของงานนั้น ๆ

อรรถศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549, น. 6) สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ สมรรถนะความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และเจตคติ ในการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ โดยสามารถวัดผลประเมินผลของ สมรรถนะนั้นได้

ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะ มีความสำคัญหลายประการ สะท้อนจากทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ อรัญ โสทธิพันธ์ (2550, น. 69) ระบุว่า ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจการพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปี ก็ตามทันเพราะหาซื้อได้ ดังนั้น สมรรถนะ Competency จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้ง ความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสม กับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ใช้ปฏิบัติงานทราบถึง ระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วย ตนเองมากขึ้น ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 4) ได้มีการกำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐานการปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดคุณภาพ

ในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานดังกล่าวจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่า เป็นบริการที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้มีวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีสมรรถนะ ด้านความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งองค์กรจะต้องค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำเนินภารกิจของบุคลากรให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพและค้นหาเทคนิควิธีการในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร

วิทยา จันทรศิริ (2551, น. 45) ได้จำแนกความสามารถของมนุษย์เป็น 3 ลักษณะ คือ ความสามารถที่แสดงถึงความรู้ (Knowledge) ความสามารถที่แสดงออกมาเป็นทักษะ (Skill) และลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ (Attributes) ซึ่งถ้ารวมกันอยู่ในตัวของบุคคล จะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จที่แตกต่างกันเรียกโดยรวมว่าสมรรถนะ (Competency) การบริหารบุคคลในปัจจุบันถือว่าคนเป็นทรัพยากรหรือเป็นทรัพย์สินขององค์กร การมีบุคคลที่มีความสามารถจะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม หากคนในองค์กรไร้ความสามารถองค์กรก็เสมือนมีทรัพย์สินแต่ไม่มีราคา สร้างมูลค่าเพิ่มไม่ได้ท้ายสุดก็จะล่มสลายตามกันไปเนื่องจากไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะของบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าขององค์กร เนื่องจากสมรรถนะต่าง ๆ จะมีลักษณะเฉพาะต่อผู้ประกอบวิชานั้น ๆ ซึ่งเมื่อบุคลากรมีสมรรถนะในอาชีพนั้น ๆ จะทำให้ตนเองและองค์กรบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะอย่างหลากหลาย ซึ่งสามารถจัดได้เป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 คือ นักวิชาการที่ระบุว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหรือสองประเภท นักวิชาการกลุ่มนี้ ประกอบด้วย

McClelland (1973, p. 83) แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็นสองประเภท คือ

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงานสมรรถนะพื้นฐานจะไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น
2. สมรรถนะที่ทำให้แตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competency) หมายถึง ความสามารถในการมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึงค่านิยมแรงจูงใจและ

เจตคติ) ที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐาน ช่วยทำให้งานเกิดผลสำเร็จอย่างดีเลิศ เป็นสมรรถนะที่นักวิชาการให้ความสำคัญในการพัฒนาให้เพิ่มขึ้นในบุคคลมากกว่าสมรรถนะพื้นฐาน

อ้างศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548, น. 28) ก็ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่เช่นกันคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กรจะต้องมีถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องมีความสมรรถนะหลักขององค์กรหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับองค์กรหนึ่งก็ได้ สมรรถนะหลักก็คือส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

2. สมรรถนะอื่น (Others Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์กรต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ สมรรถนะตามหน้าที่สมรรถนะวิชาชีพสมรรถนะทางเทคนิคหรือสมรรถนะในสายงาน (Functional/ Professional/Technical/Job Competency) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal/Individual Competency) สมรรถนะภาวะผู้นำหรือการบริหาร (Leadership/Managerial Competency)

กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มนักวิชาการที่มองว่าสมรรถนะ (Competency) สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549, น. 5) แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. ความสามารถหลัก (Core Competency)
2. ความสามารถทางวิชาชีพ (Professional Competency)
3. ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency)

ชูชัย สมितिไกร (2544, น. 20-22) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของบุคลากร (Employee Competency) สามารถจำแนกได้ 3 ประเภทด้วยกันคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม

2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือสมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ เช่น ผู้ที่ทำงานในแผนกการตลาดก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะสายงานการตลาด ส่วนผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกบัญชีและการเงินก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะของสายงานบัญชีและการเงิน เป็นต้น เพราะฉะนั้นบุคลากรแต่ละคนจะต้องมีสมรรถนะ 2 ประเภท ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน

3. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดองค์การบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า “สมรรถนะเชิงการจัดการ (Management Competency)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550, น. 12) แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภทเช่นกัน คือ

1. Core Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. Job Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. Personal Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยกับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งมักเรียก Personal Competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล”

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2550, น. 14) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งงานควรมีและเป็นสมรรถนะที่สะท้อนค่านิยมหลักวิสัยทัศน์ ขององค์การเรียกสมรรถนะนี้ว่า Core Competency

2. สมรรถนะที่เป็นความสามารถในการบริหาร ตามระดับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ เรียกว่า Management Competency และ Professional Competency

3. สมรรถนะที่บุคลากรต้องมีในตำแหน่งงาน เพื่อให้ตนเองสามารถทำงานได้ดี เรียกว่า Functional Competency หรือ Job Competency ในองค์การบางแห่งอาจจะระบุสมรรถนะที่มีคือ ความรู้ความสามารถทั่วไปที่สำคัญที่เรียกว่า Personal Competency

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องกันเพื่อจัดประเภทสมรรถนะ โดยกำหนดออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งในองค์การต้องมีหรือเป็นความสามารถหลักขององค์การและนำพาองค์การประสบผลสำเร็จ

2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานตามสายงาน (Functional Competency) คือ ความสามารถที่ใช้เฉพาะสายงานตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความรู้ ทักษะ และเจตคติประจำสายงานตามอาชีพของตน

องค์ประกอบของสมรรถนะ

McClelland (1973) สมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

Bryan, Poustie (2001, p. 336) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความรู้ หมายถึง สิ่งที่คุณรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น
2. ทักษะ หมายถึง สิ่งที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้คุณนำความรู้นั้นไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะ ด้านเทคนิควิธีครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น
3. เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม หมายถึง สิ่งที่คุณแสดงออก เป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรม ซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของคุณคนนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

Chickering (1993, น. 53-82) ได้จำแนกสมรรถนะที่มีการพัฒนาในสถาบันการศึกษาเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะด้านสติปัญญา (Intellectual Competency) สมรรถนะด้านสติปัญญา คือ ทักษะที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล จะเกี่ยวข้องกับความสามารถในเนื้อหาวิชาต่าง ๆ การรอกงามทางปัญญาเป็นสมรรถนะที่มีการสั่งสมทักษะต่าง ๆ ในการที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการแปลความหมายมักจะมีการพัฒนากรอบอ้างอิงใหม่ ๆ แล้วบูรณาการเป็นโครงการสร้างทางปัญญาที่มีความหมาย โดยอาศัยการสังเกตและประสบการณ์ของบุคคล ความสามารถในด้านนี้จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ความสามารถด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา และทักษะเชิงวิชาการในโปรแกรมการเรียน

ระดับที่ 2 ความสามารถด้านความลึกซึ้งทางปัญญา ศิลปะที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของมนุษย์

ระดับที่ 3 ความสามารถในการพัฒนาทักษะด้านสติปัญญาที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับเนื้อหาวิชาต่าง ๆ อาทิเช่น ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดแบบสะท้อนกลับ ทักษะการใช้ข้อมูลเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เหตุผลเพื่อหาข้อสรุปจากข้อมูล การประเมินความคิดใหม่ ๆ สามารถวิพากษ์วิจารณ์ได้ และยึดมั่นในความเชื่อ เจตคติและระบบคุณค่าที่ดี

นอกจากนี้ สมรรถนะทางด้านสติปัญญาที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ปัญหา และทำให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน ความสามารถในการสังเคราะห์และบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง ความสามารถในการหาคำตอบอย่างมีสมมติฐาน และความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่และพัฒนาต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

2. สมรรถนะด้านร่างกาย และทักษะปฏิบัติ (Physical and Manual Competency) เป็นสมรรถนะที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติต่าง ๆ เช่นการกีฬา ศิลปะ การออกแบบผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาเป็นหลักวิชาของตนเองต่อไป

3. สมรรถนะในการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Competency) ประกอบด้วย ทักษะการฟัง การให้ความร่วมมือและข้อมูลย้อนกลับ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสื่อสารไปยังบุคคลอื่น ๆ ภายในกลุ่มและทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ประสบผลสำเร็จ

Kumar (2009) องค์กรประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. skill (ทักษะ) สมรรถภาพเกิดจากการฝึกฝน เช่น ความสามารถในการนำเสนองาน ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะการพูด ที่ต้องทำการฝึกฝนให้เกิดขึ้น

2. Knowledge (ความรู้) ความเข้าใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้คนจำเป็นต้องเรียนรู้ เพื่อใช้ทำงานของตน

3. Personal Attributes (ลักษณะที่บ่งบอกถึงตัวตนแต่ละคน) ลักษณะเฉพาะของแต่ละคน (รากฐานทางความคิด) ซึ่งถูกนำมาปรับเข้าใช้กับงานของตน อีกทั้งยังส่งเสริมให้ทักษะและความรู้สามารถพัฒนาขึ้นไปอีกได้

4. Behavior (พฤติกรรม) การกระทำที่แสดงให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ และลักษณะเฉพาะ (เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงสมรรถนะตัวอื่น) ซึ่งสามารถสังเกต เรียนรู้ สอน และวัดประเมินได้

Kaltenborn (2014) สมรรถนะ คือ การทำงานร่วมกันขององค์ประกอบหลัก 3 ส่วน ดังนี้

1. Knowledge ความรู้ความเข้าใจ ประกอบไปด้วย ความตระหนักรู้ (Awareness) ความรอบรู้ความชำนาญ (Familiarity) และความเข้าใจ (Understanding)

2. Skills ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะส่วนบุคคลหรือทักษะชีวิต (Personality/life-skills) เช่น ทักษะความสามารถในการสอน ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ (Factual/Functional skills) และทักษะเฉพาะตามสายงาน (Professional/Entrepreneurial skills)

3. Attitudes ทศนคติ ประกอบด้วย ความรู้สึก ความเห็นอกเห็นใจ ความสำนึกต่อหน้าที่ (Feelings) จริยธรรม พฤติกรรมทางการสอน พฤติกรรมต่อผู้เรียน (Behavior) และความเข้าใจในผู้เรียน ความเชื่อมั่น ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างผู้เรียน (Beliefs)

สุนทร เทียนงาม (2539, น. 35) สมรรถนะตามการรับรู้ของบุคคล จะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านสติปัญญา (Cognitive) เป็นสมรรถนะในการรับรู้ทางการเรียน เซาว์นปัญญาและการแสดงออกในชั้นเรียน

2. ด้านสังคม (Social) เป็นสมรรถนะที่รับรู้เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมกับบุคคลอื่น ๆ หรือกลุ่มเพื่อน

3. ด้านกายภาพ (Physical) เป็นสมรรถนะในการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้ปฏิบัติ

4. ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง (Self - Worth) เป็นสมรรถนะเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าตนเองจากการประเมินตนเอง

Spencer (1993, p. 22) ได้กล่าวถึง การนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับสมรรถนะเพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งควรพิจารณาใน 3 องค์ประกอบ คือ

1. กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Cluster) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่จัดตามความต้องการ เพื่อวิเคราะห์จำแนกระดับพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าใจงานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าใจงานเพียงผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่งจะประกอบด้วยหนึ่งสมรรถนะหรือมากกว่าก็ได้ ตัวอย่างเช่น กลุ่มการช่วยเหลือและการบริการ (Helping and Human Service) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือความเข้าใจในด้านปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Understanding) และการให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation) เป็นต้น

2. มิติ (Dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะ โดยจะพิจารณาครอบคลุมถึงความรู้สึกที่ต้องการอย่างแท้จริง และความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ขนาดของผลกระทบต่อคนและโครงการ ความซับซ้อนของพฤติกรรม ความพยายามและความเป็นเอกลักษณ์ของงาน แล้วนำมากำหนด

จำนวนมิติในแต่ละสมรรถนะ ซึ่งส่วนมากสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วย 2 - 3 มิติ ตัวอย่างเช่น การให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติที่เกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า (Focus on Client's Needs) และมิติที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือหรือบริการ (Initiative to Help or Serve Others)

3. ระดับของสมรรถนะ (Competency Level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ โดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลาง และพฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติซึ่งมิติของสมรรถนะจะพิจารณาถึงความต้องการจากที่กล่าวในข้างต้น องค์ประกอบของกลุ่มสมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะของปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ทำให้องค์กรสามารถตรวจสอบได้ว่า บุคลากรยังขาดความสามารถด้านใด ซึ่งจะช่วยแก้ไขและพัฒนาได้อย่างถูกวิธีเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ส่วนองค์กรเองก็ได้รับผลดีในแง่ของการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

Parry (1996, p. 28) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. ควรระบุสมรรถนะในลักษณะกว้าง ๆ และมีความเป็นสากล โดยกำหนดเป็นสเกลที่จะทำให้ได้รับการยอมรับจากหลาย ๆ ฝ่าย แต่เงื่อนไขในการปฏิบัติของแต่ละกลุ่มอาจจะแตกต่างกันไป
2. หลีกเลี่ยงการระบุสมรรถนะที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจงในบางสมรรถนะ เช่น วุฒิการศึกษา
3. ควรระบุสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้และวัดได้
4. สิ่งที่จะระบุควรจะเป็นสิ่งที่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริงและควรมีตัวอย่างอธิบายพฤติกรรมให้เห็นอย่างชัดเจน
5. ใช้ภาษาที่อ่านง่าย และเข้าใจง่ายในการระบุสมรรถนะ
6. ต้องเขียนสมรรถนะให้สั้น กระชับ และได้ใจความ
7. การระบุถึงสมรรถนะที่มีความคล้ายคลึงไว้ด้วยกัน และสมรรถนะที่มีความแตกต่างกันให้แยกกันอย่างเด่นชัด
8. สมรรถนะควรเน้นการระบุถึงความต้องการในอนาคต เพื่อฝึกอบรมบุคลากรให้พร้อมรับสถานการณ์ในอนาคต
9. ควรระบุให้สามารถมองย้อนไปถึงพฤติกรรมในการทำงานได้ คือจากผลงานสู่พฤติกรรมและพฤติกรรมสู่สมรรถนะ
10. ควรระบุถึงระดับพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดีที่สุดที่มีความชัดเจน และยกตัวอย่าง ในพฤติกรรมที่คาดหวังประกอบ และจะดีที่สุดหากสามารถอธิบายแยกระดับพฤติกรรมธรรมดาถึงสูงสุดได้

11. หลีกเลียงสมรรถนะที่เป็นบุคลิก ลักษณะนิสัย เพราะหลายคุณลักษณะของบุคลิก ไม่สามารถปรับปรุงได้ด้วยการฝึกอบรม

12. จัดสมรรถนะที่คล้ายกันให้เป็นกลุ่มเดียวกัน

จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบสำคัญ คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยวัดได้จากพฤติกรรม การแสดงออก และการปฏิบัติงานของบุคคลของบุคคลนั้น

การวิเคราะห์สมรรถนะ

Hall, & Jomes (1976, pp. 42-57) สมรรถนะมีฐานคติมาจากบทบาทหน้าที่ในการเรียนรู้ งานที่สอดคล้องกับเป้าหมายความสำเร็จของผู้เรียน การวิเคราะห์สมรรถนะจึงต้องพิจารณาจาก เป้าหมายเป็นหลัก ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวอาจถูกกำหนดด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ของสังคมหรือบริบทวิชาชีพ การวิเคราะห์สมรรถนะจึงเป็นวิธีการสำคัญที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ ถึงความสามารถที่ต้องการ จำเป็นของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ เป้าหมายความสำเร็จในระดับต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์สรุปได้ ดังนี้

1. วิเคราะห์จากเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้ว (Existing list) โดยศึกษาวิเคราะห์จาก นโยบาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป็นต้น

2. วิเคราะห์จากหลักสูตรที่มีการดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน (Course Translation) โดยพิจารณาตรวจสอบเป้าหมายหลักสูตรกับผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการ รวมทั้งจุดอ่อนหรือ ข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคให้หลักสูตรไม่บังเกิดผล วิธีดำเนินการวิเคราะห์อาจทำได้ 2 วิธี คือ

2.1 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนร่วมวางแผนกำหนดสมรรถนะ และจุดประสงค์ ที่ต้องการของหลักสูตร และใช้การพิจารณา เปรียบเทียบร่วมกันในกลุ่มผู้สอนเพื่อหาข้อสรุปสมรรถนะ ที่ต้องการ

2.2 ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับจนกระทั่งได้ความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับ สมรรถนะที่ต้องการ

3. พิจารณาจากสารระบบของสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ

3.1 สมรรถนะด้านความรู้ (Cognitive Competencies) เป็นความรู้เฉพาะอย่าง ความเข้าใจ ความสามารถทางสติปัญญา รวมทั้งทักษะที่แสดงออกมา เช่น สมรรถนะด้านความรู้ เชิงทฤษฎีหลักวิชาการ เป็นต้น

3.2 สมรรถนะด้านจิตพิสัย (Affective Competencies) เป็นความสามารถของ บุคคลที่ยึดมั่นในคุณค่าต่าง ๆ จะเกี่ยวข้องกับความสนใจ จิตสำนึก ค่านิยม

3.3 สมรรถนะด้านการปฏิบัติ (Performance Competencies) สมรรถภาพด้านนี้ จะเกี่ยวข้องกับการแสดงออก ทักษะการปฏิบัติทางกายภาพด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะมี

สมรรถนะ ด้านความรู้เป็นพื้นฐาน ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงออกถึงทักษะสมรรถนะ และสมรรถนะย่อยต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการรู้จักตั้งคำถามในการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทักษะการคิดวิเคราะห์ เป็นต้น

3.4 สมรรถนะด้านผลผลิต (Product Competencies) เป็นความสามารถในการนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้ สมรรถนะด้านนี้มักเป็นคุณสมบัติของวิชาชีพที่มุ่งความสำเร็จในวิชาชีพจากการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้

3.5 สมรรถนะด้านประสบการณ์ที่มีความหมาย (Expressive Competencies) เป็นความสามารถที่เกิดประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อไปในภายหน้า ถึงแม้ว่าผลลัพธ์ที่เกิดจากประสบการณ์ที่มีความหมายนี้ไม่สามารถวิเคราะห์ได้ทันทีก็ตาม

Swansburg (1995, p. 35) การได้มาซึ่งสมรรถนะของวิชาหนึ่ง ๆ หรืองานหนึ่ง ๆ มีหลายวิธี การจะเลือกใช้วิธีใดก็พิจารณาตามความเหมาะสม วิธีการศึกษาเหล่านี้ ได้แก่

1. การกำหนดสมรรถนะโดยการประเมินความต้องการ (Needs Assessment) โดยการศึกษาจากกลุ่มผู้ใช้ และนโยบายต่าง ๆ ถึงความต้องการที่จะให้มีการจัดเตรียม บุคคลให้สามารถปฏิบัติงานใด มีความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างไร

2. การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์งาน (Task Analysis) โดยการจำแนกเนื้อหาและเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่ต้องปฏิบัติหรือต้องเรียนรู้และแจกแจงในรายละเอียดของแต่ละงานให้เป็นระดับย่อยมากที่สุด การวิเคราะห์งานจะช่วยให้การกำหนดงานที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติได้ในรายละเอียด

3. การวิเคราะห์กิจกรรมของผู้ปฏิบัติวิชาชีพ โดยการเก็บข้อมูลจากกิจกรรมการปฏิบัติในงานประจำจากการสังเกตโดยใช้ในรายละเอียด

4. การกำหนดสมรรถนะ โดยการวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (Systemic Competency Analysis) หมายถึง เทคนิคการกำหนดสมรรถนะหรือเป้าหมายที่พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์ปกติ ด้วยการจำแนกเนื้อหาของงานออกเป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน

5. การใช้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement) การใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่มในการตัดสินใจแจกแจงพฤติกรรมของนักปฏิบัติวิชาชีพว่าผู้ที่มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้น ต้องมีความรู้เรื่องใดบ้าง มีทักษะที่ต้องการและต้องมีเจตคติทางวิชาชีพอะไรบ้าง

6. การศึกษาสภาพความเป็นจริงในสังคม เศรษฐกิจ การเมือง

7. การศึกษาสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตามหลักการทฤษฎีและตำรา

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537, น. 146) ได้เสนอวิธีการกำหนดสมรรถนะ ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะโดยการรวมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Judgment) เป็นการใช่วิธีการสอบถามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินใจแจกแจงพฤติกรรมของนัก

ปฏิบัติการทางวิชาชีพต่าง ๆ ว่าผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้น ควรต้องมีความรู้เจตคติหรือทักษะที่จำเป็น และต้องการทางด้านใดบ้าง

2. การกำหนดสมรรถนะโดยการประเมินความต้องการ (Needs Assessment) เป็นการศึกษาจากกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น ประเมินตามความต้องการทางสังคมความต้องการขององค์กร หรืออาจประเมินจากความต้องการทางนโยบายที่เร่งด่วนหรือจำเป็นที่จะต้องจัดกระทำว่าจำเป็นจะต้องเตรียมบุคลากรในองค์กร หรือเตรียมผู้ที่กำลังจะเข้ารับ การปฏิบัติงานใหม่ ให้พร้อมต่อภาระงาน โดยให้มีความรู้ความสามารถ/ทักษะ และเจตคติที่ต้องการ อย่างไรก็ตาม

3. การวิเคราะห์จากกิจกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพ โดยการเก็บ ข้อมูลจากกิจกรรมการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน จากการสังเกต หรือการประเมิน โดยผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับงาน ผู้ร่วมงาน หรือผู้อื่น

4. การศึกษาจากการวิเคราะห์งาน หรือบทบาท (Task Analysis or Role Analysis) โดยการจำแนกเนื้อหา และเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่จะต้องปฏิบัติหรือเรียนรู้และ แยกแยะให้ย่อยลงในรายละเอียดของแหล่งงานให้มากที่สุด เป็นการช่วยในการกำหนดงานที่ต้องการ ให้เกิดการปฏิบัติได้อย่างละเอียด การวิเคราะห์ อาจทำได้โดยการสังเกตการทำงานแล้วนำพฤติกรรม มาวิเคราะห์หรือให้ผู้ปฏิบัติงานบันทึกแล้วนำมาวิเคราะห์โดยให้นักการศึกษาช่วยวิเคราะห์ก็ได้

5. การวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (System Competency Analysis) เป็นเทคนิค ที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะหรือเป้าหมายที่พัฒนาจากระบบการวิเคราะห์โดยทั่วไปด้วยการจำแนก ส่วนต่าง ๆ ของเนื้องานอย่างเป็นระบบ ให้เป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน

6. การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและตำรา โดยการกำหนด สมมติฐานว่า ประสิทธิภาพต้องการนั้นจะต้องอาศัยสมรรถนะอย่างใดบ้าง กำหนดข้อสันนิษฐาน ให้เป็นพื้นฐานโดยมีทฤษฎีสนับสนุน

7. การศึกษาจากสภาพความเป็นจริงในสังคม ทางเศรษฐกิจ และการเมือง

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สมรรถนะจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายของสมรรถนะที่ชัดเจน เช่น ความรู้ ทักษะ หรือเจตคติที่ต้องการ โดยวิเคราะห์จากกิจกรรมการปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้นศึกษา จากแนวคิดและทฤษฎีมาสนับสนุนในการวิเคราะห์พฤติกรรม

การประเมินสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 11) การประเมินสมรรถนะนั้น สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม คือ

1. วิธีทดสอบผลงาน (Performance Tests) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบ ทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด แบบทดสอบประเภทนี้

ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can Do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น ความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต (Behavior Observations) เป็นแบบทดสอบที่ใช้สังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ได้ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ที่อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. วิธีการประเมินตนเอง (Self-Reports) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต (Behavior Observations) และวิธีการประเมินตนเอง (Self-Reports) เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และเจตคติของผู้ถูกสัมภาษณ์และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย

Scarpello, Ledvinka, & Bergman (1995, p. 557) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรฐานของการปฏิบัติงาน (Evaluation Against Common Performance Standards) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดมาตรฐานตามเกณฑ์หรือบางครั้งเรียกว่า การประเมินแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ซึ่งนิยมใช้กันมาก มี 4 วิธี คือ

- 1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน
- 1.2 การใช้มาตราส่วนมาตรฐาน
- 1.3 วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ
- 1.4 วิธีการประเมินแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ
2. การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal Oriented) แบ่งออกเป็น
 - 2.1 การประเมินโดยยึดผลงานเป็นหลัก (Results Oriented)
 - 2.2 การประเมินโดยยึดผลผลิตเป็นหลัก (Output Oriented)

อาจกล่าวได้ว่า วิธีการประเมินสมรรถนะสามารถประเมินได้หลายวิธี ขึ้นกับจุดประสงค์ในการวัด อย่างเช่น การประเมินความรู้ ประเมินได้จากการทดสอบ การประเมินทักษะ ประเมินได้จากประเมินพฤติกรรม การประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินเจตคติ ประเมินได้จากการสัมภาษณ์ เป็นต้น

2. กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู

ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วยการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน ‘วิถี’ การดำเนินชีวิต และมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท และการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการจัดการสุขภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียน ให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา ที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ อาทิ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และการตั้งคำถาม ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความรู้ทางวิศวกรรมศาสตร์และการคิดเพื่อหาทางแก้ปัญหา ความรู้และทักษะทางศิลปะ และความรู้ด้านคณิตศาสตร์และระบบคิด

ของเหตุผลและการหาความสัมพันธ์ การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง การสร้างผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ การหล่อหลอมทักษะการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการสร้างรายได้หลายช่องทาง รวมทั้งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต

การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท จัดให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียนในทุกระดับ จัดโครงสร้างการจัดการการศึกษาเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาค ทัวถึง และใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ปฏิรูปการคลังด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยแยกออกจากระบบการประเมินและการรับรองคุณภาพเน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน รวมทั้งมีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัดระดับความรู้ ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้างและจัดการความรู้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, น. 30-33)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมาย ดังนี้

ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครูแผนการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2560-2569) จำแนกตามสาขาวิชา ขนาดสถานศึกษา และจังหวัด สัดส่วนของการบรรจุครูที่มาจากการผลิตครูในระบบปิดเพิ่มขึ้นมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่นและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครู เป็นต้น

ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการ

พัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้สื่อตำราเรียนและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพัฒนาาระบบและกลไกการติดตาม การวัด และประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และมีแผนงานและโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2553, น. 2) ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจหลักด้านการจัดทำแผนและข้อเสนอแนะนโยบายด้านการศึกษาของชาติได้ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาครูจึงได้วิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนวิธีการศึกษาใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับสภาพปัญหาสถานภาพการพัฒนาครูและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนโดยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงานการวิจัยข่าวสารข้อมูลสถิติ บทสัมภาษณ์ บทความและสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์สังเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสนอแนะแก่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูจากการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์สามารถจำแนกสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูมี 5 ประเด็นหลักคือ

1. การจัดการเรียนการสอนของครูมีหลักคิดที่สำคัญคือผู้เรียนต้องได้รับประโยชน์สูงสุดในการเรียนรู้นั้นคือการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด

2. คุณธรรมจริยธรรมของครูการพัฒนาวิชาชีพครูต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับ “คุณธรรมจริยธรรม”

3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ของครูเพื่อการจัดการเรียนการสอน

4. องค์กรความรู้ใหม่สำหรับครูในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องที่ต้องเรียนรู้และเข้าถึง นั่นคือครูต้องเปลี่ยนจากบทบาทผู้สอนหรือการชี้นำความรู้ (Teacher) ไปเป็นผู้ช่วยเหลือ (Facilitator)

5. การใช้และการผลิตสื่อการเรียนการสอนของครูเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนครูต้องทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และเข้าใจด้วยเครื่องมือที่เรียกว่า “สื่อการเรียนรู้”

สำหรับผลการวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสรุปได้ดังนี้ สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูผลการวิเคราะห์ พบว่ามี 7 ประเด็น คือ

1. ระบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศ ยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแลกำกับติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม การพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรม ขาดระบบฐานข้อมูลของ ครูขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาไม่/มีประสิทธิภาพ เกิดความซ้ำซ้อนไม่คุ้มค่า

2. กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครูยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อน เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู

3. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครูหลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน

4. วิธีการและสาระการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครูการพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้นไม่เหมาะกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกรอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนเน้นหลักการ/ทฤษฎีมากกว่า ได้ลงมือปฏิบัติจึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูได้

5. สถานที่จัดอบรมพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรมหรือในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียน ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น

6. ระบบการติดตามผลการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงาน ขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

7. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีประเด็นที่เกี่ยวข้องรวม 9 ประเด็นคือ

1. ระบบบริหารจัดการในเรื่องการกระจายอำนาจ สภาพเป็นอยู่ครูส่วนใหญ่อยู่ในระบบราชการแบบรวมศูนย์อำนาจทำให้ขาดอิสระทางความคิด ระบบการบริหารจัดการเรื่องการใช้หลักสูตรยังมีปัญหา การปรับหลักสูตรการเรียนการสอนแต่ละครั้งครูไม่สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมยังขาดการประชาสัมพันธ์ทุกภาคส่วนยังไม่มีวาทะหนักในการเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

2. ประสิทธิภาพการใช้ครูและศักยภาพครู พบว่า ครูที่บรรจุใหม่และครูประจำการ บางส่วนขาดเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ให้เหตุผล ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การคัดเลือกคนเขาสู่อาชีพครูไม่ได้พิจารณาคัดเลือกอย่างพิถีพิถัน ทำให้ได้ครูที่ไม่มีคุณภาพมาเป็นครูโรงเรียนประสบปัญหาได้ครูบรรจุที่ไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่ต้องการ ใช้งานครูยังขาดความเป็นนักวิชาการ ครูขาดความสามารถและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดครูที่มีความสามารถในการสอนในกลุ่มสาระ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการ

4. ภาระงานของครู พบว่า ครูมีภาระงานสอนมากสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้และมีภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายมาก ทำให้ไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง

5. พฤติกรรมของครู พบว่า ครูใช้เวลาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ มากกว่าการสอนและพัฒนาตนเอง ทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอนและขาดแคลนการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารครูไม่รักการอ่านไม่รักการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาตนเองและครูมีปัญหาหนี้สินบั่นทอนประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

6. ขวัญและกำลังใจของครู พบว่า ภาพลักษณ์วิชาชีพครูไม่จูงใจให้คนเก่งเข้าสู่วิชาชีพ ครูส่วนครูประจำการขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากการได้รับมอบหมายให้ทำการสอนในวิชาที่ไม่ถนัด ความไม่เป็นธรรมในระบบสายงานการบังคับบัญชา ความไม่ชัดเจนในภารกิจ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ เนื่องจากมีการมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนนักเรียน

7. แหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาครู พบว่า ครูมีแหล่งความรู้เพื่อพัฒนาตนเองไม่เพียงพอ

8. สมรรถนะในการพัฒนาครู พบว่า สมรรถนะหลักของครูมีหลายหน่วยงานที่มีสมรรถนะเป็นของตนเอง ยังขาดสมรรถนะกลางที่เป็นเอกภาพจะนำมาใช้เพื่อการพัฒนาครู

9. ระบบงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครู พบว่า ยังไม่มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2555 ทำให้ขาดแหล่งงบประมาณในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และไม่ทั่วถึงและระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูยังขาดความเหมาะสม

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพการพัฒนาครูและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน ดังนี้

1. ปรับปรุงระบบบริหารจัดการของหน่วยงานและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1 ยกระดับสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ให้เป็นองค์กรกลางระดับชาติที่มีขีดความสามารถและบทบาทในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับและแนวปฏิบัติให้เอื้อต่อการพัฒนาครูระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครู

1.3 เร่งรัดให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และนำผลประโยชน์จากกองทุนมาใช้ในการพัฒนาครูให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

1.4 ปรับระบบการบริหารจัดการด้านการวางแผนการผลิตครูการใช้ครูและพัฒนาครูที่ชัดเจนทั้งเรื่องปริมาณและคุณภาพ

1.5 สร้างกลไกและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน โดยทุกหน่วยงานร่วมกันทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาครูในภาพรวมให้มีเอกภาพและบูรณาการอย่างแท้จริง หน่วยงานต่าง ๆ ควรร่วมกันส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูในระดับจังหวัดและระดับเขตพื้นที่การศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนและสร้างสัมพันธ์ภาพ ในกลุ่มเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผลักดันให้มีการจัดตั้งคลังสมองครูแห่งชาติเร่งสร้างกลไกส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเข้ามามีส่วนร่วมกันสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2. กิจกรรมและวิธีการพัฒนาครูปรับแนวคิดการพัฒนาครูใหม่โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียนการพัฒนาครูทุกหลักสูตรต้องมีการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างจริงจังแนวทางการพัฒนาครูต้องยึดภาระงานมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รูปแบบการพัฒนาครูควรใช้วิธีการที่หลากหลายไม่ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน

3. หลักสูตรและเนื้อหาการพัฒนาครูจัดให้มีหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลายและมีคุณภาพ เพื่อให้ครูสามารถเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมได้ตามความต้องการ เน้นให้ครูเกิดความตระหนักและมีจิตสำนึกในหน้าที่ เน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางวิชาชีพที่ทันต่อความก้าวหน้าและวิทยาการ

4. กิจกรรมส่งเสริมเพื่อการพัฒนาครูจัดตั้งสถานีโทรทัศน์สำหรับครูเพื่อเป็นช่องทางในการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ครูสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จัดให้มีห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งเก็บเอกสารตำรา เพื่อให้ครูได้ศึกษาหาความรู้จัดทำเว็บไซต์ด้านการเรียนการสอนเพื่อให้ข้อมูลการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู

5. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูจัดให้มีระบบกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู โดยจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและนำผลการพัฒนาเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูพัฒนาระบบติดตามและช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ให้ครูสามารถนำไปพัฒนาการเรียนการสอนได้ หน่วยงานพัฒนาครูและหน่วยงานใช้ครูร่วมดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของครู

สมรรถนะของครู (ID-Plan) สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น

สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and personals competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

สมรรถนะครูประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่องประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพ ของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

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

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีวินัยและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนา หลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

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

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกายสุขภาพจิตผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย

ให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห่องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสังเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative - Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาสมรรถนะทางวิชาการครู สมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) 6 สมรรถนะ ที่กล่าวมานั้นเป็นปัจจัยสำคัญของการนำไปกำหนดสมรรถนะทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพวิชาชีพครูพลศึกษา ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท (Context) และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในศตวรรษที่ 21 ให้เป็นไปตามเป้าหมายในการพัฒนาครูภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา

สมรรถนะในการประเมินข้าราชการครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, น. 10-12) ได้นำสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการประเมินครู เพื่อให้ได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการประเมินข้าราชการครูเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะจะต้องประเมินสมรรถนะ 2 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1.1.1 คุณภาพงาน

1.1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

1.1.3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี ได้แก่ ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1.2.1 การปรับปรุงระบบการบริหาร

1.2.2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

1.3 การพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1.3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้

1.3.2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ

1.3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ

1.4 การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1.4.1 การให้ความร่วมมือสนับสนุนผู้ร่วมงาน

1.4.2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

1.4.3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มงานที่หลากหลาย

1.4.4 การเสนอแนะส่งเสริมสนับสนุนเป็นหน่วยงานในการปฏิบัติ

2. สมรรถนะประจำสายงาน

2.1 การออกแบบการเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้และนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างได้ผล

ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

2.1.1 ความรู้ความเข้าใจเรื่องการออกแบบการเรียนรู้

2.1.2 ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

2.1.3 การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสุขภาพกายจิตที่ดีให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

2.2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน

2.2.2 การปลูกฝังประชาธิปไตยและความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน

2.2.3 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียนได้แก่การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาและการกำกับชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มศักยภาพและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่น

ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

2.3.1 การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน

2.3.2 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา

2.3.3 การกำกับดูแลชั้นเรียน/ประจำวิชา

มาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป 16 พฤษภาคม 2556 ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556

ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือมีคุณสมบัติอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ดังต่อไปนี้

1.1 ความเป็นครู

1.2 ปรัชญาการศึกษา

1.3 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

1.4 จิตวิทยาสำหรับครู

1.5 การพัฒนาหลักสูตร

1.6 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

1.9 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

1.10 การประกันคุณภาพการศึกษา

1.11 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

2. มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ จะต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนดดังต่อไปนี้

2.1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

2.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

3. มาตรฐานผู้ปฏิบัติงานผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

3.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

3.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

3.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ

3.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน

3.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

3.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้น

ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

3.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

3.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

3.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

3.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

3.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

3.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

ข้อ 10 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกายวาจา และจิตใจ

ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

ข้อ 13 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ 15 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3. สภาพปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู

ศักยภาพสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 เมื่อสังคมโลกเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้จากโรงเรียนเพียงแห่งเดียว แต่สามารถเรียนรู้ได้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกที่เป็นสังคมรอบตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากอินเทอร์เน็ต การเข้าถึงความรู้ได้โดยง่ายทำให้ความรู้เดิมของนักเรียนของนักเรียนแต่ละคนค่อนข้างแตกต่างกัน เพราะนักเรียนสามารถค้นหาความรู้ได้ด้วยตัวเอง (วิจารณ์ พานิช, 2556, น. 17) ซึ่งไม่ว่าจะยุคสมัยใดการออกแบบระบบการสอนยังเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูต้องปฏิบัติ เพียงแต่ต้องปรับกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย การเรียนการสอนในยุคสมัยใหม่ครูจะต้องเรียนรู้และทำงานเป็นทีม คือ ครูเป็นผู้เรียนรู้ไปด้วย โดยเรียนรู้ร่วมกันกับครูท่านอื่น ๆ เพื่อร่วมกันวางแผนออกแบบการสอน พุดคุย ปรึกษาหารือ เสนอแนะซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของครูนี้เรียกว่า Professional Learning Community (PLC) สถานศึกษาบางแห่งจัดให้มี PLC ทุกสัปดาห์ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถวางแผนการสอน การประเมิน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วนิชชา และคณะ, 2557, น. 197-198) ครูจึงต้องพัฒนาทักษะ และศักยภาพจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ของตนเอง ดังที่มีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ ดังนี้

ถนอมพร เลหาจรัสแสง (ม.ป.ป.) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต (C-Teacher) ไว้อย่างน่าสนใจ 8 ประการ คือ

1. Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หากไม่รู้จริงในเรื่องที่สอนแล้ว ก็ยากที่นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหานั้น ๆ

2. Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3. Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นครูจึงควรนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้ที่คงทนและเกิดทักษะที่ต้องการ

4. Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับนักเรียน

5. Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างนักเรียนกับครู และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะสำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. Communication ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ และการนำเสนอ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

7. Creativity ครูต้องออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนมากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้หน้าห้องเพียงอย่างเดียว

8. Caring ครูต้องมีมุทิตาจิตต่อนักเรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อนักเรียน

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2556) ให้มุมมองว่า คุณลักษณะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 จึงประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ

1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้

2. มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์
3. มีวิสัยทัศน์และตักผลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน
4. ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้
5. มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ ๆ
6. ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม
7. มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพร่วมกับผู้บริหารมากขึ้น

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และเพยาว์ ยินดีสุข (2557, น. 8-12) ให้ความเห็นไว้ว่า ครูจะต้องมีทักษะ 7C ซึ่งเป็นทักษะที่ได้จากการวิเคราะห์สิ่งที่จะต้องปฏิบัติและพึงมีตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นทักษะที่ครูควรได้รับการพัฒนาเพื่อการเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่ ทักษะดังนี้

1. ทักษะ C1 : Curriculum Development (การพัฒนาหลักสูตร)
2. ทักษะ C2 : Child - Centered Approach (การเรียนรู้เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง)
3. ทักษะ C3 : Classroom Innovation Implementation (การนำนวัตกรรมไปใช้)
4. ทักษะ C4 : Classroom authentic assessment (การประเมินตามสภาพจริง)
5. ทักษะ C5 : Classroom Action Research (การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน)
6. ทักษะ C6 : Classroom Management (การจัดการชั้นเรียน)
7. ทักษะ C7 : Character Enhancement (การเสริมสร้างลักษณะ)

สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัตร (2557, น. 47-48) ได้สังเคราะห์คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

ด้านที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะย่อย ได้แก่

1. มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา
2. มีเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย
3. มีทักษะการคำนวณ
4. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
5. รู้จักและเข้าใจผู้เรียน
6. มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการสอน กิจกรรมและการประเมินผล

ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

ด้านที่ 2 ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะย่อย

1. เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
2. มีสัมพันธที่ดีระหว่างบุคคล ทำงานเป็นทีมได้
3. เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ

4. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ

5. รักและศรัทธาในวิชาชีพครู

6. เป็นผู้มีความรู้ผู้นำทางวิชาการ

7. ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน

ด้านที่ 3 ด้านสังคมพหุวัฒนธรรมประกอบด้วย 5 คุณลักษณะย่อย ได้แก่

1. มีความสามารถในการใช้ภาษา/การสื่อสาร

2. เป็นผู้เลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

3. เป็นผู้รอบรู้ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันสมัยทันเหตุการณ์

4. มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5. มีความสามารถในการบริหารจัดการ

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (2557, น. 11-12)

เสนอแนวทางการยกระดับคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพครูไทยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถปฏิบัติได้จริง เป็นครูที่มีคุณภาพ สมควรกำหนดคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ ภายใต้แนวคิด หลักการ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทาง ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้

2. มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3. มีทักษะการสื่อสาร

4. อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

5. ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์

6. ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้

7. สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน

8. ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

9. เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม

10. รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย

11. ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก

12. ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

13. มีความพร้อมและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและอาเซียน

4. สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ตามข้อเสนอการยกระดับคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21 (ประเวศ วะสี, 2557) เพื่อพัฒนาครูให้เป็นครูที่มีคุณภาพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางดังกล่าว เนื่องจากหากต้องการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพในเรื่องใด ครูผู้สอนจะต้องได้รับการพัฒนาหรือมีความสามารถ

ในเรื่องนั้นก่อน กล่าวคือ หากอยากให้เด็กมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ครูซึ่งเป็นผู้สอนก็จำเป็นต้องมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 นั้นก่อนด้วยอีกทั้งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงแนวคิดครูยุคใหม่ ที่ครูจะต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับยุคสมัย ดังเช่น พัทธราภา ตันติชูเวช (2560) กล่าวถึงครูในยุคสมัยของคนเจนเนอเรชันแอลฟา (บุคคลที่เกิด ในปี ค.ศ. 2010 -2025) ควรมีลักษณะเป็น Smart teacher หรือครูที่มีคุณลักษณะ Smart คือ ครูที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. S คือ Supporter and Encourager หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาความรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการเสริมแรงระหว่างการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เจนเนอเรชันแอลฟาซึ่งเป็นเจนเนอเรชันที่เติบโตมาโดยเปรียบเสมือนมีเทคโนโลยีอยู่ในรหัสพันธุกรรม สามารถค้นคว้าแหล่งการเรียนรู้ในอากาศ (cloud) ได้ด้วยตนเองทุกที่ทุกเวลา ดังนั้น การเรียนรู้เจนเนอเรชันแอลฟาจึงเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ไม่จำกัดแต่เพียงในชั้นเรียน ครูในยุคเจนเนอเรชันแอลฟาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (teacher) เน้นการบรรยายจากครูเป็นศูนย์กลาง (teacher-center) และผู้เรียนทำหน้าที่จดตามคำบอกเปลี่ยนเป็นผู้เรียนที่เป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง (self-directed learner) ผ่านการสนับสนุนข้อมูล ซึ่งแนวความถูกต้องเหมาะสมของข้อมูลของครู (Supporter and Encourager) และเสริมแรงการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

2. M คือ Mastery learning หมายถึง การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จริงในสิ่งที่เรียน อันเนื่องมาจากความรู้ในยุคเจนเนอเรชันแอลฟามีจำนวนมาก (big data) ในโลกออนไลน์ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการเรียนรู้ในยุคเจนเนอเรชันแอลฟา การรู้จริงในสิ่งที่เรียนไม่เพียงแต่จะหมายถึงความรู้จริงในเชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการรู้จริงในสิ่งที่จำเป็นต่อรู้และทักษะที่พึงมีในการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 หรือยุคสมัยของเจนเนอเรชันแอลฟา

3. A คือ Adaptability หมายถึง การปรับตัวของครูให้สอดคล้องกับผู้เรียนในยุคสมัยเจนเนอเรชันแอลฟา ซึ่งความรู้บน cloud เป็นหัวใจของการศึกษายุคใหม่ เมื่อผู้เรียนต้องการข้อมูลใด ๆ ก็สามารถสอยความรู้ลงมาอย่างง่ายดายผ่านสมาร์ตโฟนที่มีอยู่ คลังทางปัญญาเกิดขึ้นผ่านเทคโนโลยีผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้ และกระบวนการเรียนรู้หรือค้นคว้าหาความรู้มีความสำคัญกว่าหลักสูตร ทั้งนี้เพราะหลักสูตรเป็นเหมือนข้อกำหนดที่แน่นอน ในขณะที่ความรู้ปัจจุบันสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและตลอดเวลา

4. R คือ Readiness for global change หมายถึง การเตรียมความพร้อมของครูสำหรับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงทั้งในด้านของผู้เรียนที่เป็นผู้เรียนในยุคของเจนเนอเรชันแอลฟา ด้านรูปแบบการสอน และหลักสูตรควรเปลี่ยนเป็นการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม หรือผลิต

ภาพใหม่ หรือ Education 4.0 ตามที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ

5. T คือ Technology literacy skills หมายถึง ทักษะการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัล โดยครูควรใช้ประโยชน์จากความเจริญรุดหน้าของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในยุคเจนเนอเรชันแอลฟาเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนการสอน อาทิ ออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นความสนใจในระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียนเจนเนอเรชันแอลฟาด้วยเทคนิคการสอนที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลัก รวมถึงใช้เทคโนโลยีในเรื่องของการวัดและประเมินผลแบบออนไลน์อีกด้วย

ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2560) ได้กล่าวถึงสมรรถนะ C-Teacher ของครูยุคใหม่ ได้แก่

Content: ผู้สอนต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี เพราะหากผู้สอนไม่เชี่ยวชาญในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอด ก็ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมาย

Computer (ICT) Integration: ผู้สอนต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้แก่ผู้เรียน ยิ่งถ้าได้ผ่านการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพจะยิ่งช่วยส่งเสริมทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

Constructionist: ผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นได้เองจากการเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่เข้ากับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับ และได้จากการลงมือปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ โดยครูสามารถนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความรู้และสร้างสรรค์ชิ้นงานต่าง ๆ ผ่านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากในชั้นเรียนและการศึกษาด้วยตนเอง

Connectivity: ผู้สอนต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และระหว่างผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา รวมถึง ความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและสถานศึกษากับชุมชนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน

Collaboration: ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสารสนเทศระหว่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะอาชีพและทักษะชีวิต

Communication: ผู้สอนมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่างการเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมนำไปสู่ความเข้าใจและสามารถเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Creativity: ผู้สอนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย แปลกใหม่จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด ผู้สอนต้องเป็นมากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว

Caring: ผู้สอนต้องมีเมตตาจิตต่อผู้เรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจส่งผลต่อการจัดสภาพการเรียนรู้ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพผู้เรียนจะมีความสุขในการเรียนรู้และจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษา

ในปัจจุบันได้มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะครูพลศึกษาและได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จำเป็นของสมรรถนะครูพลศึกษาไว้มากมาย ดังนี้

เอมอัชมา วัฒนบุรานนท์ (2550) กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพครูสุขศึกษาและพลศึกษาเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพพึงประสงค์ ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในสถานศึกษาทั่วประเทศ การศึกษาขั้นพื้นฐานตามปรัชญาและแนวคิดหลักทั่วไป ครูสุขศึกษาควรมีความรู้ความสามารถในการจัดสิ่งแวดล้อมทางสุขภาพในโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอนสุขศึกษา ส่วนครูพลศึกษาควรมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้พลศึกษาในชั้นเรียน การจัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน การจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียน การจัดการกิจกรรมนันทนาการและการจัดกิจกรรมพลศึกษาสำหรับเด็กพิเศษและควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2543) ได้กล่าวถึง สมรรถนะเฉพาะครูพลศึกษาไว้ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมุ่งเน้นการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้และประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาสุขภาพองค์รวม (Holistic Health) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณไปพร้อมกัน โดยให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬาอย่างหลากหลายทั้งของไทยและของสากล ตามความถนัดและความสนใจ เกิดการพัฒนาทักษะกลไกได้เรียนรู้ถึงความสำคัญของการฝึกฝนตนเองตามกฎ กติกา และหลักการทางวิทยาศาสตร์ ได้แข่งขันและได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้จักการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย รู้จักความสามารถของตนเอง และรักการออกกำลังกาย โดยการบูรณาการสาระ (Strands) และมาตรฐาน (Standards) จากหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และหรือบูรณาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ตลอดจนการนำไปจัดเป็นกิจกรรมพัฒนาสุขภาพผู้เรียน เพื่อการเติมเต็มให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. การเป็นแบบอย่างที่ดีของครูพลศึกษา การเป็นแบบอย่างที่ดีของครูพลศึกษาหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรักการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา การมีวินัย เคารพสิทธิ กฎกติกา การมีน้ำใจนักกีฬา การมีจิตวิญญาณในการแข่งขันชื่นชมในสุนทรียภาพของการกีฬา และการปฏิบัติกิจกรรมสุขภาพเป็นประจำสม่ำเสมอในส่วนของสมรรถนะครูพลศึกษาของต่างประเทศ

องค์การครูพลศึกษาในสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึง ความรู้จำเป็นสำหรับครูพลศึกษา
มืออาชีพ มีดังนี้

1. พัฒนาการทักษะการเคลื่อนไหว (Motor skills development)
2. สรีรวิทยาการออกกำลังกาย (physiology of exercises)
3. นันทนาการการกีฬา (Recreational sports)
4. พลศึกษาประยุกต์ (Applied physical education)
5. กิจกรรมทางกายประยุกต์ (Physically adapted activities)
6. โภชนาการ (Nutrition)
7. วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหว (Kinesiology)
8. การปฐมพยาบาล (First aid/CPR)
9. การป้องกันการบาดเจ็บทางกีฬา (Injury prevention)
10. วิธีวิทยาการสอนพลศึกษา (Physical education teaching methods)
11. การจัดการและการบริหารพลศึกษา (Physical education organizations and administration)

วณิช นิรันตรานนท์ (2552, น. 8) สมรรถนะของครูที่จะต้องพัฒนาเพื่อที่จะเป็นครู
พลศึกษาที่ดีสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มสมรรถนะ คือ

กลุ่มสมรรถนะที่1 การเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดี

1. มีความรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในความเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษา
2. เห็นคุณค่าของการปฏิบัติกิจกรรมสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพและการดำรงสุขภาพ
3. ออกกำลังกายเล่นกีฬา มีวินัย มีน้ำใจนักกีฬาและปฏิบัติกิจกรรมสุขภาพเป็นประจำ

สม่ำเสมอ

4. มีน้ำใจในการให้บริการสุขภาพและทางพลศึกษาให้แก่ผู้เรียนและบุคลากรอื่น ๆ

กลุ่มสมรรถนะที่2 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา

1. มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย

จิตใจอารมณ์สังคม

2. มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการเล่นกีฬา

ตามกฎกติกา

3. มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการพัฒนา
ทักษะทางวิทยาศาสตร์สุขภาพและการกีฬา เพื่อเติมเต็มให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกับ
ลักษณะวัฒนธรรมท้องถิ่นวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมสากล

4. มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการมีสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี

จรรยา แก่นวงศ์คำ (2526, น. 217 - 277) กล่าวว่า ครูพลศึกษาที่ดี ประกอบด้วย คุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. มีสุขภาพดีและมีทักษะที่เป็นพื้นฐานของกิจกรรมต่าง ๆ
2. มีความเชื่ออย่างจริงใจว่าพลศึกษาเป็นโปรแกรมใหญ่ที่เกี่ยวข้อง ไม่เพียงแต่เป็นการเล่นกีฬา และการเข้าร่วมกีฬาต่าง ๆ
3. มีความกระหายใคร่ที่จะศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาแนวคิดทางด้านอาชีพต่าง ๆ
4. ผู้นำพลศึกษาควรเฝ้าหาสิ่งที่ส่งเสริมตนเองให้มีลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ
5. มีลักษณะท่าทางที่ดีและมีเสน่ห์ในการดึงดูดความสนใจของสังคมเพื่อจะช่วยให้การทำงานต่าง ๆ สัมฤทธิ์ผล
6. ครูพลศึกษาที่ประสบความสำเร็จในชีวิตต้องเป็นคนที่มีความสติปัญญาเฉลียวฉลาด
7. ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล คือลักษณะพิเศษอันหนึ่งที่จะช่วยให้ครูพลศึกษาประสบความสำเร็จ

วรศักดิ์ เพียรชอบ (2523, น. 12) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของครูพลศึกษาว่า ควรมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ดีทั้งในด้านวิชาการทั่วไป วิชาครูและวิชาพลศึกษา
2. เป็นผู้มีความศรัทธาในวิชาชีพพลศึกษาอย่างแท้จริง
 - 2.1 อยากู้หรืออยากเห็นด้วยการพยายามหาความรู้ใหม่ ๆ ในวิชาพลศึกษา
 - 2.2 มีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อวิชาชีพพลศึกษา
 - 2.3 อุทิศตนเองให้ได้มาซึ่งผลการเรียนพลศึกษาของนักเรียนด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 - 2.4 กระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพพลศึกษา
 - 2.5 ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพพลศึกษา
3. เป็นผู้มีความรู้สึกในความรับผิดชอบสูง
4. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตือรือร้น
5. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีความสุขภาพสมบูรณ์
6. เป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีน้ำใจนักกีฬา
7. เป็นผู้รักเด็ก มีอารมณ์สนุกสนานร่าเริง

ศักดิ์ชาย ทัพสุวรรณ์ (2530, น. 28) กล่าวถึงคุณลักษณะของครูพลศึกษาด้านกีฬาและความสามารถทางกีฬาว่าควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. มีลักษณะของนักกีฬา ซึ่งเป็นลักษณะที่ไม่พบบ่อยนักจากบุคคลธรรมดา ลักษณะของนักกีฬา หมายถึง กระฉับกระเฉง ว่องไว ปราดเปรียว ไม่เชื่องซึม ร่าเริงแจ่มใส สง่าผ่าเผย ผิพรรณบ่งบอกว่าเป็นผู้มีสมรรถภาพทางกายสูง

2. มีวิญญูณนักกีฬาเป็นลักษณะที่สำคัญของนักพลศึกษาที่ขาดไม่ได้ เพราะการกีฬาเป็นส่วนหนึ่งที่ยังคงการพลศึกษา มีวิญญูณนักกีฬาประกอบด้วย คุณลักษณะ 4 ประการ คือ

2.1 ความมีน้ำใจนักกีฬา หมายถึง การแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกทางด้านจิตใจอย่างแท้จริง การแสดงออกของความมีน้ำใจนักกีฬานั้น เช่น

2.1.1 เมื่อชนะไม่ดูถูกเหยียดหยันคู่ต่อสู้ทั้งกาย วาจา หรือการกระทำใด

2.1.2 เมื่อแพ้ก็ยอมรับความพ่ายแพ้ไม่พาลเกร

2.1.3 มีใจหนักแน่น มีความอดทนอดกลั้น ไม่แสดงความโมโห โกรธแค้น หรือไม่พอใจฝ่ายตรงข้าม ฝ่ายเดียวกัน หรือกรรมการ

2.1.4 เคารพและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ กติกา รวมทั้งเชื่อฟังคำสั่งตัดสินของกรรมการ

2.1.5 ให้อภัยกันในความพลาดพลั้งหรือผิดพลาดไม่ว่าจะเป็นฝ่ายเดียวกันหรือตรงข้าม

2.2 ชอบเล่นกีฬา นักพลศึกษาต้องเป็นคนชอบเล่นกีฬาไม่ว่าจะอยู่วัยใดก็ตาม

2.3 ติดตามความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของการพลศึกษาและกีฬาอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าไปทุกระยะ ๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

2.4 การส่งเสริมการกีฬา นักพลศึกษาต้องคิดส่งเสริมพลศึกษาและการกีฬา การส่งเสริมอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การเสนอแนวคิด การมีส่วนร่วมในงาน การสละทุนทรัพย์ หรือร่างกายตามกำลังความสามารถของตน เพื่อให้พลศึกษาและกีฬามีความเจริญก้าวหน้าองงาม

วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2539, น. 318-319) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครูที่มีประสิทธิภาพว่าควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. การอุทิศตน นักเรียนจะไม่เคารพครูที่ไม่สนใจนักเรียน ไม่สนใจการสอนและการควบคุมชั้น ครูจึงต้องควบคุมชั้นให้ได้จึงจะสอนได้ การอุทิศตนเพื่อการสอนจึงเป็นส่วนหนึ่งของการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. มีความรู้ ครูต้องมีความรู้ในทักษะและเทคนิคของวิชาที่สอนเป็นอย่างดี เพราะนักเรียนต้องการเรียนรู้สิ่งที่ถูกต้อง นักเรียนจะขาดความเชื่อถือครูที่ขาดความรู้

3. มีบุคลิกภาพดี หมายถึง ความเป็นมิตร ความเป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความรู้สึกทั้งเป็นเพื่อน ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร และพ่อแม่

4. มีความมั่นคงทางอารมณ์ ครูที่ไม่รู้จักการควบคุมอารมณ์จะสร้างปัญหาและก่อให้เกิดความตึงเครียดในการสอน ครูจึงควรมีการปรับตัวที่ดี อดทน อดกลั้น มีความสุข ความพอใจ และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ได้ดี

5. เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูต้องเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนในด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ แล้วนำไปประกอบในการวางแผนการสอนนักเรียน แต่ละคนจะมีความก้าวหน้าไม่เหมือนกัน ครูต้องเคารพและเชื่อในตัวนักเรียนว่านักเรียนสามารถทำได้ แต่ต้องใช้เวลาพอสมควร

6. มีความสนใจและภูมิใจในวิชาชีพ ครูต้องพยายามส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ด้วยการค้นคว้า ศึกษา ทำวิจัย และเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ ความรู้ที่ควรเพิ่มเติมอยู่เสมอ คือ จิตวิทยาการศึกษา สังคมวิทยาการศึกษา สรีรวิทยา การออกกำลังกาย วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหว และทักษะกลไก ความรู้เหล่านี้เป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพพลศึกษา

7. ความเป็นผู้นำ ครูต้องเป็นผู้นำที่ดี มีการเตรียมตัวที่ดี มีความรับผิดชอบ มีบุคลิกภาพทางสังคมที่ดี และมีประสบการณ์สอนที่ดี

8. มีคุณสมบัติเฉพาะตัว ดังนี้

8.1 สุขภาพ ร่างกายสมบูรณ์ มีสุขภาพแข็งแรงอยู่เสมอ

8.2 ท่าทาง การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย กิริยาวาจาดี

8.3 น้ำเสียงเน้นเมื่อสำคัญ สอนกลุ่มใหญ่ ๆ ด้วยน้ำเสียงปกติไม่ดังเกินไปหรือไม่ตะโกน

8.4 บุคลิกภาพ มีสุขภาพดี ดูเป็นผู้มีความสุขและมีสมรรถภาพทางกายที่ดี เป็นต้นแบบด้านต่าง ๆ ได้ดี เช่น ยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีศีลธรรม

8.5 ความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มที่ดีและเหมาะสมในโอกาสต่าง ๆ

8.6 ความร่วมมือ ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ มีการรวมกลุ่ม ชอบที่จะสอนเด็ก สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มได้ดี และมีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่ม

8.7 ความพอใจ มีความพอใจในการสอนและการทำงาน รักอาชีพครู

8.8 อารมณ์ขัน รู้จักผ่อนคลายความเครียด

8.9 ความสัมพันธ์เกี่ยวกับอาชีพ มีวุฒิภาวะ มีการตัดสินใจที่ดี และมีมารยาทในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ ท้องตั้ง (2548, น. 5-6) ได้นำเสนอบทความครูพลศึกษาในยุคปฏิรูปว่าควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

ประการที่ 1 ต้องมีความอดทนและมีความมุ่งมั่น และช่วยส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบ เกิดความตั้งใจที่จะสอนให้นักเรียนมีความรู้ เกิดการเรียนรู้และมีทักษะ สามารถเล่นกีฬา และดูกีฬา เป็น มีทัศนคติต่อการเรียนพลศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างนิสัยให้นักเรียนนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนไปเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายด้วยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ ทั้งปัจจุบันและอนาคต

ประการที่ 2 ต้องมีบุคลิกภาพดี เป็นการเปรียบเทียบให้เห็นว่าครูพลศึกษาต้องมีอารมณ์ดี สนุกสนานร่าเริงมองโลกในแง่ดี โดยเฉพาะมีวาจาไพเราะ นอกจากนี้ควรมีสุภาพดีและมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น รู้จักเกรงใจ และให้เกียรติผู้อื่น จะทำให้มีเสน่ห์และสง่างาม ก็จะทำให้นักเรียนมีความประทับใจและเห็นแบบอย่างจากครูพลศึกษา ก่อให้เกิดทัศนคติและศรัทธาต่อการเรียนวิชาพลศึกษา

ประการที่ 3 ต้องมีสติ การมีสติจะช่วยทำให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่ เพราะการมีสติช่วยทำให้ระลึกได้ ถึงภาระหน้าที่คือการสอนและอบรมสั่งสอนให้เด็กเป็นคนดี อีกทั้งยังทำให้ครูมีความรัก มีความเมตตา กรุณา เพื่อหาวิธีให้ศิษย์เรียนด้วยความเป็นสุข และมีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาความสามารถที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข กระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

ประการที่ 4 ต้องมีความนับถือตนเองและศรัทธาในวิชาชีพ ครูพลศึกษาต้องมีความเชื่อมั่นและยึดมั่นว่าการออกกำลังกายเป็นการปฏิบัติที่ทำให้มนุษย์มีสุขภาพดี และมีความเป็นผู้นำ และมีความมั่นใจที่จะสามารถชักนำการออกกำลังกายให้กับนักเรียนหรือบุคลากรอื่นได้

ประการที่ 5 ต้องมีความใฝ่รู้อยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี สามารถนำมาปรับปรุงและใช้ในการเรียนการสอนได้ เช่น พัฒนาสติปัญญาและทักษะทางการเล่นกีฬาอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้กับนักเรียนและที่สำคัญคือการทำเป็นครูใฝ่รู้อยู่เสมอ

ประการที่ 6 ต้องเป็นผู้นำในการรักษากฎ กติกา และการปฏิบัติตามข้อตกลง รู้แพ้ รู้ชนะ รู้จักการให้อภัย ทั้งนี้ครูพลศึกษาต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น โดยเฉพาะนักเรียนเหมือนดังที่ครูสอนเรื่องระเบียบวินัย กฎ กติกาและข้อตกลงในการเล่นกีฬา

ประการที่ 7 ต้องรักความสามัคคี ครูพลศึกษาต้องให้ความสำคัญอย่างมากการสอนกีฬาประเภททีมให้กับนักเรียน ต้องใช้ความสามัคคี มีการวางแผนร่วมกัน ปกป้องหาหรือกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน ดังนั้น ครูพลศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำในเรื่องความสามัคคี เพื่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเล่นร่วมกัน มีความจริงใจต่อกัน ให้อภัยกันเมื่อกระทบกระทั่ง เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ซึ่งจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีทุกประการ

ศกฉวรรมน เป็ล่ยนข้ (2550, น. 56) สมรรมนณะครุพลศึษาประกอบดว้ 1) ด้ำนจรรยابرรมน 2) ด้ำนคววมคึดและประกอบยูกตึ้เทคโนโลยีทงพลศึษา 3) ด้ำนบุคลึภภ สขภภ และมนุขย์ส้มนั 4) ด้ำนการพัฒนาลัษฏรและการจัตการเรยนรู้พลศึษา 5) ด้ำนการจัตการพลศึษา 6) ด้ำนการว้ดและประเมึนผลทงพลศึษา 7) ด้ำนลัษฏการและปรึชญาพลศึษา 8) ด้ำนคุณธรรม 9) ด้ำนคววมรู้ทงวึษาการ 10) ด้ำนการสอน 11) ด้ำนการบรึการวึษาการ 12) ด้ำนคววมสามารถทงกึฬา 13) ด้ำนการพัฒนตนเอง 14) ด้ำนการวึจึย

อัสรึ สะอึตึ (2562) ได้ออกมาเป็นสมรรมนณะครุพลศึษาในศตวรรมนที่ 21 โดยประกอบดว้ 6 องค้ประกอบ ด้งนึ้

1. ด้ำนคววมรู้วึษาการ การจัตการเรยนการสอน และทักษะทงการกึฬาครุพลศึษาในศตวรรมนที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่คววมรู้ คววมเข้าใจในด้ำนวึษาการ ปรึชญาและลัษฏการพลศึษารวมถึน้ขอหาคววมรู้ด้ำนพลศึษาที่เก็ยว้ข้องบ้การศึษาในศตวรรมนที่ 21 สามารถเตรยมการสอนล่วหน้าอย่างมีเป็นระบบและครบทุกขัันตอน วางแผนและจัตสัเงวลล่อมในห้องเรยนให้เหมาะสมแก่การเรยนรู้ของผู้เรยน มีคววมรู้เก็ยว้กับลัษฏณะแบบทตสอบตามลัษฏการว้ดผล ประเมึนผล และสามารถออกข้อสอบและปรึบปรึงแบบทตสอบ รวมท้งน้นำมาใช้งานได้จรัจ เหมาะสมกับทุกระดบัขัันของผู้เรยน โดยการว้ดผลต้องมีคววมเหมาะสมกับสภภการเรยนรู้และสามารถน้าผลที่ได้จากการว้ดผลมาปรึบปรึงการเรยนการสอน นอกจกานึ้ย้งต้องมีคววมรอบรู้ในเรื่งทักษะกึฬา ท้งในเรื่งคววมรู้ กฏกึตกา การบฎบตัทักษะ และสามารถจัตการแข่งขัันได้ อึกท้งคววมรู้ในเรื่งการออกก้าล้งกายเพื่อสขภภ เพื่อที่จะถ่ยทอดให้บักรึเรยนรู้วึธีและรักในการออกก้าล้งกาย

2. ด้ำนการส่งเสริมพัฒนผู้เรยน โดยเน้นผู้เรยนเป็นส้าคัญครุพลศึษาในศตวรรมนที่ 21 ต้องรู้จัคประเมึนผลและปรึบปรึงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ รับฟ้งค้าวึพากษัวึจรัจณและน้ามาพัฒนตนเอง ยอมรับคววมเป็ล่ยนแปลงและปรึบดว้เข้าบ้สัเงวลล่อมอย่างมีเหตุผล มีการพัฒนตนเองใหม่คววมรอบรู้ท้งในเรื่งที่จะสอนบักรึเรยนดว้การศึกษาหาคววมรู้ยู่ตลอดเวลา เรื่งเทคนึควึธีการ ใหม่ ๆ ที่จะช่วยใหการสอนมีประสึทึภภจากการตึตตามเข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเป็ล่ยนคววมรู้คววมคึดเมือมีโอกาสหรือ มีคววมรูรอบดว้ในเรื่งอึน ๆ ที่จะเป็นประโยชนต่อวึษาขึพของตน มีการพัฒนในดานเทคนึควึธีคึอ มีคววมรูในดานการจัตการเรยนการสอนแบบตาง ๆ การจัตกึจกรรมการบรึการบักรึเรยน และมีการพัฒนในดานคุณลัษฏณะกับเจตคตึ คึอ การพัฒนตนเองใหม่บุคลึภภทึเหมาะบ้การเป็นครุพลศึษา มีคุณธรรม จรัยธรรม หรือลัษฏณะครุทึดี มีเจตคตึทึดีกับบักรึเรยน และรักในการออกก้าล้งกายสามารถเป็นดว้อย่างทึดีในการดูแลสขภภให้กับบักรึเรยนได้

3. ด้ำนการสัือสารและการมีมนุขย์ส้มนั ท้งกับบักรึเรยน ผู้ปกครอง เพ็อนครุ และผู้บรึการครุพลศึษาในศตวรรมนที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ท้งกับบักรึเรยนที่สามารถทำใหบักรึเรยนเกึตคววมไว้วางใจและสนใจที่จะเรยนรู้ กับผู้ปกครองที่สามารถเข้าถึ

และแลกเปลี่ยนข้อมูลส่วนตัวนักเรียน กับเพื่อนครูที่จะช่วยกันทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียน และกับผู้บริหารที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งทั้งหมดที่ได้กล่าวมาครูพลศึกษาจะต้องอาศัยทักษะการสื่อสารที่ดี เพื่อช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้คนดังกล่าวเป็นไปด้วยดีและมีคุณภาพ

4. ด้านการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัลครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้จักการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในการสืบค้นความรู้ใหม่ รวบรวมความรู้พิสูจน์สมมติฐานคำตอบในการใช้ทักษะการคิดแบบมีวิจารณญาณ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนได้ โดยครูพลศึกษาจะต้องมีสมรรถนะในการใช้สื่อต่าง ๆ รวมถึงการวิเคราะห์และเข้าใจในรูปแบบของสื่อและเทคนิคต่าง ๆ ที่สื่อใช้ในการสร้างผลกระทบต่อผู้รับสื่อและความสามารถในการอ่านวิเคราะห์ประเมิน และสร้างสื่อในหลากหลายรูปแบบได้ มีสมรรถนะในการประเมินเลือกใช้และสื่อสารข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพในหลากหลายรูปแบบ และรวมถึงความเข้าใจข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ในความหมายเชิงจริยธรรม และมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือสื่อสาร เครือข่ายต่าง ๆ เพื่อค้นหาข้อมูล ประมวลผล และสร้างสรรค์ข้อมูลได้หลากหลายรูปแบบ

5. ด้านการพัฒนาตนเองในความเป็นครูพลศึกษาครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ กล่าวคือ สามารถจัดกิจกรรมโดยวิธีต่าง ๆ อย่างหลากหลายที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ใช้เทคนิควิธีสอนวิธีการเรียนรู้รูปแบบ การสอนหรือกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายตามความเหมาะสมของผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติจริง ได้ค้นคว้าศึกษาทดลอง ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติจริง ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสามารถประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงได้

6. ด้านการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียน และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้จักยอมรับถึงความแตกต่างของเด็กยุคก่อนศตวรรษที่ 21 กับเด็กในยุคศตวรรษที่ 21 สามารถปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเกิดมาพร้อมกับการมีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ รวมไปถึงอินเทอร์เน็ต ทำให้ผู้เรียนในยุคนี้มักให้ความสนใจกับการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย หรือจากชุมชนคนรอบตัวหรือผ่านทางออนไลน์ มากกว่าครูผู้สอนในชั้นเรียน นอกจากนี้ท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงและมีความท้าทายตลอดเวลา ครูพลศึกษาจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือผู้เรียนให้พัฒนาตนเองให้ได้เต็มศักยภาพ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะ เทคโนโลยีในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและล้ำสมัย ผู้คนในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ดังนั้นครูต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี และคอยแนะนำแนวทางการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างเข้าใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทวิชาความรู้ด้วยวิธีการสมัยใหม่ตามธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะด้านวิชาการครูพลศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความรู้วิชาการ การจัดการเรียนการสอน และทักษะทางการกีฬาครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านวิชาการ ปรัชญาและหลักการพลศึกษารวมถึงเนื้อหาความรู้ด้านพลศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. ด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน ตั้งใจที่จะสอนให้นักเรียนมีความรู้ เกิดการเรียนรู้และมีทักษะ สามารถเล่นกีฬา และดูกีฬาเป็น มีทัศนคติต่อการเรียนพลศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
3. ด้านการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งกับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และผู้บริหารครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
4. ด้านการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัล ครูพลศึกษาต้องรู้จักการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในการสืบค้นความรู้ใหม่ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนได้ โดยครูพลศึกษาจะต้องมีสมรรถนะในการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อค้นหาข้อมูล ประมวลผล และสร้างสรรค์ข้อมูลได้หลากหลายรูปแบบ
5. ด้านการพัฒนาตนเองในความเป็นครูพลศึกษาครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการพัฒนาทักษะทางวิทยาศาสตร์สุขภาพและการกีฬา เพื่อเติมเต็มให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกับลักษณะวัฒนธรรมท้องถิ่นวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมสากล
6. ด้านการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียน และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู

การพัฒนาแบบมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคปฏิรูปการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างยิ่ง เพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับยุคสมัย

1. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ หรือ "โมเดล" (Model) สามารถนำมาใช้ในความหมายต่าง ๆ กัน นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบ ไว้ดังนี้

Willer (1967, p. 125) ได้อธิบายว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์

Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal system) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

Bardo, & Hartman (1982, pp. 70-71) กล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่ระบุว่ารูปแบบใด ๆ จะต้อง ประกอบด้วย รายละเอียดมากน้อยเพียงใดและควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีการกำหนดตายตัวทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบนั้นว่าต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้นอย่างไร

Stoner, & Wankel (1986, p. 44) ให้ความหมายว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

Proter (1987, p. 174) กล่าวว่า รูปแบบจะมี 3 ลักษณะ ใหญ่ ๆ คือ แบบย่อยส่วนของของจริงนั้นคือแบบจำลอง เช่น แบบจำลองเรือดำน้ำ รูปแบบ ที่หมายถึงสิ่งของหรือคนทีนำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูเป็นแบบอย่าง และรูปแบบที่หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์

พจนานุกรมเออาร์ (AR Dictionary, 2008, p. 1) ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงานหรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้าหรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้น หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

Rai (1996, p. 45) ให้ความหมายของรูปแบบ ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รู้อยู่ของความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น
2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ

Good (1993, p. 177) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 4 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบเป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. รูปแบบเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ

3. รูปแบบเป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด

4. รูปแบบเป็น ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งร่วมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 965) รูปแบบ หมายถึง น. รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนว ซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง; (ศิลปะ) สิ่ง que แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้น ๆ อย่างรูปคน รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ รูปแบบผู้หญิง รูปแบบเปิด รูปแบบวัด เป็นต้น

เยาวตี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551, น. 27) กล่าวว่า รูปแบบ คือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิแผนผังต่อเนื่อง หรือสมการคณิตศาสตร์ ให้สามารถเข้าใจง่าย และในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, น. 125) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษา เพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

มาลี สืบกระแสน (2552, น. 108-109) รูปแบบ มีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน เป็นต้น และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือภาพหรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ

ทิสนา แคมมณี (2555, น. 220) ให้ความหมายว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผังไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เป็นต้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญอย่างใดอย่างหนึ่ง ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิแผนผังต่อเนื่อง หรือสมการคณิตศาสตร์ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ในประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

2. ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบจะแตกต่างกันไปในวิชาการแต่ละแขนง เช่น รูปแบบทางการศึกษา และสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงกับปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิรูปภาพ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาแสดงความสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผล นักวิชาการได้แบ่งประเภทของรูปแบบ ไว้หลายประเภท ดังนี้

Steiner (1988, p. 148) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical model or model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองเครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical model or model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเอง ไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองแต่เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

Keeves (1988, p. 167) ได้แบ่งรูปแบบไว้ 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบคล้าย (Analogue model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม

2. รูปแบบที่อธิบายความหมาย (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ (Mathematical mode) เป็นรูปแบบประเภทที่นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริการการศึกษา

4. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path analysis และหลักการสร้าง Semantic model

เสรี ชัดรัมย์ (2538, น. 7) กล่าวว่า รูปแบบจำแนก ได้ 2 แบบ คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ประกอบด้วย รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น แบบจำลองเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่ย่อส่วน

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual model) ประกอบด้วย รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น รูปแบบการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียนและรูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติเพื่อนำไปอธิบายการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน

Keeves (1994, p. 33) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบตามลักษณะที่ปรากฏ 5 ประเภท คือ

1. Analog models เป็นหุ่นจำลองเชิงเทียบเคียง โดยวิธีการจำลองจากของจริงหรือคล้ายกับของจริง อาจมีขนาดแตกต่างจากขนาดจริงไปบ้าง เช่น หุ่นจำลองรถยนต์ หุ่นจำลองเครื่องบิน เป็นต้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเชิงกายภาพ จุดอ่อนที่พบ คือ ไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบภายในแบบจำลองได้

2. Semantic models เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายหรือเรียกว่า รูปแบบเชิงข้อความ โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบเกี่ยวกับเจตคติ รูปแบบเกี่ยวกับผลการเรียนแบบต่าง ๆ จุดอ่อนของรูปแบบนี้ คือ ขาดความชัดเจนยากแก่การทดสอบโครงสร้างของรูปแบบ

3. Schematic models เป็นรูปแบบที่ใช้แผนภูมิ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน เช่น การเขียนรูปแบบโครงสร้างขององค์การบริหารงาน เป็นต้น

4. Mathematic models เป็นรูปแบบที่แสดงในรูปของสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ จึงมักเรียกรูปแบบนี้ว่าเป็น รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ โดยเริ่มมีการนำมาใช้ใน ช่วงปี ค.ศ. 1960 ในสาขาวิชาการวัดผลการศึกษา ต่อมาได้ขยายผลไปทางด้านการศึกษาและการศึกษาและสาขาวิชาอื่น ๆ เพราะสามารถทดสอบสมมติฐานได้และนำไปสู่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงในเรื่องนั้น ๆ ได้

5. Causal models เป็นรูปแบบเชิงสาเหตุ เป็นรูปแบบที่อยู่ในระดับขั้นสูง โดยมีตัวแปรแต่ละตัว แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ

5.1 Recursive models เป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุหรือตัวแปรอื่นที่มีเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปในทางเดียวกันหรือไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2 Non-recursive models เป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุแบบเส้นคู่ระหว่างตัวแปร โดยทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรหนึ่ง อาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรอื่น ๆ ภายในรูปแบบนั้น คือ ทั้งความสัมพันธ์ไปและย้อนกลับได้

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบจะแตกต่างกันไปในวิชาการแต่ละแขนง และจุดประสงค์ในการใช้รูปแบบประเภทนั้น ๆ ผู้วิจัยได้สรุปรูปแบบไว้ 3 ประเภท ดังนี้

รูปแบบที่อธิบายความหมาย (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical model or model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเอง ไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองแต่เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ (Mathematical mode) ถ่ายทอดความหมาย ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงแนวคิดต่าง ๆ ในลักษณะที่แสดงความสัมพันธ์ ความต่อเนื่อง ความเปลี่ยนแปลงของกระบวนการ และอธิบายส่วนประกอบของสิ่งต่าง ๆ โดยนำรูปภาพ สัญลักษณ์ เส้น สี และตัวอักษรบรรยายประกอบสั้น ๆ มาจัดวางในรูปแบบต่าง ๆ กันไป เพื่อให้สามารถอธิบายเรื่องราวที่สลับซับซ้อนให้เข้าใจง่ายขึ้นและน่าสนใจ

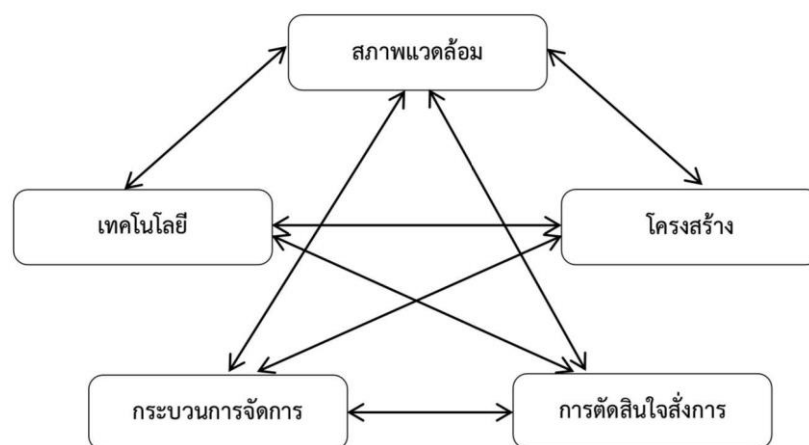
3. องค์ประกอบของรูปแบบ

การจัดองค์การและบริหารจัดการ (The Model of Organization and Management) ตามแนวคิดของ Brown, & Moberg (1980, p. 98) นั้น Brown and Moberg ได้สังเคราะห์รูปแบบ

ขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown and Moberg ประกอบด้วย

- 3.1 สภาพแวดล้อม (Environment)
- 3.2 เทคโนโลยี (Technology)
- 3.3 โครงสร้าง (Structure)
- 3.4 กระบวนการจัดการ (Management Process)
- 3.5 การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการองค์การและการบริหารของ บราวน์และโมเบอร์กมีลักษณะดังภาพ 1



ภาพ 1 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown and Moberg

ทิตินา แคมมณี (2548, น. 222) ระบุงค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนไว้ว่ามีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

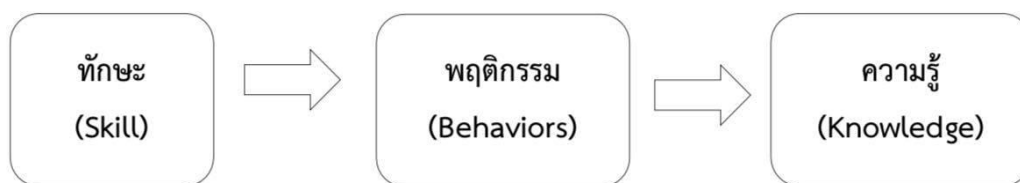
1. มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือหลักของรูปแบบการสอนนั้น ๆ
2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ
3. มีการจัดระบบ คือมีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ
4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

รูปแบบการเรียนการสอนจะต้องสามารถทำนายผลที่จะเกิดตามมาได้ และมีศักยภาพในการสร้างความคิดรวบยอดและความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบมีอยู่สองส่วน คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบและกลไกของรูปแบบซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้นการดำรงอยู่ และการล่มสลายของรูปแบบที่สร้างขึ้น วัตถุประสงค์ของรูปแบบอาจจะมิตุประสงค์เดียวหรือหลายวัตถุประสงค์ก็ได้ จะมีขอบเขตกว้างหรือจำกัดก็ได้ กล่าวคือ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งหมดที่องค์กรกำลังดำเนินการอยู่หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดก็ได้ และในการตั้งวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้นอาจจะกำหนดออกมาในรูปของเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการหรือผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้น วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น ก็จะเป็นเป้าหมายในการออกแบบกลไกการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว กลไกของรูปแบบเป็นองค์ประกอบของระบบงานที่มีความเป็นอิสระจากกันและกัน แต่ทำงานสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ซึ่งเปรียบเสมือนการทำงานของเครื่องยนต์ที่ออกแบบไว้เพื่อให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทำงานตามหน้าที่เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ อย่างไรก็ตามการกำหนดรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งระบบขององค์การหรืองานบางส่วนขององค์การก็ตาม ผู้ออกแบบไม่สามารถที่จะออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบนั้น ๆ ได้ทั้งหมด เพราะจะมีรายละเอียดและความสลับซับซ้อนมากเกินไป ดังนั้น การออกแบบรูปแบบจึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบสำคัญของระบบนั้น ๆ เท่านั้น โดยมีสมมติฐานว่าหากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้ว การดำเนินงานขององค์การจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ค่อนข้างจะแน่นอน

ชิรวัดน์ นิจนตร. (2560, น. 81) รูปแบบต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 6 ประการคือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของรูปแบบ ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ระบบหรือโครงสร้าง กลไกหรือกระบวนการทำงาน ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ และบริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบ

พิมสุดา ศิริรังศรี (2550) ได้นำเสนอรูปแบบของภาวะผู้นำที่เรียกว่า “รูปแบบที่มีสมรรถภาพ” ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านพฤติกรรมและด้านความรู้ซึ่งการพัฒนาผู้นำที่มีความสามารถนั้นต้องมีองค์ประกอบเหล่านี้อยู่เป็นหลัก



ภาพ 2 รูปแบบที่มีสมรรถภาพ

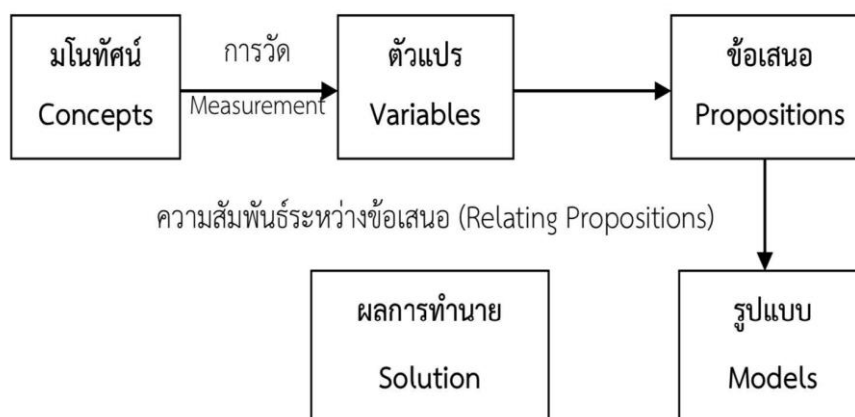
สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบมี องค์ประกอบ ดังนี้ ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ และแนวคิด วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของรูปแบบ ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กระบวนการจัดการ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม

4. การสร้างรูปแบบและพัฒนา รูปแบบ

Keefe (1994, น. 124) ได้กล่าวถึงหลักการกว้าง ๆ เพื่อการสร้างรูปแบบไว้แบบ 4 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตาม ความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนา รูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์นั้นได้ด้วย
4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้าง มโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

Steiner, & Keeve (1988, p. 172) ได้กล่าวถึง การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไรและ สิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไรและนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ เขียนไว้ในรูปภาพ 3



ภาพ 3 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์

บุญชม ศรีสะอาด (2535, น. 104 - 106) ได้กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบ อาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและแนวความคิดที่มีผู้พัฒนาไว้แล้ว ในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบหรือตัวแปรต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนี้ จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ การศึกษาค้นคว้าที่ลึกซึ้งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อนแล้วปรับปรุง โดยอาศัยข้อสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้หัวใจสำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ ตัวแปร หรือกิจกรรม เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อนสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัวแต่สามารถอธิบายผลได้มาก ฯลฯ ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวคิดรูปแบบของผู้อื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้ว หรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน

ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ บางครั้งจึงใช้คำว่า การทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ

Meason, Albert, & Khedourri (1985) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างรูปแบบไว้ ดังนี้

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง

2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหา

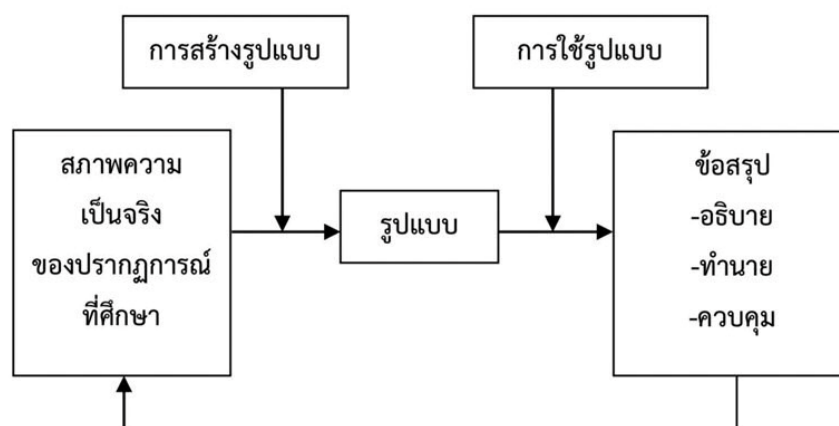
พิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้าง และลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิตอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความต้องการของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ ควรใช้หลักวิชาการในการพิจารณาว่าควรนำตัวแปรใดบ้างมาวางไว้ในรูปแบบที่จะสร้าง มีการประเมินค่าและความแปรปรวนอย่างระมัดระวัง เมื่อสร้างเสร็จแล้ว ต้องดูว่าครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดหรือไม่ มีความบกพร่องตรงไหนบ้าง

3. ขั้นการทดสอบรูปแบบ (Testing)

4. ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) เพื่อดูว่าบรรลุผลสำเร็จหรือมีความสมบูรณ์หรือไม่

5. ขั้นพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย (Model updating) เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและสถานการณ์ที่มักกระทบจากภายนอกและภายในองค์กร

มียากวะ (2550, น. 3) เสนอการสร้างโมเดลว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้ แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้างโมเดล เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษาดังรูปภาพ 4



ภาพ 4 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล

รัตนะ บัวสนธ์ (2556, น. 13-15) ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) โดยใช้กระบวนการวิจัยจะมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การสำรวจสังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ หรือการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพความต้องการผลิตภัณฑ์ รวมทั้งลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) เป็นการนำความรู้หรือผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยให้มีลักษณะหรือรูปแบบตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์นี้ อาจต้องใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการสร้างผลิตภัณฑ์แต่ละชนิด เมื่อสร้างผลิตภัณฑ์เสร็จแล้วก็ต้องนำไปตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) ไปทดลองใช้ การทดสอบใช้ผลิตภัณฑ์ เป็นการนำผลิตภัณฑ์ดังกล่าวไปทดลองใช้กับเป้าหมายการดำเนินงานในขั้นตอนนี้จะมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการออกแบบแผนการทดลอง (Experimental Design) ว่าจะใช้แบบแผนใดจึงจะเหมาะสมควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้ดีและทำให้การวิจัยเกิดความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) ได้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) เป็นการประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ในภาพรวมทั้งหมดซึ่งประเมินทั้งตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการใช้ผลิตภัณฑ์ ผลที่ได้จากการใช้ผลิตภัณฑ์ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์

ขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่นวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) เป็นการเผยแพร่นวัตกรรมที่ได้ผ่านการทดลองใช้ ประเมินผลในภาพรวมและปรับปรุงขั้นสุดท้ายแล้ว ออกสู่กลุ่มผู้ใช้ อาจนำไปใช้ทางสาธารณประโยชน์ ตลอดจนการให้บริการต่าง ๆ

5. รูปแบบการพัฒนาครู

รูปแบบการพัฒนาคุณาจารย์ของ Orlich

กระบวนการทัศน์รูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการตามแนวคิดของ Orlich (1989) ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนาคุณาจารย์ 4 รูปแบบหลัก และ 15 รูปแบบย่อย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบหลักที่ 1 การพัฒนาโดยยึดองค์กรเป็นฐาน (Organization-Based Models)

มี 4 รูปแบบย่อย

การพัฒนาโดยยึดองค์กรเป็นฐานเป็นการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาขององค์กร การพัฒนารูปแบบนี้จะให้ความสำคัญกับการจัดลำดับขั้นการดำเนินงานและปัญหาของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่องค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งบุคลากรแต่ละคนจะต้องได้รับ

การตรวจสอบ และการประเมินความต้องการ พร้อมทั้งระบุปัญหาในการดำเนินงานของตน แล้วนำปัญหาทั้งหมดมารวบรวมและจัดลำดับชั้นของปัญหาเหล่านั้น ทำให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาของแต่ละหน่วยงานได้อย่างตรงจุด และก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินงาน 4 รูปแบบ คือ รูปแบบความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นฐาน (AAIM Model) รูปแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Model) รูปแบบการพัฒนาองค์กร (Organization Development) และรูปแบบระบบสังคม (Social System Model) ซึ่งแต่ละรูปแบบมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นฐาน (AAIM Model)

การพัฒนาองค์กรในรูปแบบความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นฐาน (AAIM Model) ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน คือ การประเมินความต้องการ (Need Assessment) การสร้างความตระหนัก (Awareness) การประยุกต์ใช้ (Application) การดำเนินงาน (Implementation) การติดตามผลการดำเนินงาน (Maintenance) และการประเมินผลการดำเนินงาน (Evaluation) ซึ่ง Orlich (1989, pp. 111-126) ได้นำเสนอรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการ (Need Assessment) เป็นขั้นตอนแรกในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อระบุความต้องการและความจำเป็นของโครงการหรือการดำเนินงานใด ๆ ตามโครงการขององค์กรนำไปสู่การทำงานในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความตระหนัก (Awareness) ดำเนินการโดยการจัดโครงการฝึกอบรมหรือกิจกรรมใด ๆ เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาทักษะ อุปกรณ์หลักสูตร การสอน หรือเทคนิคการบริหาร เพื่อให้บุคลากรทั้งหมดได้รับข้อมูลที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และยังเป็นการพัฒนาทักษะอาชีพของบุคลากร ในการสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในองค์กร ขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงาน โดยผ่านการประชุม การปรับปรุงองค์กรและการนำเสนอนวัตกรรมด้วยสื่อประสม (Multimedia) การบรรยายหรือการศึกษาดูงานโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่จะเป็นศูนย์กลางของแผนการสร้างความรู้ความตระหนักจากองค์กรไปสู่บุคลากร ซึ่งบุคลากรจะได้รับทราบถึงนวัตกรรมและเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ไปใช้ แต่บุคลากรยังไม่สามารถนำนวัตกรรมดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินงานได้ ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้บุคลากรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารองค์กร ควรจัดให้บุคลากรได้มีการศึกษาและฝึกปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำนวัตกรรมดังกล่าวไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การประยุกต์ใช้ (Application) ผู้บริหารจะต้องรับรู้เทคนิคการประเมิน (PERT) ครูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry - Oriented Teaching) และนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทที่แตกต่างจากเดิม วิธีการหนึ่งที่น่าสนใจ คือ วิธีการสอนแบบจุลภาค

(Microteaching) โดยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มย่อยมาประยุกต์ปรับปรุงวิธีการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญในการแก้ไขอุปสรรคและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินงาน (Implementation) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของรูปแบบความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นฐาน (AAIM Model) เนื่องจากในขั้นตอนนี้ผู้บริหารและบุคลากรทั้งหมดจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและร่วมมือกันปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างจริงจัง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนนี้ผู้เชี่ยวชาญของบุคลากรที่เป็นหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องให้ความช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกฝนทักษะการสอนควบคู่กับการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีทักษะการทำงานและนำศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลการดำเนินงาน (Maintenance) เป็นขั้นตอนการติดตามการดำเนินงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดความต่อเนื่อง ซึ่งหัวใจสำคัญของขั้นตอน คือ การพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีทักษะและความสามารถในการดำเนินงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดความสำเร็จ และมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงควรมีการวางบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่และพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนี้ยังควรมีการพัฒนาการดำเนินงานภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ แต่ยังคงขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงานแบบเดิมไว้ การติดตามผลการดำเนินงานมี 2 วิธี คือ

1. การคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ ครูและผู้บริหารที่มีความสามารถในด้านการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรคนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ มาปฏิบัติในโครงการระยะสั้น มีการมอบรางวัลให้กับผู้ประสบความสำเร็จ

2. การใช้ทรัพยากรบุคคลในการจัดทีมอบรม เพื่อติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากรควบคู่กับการนำระบบสื่อประสม (Multimedia) มาใช้ในการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการดำเนินงาน (Evaluation) เมื่อการดำเนินงานตาม AAIM Model สิ้นสุด ขั้นตอนนี้ต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อศึกษาผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งผู้บริหารจะต้องถ่ายทอดข้อมูลผลการดำเนินงานที่ได้รับจากการประเมินในแต่ละช่วงเวลา ให้แก่บุคลากรทราบเป็นระยะ ๆ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะที่บุคลากรกำลังดำเนินงานตามโครงการหรือแผนงาน ส่งผลให้การดำเนินงานมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลานี้ เป็นการประเมินเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จตาม

เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากการประเมินภายหลังจากจบโครงการหรือเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินโครงการหรือการปฏิบัติงานทั้งหมด

รูปแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School - Based Model)

เป็นรูปแบบที่ประยุกต์ใช้กิจกรรมนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของตนเอง Goodlad (1955) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานพื้นฐานในการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่บุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง นอกจากนี้ Henderson (1979) ได้กล่าวถึงการพัฒนาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ว่า การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นไปที่ตัวบุคลากรเป็นสำคัญ และในการกำหนดแผนการดำเนินงานใด ๆ จะต้องเริ่มต้นจากการประเมินความต้องการขั้นพื้นฐานของโรงเรียนนั้น ๆ ก่อนที่จะนำมาปฏิบัติพร้อมทั้งประเมินความต้องการและความสนใจของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ซึ่งควรเป็นหลักสูตรที่เปิดกว้างเป็นการศึกษาทั้งในและนอกห้องเรียน วิทยากรผู้สอนควรเป็นวิทยากรที่มาจากภายใน โรงเรียนและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรมีความสมบูรณ์แบบมากขึ้น

ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย การดำเนินงานจึงจะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและสร้างทีมงาน ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรควรมีการประสานงานกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้การจัดการศึกษาและหลักสูตรของแต่ละสถานศึกษาเป็นไปใน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในด้านการเป็นผู้สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างเป็นกระบวนการที่เหมาะสม ผลจากการศึกษาของ Lipham (1981) พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและประสานความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานผลจากการศึกษาของ King (1980) พบว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาได้รับงบประมาณและมีอิสระในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรจะส่งผลให้โรงเรียนได้รับการพัฒนามากกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ และเป็นอิสระในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ในการวางรากฐานการพัฒนาองค์กรตามรูปแบบ

สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Model) นั้น จะต้องมีการวางแผนงานและโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสม และพร้อมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์อยู่เสมอ เพื่อให้กลไกการทำงานการพัฒนาโดยมุ่งเน้นองค์กร ในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐานสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model)

รูปแบบการพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD) เป็นรูปแบบการพัฒนาองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรต้องสามารถเผชิญปัญหาที่ผ่านเข้ามาจากนั้นจึงค่อยนำประสบการณ์มาใช้ในการวางแผน การปฏิบัติงานองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป การพัฒนาองค์กรรูปแบบนี้จะมุ่งเน้นการปรับปรุง ด้านกระบวนการและแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยบุคลากรทุกคนจะต้องทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนและศักยภาพขององค์กรเป็นอย่างดี และต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบุคคล รวมถึงการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานขององค์กร ได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การระบุสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรรับทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์การดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนหรือวางกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะทำเป้าหมายให้สำเร็จ

ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติงานจริงหรือทำตามกลยุทธ์ที่วางไว้

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน พร้อมทั้งแจ้งผลที่ได้จากการประเมินให้บุคลากรทุกคนทราบ

การดำเนินงานตามขั้นตอนทั้ง 6 ขั้นตอน ตามรูปแบบการพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) นี้ บุคลากรภายในองค์กรต้องมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความไว้วางใจจริงใจต่อกัน เปิดเผย ใจกว้าง พร้อมรับการวิพากษ์วิจารณ์ และร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และด้วยคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนารูปแบบนี้ คือบุคลากรและองค์กรจะต้องทราบจุดแข็ง จุดอ่อน และศักยภาพของกันและกันเป็นอย่างดี และในกระบวนการดำเนินงานจะมีการประเมินผลการดำเนินงานทีละขั้นตอนพร้อมก็นำผลที่ได้มาวิเคราะห์บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรจะต้องมีความไว้วางใจจริงใจต่อกัน เปิดเผยและใจกว้าง พร้อมรับการวิพากษ์วิจารณ์ และพร้อมปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในทัศนะของ Orlich (1989, p. 116) มีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาองค์กร (OD Model) เป็นจุดสูงสุดของกลไกการปรับเปลี่ยนองค์กร จึงควรมีการนำมาใช้ร่วมกับรูปแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Model) โดยเริ่มจากการฝึกทักษะให้กับบุคลากรก่อน จากนั้นจึงค่อยเข้าสู่การจัดระบบองค์กร โดยการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การวางแผน

และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้องค์กรตามรูปแบบการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้อย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

รูปแบบระบบสังคม (Social System Model)

รูปแบบระบบสังคม (Social System Model) จะมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรและองค์กร โดยจะเป็นการทำงานใน 2 มิติ คือ มิติด้านสถาบัน (Nomothetic) ประกอบด้วยบทบาทของสถาบัน ความคาดหวังของสถาบัน และมิติด้านบุคลากร (Idiographic) ประกอบด้วยสถานภาพ บุคลิกภาพ อุปนิสัยของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม Getzel (1959, p. 117) กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงาน อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งในด้านบทบาทของตัวบุคคลและส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ เนื่องจากการบริหารองค์กรในรูปแบบเดิมส่วนใหญ่เป็นการบริหารและสั่งการจากส่วนกลาง ผู้บริหารจะรับนโยบายจากส่วนกลาง และยึดกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้การพัฒนาองค์กรด้วยรูปแบบระบบสังคม (Social System Model) จะให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในตำแหน่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ลดการยึดติดกับกฎเกณฑ์ ระเบียบของสังคมและองค์กร มุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนมากขึ้น

รูปแบบหลักที่ 2 การพัฒนาโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน (Individual-Based Model)

การพัฒนาโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานเป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นตัวบุคคล โดยให้ความสำคัญกับความต้องการและความแตกต่างของปัจเจกบุคคล และให้อิสระแก่บุคลากรในการกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง การพัฒนาโดยมุ่งเน้นปัจเจกบุคคลมี 4 รูปแบบ คือ รูปแบบพฤติกรรม รูปแบบมนุษยนิยม รูปแบบความรับผิดชอบเป็นฐาน และรูปแบบพัฒนาการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบพฤติกรรม (Behavioral)

การพัฒนาศาสนาในรูปแบบพฤติกรรมนิยมจะมุ่งเน้นที่ให้บุคลากรสำรวจพฤติกรรมของตนเอง ด้วยการสังเกตตนเอง การรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุปัญหาในการทำงานหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนแก้ไข ปัญหา และปรับพฤติกรรมของตนเอง

รูปแบบมนุษยนิยม (Humanistic)

การพัฒนาศาสนาในรูปแบบมนุษยนิยมเป็นรูปแบบการพัฒนาที่ให้โอกาสกับบุคลากรและองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดยให้อิสระแก่บุคลากรในการวางแผนการทำงานของตนเอง มุ่งเน้นความเป็นตัวของตัวเอง และการเห็นคุณค่าของตนเองของบุคลากรแต่ละคนควบคู่กับการประสานงานระหว่างบุคลากรและผู้บริหารโดยบุคลากรเป็นศูนย์กลาง

ในการเรียนรู้และการปฏิบัติการ ดังนั้น การพัฒนาองค์กรจึงเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว เพราะบุคลากรแต่ละบุคคลมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

รูปแบบความรับผิดชอบเป็นฐาน (Concern - Based Adoption Model: CBAM)

การพัฒนาในรูปแบบนี้ส่วนใหญ่นำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์และอารมณ์ของบุคลากร ในการวางแผนการพัฒนาจะพิจารณาความรู้สึก ทักษะ ทักษะ ความคิด ปฏิบัติการตอบสนองและประสบการณ์ของบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อการระดมการทำงานและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการนำรูปแบบการพัฒนาบนรากฐานของการใส่ใจในคุณลักษณะของบุคลากร (CBAM MODEL) จะก่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กร 7 ประการ คือ

ประการที่ 1 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างเป็นกระบวนการ

ประการที่ 2 ครูผู้สอนจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อ ก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ประการที่ 3 การเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดนวัตกรรมและสร้างประสบการณ์ให้แก่ผู้สอน

ประการที่ 4 มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ครูผู้สอนสร้างขึ้นมาอภิปรายในการประชุมเพื่อวิเคราะห์ผลที่ได้รับ รวมทั้งผลดีผลเสียที่ได้รับ

ประการที่ 5 ให้ความสำคัญกับการรวบรวมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของผู้สอน

ประการที่ 6 สำรวจความต้องการและจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้แก่ครูผู้สอน

ประการที่ 7 มีการสร้างระบบในการคิดค้นนวัตกรรมให้เป็นระบบที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้

การพัฒนาคุณครูตามรูปแบบความรับผิดชอบเป็นฐาน เป็นรูปแบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการทั่วไปของบุคลากรและองค์กร และให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ การฝึกปฏิบัติและกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาบนรากฐานการใส่ใจในคุณลักษณะของบุคลากรนี้สามารถนำมาใช้ร่วมกับรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน

รูปแบบพัฒนาการ (Developmental)

การพัฒนาในรูปแบบการเน้นพัฒนาการนี้ มุ่งเน้นการรวบรวมประสบการณ์ที่มีคุณค่ามาใช้ในการวางแผนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหลักในการดำเนินงาน มากกว่าการบรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ย่อย ๆ ในการพัฒนาแบบนี้จะให้ความสำคัญกับการรวบรวมประสบการณ์จากบุคลากรต่าง ๆ มาใช้ในการจัดประสบการณ์ให้กับบุคลากรใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ก่อให้เกิดทักษะหรือพฤติกรรมใหม่ ๆ และสามารถนำมาใช้

ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นในแง่บวกหรือลบจะก่อให้เกิดการกระตุ้นและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดทีมที่ปรึกษาในหมู่เพื่อนร่วมงาน ที่ร่วมกันดำเนินงาน ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนความคิดและการให้คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน
2. บุคลากรที่อาวุโสกว่าจะเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่บุคลากรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง
3. บุคลากรและผู้บริหารจะถูกกระตุ้นให้เกิดกำลังใจ และเกิดความกระตือรือร้น

ในการทำงาน และการให้ข้อเสนอแนะในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

4. บริหารจะต้องกระตุ้นให้เกิดการสนับสนุนจากเหล่าบุคลากรในระยะยาว เพื่อช่วยในการพัฒนานวัตกรรมใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ Andrews (1981, น. 120) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาไว้ 5 ขั้นตอน คือ การสำรวจ การมีปฏิสัมพันธ์ การเข้าร่วมกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น การตอบสนอง และการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับหลักการที่นำเสนอไว้ทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้น ดังนั้นการพัฒนาตามรูปแบบการเน้นพัฒนาการ จะให้ความสำคัญกับการรวบรวมประสบการณ์ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในด้านการร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้คำแนะนำ และการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก

รูปแบบหลักที่ 3 การพัฒนาโดยมีบทบาทของนักศึกษาเป็นฐาน (Role - Based Model)

การพัฒนาโดยยึดบทบาทของนักศึกษาเป็นฐาน เป็นการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทที่จำเป็นด้วยตนเองของบุคลากรแต่ละคน มี 3 รูปแบบ คือ รูปแบบการศึกษาโดยอิสระ รูปแบบสมรรถนะเป็นฐานและรูปแบบครูหรือนักการศึกษาเป็นศูนย์กลาง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการศึกษาโดยอิสระ (Independent - Study)

รูปแบบการศึกษาโดยอิสระ จะให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาศักยภาพของตนและสิ่งที่ตนต้องการ รวมทั้งวิธีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างอิสระไม่ว่าจะเป็น การอ่านหนังสือ การเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ในห้องเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้

รูปแบบสมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based)

รูปแบบสมรรถนะเป็นฐานให้ความสำคัญกับการปรับพฤติกรรมหรือการพัฒนาทักษะต่าง ๆ และนำทักษะเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในระบบการเรียนการสอน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการสอนในกลุ่มย่อยเพื่อให้บุคลากรสามารถนำความสามารถใหม่ ๆ ไปปฏิบัติอย่างคล่องแคล่วการพัฒนาแบบนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับการพัฒนาโดยมุ่งเน้นปัจเจกบุคคล (Individual-Based Model)

ที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ตัวบุคลากร แต่รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาความสามารถในการสอนของครู กระบวนการสอนกลุ่มย่อย และการนำมาประยุกต์ใช้จริงในระยะเวลา

รูปแบบครูหรือนักการศึกษาเป็นศูนย์กลาง (Educator-Center)

การพัฒนาในรูปแบบนี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาให้ครูหรือนักการศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน และสามารถวางระบบการจัดการสอนในชั้นเรียน เพื่อสนองตอบความต้องการของครูผู้สอน การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบนี้เกิดจากเหตุผล 3 ประการ คือ

1. การสร้างนวัตกรรมการสอนจะเกิดขึ้นเมื่อครูต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
2. การสอนของครูเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ยาก เนื่องจากรูปแบบการสอนเป็นรูปแบบ

ที่ได้รับถ่ายทอดมาจากครูที่สอนมา

3. ครูจะปฏิบัติตามแนวการสอนใหม่ ๆ เมื่อรูปแบบนั้นตรงกับความต้องการและการปฏิบัติตามแนวการสอนใหม่ ๆ เมื่อพวกเขาได้รับความสนับสนุนจากองค์กรหรือผู้บริหารในการพัฒนาครูตามรูปแบบครูเป็นศูนย์กลาง มิใช่แต่เป็นเพียงการพัฒนาครูให้เป็นศูนย์กลางการศึกษา ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต แต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นการประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารและองค์กรด้วย

รูปแบบหลักที่ 4 การพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models)

การพัฒนาในรูปแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่บทบาทและเทคนิคของผู้ฝึกอบรม ซึ่งมีรูปแบบการฝึกอบรมอยู่ 4 ประการ คือ รูปแบบการแลกเปลี่ยน รูปแบบการประสานความร่วมมือ รูปแบบการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน และรูปแบบผู้สนับสนุน ดังนี้

รูปแบบการแลกเปลี่ยน (Exchange)

รูปแบบการแลกเปลี่ยนจะให้ความสำคัญกับการจัดตั้งกลไกและการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางด้านการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทักษะใหม่ ๆ ประสบการณ์จากการเผชิญปัญหาใหม่ ๆ และการคิดวิธีแก้ไขปัญหของตนเอง รูปแบบนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ องค์กรที่ใช้การพัฒนารูปแบบนี้ อาจดำเนินการ โดยส่งบุคลากรออกไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่น ๆ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคลากรต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานกับเพื่อนร่วมงานกลุ่มใหม่ ๆ ช่วยเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

รูปแบบการประสานความร่วมมือ (Linking-Agent)

รูปแบบนี้เป็นการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้วางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กร รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานภายในองค์กร เช่น การกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หลักสูตร เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้เป็นผู้ที่ดำเนินงานในด้านนี้ โดยตรงกับองค์กรอื่น ๆ จึงมี

วิสัยทัศน์และมุมมองที่กว้างกว่าบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถนำประสบการณ์จากองค์กรอื่น มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

รูปแบบการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer-Coaching)

รูปแบบนี้มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาตัวบุคลากร และการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากคำติชมหรือข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกันจะช่วยสะท้อนภาพของการทำงาน และจะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

รูปแบบผู้สนับสนุน (Advocacy)

รูปแบบนี้พัฒนาขึ้นมาจากการที่บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ หรือการเข้าร่วมสัมมนา โดยบุคลากรได้นำประสบการณ์เหล่านั้นมาใช้ในการทำงานของตนต่อไปหรืออาจกล่าวได้ว่า รูปแบบนี้คือการให้ผู้สอนซึ่งเคยเป็นผู้เรียนในอดีต แต่ในปัจจุบันได้เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์มากพอสมควร แล้วนำองค์ความรู้และประสบการณ์ของตนมาถ่ายทอดให้บุคลากรท่านนั้น ๆ ผ่านการบรรยายในการสัมมนา

รูปแบบการพัฒนาครูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching - SKfT)

White (2013, pp. 41-47) มีความหมายมากกว่าการเรียนรู้เนื้อหาด้วยตนเอง แต่เป็นความรู้ที่ครูต้องการไม่ใช่โดยผู้เชี่ยวชาญอื่นกำหนด แต่เป็นการส่งต่อความรู้โดยความรู้ ความคิดรวบยอด ทักษะของกลุ่มคนในสาขาเดียวกัน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ องค์ประกอบของรูปแบบนี้มี 4 ชั้น คือ

1. ความรู้ในวิชาเฉพาะตนเอง (Subject Knowledge Per Se - SK1) ความรู้จำเป็นและความเข้าใจที่จะสอนเนื้อหาวิชาอย่างมีประสิทธิภาพ (What อะไรที่เราควรรู้เกี่ยวกับเนื้อหา)
2. การสอน (Pedagogy - SK2) เนื้อหาทฤษฎีและการฝึกหัด ทำความเข้าใจวิธีการสอนทักษะและกลยุทธ์ที่ต้องการสอนผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (How เราสอนเนื้อหาวิชาอย่างไร)
3. การพัฒนานักเรียน (Pupils' Development - SK3) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ ควรเรียนรู้อย่างไรจึงจะเชื่อมโยงกับการพัฒนาผู้เรียน สภาพสังคม ศาสนา ลักษณะเชื้อชาติวัฒนธรรม ภาษาศาสตร์ ภูมิหลังและเนื้อหา (When เราควรสอนเมื่อไร)
4. ทศนคติ (Attitude - SK4) สร้างทัศนคติทางบวกอย่างเข้มแข็งต่อการเรียนรู้ ทักษะและความเข้าใจของผู้เรียน (Why เราสอนเนื้อหาทำไม)

รูปแบบผู้นำทางผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model)

Wilson, & Bolster (2011) มีทั้งหมด 4 ขั้น คือ

1. วางกติกาของชั้นเรียน (Classroom Roles) กำหนดให้ครู 1 คนเป็นผู้ผลักดัน ทำหน้าที่วางแผน บริหารจัดการ สนับสนุนการจัดกิจกรรม ส่วนอีก คนเป็นผู้นำทาง จะเป็นผู้ช่วยผู้ผลักดันในการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน
2. การวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนบริหารความก้าวหน้าของบทเรียน กำหนดจุดประสงค์ ผลลัพธ์ สื่อ เทคนิค ข้อตกลงต่าง ๆ
3. การประเมิน (Assessment) ใช้ผลการเรียนรู้ประเมินผู้เรียนว่าเป็นไปตามจุดประสงค์ระหว่างบทเรียน ผู้นำทางจะรับบทบาทหลักในการประเมินผู้เรียนให้เป็นไปตามผลการเรียนรู้
4. การประเมินแหล่งที่มา (Evaluation - Principle) ทำความตกลงเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้การวางแผน การสอน และการประเมินครบวงจรเป็นวัฏจักร
5. การประเมินวิธีการ (Evaluation - Mechanism) ผู้นำ/ผู้ผลักดันจะเริ่มให้ข้อมูลย้อนกลับต่อวิธีการเรียนรู้ ผู้ผลักดันจะ ให้การเสริมแรงด้วยข้อมูลเชิงบวกเทียบเคียงกับมาตรฐาน

การเรียนรู้แบบนำตนเอง

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของนักจิตวิทยากลุ่มมานุษยนิยม (Humanism) บนพื้นฐานความเชื่อที่เน้นความเป็นตัวของตัวเองของมนุษย์ ความอิสระในการเรียนรู้ และเชื่อในความสามารถของมนุษย์ที่จะเรียนรู้ได้จากตัวเอง มีแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นจุดศูนย์กลางของการเรียนรู้ความต้องการที่จะเรียนของผู้เรียนทั้งด้านความรู้สึกรู้สึกและการรู้คิดเป็นสิ่งสำคัญ ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้มากหากมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีผู้อำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (ทศนา แคมมณี, 2551, น. 68-71)

การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-Directed Learning) นักการศึกษาเป็นจำนวนมากให้ความสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง เริ่มจากการจัดการศึกษาผู้ใหญ่จนนำมาใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน Guglielmino, Long, & Hiemstra (2004, pp. 1-12) ได้กล่าวถึงประวัติของการเรียนรู้แบบนำตนเองที่เกิดขึ้นในอเมริกาว่า บรรยากาศของการศึกษาด้วยตนเอง (Self-education) ได้เริ่มขึ้นตั้งแต่สมัยที่อเมริกายังเป็นอาณานิคม ผู้สนใจมีทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มที่ร่วมกันศึกษา ด้วยเรื่องที่อยู่ในความสนใจ ได้แก่ ข้อความในคัมภีร์ไบเบิล และศาสนาอื่น ๆ วรรณคดีที่ยิ่งใหญ่ การทำฟาร์ม การทำสวน และศิลปะพื้นบ้าน เป็นต้น

ในศตวรรษที่ 19 ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยปี ค.ศ. 1840 กริล (Crail) ได้ตีพิมพ์เอกสารเกี่ยวกับการพยายามศึกษาด้วยตนเองของประชาชนทั่วไป ขณะที่ประเทศ อังกฤษ ปี ค.ศ. 1859 สไมล์ (Smiles) ได้ตีพิมพ์หนังสือเรื่อง "self-help" ซึ่งเป็นการยกย่องคุณค่าของการพัฒนาบุคคลด้วยตนเอง นักศึกษาหลายท่านได้นำเสนอผลงานเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง อาทิ

Knowles (1975) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการเรียนการสอนแบบการนำตนเอง และเขียนหนังสือเรื่อง "Self-directed Learning" ซึ่งให้คำนิยามพื้นฐาน และสมมุติฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเองที่เป็นแนวทางให้กับงานวิจัยอื่น ๆ ตามมา

Guglielmino (1977) ได้สร้างแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed Learning Readiness Scale) เรียกว่า SDLRS

Tough (1979) ได้วิเคราะห์กิจกรรมการสอนเพื่อการนำตนเอง (Self-directed Teaching) และได้เขียนหนังสือชื่อ "The Adult's Learning Projects" ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1977 Long และผู้ร่วมงาน ได้จัดประชุมสัมมนานานาชาติเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง ผลจากการประชุมทำให้เกิดงานวิจัยและความพยายามในการสร้างทฤษฎี โดยนักวิจัยทั่วโลกการจัดประชุมดังกล่าวยังคงดำเนินอยู่จนถึงปัจจุบัน

สำหรับประเทศไทย คำว่า "Self - directed Learning" มีผู้นำมาแปลเป็นภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้โดยการนำตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้โดยพึ่งตนเอง การชี้แนะตนเอง และการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นต้น และมีนักการศึกษาหลายท่านที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเองกับกลุ่มตัวอย่างในทุกระดับการศึกษามีทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ทั้งนักศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน

ลักษณะของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นตัวอย่างการเรียนรู้ที่ตัวอย่างหนึ่งของการศึกษาเพื่อความเข้าใจตนเอง เนื่องจากตั้งอยู่บนฐานของทางเลือกและความอิสระ ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจใจตน กำหนดแนวทางปฏิบัติในการเรียนของตน ผู้เรียนเลือกประเด็นที่ต้องการเรียนเป้าหมาย กลวิธี และทรัพยากรที่ต้องการใช้ภายใต้การแนะนำของผู้สอน (วีรพล แสงปัญญา, 2561)

(Merriam, Caffarella, & Baumgartner, 2007) ผู้ที่มีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือเพื่อเกิดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนก็คือผู้สอน โดยผู้สอนทำหน้าที่หลักในการเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนการรับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี อีกทั้งการจัดการศึกษานอกระบบ รวมถึงการศึกษาในระบบการศึกษาทางไกลที่ได้มีการนำสื่อเทคโนโลยี และระบบการจัดการใหม่ ๆ มาใช้ ล้วนแล้วแต่นำแนวคิดของการเรียนด้วยการนำตนเองมาใช้ทั้งสิ้น

1. ความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเองไว้ ดังนี้

Tough (1971, p. 114) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้แบบนำตนเองว่า เป็นการเรียนโดยเจตนาตั้งใจ ตั้งใจที่จะเรียนรู้และจะเกิดขึ้นเมื่อคนใดคนหนึ่งผูกพันและมุ่งมั่นกับการเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับมีการวางแผนการเรียนของตนเองด้วย

Knowles (1975, p. 18) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเองว่า เป็นกระบวนการคิดริเริ่มการเรียนเอง โดยวินิจฉัยความต้องการในการเรียนของตน กำหนดเป้าหมาย และสื่อการเรียนติดต่อกับบุคคลอื่นหาแหล่งความรู้ เลือกใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้เสริมแผนการเรียนรู้อื่น และประเมินผลการเรียนของตนด้วยความร่วมมือช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้ ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนได้ดีกว่าที่จะให้ผู้อื่นริเริ่มการเรียนให้ เพราะผู้เรียนจะมีจุดหมายชัดเจนและมีแรงจูงใจสูง เรียนอย่างตั้งใจสามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ สามารถพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระในการเรียน และจะมีความรับผิดชอบต่องานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากนี้การเรียนรู้แบบนำตนเองจะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาใหม่ ทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การเรียนรู้แบบนำตนเองจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต (A Lifelong Process) (Knowles, 1975, pp. 14-15)

Griffin (1983, p. 153) สรุปว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง คือ วิธีการเรียนรู้และวิธีการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยแสดงพฤติกรรมที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนต้องควบคุมการเรียน และทำความเข้าใจเนื้อหาด้วยตนเอง

Candy (1991, pp. 6-23) ได้วิเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเองว่าประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติของกระบวนการ (process) ว่าเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง และมิติของผลผลิต (product) คือลักษณะของผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2543) ได้นำการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมาเริ่มใช้ในวงการการศึกษาผู้ใหญ่อธิบายว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นกระบวนการซึ่งผู้เรียนมีความริเริ่มในการวิเคราะห์และตัดสินใจว่าต้องการเรียนรู้สิ่งใด จากนั้นกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ รวมทั้งการระบุถึงวิธีการค้นคว้าที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ จนกระทั่งผู้เรียนสามารถตรวจสอบ ทบทวนความสำเร็จในการเรียนได้

สุจินดา ประเสริฐ (2554) ให้ความหมายว่า การดำเนินการที่บุคคลตั้งใจและรับผิดชอบในการจัดการและควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการ การค้นส่งกำหนดเป้าหมายที่จะเรียนรู้ เลือกแหล่งข้อมูล เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม การประเมินผลการเรียนรู้และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง ซึ่งอาจจะมีความช่วยเหลือจากผู้อื่นด้วยหรือไม่ก็ได้

ทศนา แชมมณี (2557) คือ การให้โอกาสผู้เรียนวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครอบคลุม ตั้งแต่การวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ การตั้งเป้าหมาย การเลือกวิธีเรียนรู้ การแสวงหาแหล่งความรู้ รวมทั้งการประเมินตนเอง โดยมีผู้สอนให้ความช่วยเหลือตลอดกระบวนการดังกล่าว

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึง การให้ผู้เรียนวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ เป้าหมายในการเรียนรู้ การเลือกวิธีการเรียนรู้ แหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ โดยได้รับความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำจากผู้สอนตลอดกระบวนการดังกล่าวจนสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้แบบตนเอง

ในสังคมปัจจุบันมีการแข่งขันสูง เพราะนายจ้าง สถานที่ทำงานต่างก็ต้องการบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นการเรียนในห้องเรียนเพียงอย่างเดียวจะไม่ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่รอบรู้ได้ ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้สิ่งที่ยอยู่นอกห้องเรียน ต้องฝึกเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้ตัวเองเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ และความต้องการของสังคม แนวโน้มของการ จัดการศึกษาในอนาคต มุ่งเน้นเรื่องของอิสรภาพในการเรียนรู้ โอกาสในการเรียนรู้ ความหลากหลายในการเลือกที่จะเรียนรู้ และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งนี้เนื่องจาก

1. วิชาการและความรู้ต่าง ๆ ใน โลกปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น คำจำกัดความของการศึกษาจะต้องไม่เป็นที่จำกัดเพียงการถ่ายทอด หรือส่งผ่านความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียนเท่านั้น จุดประสงค์หลักของการศึกษาจะต้องเป็นการพัฒนาทักษะของการแสวงหาความรู้ ผู้ที่มีการศึกษาจะต้องมีใจผู้ที่มีแต่ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ หรือวิชาชีพเท่านั้น

2. การศึกษาไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นเฉพาะในโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษาเท่านั้น การเรียนรู้ในชีวิตของคนจะต้องเรียนจากสิ่งที่บุคคลกระทำประสบการณ์ทุกประสบการณ์ คือ ประสบการณ์การเรียนรู้ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตคน คือ แหล่งความรู้สิ่งนั้น นอกจากนี้ความก้าวหน้าทาง วิชาการและเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้สื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาเจริญก้าวหน้ามาก ทำให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารในแต่ละมุมโลกสามารถสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ สื่อและ เทคโนโลยีจะช่วยเชื่อมโยงกลุ่มเป้าหมายให้เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้มากขึ้น สะดวกขึ้น คนสามารถเลือกที่จะเรียนรู้และรับความรู้ได้ตามความสามารถและความพร้อม เพื่อนำความรู้ มาปรับปรุงชีวิตและสังคมของตนให้ดีขึ้น

3. การศึกษาจะต้องไม่จำกัดอยู่เฉพาะในวัยเด็กเท่านั้น การศึกษา คือ การเรียนรู้ ตลอดชีวิต สิ่งทีเรียนตอนเด็ก ๆ ควรเป็นทักษะการแสวงหาความรู้การใช้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และคุณค่าที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตที่มีความสุขและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. การเรียนรู้ในแบบที่ผู้เรียนมีอิสรภาพ และชี้นำตนเอง สอดคล้องกับกระบวนการจิตวิทยา ธรรมชาติมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการในส่วนลึกที่จะเป็นอิสระชี้นำตนเองและสิ่งหนึ่งที่เป็นดัชนีของการบรรลุวุฒิภาวะของบุคคล คือ ความสามารถในการรับผิดชอบชีวิต

5. การที่ผู้เรียนมีส่วนในการเลือกเรียนสิ่งที่ต้องการเรียน และมีส่วนในการกำหนดวิธีเรียนเอง ย่อมจะต้องเรียนได้ดีและเรียนรู้ได้มากกว่าผู้เรียนที่ต้องเรียนในแบบที่ถูกกำหนด ให้เรียน

6. การเรียนการสอนแบบเน้นให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง รู้จักตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบในตนเอง อันเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการศึกษา

ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการแสวงหาข่าวสารต่าง ๆ ได้ทันต่อเหตุการณ์ การฝึกฝนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการเรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาของตนเองในระดับสูงขึ้น และเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ได้มีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่าน กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเองไว้ ดังนี้

Taylor (1995) มองว่าการเรียนรู้แบบนำตนเองจะทำให้ผู้เรียนคิดว่า ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายน่าเปลี่ยนแปลง และผู้เรียนจะสนุกกับการเรียน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนจำสิ่งที่เรียนได้ไปตลอด มีอิสระ มีวินัยในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีเป้าหมายในอนาคต

Garison (1997) กล่าวว่า ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองจะตระหนักถึงความรับผิดชอบในการเรียน และสามารถเตือนตนเองในการเรียนรู้ได้

Knowles (1975, p. 15; สมบัติ สุวรรณพิทักษ์, 2543, น. 4-6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเองในทำนองเดียวกันไว้รวม 5 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบนำตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่มการเรียน ทำให้มีเป้าหมาย มีแรงจูงใจสูง เป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รู้จักวิธีการเรียนด้วยตนเอง และผู้เรียนมักจะนำผลที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้คุ้มค่า และยาวนานกว่าผู้เรียนที่รอรับคำสอนอย่างเดียว

2. กระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพ และกระบวนการพัฒนาทางจิตวิทยา และกระบวนการทางธรรมชาติ มนุษย์เกิดมาช่วยตัวเองไม่ได้ ต้องพึ่งพาพ่อแม่และอาศัยคนอื่นตลอดเวลา เมื่อเติบโตขึ้นค่อย ๆ พัฒนางานตัวเองไปสู่ความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบในชีวิตของตนเอง ไม่พึ่งคนอื่นการพัฒนาเป็นไปในสภาพเพิ่มความรับผิดชอบของตัวเอง และชี้นำตนเองได้มากขึ้น

3. ความรู้ในอดีตจะล้าสมัย ด้วยเหตุนี้จุดมุ่งหมายของการศึกษาจึงจำเป็นต้องเน้นในเรื่องการพัฒนาทักษะของการแสวงหาความรู้ใหม่ รู้จักการเรียนรู้เพื่อว่าผู้เรียนจะได้รับความรู้ที่เป็น

ปัจจุบันและยังจะต้องมีทักษะและความสามารถที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ สำหรับอนาคตอีกด้วย จึงควรเป็นผู้มีทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเอง

4. การพัฒนาทางการศึกษา มีหลักสูตร ใหม่การเรียนรู้เปิดกว้างแบบไร้พรมแดนมีศูนย์ บริการทางวิชาการ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองที่ จัดในสถาบันต่าง ๆ เป็นโปรแกรมการศึกษา อย่างอิสระจัดให้แก่บุคคลทั่วไป รูปแบบของการศึกษาล้วนผลักราะความรับผิดชอบให้ผู้เรียน ต้องเรียนด้วยตนเอง

5. การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดของชีวิตทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต เป็นการเรียนรู้ที่ยอมรับสภาพความแตกต่างของแต่ละบุคคล เป็นความรู้ที่เคารพ ในศักยภาพของผู้เรียน และเป็นการเรียนรู้ที่สนองต่อความต้องการและความสนใจของผู้เรียน โดยที่ยอมรับว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ เพื่อที่จะให้ตนเอง สามารถดำรงอยู่ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข จึงต้องเป็นกระบวนการเรียนที่ต่อเนื่อง ตลอดชีวิต

จากความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด ของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะการเรียนรู้วิถีใหม่นั้นเป้าหมายและเนื้อหาในการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ผู้เรียนแต่ละคนหรือแต่ละคนจึงสำคัญที่สุดที่จะเรียนได้ทันทีโดยไม่ต้องรอ ครูสอนและผู้เรียนแต่ละคนอาจมีวิธีการหรือความต้องการเรียนรู้ที่แตกต่างกันเพื่อที่จะให้ตนเอง สามารถดำรงอยู่ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข จึงต้องเป็นกระบวนการเรียนที่ต่อเนื่อง ตลอดชีวิต

3. รูปแบบของการเรียนรู้แบบนำตนเอง

Knowles (1975) ได้ศึกษากระบวนการในการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นวิธีการที่ผู้เรียน ต้องจัดกระบวนการเรียนด้วยตนเอง โดยเป็นผู้มีองค์ประกอบในการเรียนรู้ 5 ประการ คือ

1. การวินิจฉัยความต้องการในการเรียน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน
3. การออกแบบแผนการเรียน
4. การดำเนินการเรียนรู้จากแหล่งวิทยาการ
5. การประเมินผล

4. ลักษณะของการเรียนรู้แบบนำตนเอง

Goglielmino ได้ทำการวิจัยเรื่อง Development of the Self-Directed Learning Readiness Scale โดยศึกษาความพร้อมของการเรียนรู้แบบนำตนเองที่เรียกว่า SLRS ซึ่ง Subbaghiam, Hassan, & Brockett ระบุว่า เป็นแบบวัดที่มีความเชื่อถือ และมีความสมเหตุสมผล (วิภาดา วัฒนนามกุล,

2547) ผลงานจากงานวิจัยนี้ชี้ชัดว่า บุคคลจะมีความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองได้ จะต้องม
 ลักษณะความพร้อมของการเรียนรู้ 8 ด้าน คือ

1. การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (Openness to learning opportunities) ความสนใจ
 ในการเรียน ความพอใจในความริเริ่มของตน ความรักการเรียน และความคาดหวังว่าจะเรียนอย่าง
 ต่อเนื่อง ความสนใจหาแหล่งความรู้ การมีความอดทนต่อข้อสงสัย การมีความสามารถในการยอม
 รับคำวิจารณ์ และการมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้

2. การมีมโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (Self-concept as an
 effective learner) ได้แก่ ความมั่นใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการจัดแบ่งเวลาให้
 การเรียน การมีวินัยการมีความรู้เกี่ยวกับความต้องการ การเรียนรู้และแหล่งทรัพยากรทางความรู้
 และการมีทัศนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้กระตือรือร้นในการเรียนรู้

3. การมีความคิดริเริ่ม และมีอิสระในการเรียนรู้ (initiative and independence in
 learning) ได้แก่ การแสวงหาคำตอบจากคำถามต่าง ๆ ชอบแสวงหาความรู้ ชอบมีส่วนร่วมในการกำหนด
 ประสบการณ์การเรียนรู้ มีความมั่นใจในความสามารถที่จะ ทำงานด้วยตนเองได้ดี รักการเรียนรู้ออก
 ในทักษะ การอ่านเพื่อความเข้าใจ รู้แหล่งทรัพยากรทางความรู้ มีความสามารถในการพัฒนาแผน
 การทำงานของตนเอง และมีความริเริ่มในการเริ่มโครงการใหม่ ๆ

4. การยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของตนเอง (informed acceptance of
 responsibility for one's own learning) ได้แก่ กรยอมรับจากผลการเรียนว่าตนเองมีสติปัญญา
 ปานกลางความเต็มใจเรียนในสิ่งที่ยากหากเป็นเรื่องที่สนใจ และมีความเชื่อมั่นในวิธีการเรียน และ
 สืบสวนสอบสวนทางการศึกษา

5. ความรักในการเรียน (love of learning) ได้แก่ การชื่นชมบุคคลที่ค้นคว้าอยู่เสมอ
 การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน และสนุกกับการสืบสอบค้นคว้า

6. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ได้แก่ การมีความกล้าเสี่ยงกล้าลอง มีความสามารถ
 ในการคิดแก้ปัญหา และความสามารถคิดวิธีการเรียนในเรื่องหนึ่ง ๆ ได้หลายวิธี

7. การมองอนาคตในแง่ดี (positive orientation to the future) ได้แก่ การมอง
 ตนเองว่าเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ชอบคิดถึงอนาคต เห็นปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทาย และ ไม่ใช่เครื่องหมาย
 ที่จะให้หยุดทำ

8. ความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษา การเรียนรู้ในการแก้ปัญหา (ability to
 use basic study skills and problem-solving skills) ได้แก่ การมีความสามารถในการใช้ทักษะ
 การเรียนรู้ในการแก้ปัญหา คิดว่าการแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย

Skager (1978, pp. 24-25) อธิบายว่า ผู้ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองต้องมีลักษณะสำคัญ
 7 ประการ คือ

1. เป็นผู้ยอมรับตนเอง (Self-acceptance) หมายถึง มีเจตคติในเชิงบวกต่อตนเอง
 2. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการวางแผน (Self-planning) ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ คือ
 - 2.1 รู้ถึงความต้องการในการเรียนของตนเอง
 - 2.2 วางจุดมุ่งหมายที่เหมาะสมกับตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการที่ตั้งไว้
 - 2.3 เป็นแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียน
 3. มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ผู้เรียนที่มีแรงจูงใจในการเรียนอยู่ในตัวเอง จะสามารถเรียนรู้โดยปราศจากสิ่งควบคุมภายนอก เช่น รางวัลการถูกตำหนิการลงโทษ การเรียนเพื่อวุฒิบัตรหรือตำแหน่ง
 4. มีการประเมินผลตนเอง (Internalized evaluation) สามารถที่จะประเมินตนเองได้ว่าจะเรียนได้ดีแค่ไหน โดยอาจขอให้ผู้อื่นประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองก็ได้ ซึ่งผู้เรียนจะต้องยอมรับการประเมินภายนอกว่าถูกต้อง ก็ต่อเมื่อผู้ประเมินมีความคิดอิสระ และการประเมินสอดคล้องกับสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏเป็นจริงอยู่ในขณะนั้น
 5. การเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience) ผู้เรียนที่นำประสบการณ์เข้ามาใช้ในกิจกรรมชนิดใหม่ ๆ อาจสะท้อนการเรียนรู้หรือการจัดวางเป้าหมาย โดยอาจไม่จำเป็นที่จะเป็นเหตุผลในการที่จะเข้าไปทำกิจกรรมใหม่ ๆ ความรู้ ความอดทนต่อความคลุมเครือ การชอบสิ่งที่ยุ้งยากและการเรียนอย่างสนุก ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำกิจกรรมใหม่ ๆ และทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ อีกด้วย
 6. การยืดหยุ่น (Flexibility) การยืดหยุ่นในการเรียนรู้อาจทำให้เห็นถึงความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย หรือวิธีการเรียน และใช้ระบบการเข้าถึงปัญหา โดยใช้ทักษะการสำรวจ การลองผิดลองถูก ซึ่งไม่ได้แสดงถึงการขาดความตั้งใจที่จะเรียนรู้ความล้มเหลวจะถูกนำมาปรับปรุงแก้ไขมากกว่าที่จะยอมแพ้ยักเล็ก
 7. การเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ผู้เรียนที่ดูแลตนเองได้เลือกที่จะผูกพันกับรูปแบบการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่ง บุคคลเหล่านี้สามารถที่จะตั้งปัญหากับมาตรฐานของระยะเวลา และสถานที่เพื่อให้เห็นว่า ลักษณะการเรียนรู้แบบใดที่มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับได้
- สุนันทา สุวรรณศิลป์ (2543, น. 26) ได้เสนอรูปแบบของการเรียนการสอนแบบนำตนเองออกเป็น 5 กลุ่ม คือ
1. กลุ่มที่เชื่อในแนวคิดของโนลส์ (Knowles group learning stream) ที่ใช้รูปแบบ "earning contract" หรือ สัญญาการเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำให้ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง
 2. กลุ่มที่เชื่อแนวคิดของทัฟ (Tough adult project stream) รูปแบบที่สำคัญ คือ "learning project" ที่เป็นตัวชี้ว่าบุคคลมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แบบนำตนเองเพียงใด

3. กลุ่มที่เชื่อเรื่องบทเรียนสำเร็จรูป (individualized program instruction) ซึ่งตามแนวความคิดของ สกินเนอร์ กริฟฟิน ได้วิจารณ์ว่า วิธีนี้เป็นวิธีการที่เรียนด้วยตนเอง (self-directed approach) มากกว่าเป็นการเรียนรู้แบบนำตนเอง (self-directed learning) เพราะครูกำกับการเรียนมากกว่า

4. กลุ่มที่ไม่อยู่ในสถานศึกษา (non-tradition instructional) ผู้เรียนจะได้ประกาศนียบัตรสำหรับบุคคลภายนอก อาจเป็นการสะสมหน่วยกิต หรือได้ประสบการณ์ชีวิต ฯลฯ หรือเป็นกลุ่มคนที่ต้องการความรู้มาสมัครเรียนด้วยความสนใจ

5. กลุ่มที่เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ในชีวิตของตน เป็นการเรียนรู้ตามสภาพจริงของมนุษย์

Knowles (1975, p. 87) ได้เสนอทฤษฎีการศึกษาผู้ใหญ่ (andragogy) ซึ่งเขาเชื่อว่าการเรียนรู้จะเรียนได้มากที่สุด เมื่อมีวิธีการและเทคนิคการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ซึ่งทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานของการเรียนรู้ 4 ประการ คือ

1. ด้านมโนทัศน์ (self-concept) เมื่อบุคคลเจริญวัยขึ้นเป็นผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะจะมองตนเองว่าสามารถควบคุมและนำตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพาใคร มีอิสระเป็นผู้นำตนเองได้

2. ประสบการณ์ (experience) บุคคลจะแสวงหาประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นตามอายุ และวุฒิภาวะ ประสบการณ์จะสามารถรองรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจนเปี่ยมไปด้วยแหล่งการเรียนรู้

3. ความพร้อม (readiness) ผู้ใหญ่พร้อมที่จะเรียนเมื่อเห็นว่า สิ่งที่เรียนมีความหมายและความจำเป็นต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคม พร้อมทั้งจะเพิ่มพูนความรู้ได้พัฒนาตนเอง

4. แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (orientation to learning) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นการเรียน เพื่อแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน ยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาสาระ จึงสนใจที่จะเรียนเนื้อหาใกล้ตัวและเกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้ใหญ่จะทำตามแรงจูงใจภายในมากกว่าภายนอกทั้งนี้ศึกษาระดับปริญญาตรีมีช่วงวัยระหว่าง วัยรุ่น (อายุ 13 - 19 ปี) กับวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (อายุ 20 -30 ปี) ครูผู้สอนควรได้เข้าใจความรู้สึกของผู้เรียนว่า เขามีความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะเพียงพอ เพื่อวางแผนจัดวิธีการสอนให้เหมาะสม การเรียนรู้แบบนำตนเองในอดีตถูกจัดเป็นเรื่องการศึกษาผู้ใหญ่แท้ที่จริงแล้วสามารถนำไปใช้กับทุกกลุ่มอายุ วัฒนธรรม และทุกระดับการศึกษา

5. องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบนำตนเอง

Knowles (1975, pp. 40-48) ได้ระบุถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบนำตนเองที่สอดคล้องกัน ซึ่งผู้สอนสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนที่ครอบคลุมองค์ประกอบในการจะเป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง 5 ประการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการ ของตนเอง จะเริ่มจากให้ผู้เรียนแต่ละคนบอกความต้องการ และความสนใจของตนในการเรียนกับเพื่อนอีกคน ซึ่งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาแนะนำ และเพื่อนอีกคน ทำหน้าที่จดบันทึก และ ให้กระทำเช่นนี้หมุนเวียนทั้ง 3 คน แสดงบทบาทครบทั้ง 3 ด้าน คือ ผู้เสนอความต้องการ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้คอยจดบันทึกการสังเกตการณ์ เพื่อประโยชน์ในการเรียนร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้าน

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน โดยเริ่มจากบทบาทของผู้เรียนเป็นสำคัญผู้เรียน ควรศึกษาจุดมุ่งหมายของวิชา แล้วเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียนของตนให้ชัดเจน เน้นพฤติกรรม ที่คาดหวังได้ มีความแตกต่างของจุดมุ่งหมายในแต่ละระดับ

3. การวางแผนการเรียน ให้ผู้เรียนกำหนดแนวทางการเรียนตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ จัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจของตน ระบุการเรียนการสอนให้เหมาะสม กับตนเองมากที่สุด

4. การแสวงหาแหล่งวิทยาการทั้งที่เป็นวัสดุและบุคคล

4.1 แหล่งวิทยาการที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า เช่น ห้องสมุดพิพิธภัณฑ์

4.2 ทักษะต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการแสวงหาแหล่งวิทยาการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เช่น ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการอ่าน เป็นต้น

5. การประเมินผล ควรประเมินผลการเรียนด้วยตนเองตามที่กำหนดจุดมุ่งหมายของ การเรียนไว้ และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม โดยมีขั้นตอนในการประเมิน คือ

5.1 กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

5.2 ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ

5.3 รวบรวมหลักฐานจากผลการประเมินเพื่อตัดสินใจ ซึ่งต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ข้อมูลที่สมบูรณ์ และเชื่อถือได้

5.4 เปรียบเทียบข้อมูลก่อนเรียนกับหลังเรียน เพื่อดูว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้า เพียงใด

5.5 ใช้แหล่งข้อมูลจากครู และผู้เรียนเป็นหลักในการประเมิน นอกจากนี้การสร้าง บรรยากาศในการเรียนรู้ให้อิสระ เกิดความไว้วางใจ ให้เกียรติเคารพในกฎเกณฑ์ร่วมกัน รวมทั้ง จัดสถานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และมีการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินการร่วมกันระหว่าง ผู้สอนและผู้เรียนก็เป็นสิ่งที่สำคัญ การจัดการเรียนการสอนควรคำนึงถึงองค์ประกอบ ความเป็นอิสระ ส่วนบุคคล (Personal autonomy) การจัดการตัวเอง (Self-management) และการควบคุมตนเอง ของผู้เรียนในสภาพจัดการเรียนการสอนในระบบ (leaner control in formal settings)

สุกัญญา นิমানนท์ (2536, น. 15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามขั้นตอนของ Garlaeh and Ely ว่าประกอบด้วย

1. การกำหนดเนื้อหา
2. การกำหนดวัตถุประสงค์
3. การประเมินพฤติกรรมเบื้องต้น
4. การกำหนดกลยุทธ์ วิธีการสอน ซึ่งประกอบด้วย การจัดกลุ่มผู้เรียน การกำหนดเวลาเรียน การจัดสถานที่เรียน การเลือกสรรทรัพยากร
5. การประเมินผล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียน เนื้อหาที่จะเรียน กำหนดจุดมุ่งหมาย และการวางแผนในการเรียน วิธีการหรือแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ข้อมูลก่อนและหลังเรียน

6. กระบวนการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2543, น. 11-14) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง จำเป็นต้องอาศัยคุณสมบัติที่เป็นความสามารถพื้นฐานบางอย่าง เพื่อที่จะช่วยให้การเรียนการสอน ประสบผลสำเร็จด้วยดีนั้น ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและประสบการณ์เรียนที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้แบบนำตนเองมากที่สุด คือ

1. ให้ผู้เรียนเต็มใจที่จะเข้ารับการศึกษา โดยการให้อิสระภาพและการส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรคการพัฒนาความคิด
2. ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดและประสบการณ์ โดยการสนทนา พูดคุย
3. ไม่ใช้การบังคับเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพความสามารถของตน
4. ฝึกให้ผู้เรียนรู้จักการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยยึดหลักให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
5. คุณลักษณะที่สำคัญอันดับแรกของประชาธิปไตย คือ "มนุษย์จะเลือกหาแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองได้ดีที่สุดก็ต่อเมื่อเขาได้รับอิสรภาพ" กล่าวคือ ให้อิสระภาพผู้เรียนในการพัฒนาตนเอง
6. ต้องคำนึงว่าผู้บรรลุวุฒิภาวะยังต้องพัฒนาต่อไปเพื่อจะได้อยู่ในสังคมอย่างเป็นสุขกับคนรอบตัว
7. ได้เสนอข้อคิดของ ซิริลโอ ฮูล เกี่ยวกับการเรียนของผู้ใหญ่ไว้ 7 ประการ คือ
 - 7.1 ให้ตั้งใจแน่วแน่ว่าจะเรียน อย่าวิตกกังวลว่าจะเรียนไม่ได้ นำประสบการณ์ของผู้ใหญ่มาใช้ให้เกิดประโยชน์

- 7.2 กำหนดจุดมุ่งหมายที่ปฏิบัติได้จริง และเป็นจริงได้
- 7.3 อย่าพยายามทำสิ่งที่นอกเหนือขีดความสามารถตน เพราะจะไม่เกิดผลดีต่อกระบวนการเรียนรู้
- 7.4 ทำตนให้เป็นผู้พร้อมที่จะรับความคิดหรือวิทยาการใหม่ ๆ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง
- 7.5 ให้อำนาจขอความช่วยเหลือจากคนอื่นพร้อมกับรู้จักให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่นในโอกาสอันควร
- 7.6 การเรียนอย่าเน้นการจำ ต้องเน้นการแก้ปัญหา การลงมือปฏิบัติจริง การคิดสร้างสรรค์ เพราะเมื่อมีการจำต้องมีการลืม
- 7.7 ฝึกการทำงานอย่างมีขั้นตอนและมีระบบ โดยเริ่มจากขั้นตอนง่ายไปยาก
8. ต้องระลึกว่าชีวิตไม่ได้ขึ้นกับโอกาส แต่ขึ้นกับความสามารถ ซึ่งความสามารถของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา
9. ต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม เพราะตัวเราเป็นผู้รู้จักตนเอง ดังที่ทฤษฎีทางจิตวิทยา และสังคมวิทยากล่าวไว้
- Skager, & Dave (1977) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญที่จะต้องจัดให้ผู้เรียน ในการจัดการเรียนการสอนแบบนำตนเองมี 5 ประการ ดังนี้
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดการ และประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้เรียนมีส่วนร่วมวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้บนพื้นฐานความต้องการของกลุ่มผู้เรียน
 2. การเรียนรู้ที่คำนึงถึงความสำคัญของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ได้แก่ ความแตกต่าง ความสามารถ ความรู้พื้นฐาน ความสนใจเรียน วิธีการเรียนรู้จัดเนื้อหาและสื่อให้เหมาะสม
 3. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลฝึกเทคนิคที่จำเป็น เช่น การสังเกต การอ่านอย่างมีจุดประสงค์ การบันทึก เป็นต้น
 4. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ได้แก่ การกำหนดให้ผู้เรียนแบบความเรียนรับผิดชอบในกระบวนการเรียน การทำงานเดี่ยว และเป็นกลุ่มที่มีทักษะการเรียนรู้ต่างกัน
 5. การพัฒนาทักษะการประเมินตนเองและการร่วมมือในการประเมินกับผู้อื่น ได้แก่ การให้ผู้เรียนเข้าใจความต้องการในการประเมิน ยอมรับการประเมินจากผู้อื่น เปิดโอกาสให้ประเมินหลายรูปแบบ นอกจากนี้สภาพการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือก และให้ควบคุมตนเอง
- Hiemstra (1994) กล่าวถึง ความต้องการในการเรียน การกำหนดเป้าหมายการเรียน การกำหนดเนื้อหาเฉพาะที่จะเรียน ความก้าวหน้าทางการเรียนของตน วิธีการเรียนการสอน การควบคุมสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์บทบาทของตนในการเรียนการสอน การประเมินผล

การเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนต้องฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้พอเพียง ก่อนที่ผู้เรียนจะดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง นักการศึกษาหลายท่านจึงได้เสนอระดับของการเรียนรู้แบบนำตนเองไว้ อาทิ

Grow (1996, p. 144) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนของการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง โดยใช้แนวคิดขั้นการพัฒนาการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Staged Self-directed Learning Model) (SSL) จากรูปแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (The Situational Leadership Mode) ของ Hersey, & Blanchard (1996) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ขั้น แต่ละขั้นได้กล่าวถึงบทบาทของผู้สอน ผู้เรียน และตัวอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อฝึกฝนให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเองในที่สุด ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้สอนเป็นผู้มีอำนาจตามบทบาท (authority, coach) ผู้เรียนปฏิบัติตาม (dependent)

ขั้นที่ 2 ผู้สอนให้แรงจูงใจ ชี้นำ (Motivator, guide) เรียนให้ความสนใจผู้ (interested)

ขั้นที่ 3 ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Faciliatory) ผู้เรียนมีส่วนเกี่ยวข้อง (involved)

ขั้นที่ 4 ผู้สอนให้คำปรึกษา แนะนำ (Consultant, delegator) ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed)

Bolhuis (2003, pp. 323-347) ได้เสนอวิธีการสอนแบบเน้นกระบวนการ โดยสอนให้ผู้เรียนสร้างพลังแรงใจในการเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง (Process-oriented) มีหลักการที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ให้ผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่มจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ละขั้นจนสมบูรณ์
2. ให้ความสำคัญกับความต้องการในการสร้างความรู้ เน้นทักษะการเรียนรู้เจตคติและความรู้
3. ให้ความสนใจกับมิติค่านิยมในการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในการเรียน มีแรงจูงใจภายใน ยินดีที่จะแก้ปัญหาที่ยาก
4. ให้กระบวนการเรียนรู้และผลที่เกิดขึ้นเป็นปรากฏการณ์ทางสังคม โดยให้ผู้เรียนรู้จักการสังเกต การปฏิบัติของผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นว่านักศึกษามีแนวทางของกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองที่ไปในรูปแบบเดียวกัน คือ ผู้สอนฝึกทักษะการเรียนรู้ ได้แก่ ความพร้อมทางการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้และมีลำดับขั้นของกระบวนการเรียนรู้เป็น 4 ขั้น จากการถ่ายโอนบทบาทการเรียนรู้จากผู้สอนไปสู่ผู้เรียนในที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สฤชเดช แซมมณี (2560) ตัวชี้วัด แบบวัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า 1) ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 3 กลุ่มสมรรถนะ 11 องค์ประกอบ 56 ตัวชี้วัด 2) เมื่อดำเนินการตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าทุกตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีค่าฉันทามติผ่านเกณฑ์ โดยค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.5 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.0 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบวัดมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมากกว่า 0.80 และรายฉบับเท่ากับ 0.98 3) การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดไปใช้ พบว่า ความเป็นปรนัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.8 และมีค่าอำนาจจำแนกเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ ส่วนการประชาพิจารณา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคิดเห็นว่า แบบวัดมีความเหมาะสมแต่มีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้หลายประเด็น

วาสนา เชื้อลี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างข้อสอบของครูประถมศึกษาโดยการบูรณาการกระบวนการนิเทศการศึกษาร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า 1) สมรรถนะการสร้างข้อสอบของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างข้อสอบของครูประถมศึกษาโดยการบูรณาการกระบวนการนิเทศการศึกษาร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 2.1) การวางแผน 2.2) การให้ความรู้ 2.3) การลงมือปฏิบัติงาน 2.4) การสะท้อนผลงาน 2.5) การประเมินผล และ 2.6) การนิเทศเสริมแรง เรียกว่า “PIDRER MODEL” 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างข้อสอบของครูประถมศึกษาโดยการบูรณาการกระบวนการนิเทศการศึกษาร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า พัฒนาการของผู้เข้าร่วมการพัฒนาจากการเข้าร่วมฝึกทักษะสร้างข้อสอบทั้งหมด จำนวน 38 คน ครูผ่านเกณฑ์จำนวน 31คน และไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 7คน ครูที่มีพัฒนาการอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 10 คน และระดับมาก จำนวน 21คน 4) ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างข้อสอบของครูประถมศึกษาโดยการบูรณาการกระบวนการนิเทศการศึกษาร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า ทุกมาตรฐานอยู่ในระดับมาก โดยมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มาตรฐานด้านความเหมาะสมมาตรฐานด้านความเป็นไปได้และมาตรฐานด้านความถูกต้องตามลำดับ ผลการปรับปรุงและพัฒนาได้รูปแบบ ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ 4.1) การวางแผน 4.2) การให้ความรู้ 4.3) การลงมือปฏิบัติงาน 4.4) การสะท้อนผลงาน 4.5) การวิพากษ์ 4.6) การนิเทศ เสริมแรง 4.7) การประเมินผล และ 4.8) การรายงานวิจัยเรียกว่า “PIDRCRER MODEL”

ชนกฤต อึ้งน้อย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 15 สมรรถนะ จำแนกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้

1. กลุ่มสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู และสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

3. กลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ สมรรถนะด้านความฉลาดทางสังคม สมรรถนะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยี สมรรถนะด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยี สมรรถนะด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะด้านความรู้

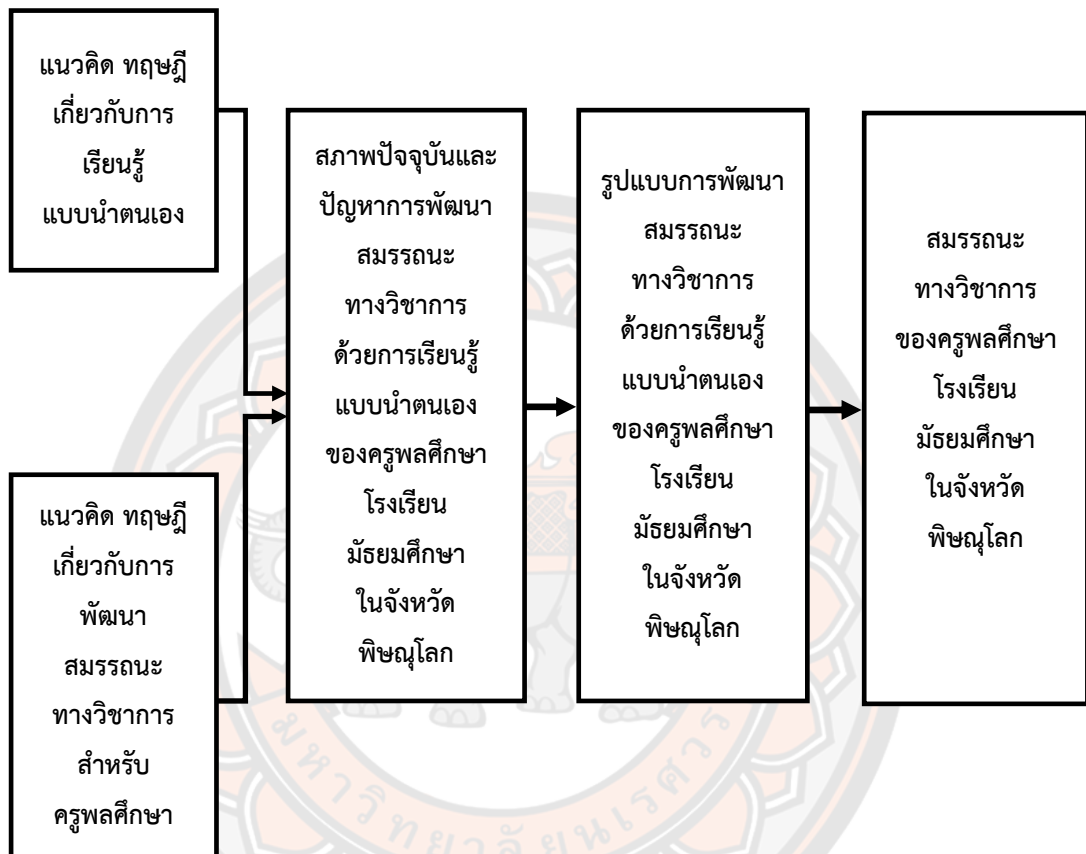
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยมีกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินความต้องการจำเป็น 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา 3) วิธีการพัฒนา 4) แนวทางการดำเนินการพัฒนา และ 5) ประเมินผลการพัฒนา ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นว่า ในการนำรูปแบบไปใช้มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Knowles (1984) กล่าวว่า วัยผู้ใหญ่มัก สนใจเรียนวิชาที่มีความเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่องานหรือชีวิตส่วนตัวมากที่สุด ซึ่งการศึกษาของนักศึกษาผู้ใหญ่ ก็คือ การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self - directed Learning) ซึ่งเป็นวิธีที่เน้น บทบาทการเรียนรู้ของตัวผู้เรียนมากกว่าเน้นผู้สอน ตรงกับอัตมโนทัศน์ที่ว่า เมื่อคน ๆ หนึ่งเติบโตขึ้น แนวคิดเกี่ยวกับตนเองก็จะเปลี่ยนจากบุคลิกภาพแบบพึ่งพาไปสู่การเป็นมนุษย์ที่ควบคุมตนเองได้ มุมมองด้านเวลาจะเปลี่ยนจากการประยุกต์ใช้ความรู้แบบเลื่อนออกไปเป็นการนำไปใช้อย่างฉับไว

Tough (1979) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการศึกษาในสภาวะการณ์ของสังคมปัจจุบัน ซึ่งความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น มีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวผู้เรียนที่ต้องมีวินัย ความมุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ดังนั้น การเรียนรู้ด้วยตนเองและ

การเรียนรู้ตลอดชีวิต จะเกิดขึ้นได้ต้อง อาศัยสถาบันทางสังคมทุกส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันครอบครัว และสถานศึกษาที่มีหน้าที่ป่มเพาะและขัดเกลาในวัยเยาว์ต้องปลูกฝังนิสัยแห่งการเรียนรู้ รวมถึงสถาบันอื่น ๆ ที่จะช่วยกันสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะส่งเสริมหรือจูงใจให้เกิดการเรียนรู้



ภาพ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนประจำอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก

ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีการเรียนรู้แบบนำตนเอง สมรรถนะทางวิชาการสำหรับครู และการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการร่างแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลประกอบด้วยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีการเรียนรู้แบบนำตนเอง สมรรถนะทางวิชาการสำหรับครู และการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการร่างแบบสัมภาษณ์การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) ตารางสังเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีการเรียนรู้แบบนำตนเอง 2) ตารางสังเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางวิชาการสำหรับครู 3) ตารางสังเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการร่างแบบสัมภาษณ์การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง สมรรถนะทางวิชาการสำหรับครู และการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการร่าง

แบบสัมภาษณ์การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากตารางสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง สมรรถนะทางวิชาการสำหรับครู และการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษา มาสร้างข้อสรุปและวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนประจำอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา และครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก โดยมีรายละเอียดดังนี้

แหล่งข้อมูล

พื้นที่ในการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (พื้นที่จังหวัดพิษณุโลก) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่มีจำนวนนักเรียนสูงสุดของแต่ละขนาดโรงเรียน ดังนี้

1. กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก
2. กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง
3. กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่
4. กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการ จำนวน 4 คน
2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 4 คน
3. ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 4 คน

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มที่ 1 ผู้อำนวยการ

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มที่ 1

1. เป็นผู้อำนวยการหรือผู้แทนผู้อำนวยการโรงเรียน

2. เป็นผู้ที่มีความประสพการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป
3. เป็นผู้อำนวยการที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป

กลุ่มที่ 2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มที่ 2

1. เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
2. เป็นผู้ที่มีความประสพการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป
3. เป็นผู้ที่มีความวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป

กลุ่มที่ 3 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มที่ 3

1. เป็นครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
2. เป็นผู้ที่มีความประสพการณ์สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป
3. เป็นผู้ที่มีความวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ในการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 4 แห่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 4 แห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 4 แห่ง มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนจัดการข้อมูล (Data Management) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้

สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนประจำอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 4 แห่ง มาจัดระเบียบเนื้อหาตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกำหนดรหัสข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษา

2. ชั้นแสดงข้อมูล (Data Display) นำข้อมูลที่ได้จากการกำหนดรหัสข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษามาวิเคราะห์ลงในตารางที่กำหนด เพื่อจำแนกเป็นประเด็นที่ศึกษาตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก และทำการบรรยายผลที่ได้อย่างละเอียด

3. ชั้นอธิบายข้อมูล (Data Explanation) นำผลที่ได้จากชั้นแสดงข้อมูล (Data Display) มาเขียนร่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลและอธิบายประเด็นที่ได้จากการศึกษา

ผลที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1

ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ตามขนาดโรงเรียนประกอบด้วย

1. กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก
2. กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง
3. กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่
4. กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

ผู้วิจัยได้มีการนำผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 4 แห่ง มาเป็นข้อมูลในการยกร่างรูปแบบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยมี 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

แหล่งข้อมูล

ข้อมูลจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 4 แห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพปัจจุบัน และ ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 4 แห่ง เพื่อนำมาประกอบในการร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นแนวทางในการร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

แหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิจากผู้ประกอบวิชาชีพครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 1 คน

เป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิจากผู้บริหารหรือผู้แทนผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 1 คน

1. เป็นผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือทำหน้าที่ในการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2. มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3. เป็นผู้บริหารที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป

กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาผลิตวิชาชีพครู สาขาวิชาทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง ในเขตพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก (มหาวิทยาลัยนเรศวร/มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม) จำนวน 2 คน

1. เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรวิชาชีพครู สาขาวิชาทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. มีประสบการณ์สอนหลักสูตรวิชาชีพครู สาขาวิชาทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ 4 ปี ขึ้นไป

3. มีประสบการณ์ในการอบรมเพื่อการพัฒนาสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

4. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปหรือได้รับคุณวุฒิปริญญาเอกสาขาวิชาทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกในการการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 4 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนจัดการข้อมูล (Data Management) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน มาจัดระเบียบเนื้อหาและกำหนดรหัสข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษา

2. ขั้นแสดงข้อมูล (Data Display) นำข้อมูลที่ได้จากการกำหนดรหัสข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษามาวิเคราะห์ลงในตารางที่กำหนด เพื่อจำแนกเป็นประเด็นที่ศึกษาและทำการบรรยายผลที่ได้้อย่างละเอียด

3. ขั้นอธิบายข้อมูล (Data Explanation) นำผลที่ได้จากขั้นแสดงข้อมูล (Data Display) มาเขียนร่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลและอธิบายประเด็นที่ได้จากการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก โดยการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

แหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ประเมินความเหมาะสม (Propriety Standard) และความถูกต้อง (Accuracy Standard) โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน
2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 4 คน
3. ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 4 คน
4. ผู้บริหารหรือผู้แทนผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 1 คน
5. ผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษาผลิตวิชาชีพครู สาขาวิชาทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง ในเขตพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก (มหาวิทยาลัยนเรศวร/มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม) จำนวน 2 คน

รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เอกสารร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก
2. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดเตรียมช่องทางสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
2. ติดต่อประสานผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
3. จัดทำเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
4. กำหนดวัน เวลา และช่องทางในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิ
5. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตามวัน เวลา และช่องทางที่กำหนด โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นสำหรับการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก
6. ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้ไขร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

- 1) ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียน

มัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก 2) แบบประเมินความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) และด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ดังนี้

ระดับมากที่สุด ได้คะแนน 5 คะแนน

ระดับมาก ได้คะแนน 4 คะแนน

ระดับปานกลาง ได้คะแนน 3 คะแนน

ระดับน้อย ได้คะแนน 2 คะแนน

ระดับน้อยที่สุด ได้คะแนน 1 คะแนน

จากนั้นนำมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับมาก

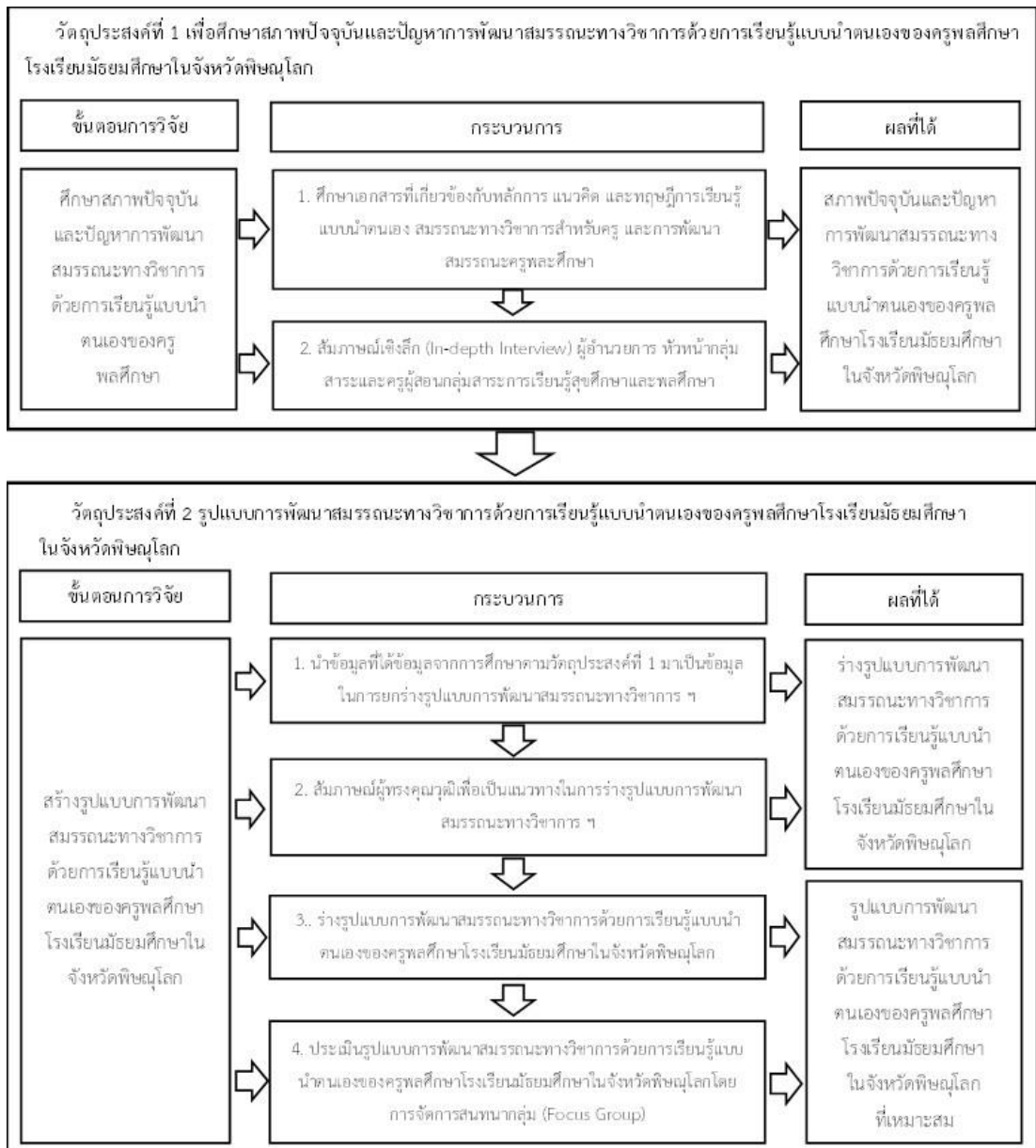
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ผลที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกที่เหมาะสม



ภาพ 6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ ด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 วัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีผลการวิจัยดังนี้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนประจำอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก

ซึ่งได้ดำเนินการสอบถามผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และ พลศึกษา และครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก ในการวางแผนเป้าหมายทางวิชาการ และมุมมองสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา ในด้านต่าง ๆ พบว่า

1. เป้าหมายทางวิชาการในชีวิต

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีเป้าหมายทางวิชาการในชีวิตของตนเองเพื่อวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

...บริหารงานโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพ แก่นักเรียนชั้นโดยใช้รูปแบบการบริหารบริหารงานโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพ หรือ 2SMASH Model เกิดผลสำเร็จได้โดยมีปัจจัยที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาแนวทางการบริหาร สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรของโรงเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมการดำเนินงาน โรงเรียนบ้านกลางพิทยาคมมีกระบวนการกำกับติดตามงานที่เป็นระบบ และเป็นแบบ กัลยาณมิตร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านกลางพิทยาคมให้ความร่วมมือในการดำเนินงานทุกขั้นตอน มีการแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น และหาข้อสรุปในการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้ เกิดการพัฒนาและเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

มีผู้ปกครองนักเรียนให้ความสำคัญกับนักเรียน และให้ความร่วมมือ สนับสนุนส่งเสริม การ ดำเนินงานของโรงเรียนบ้านกลางพิทยาคมอย่างต่อเนื่อง

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพตาม หลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพสู่มาตรฐานสากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลาย ทันสมัย ตอบสนอง ความต้องการ ตามศักยภาพของผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียน สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และค่านิยมที่ดี งามบนพื้นฐานความเป็นไทย และพัฒนาครูให้มีทักษะในการสร้างสรรค์องค์ความรู้และ นวัตกรรมทางวิชาการ มีผลงานเทียบเคียงมาตรฐานสากล "มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย" ผู้เรียน มีศักยภาพ เป็นพลโลก มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารได้ 2 ภาษา ดำรงชีวิตตามแนว หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นพัฒนาระบบสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพในทุกมิติ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนที่สอดคล้อง กับศตวรรษที่ 21 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ สำนึกในความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ คุณธรรม มีทักษะและคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการแบบมีส่วนร่วมด้วยระบบคุณภาพผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพมีสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม ที่พึงประสงค์ ดำรงตนเป็นคนดีอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษา เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...นำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อช่วย ให้เกิดการงานที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ตลอดจนมีพฤติกรรมสำคัญของบุคคลที่ได้รับการ เสริมพลังที่แสดงออกต่อ องค์กรในเชิงบวก สร้างความมั่นใจในการทำงาน มีความ

เชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเองในการทำงาน เพิ่มศักยภาพ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อ การพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง เพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาที่นำไปสู่การบริหาร จัดการชั้นเรียน

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีเป้าหมายทางวิชาการในชีวิตของตนเอง เพื่อวางแผน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกัน คือ มีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาแนวทางการบริหารส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยระบบ คุณภาพตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพสู่มาตรฐานสากล ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม ที่พึงประสงค์ ดำรงตนเป็นคนดีอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน

จากเป้าหมายทางวิชาการในชีวิตของตนเอง เพื่อวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับการวางแผนเป้าหมายทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูผู้สอน พบว่า

...อยากพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้ทางวิชาการให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อจะนำไป พัฒนาต่อยอดในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยวางแผนในการพัฒนาตนเองจาก การศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีจัดขึ้น

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...เข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะของการเป็นครูพลศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 เพื่อนำทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ฯให้พัฒนาตนเอง ในหลักสูตรเสริมสมรรถนะต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อยกระดับการเป็นผู้นำทางวิชาการของครู พลศึกษาในปัจจุบัน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...เสริมสร้างทัศนคติทางวิชาการให้กับครูในกลุ่มสาระฯ เพื่อพัฒนาตนเองในทางวิชา และในฐานะหัวหน้าต้องฝึกฝนตนเอง และเข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเสริมองค์ความรู้ ในรายวิชา

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

หัวหน้ากลุ่มสาระฯ มีความเห็นที่สอดคล้องกันในเป้าหมายทางวิชาการ คือ ต้องส่งเสริม และสนับสนุนครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรเสริมสมรรถนะต่าง ๆ เพื่อเสริมศักยภาพทางวิชาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เพื่อยกระดับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

...อยากพัฒนาตนเองในการเสริมความรู้ในสาขาวิชาพลศึกษา เพื่อนำความรู้ไปปรับ ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ปัจจุบันได้ติดตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่เปิดอบรมสัมมนา สำหรับครูพลศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเข้าร่วมกิจกรรมและเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับคณะ ครูผู้สอนพลศึกษาในสำนักงานเขตของตนเอง

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมศักยภาพทางวิชาการ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เพื่อยกระดับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...พัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการของตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อลบมุมมองที่ถูกละเลยว่า ครูพลศึกษาอ่อนดำนงานวิชาการ จะได้นำความรู้ความสามารถไปต่อยอดเพื่อพัฒนาผู้เรียน ในอนาคตได้

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมในหลักสูตรทางวิชาการต่าง ๆ ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเสริมเติมเต็ม ความรู้นำมาต่อยอดและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีศักยภาพสูงขึ้น

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

ครูผู้สอน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในเป้าหมายทางวิชาการ คือ ต้องพัฒนาตนเองในการเสริมความรู้ในสาขาวิชาพลศึกษา เพื่อนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนสูงขึ้น เพื่อลบมุมมองที่ถูกละเลยว่าครูพลศึกษาอ่อนด้านงานวิชาการ สอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระมองมีความคิดเห็น ว่า ควรส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรเสริมสมรรถนะต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อยกระดับการเป็นผู้นำทางวิชาการของครูพลศึกษาในปัจจุบัน และสอดคล้องกับผู้อำนวยการสถานที่ศึกษา ควรพัฒนาครูผู้สอนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

2. สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

2.1 สภาพปัจจุบันในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา

ความต้องการของตนเองในด้านการพัฒนาวิชาการ

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อความต้องการของตนเองในด้านการพัฒนาวิชาการครูพลศึกษา พบว่า

...ปัจจุบันครูพลศึกษาในโรงเรียนมีการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการน้อย เนื่องจากด้วยธรรมชาติของวิชาที่เน้นในเรื่องของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสมรรถนะทางกาย มากกว่าการสอนในเนื้อหาวิชาที่เป็นทฤษฎีเมื่อเทียบกับรายวิชาอื่น ๆ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาไม่สามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และระหว่างผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษาได้ เพราะปัจจุบันพบว่าครูพลศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดองค์ความรู้และขาดความเข้าใจในการพัฒนาตนเองด้านวิชา เพราะมองว่ารายวิชาของตนเองเป็นเพียงวิชาปฏิบัติที่ไม่จำเป็นต้องมีองค์ความรู้ในด้านวิชาการอื่น ๆ รวมถึงไม่สามารถเชื่อมโยงการและเปลี่ยนทางวิชาการ ระหว่างสถานศึกษาและสถานศึกษากับชุมชนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรง ให้แก่ผู้เรียนได้

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิชาการของตนเอง เนื่องจากขาดการชี้แนะการพัฒนาตนเองในการส่งเสริมด้านวิชาการ และปัจจุบันพบว่าในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดการพัฒนาหลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูพลศึกษาด้านสมรรถนะทางวิชาการ ทำให้เกิดปัญหาขาดการนำองค์ความรู้ทางวิชาการมาพัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอนตามยุคสมัย

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาเข้าใจในหลักการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ แต่ขาดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนที่ต้องการพัฒนาตนเอง จึงทำให้การพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูพลศึกษาค่อยข้างน้อย ฉะนั้นต้องส่งเสริมและพัฒนาการฝึกอบรมให้ครูพลศึกษามีองค์ความรู้ทางด้านวิชาการเพื่อนำไปต่อยอดพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ต่อไป

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาด้านความต้องการของตนเองในด้านการพัฒนาวิชาการ ของครูพลศึกษา ปัจจุบันครูพลศึกษาในโรงเรียนมีการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการน้อย เนื่องจากด้วยธรรมชาติของวิชาที่เน้นในเรื่องของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสมรรถนะทางกาย มากกว่าการสอนในเนื้อหารายวิชา และขาดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนที่ต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระฯและครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา พบว่า

...มีความเข้าใจในความต้องการของตนเองที่จะพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ แต่ยังคงขาดการสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงาน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ควรมีหลักสูตรที่พัฒนาครูพลศึกษาด้านองค์ความรู้ทางวิชาการให้มากขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาครูพลศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักวิชาการ

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาในปัจจุบันยังขาดองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาวิชาการ ซึ่งยังไม่สามารถวางแผนทางในการศึกษาเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางวิชาการได้

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาบางส่วนมีความเข้าใจในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชา แต่ยังคงขาดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการที่ครูพลศึกษาจะสามารถนำไปต่อยอดเพื่อพัฒนาตนเองได้ เพราะส่วนมากเป็นหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาในกลุ่มสาระอื่น ๆ

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อความเข้าใจความต้องการของตนเองในด้านการพัฒนาวิชาการ พบว่า

...มีความเข้าใจความต้องการของตนเองในการพัฒนาวิชาการ เพื่อให้ตนเองมีองค์ความรู้ในรายวิชาที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อนำผลการพัฒนาไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...มีการวางแผนการพัฒนาตนเองในด้านวิชาเป็นประจำในทุกปีการศึกษา แต่ยังคงขาดหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของตนเองในสาขาวิชาพลศึกษา

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...สามารถวางแผนการพัฒนาตนเองได้ แต่ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งส่วนมากมักจะพัฒนาหลักสูตรไม่ครูพลศึกษาไม่สามารถเข้าศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้ตรงตามความต้องการ

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...จัดทำปฏิทินการพัฒนาตนเองไว้อย่างเป็นลำดับขั้น แต่ไม่มีหลักสูตรการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

ในปัจจุบันครูพลศึกษาส่วนใหญ่มีการวางแผนและมีความเข้าใจในตนเองด้านการพัฒนาวิชาการ แต่ขาดแคลนหลักสูตรในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการและกลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ซึ่งหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองด้านวิชาการจะเป็นหลักสูตรที่ครูพลศึกษาไม่สามารถศึกษาเรียนรู้ได้ เนื่องจากไม่ตรงกับสาขาวิชาและความต้องการ



ภาพ 7 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้านความต้องการของตนเองในด้านการพัฒนาวิชาการ

การกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของตนเอง

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อความต้องการของตนเองในด้านการพัฒนาวิชาการครูพลศึกษา พบว่า

...ครูพลศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของตนเองในการออกแบบการเรียนรู้ได้ แต่ยังไม่สอดคล้องกับหลักการทางวิชาและหลักสูตรการเรียนรู้แกนกลางเท่าที่ควร

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของตนเองได้ แต่ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการของตนเองได้ เนื่องจากครูพลศึกษาจะเน้นการปฏิบัติมากกว่าการสอนในเชิงวิชาการ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของตนเองได้ในระดับหนึ่ง แต่ไม่สามารถวางแผนจุดมุ่งหมายอย่างเป็นระบบได้ จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการกระตุ้นตนเองสู่การเรียนรู้ลดลง ส่งผลต่อการปฏิบัติการสอนที่ไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของตนเองได้ ตามวิถีของวิชาเอกตนเอง แต่ไม่สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในเชิงวิชาการได้ชัดเจน เนื่องจากขาดการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันได้

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของตนเองของครูพลศึกษา พบว่า

...ครูพลศึกษาสามารถวางแผนการพัฒนาตนเองในการเสริมความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาของตนเองได้อย่างน้อยปีละ 2 หลักสูตร เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้กับกระบวนการเรียนการสอน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...มีการกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ได้พอสมควร แต่ยังขาดความชัดเจนว่าในปีการศึกษานั้นจะเรียนรู้ในเรื่องใด และไม่สามารถหาหลักสูตรที่ตนเองสนใจได้

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้ โดยมีการวางแผนการศึกษาเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า แต่ยังขาดหลักสูตรที่เอื้อต่อการศึกษาเรียนรู้ในกลุ่มวิชาพลศึกษา

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง ID Plan อย่างสม่ำเสมอ และสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ สอดคล้องกับครูผู้สอนที่ได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของตนเอง พบว่า

...ได้จัดวางจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของตนเองไว้เรียบร้อยแล้ว โดยมุ่งที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในสาระการเรียนรู้พลศึกษาที่เพิ่มสูงขึ้น ในการเรียนในระดับปริญญาโท และการพัฒนาตนเองในหลักสูตรของหน่วยงานต่าง ๆ

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...จัดทำแผนการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองให้เกิดความชำนาญในสาระวิชาที่รับผิดชอบ และเพื่อนำองค์ความรู้ทางวิชาการมาปรับประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนต่อไป

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ส่งเสริมตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการ โดยการวางแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองในหลักสูตรต่าง ๆ ด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมผู้เรียนและปรับประยุกต์ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...จุดมุ่งหมายการพัฒนาตนเองที่กำหนดไว้ คือ การพัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการของตนเองที่ถูกมองว่า ครูพลศึกษาอ่อนด้อยในเรื่องสมรรถนะวิชาการ จึงได้กำหนดกรอบการเรียนรู้ของตนเองให้มีวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

ครูพลศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของตนเองในการออกแบบการเรียนรู้ได้ แต่ยังไม่สอดคล้องกับหลักการทางวิชาและหลักสูตรการเรียนรู้แกนกลางเท่าที่ควร จึงได้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูพลศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง ID Plan อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ โดยการวางแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองในหลักสูตรต่าง ๆ ด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายที่นำมาสู่การพัฒนาการเรียนการสอน และส่งเสริมผู้เรียนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกต่อไป



ภาพ 8 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของตนเอง

ครูพลศึกษาวางแผนในการเรียนรู้ของตนเองหรือไม่อย่างไร

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการวางแผนในการเรียนรู้ของตนเอง
ครูพลศึกษา พบว่า

...จากการสังเกต พบว่าครูพลศึกษาไม่มีการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองที่จะนำมาพัฒนาการเรียนการสอน เนื่องจากหลักสูตรการพัฒนาต่าง ๆ ที่เปิดอบรมไม่สอดคล้องกับสาขาพลศึกษา จะเน้นไปสาขาวิชาอื่น ๆ มากกว่า

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาไม่ค่อยมีการวางแผนในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้มากนัก เนื่องจากมีหลักสูตรที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูพลศึกษา ทำให้ไม่มีแหล่งข้อมูลหรือผู้ผลิตหลักสูตรในการนำมาวางแผนการพัฒนาการเรียนรู้อัตโนมัติของตนเอง

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาสามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้ โดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองในด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...จากที่พบกับครูพลศึกษามาหลายขนาดโรงเรียนที่ย้ายไป พบว่าครูพลศึกษาไม่สามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้ เนื่องจากขาดแนวทางการพัฒนาตนเอง อีกทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับครูพลศึกษาเท่ากับกลุ่มวิชาอื่น ๆ จึงทำให้ขาดปัจจัยด้านการสร้างองค์ความรู้สู่การพัฒนาตนเอง

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนในการเรียนรู้ของตนเองของครูพลศึกษา พบว่า

...ส่วนใหญ่ครูพลศึกษามีการวางแผนการเรียนรู้ของตนเอง แต่ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงาน อีกทั้งขาดหลักสูตรในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษามีการวางแผนในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ตามวิถีของครูพลศึกษา แต่ยังคงขาดความชัดเจนที่จะเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...มีการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองในแต่ละภาคเรียน โดยจัดทำ ID Plan เพื่อการพัฒนาตนเองส่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯอย่างต่อเนื่อง

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันครูพลศึกษาขาดการส่งเสริมด้านการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ขาดความเข้าใจในการเลือกหลักสูตรเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนในการเรียนรู้ของตนเองของครูพลศึกษา พบว่า

...สามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้ โดยกำหนดกรอบการพัฒนาความรู้
ในระยะ 3 ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสาขาวิชาของตนเองในระดับที่สูงขึ้น

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...มีการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองไว้อย่างชัดเจน ในแต่ละภาคการศึกษาเพื่อนำ
ความรู้การพัฒนาตนเองมาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ดำเนินการพัฒนาการวางแผนในการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อนำความรู้มาพัฒนา
การเรียนการสอนและพัฒนายกระดับวิทยฐานะของตนเองตามหลักวิชาการ

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ดำเนินการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาที่วางไว้ เพื่อนำความรู้ไปรับ
ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

ครูพลศึกษาสามารถวางแผนในการเรียนรู้ของตนเองได้ ซึ่งครูพลศึกษาสามารถ
วางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้ โดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองในด้านการส่งเสริม
การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนการเรียนรู้ของตนเอง
ในแต่ละภาคเรียนโดยจัดทำ ID Plan เพื่อการพัฒนาตนเองส่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ และดำเนินการ
พัฒนาการวางแผนในการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนา
ยกระดับวิทยฐานะ ของตนเองตามหลักวิชาการ

การแสวงหาแหล่งเรียนรู้ของครูพลศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อแสวงหาแหล่งเรียนรู้ของครูพลศึกษา
พบว่า

...ครูพลศึกษาขาดการแสวงหาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ และการพัฒนาตนเองเนื่องจาก
ปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ จะให้ความสำคัญกับหลักสูตรการพัฒนาครูในกลุ่มสาระอื่น ๆ
มากกว่าการพัฒนาครูในกลุ่มพลศึกษา จึงทำให้ครูพลศึกษาไม่ยอมแสวงหาแหล่งเรียนรู้

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาไม่ค่อยการแสวงหาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เนื่องจากโดยธรรมชาติของกลุ่มวิชา ไม่ค่อยมีผู้พัฒนาหลักสูตรหรือพัฒนาแหล่งเรียนที่ตรงกับความต้องการของครูพลศึกษา จึงส่งผลทำให้ครูพลศึกษาไม่ค่อยแสวงหาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาไม่ค่อยการแสวงหาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เนื่องจากโดยธรรมชาติของกลุ่มวิชา ไม่ค่อยมีผู้พัฒนาหลักสูตรหรือพัฒนาแหล่งเรียนที่ตรงกับความต้องการของครูพลศึกษา จึงส่งผลทำให้ครูพลศึกษาไม่ค่อยแสวงหาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษามีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ค่อนข้างน้อย ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับครูพลศึกษาน้อยเกินไป จึงไม่มีการจัดสรรแหล่งเรียนรู้ไว้สำหรับการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา และครูพลศึกษาเองก็ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจึงมองข้ามการแสวงหาแหล่งเรียนรู้

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ของครูพลศึกษา พบว่า

...ปัจจุบันได้มีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในระบบออนไลน์ เพื่อศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ควรเพิ่มหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับครูพลศึกษาในระบบออนไลน์ เพื่อเอื้อต่อการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ และใช้องค์ความรู้มาพัฒนางานในสาขาวิชา

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันครูพลศึกษาได้แสวงหาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง แต่ยังคงขาดแคลนหลักสูตรที่ตรงกับสาขาวิชาและมีจำนวนแหล่งเรียนรู้ค่อนข้างน้อย

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...แหล่งเรียนรู้สำหรับครูพลศึกษาในปัจจุบัน ไม่ตรงกับความต้องการของครูที่จะพัฒนาตนเอง จึงทำให้การแสวงหาแหล่งเรียนรู้ของครูพลศึกษาลดลง

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ของครูพลศึกษา พบว่า

...ได้ติดตามหลักสูตรต่าง ๆ ของทุกหน่วยงานที่พัฒนาขึ้นสำหรับการฝึกอบรมสัมมนาของครูพลศึกษา เพื่อเข้าศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมและนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการสอน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...มีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง แต่พบว่าปัจจุบันหลักสูตรต่าง ๆ ไม่ตรงตามความต้องการของครูพลศึกษา ทำให้ขาดการพัฒนาตนเอง

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ในระบบออนไลน์พบว่าแหล่งเรียนรู้ของครูพลศึกษามีค่อนข้างน้อย เนื่องจากส่วนมากจะเป็นหลักสูตรที่เอื้อกับวิชาหลัก ส่วนธรรมชาติวิชาของพลศึกษาเป็นรายวิชาที่เน้นการปฏิบัติ จึงขาดแคลนแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการ”

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันได้แสวงหาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้สู่การพัฒนาตนเอง และนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชา”

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

ครูพลศึกษาได้แสวงหาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งพบว่าปัจจุบันได้มีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่มีในระบบออนไลน์ เพื่อศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเอง แต่ควรเพิ่มหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับครูพลศึกษาในระบบออนไลน์ ที่เอื้อต่อการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ และใช้องค์ความรู้มาพัฒนางานในสาขาวิชา เพราะปัจจุบันแหล่งเรียนรู้ของครูพลศึกษามีค่อนข้างน้อย เนื่องจากส่วนมากจะเป็นหลักสูตรที่เอื้อกับรายวิชาหลักที่มีการสอบโอเน็ตของนักเรียน



ภาพ 9 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้านการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ของครูพลศึกษา

การประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของครูพลศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของครูพลศึกษา พบว่า

...ครูพลศึกษาขาดการประเมินเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง เพราะขาดองค์ความรู้ในด้านของการพัฒนาผลงานทางวิชา และการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ จึงทำให้ไม่มีการวางเป้าหมายในชีวิตที่นำไปสู่ความสำเร็จอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนในสาระวิชา

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาสามารถประเมินความสำเร็จของตนเองได้ในระดับ เนื่องจากยังไม่สามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองสู่การพัฒนาตนเองได้

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...มีการประเมินเป้าหมายความสำเร็จของตนเองในระดับหนึ่ง เนื่องจากขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ขาดกรอบการวางแผนแนวทางที่ชัดเจน จึงทำให้ไม่สามารถวางเป้าหมาย สู่ความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...จากปัญหาที่พบทั้งในเรื่องของวางแผนในการเรียนรู้และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ของครูพลศึกษาที่ค่อนข้างน้อยในปัจจุบัน ทำให้ขาดการประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเอง จึงเป็นปัญหาที่พบเห็นในปัจจุบันจากหลายสถานศึกษาที่ครูพลศึกษาไม่มีองค์ความรู้ทางวิชาการและขาดทักษะการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ที่มีต่อการประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของครูพลศึกษา พบว่า

...ความรู้ความสามารถที่ได้จากการเรียนรู้จะนำไปต่อยอดในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อประเมินผลการถ่ายองค์ความรู้ต่อไป

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...จากการอบรมพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาในปัจจุบัน พบว่ายังไม่ได้นำไปพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เท่าที่ควร

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...พบว่าปัจจุบันความสำเร็จของการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางวิชาการของครูพลศึกษา ยังไม่ขยายเครือข่ายทางการเรียนรู้เท่าที่ควร เนื่องจากหลังสูตรการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาที่มีในปัจจุบัน ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...มีการวัดความสำเร็จโดยการทดลองนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกับกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนและในรายวิชาที่รับผิดชอบ

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของครูพลศึกษา พบว่า

...ความรู้ความสามารถที่ได้จากการเรียนรู้จะนำไปต่อยอดในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อประเมินผลการถ่ายองค์ความรู้ต่อไป

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...นำความรู้ที่ได้พัฒนาตนเองไปปรับประยุกต์ใช้กับกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และติดตามผลการใช้องค์ความรู้ผ่านการสังเกตพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมของผู้เรียน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...จากการพัฒนาตนเองสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้ แต่ยังขาดองค์ความรู้ในการสร้างแบบวัดและประเมินความสำเร็จของตนเองที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...มีการประเมินผลการนำองค์ความรู้ที่ได้ใช้ โดยสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ประยุกต์ใช้การพัฒนาองค์ความรู้จากการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

ครูพลศึกษามีการประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเอง มีการประเมินเป้าหมายความสำเร็จของตนเองในระดับหนึ่ง เนื่องจากขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ขาดกรอบการวางแผนทางที่ชัดเจน จึงทำให้ไม่สามารถวางแผนเป้าหมาย ความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม และยังพบว่าปัจจุบันความสำเร็จของการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางวิชาการของครูพลศึกษา ไม่ขยายเครือข่ายทางการเรียนรู้เท่าที่ควร เนื่องมาจากหลังสุดการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาที่มีในปัจจุบัน ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ



ภาพ 10 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้านการประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเอง

2.2 ปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา

จากการศึกษาปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษาของโรงเรียนมัธยม ทั้ง 4 ขนาด ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า

...สภาพปัจจุบันของครูพลศึกษาขาดการแสวงหาแหล่งเรียนรู้เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กไม่ค่อยมีการแข่งขันการกันของบุคคลากรที่สูงมากเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ด้วยธรรมชาติของครูพลศึกษาจะไม่ชอบการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการมากเท่ากับครูผู้สอนในสาระอื่น ๆ จึงเป็นปัญหาในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ในปัจจุบันครูพลศึกษาขาดการสนับสนุนในเรื่องของหลักสูตรการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน ขาดองค์ความรู้ด้านการศึกษาวิจัย เพราะหน่วยงานต่าง ๆ ไม่เล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมครูพลศึกษาเท่ากับกลุ่มสาระอื่น ๆ จึงทำให้เกิดปัญหาของการเรียนรู้ด้วยตนเองเนื่องจากขาดการส่งเสริม สนับสนุน และขาดแรงจูงใจ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันได้มีการจัดส่งเสริมสมรรถครูทุกกลุ่มสาระอย่างเท่าเทียมกัน แต่ในส่วนของกลุ่มสาระการเรียนรู้พลศึกษาและสุขศึกษา ยังขาดหลักสูตรการพัฒนาที่ชัดเจน เนื่องจากในปัจจุบันไม่มีหน่วยงานใดพัฒนาหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูพลศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...พบว่าครูพลศึกษาส่วนมากขาดการแสวงหาการเรียนรู้ด้วยตนเองยังคงรอการพัฒนาหลักสูตรที่ส่งเสริมสมรรถนะครูผู้สอนจากหน่วยงานการศึกษาในสังกัดอยู่ ขาดการศึกษาแสวงหาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ที่มีในโลกการเรียนรู้ยุคปัจจุบัน จึงเป็นปัญหาหลักที่ส่งผลให้ครูพลศึกษาไม่สามารถพัฒนาตนเองเป็นผู้นำทางวิชาการได้ และส่งผลต่อการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในรายวิชา

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา พบว่า

...ปัจจุบันบุคคลกรในสถานศึกษาค่อนข้างน้อย จึงส่งผลให้ไม่สามารถใช้เวลาไปศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมได้ เพราะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับการดูแลผู้เรียน และมีหน้าที่รับผิดชอบในภาระงานต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...พบว่าหลักสูตรการเรียนรู้ของตนเองสำหรับครูพลศึกษาในปัจจุบันมีค่อนข้างน้อย จึงส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา และก่อให้เกิดปัญหาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันภาระงานที่มากเกินไปของระบบการศึกษาส่งผลต่อการเบียดเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษาและหลาย ๆ กลุ่มสาระ อีกทั้งพบว่าการศึกษายุคปัจจุบัน เน้นกิจกรรมมากกว่าการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้เรียน จึงทำให้ครูพลศึกษาส่วนมากไม่ริเริ่มในการพัฒนาตนเอง

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ปัญหาด้านการใช้เทคโนโลยีของครูพลศึกษา ถือเป็นปัญหาสำคัญในการศึกษาเรียนรู้ เพราะครูพลศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนด้านปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา พบว่า

...ในการเป็นครูพลศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ก่อให้เกิดปัญหาในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เนื่องจากมีภาระงานค่อนข้างมากเพราะบุคลากรมีน้อย อีกทั้งหลังสูตร”

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันนโยบายที่มากเกินไปส่งต่อการปฏิบัติ เพราะต้องทำงานตอบสนองนโยบายอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การพัฒนาเพื่อยกระดับการเรียนรู้ ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ระบบการปฏิบัติงานปัจจุบันส่งต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะหลักสูตรการพัฒนาตนเองส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ และเมื่ออยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ นักเรียนจำนวนมาก จึงต้องใช้เวลากับห้องเรียนมากกว่าการพัฒนาตนเอง

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ในสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูงในการทำผลงานทางวิชาการ ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษก็ได้รับผลกระทบที่ครูต้องทิ้งห้องเรียนเพื่อทำกิจกรรมตอบสนองนโยบายรายวัน จึงทำให้ไม่สามารถใช้เวลาว่างไปในการพัฒนาตนเองได้

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

ครูพลศึกษาในทุกขนาดโรงเรียนพบปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจุบันพบว่าปัจจุบันของครูพลศึกษาขาดการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ เนื่องจากในสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูงในการทำผลงานทางวิชาการ ครูพลศึกษาจึงต้องปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายรายวัน

ต่าง ๆ ส่งผลกระทบที่ทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียนเพื่อทำกิจกรรมตอบสนองนโยบายรายวัน จึงทำให้ไม่สามารถใช้เวลาวางไปในการพัฒนาตนเองได้ และยังพบว่าปัญหาด้านการใช้เทคโนโลยีของครูพลศึกษา ถือเป็นปัญหาสำคัญในการศึกษาเรียนรู้ เพราะครูพลศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จึงไม่สามารถพัฒนาตนเองนอกเวลาราชการได้



ภาพ 11 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา

2.3 สมรรถนะทางวิชาการของครูพลศึกษา

จากการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันส่งผลให้การดำเนินชีวิต ในทุก ๆ ด้านต้องมีการปรับตัว การศึกษาก็เช่นกัน ดังนั้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของวงการการศึกษา ครูผู้ซึ่งมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูผู้สอนจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้ตนเองมี สมรรถนะสูงขึ้นตามสภาวะการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลก ยุคปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของครูพลศึกษา พบว่า

สมรรถนะด้านการสอน

...ครูพลศึกษาขาดการสร้างรูปแบบการสอนที่หลากหลาย เนื่องจากครูพลศึกษาขาดองค์ความรู้ในสมรรถนะทางวิชาการ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยได้ จึงส่งผลให้สมรรถนะด้านการสอนลดลงและมีรูปแบบการสอนซ้ำ ๆ ในรูปแบบเดิม

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันครูพลศึกษามีสมรรถนะด้านการสอนที่สามารถประเมินได้ คือ ระดับปานกลาง เนื่องจากขาดการส่งเสริมพัฒนา เช่น การส่งเสริมการสร้างสื่อการเรียนรู้ การส่งเสริมการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมการพัฒนาการเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นต้น จึงทำให้ขาดองค์ความรู้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาเป็นต้นแบบในการพัฒนาการเรียนการสอนที่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ดี แต่ยังคงขาดความลึกของเนื้อหาทางวิชาการจึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมพัฒนาให้ครูพลศึกษามีองค์ความรู้ทางวิชาการที่เข้มข้น เพื่อนำมาปรับใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาสามารถออกแบบการสอนของตนเองได้เป็นอัตลักษณ์เฉพาะตัว ที่เน้นให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติมากกว่าการเรียนรู้ทางวิชาการ จึงทำให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางกายที่สมบูรณ์ แต่ขาดองค์ความรู้ทางด้านวิชาการในวิชาพลศึกษา

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการสอนของครูพลศึกษา พบว่า

...ปัจจุบันพยายามพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัยทันต่อความต้องการของผู้เรียน โดยพยายามนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ แต่ยังคงขาดความชำนาญในการนำมาปรับประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษามีข้อจำกัดเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยธรรมชาติของวิชาที่เป็นวิชาเสริมสร้างสมรรถนะทางกาย จึงทำให้ขาดความเชี่ยวชาญและขาดการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน จึงส่งผลให้การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงวิชาการไม่น่าสนใจ

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...การสอนของครูพลศึกษาในปัจจุบัน ยังคงใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิม คือการใช้กระบวนการปฏิบัติแบบกลุ่ม ที่เน้นสมรรถนะทางกายของผู้เรียนมากกว่าการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนในด้านวิชาการ

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...เนื่องจากวิชาพลศึกษาไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มวิชาหลักที่นักเรียนจะต้องทำการสอบแข่งขันใด ๆ จึงทำให้ถูกมองข้ามและลดความสำคัญลง ส่งผลให้ครูพลศึกษาไม่มีความกระตือรือร้นในการสอนมากนัก

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการสอน พบว่า

...ปัจจุบันได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนให้สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แต่ยังคงขาดทักษะด้านการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เชิงวิชาการเพิ่มขึ้น และยังขาดองค์ความรู้ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเข้ามาสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...การสอนปัจจุบันต้องมีการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนสมรรถนะของรายวิชาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการสอดแทรกเนื้อหาเชิงวิชาการเข้าในเนื้อหารายวิชาเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนในรายวิชามีการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้หลากหลายมิติมากขึ้น

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...การสอนในปัจจุบันพบว่าครูพลศึกษายังขาดความรู้ในเนื้อหาวิชาแบบเชิงวิชาการเนื่องมาจากขาดแคลนแหล่งเรียนรู้ที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเอง จึงส่งผลต่อการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

สมรรถนะด้านการสอนของครูพลศึกษาในปัจจุบัน พบว่า ครูพลศึกษาเป็นต้นแบบในการพัฒนาการเรียนการสอนที่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ดี แต่ยังคงขาดความลึกของเนื้อหาทางวิชาการ เนื่องมาจากขาดแคลนแหล่งเรียนรู้ที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเอง จึงส่งผลต่อการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องมีการส่งเสริมพัฒนาให้ครูพลศึกษามีองค์ความรู้ทางวิชาการที่เข้มข้น เพื่อนำมาปรับใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น

สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น จากการศึกษาสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำของครูพลศึกษา พบว่า

...เมื่อเปรียบเทียบกับสาขาวิชาอื่น ๆ จะพบว่าครูพลศึกษามีสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำน้อยกว่า เนื่องจากครูพลศึกษาจะเน้นการใช้สมรรถนะทางด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากกว่าการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...พบว่าครูพลศึกษาในยุคปัจจุบัน มีสมรรถนะการเป็นผู้นำในด้านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาระวิชาน้อยลง เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของโลกการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ที่ผู้เรียนให้ความสำคัญกับรายวิชาพลศึกษาน้อยลง จึงทำให้ครูพลศึกษาขาดการพัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำลดลง

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...เมื่อระบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บทบาทของครูพลศึกษาถูกลดลง เนื่องจากการจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มวิชา ที่วิชาพลศึกษาอยู่นอกเหนือการทดสอบสำคัญของชาติ จึงทำให้ครูพลศึกษาลดบทบาทความเป็นผู้นำในการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองลง

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษามีสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ เนื่องจากมีความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมเน้นทางการเข้ามามีส่วนร่วมและสามารถคำคุณผู้เรียนให้เข้าร่วมกิจกรรมได้เป็นอย่างดี

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำของครูพลศึกษา พบว่า

...ในปัจจุบันหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษาขาดการสอดคล้องสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ จึงทำให้ครูพลศึกษายุคปัจจุบันไม่กล้าแสดงออก

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมสมรรถนะผู้นำ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการที่จะต้องได้รับการยกระดับและพัฒนาให้มากขึ้น

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ในปัจจุบันครูพลศึกษามีความเป็นผู้นำลดลง เนื่องจากระบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้มีการจัดลำดับความสำคัญของรายวิชาที่ผู้เรียนต้องได้รับการเรียนรู้ กลุ่มวิชาพลศึกษาจึงเป็นกลุ่มวิชาท้ายที่จะได้รับความสำคัญ จึงทำให้ครูมีบทบาทน้อยและส่งผลให้ความเป็นผู้นำในด้านการปฏิบัติงานลดลง

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ส่วนมากจะเป็นผู้นำเรื่องของการเสริมสร้างสมรรถนะทางกายมากกว่าการเป็นผู้นำด้านวิชาการ เนื่องจากโดยธรรมชาติวิชาแล้วจะเน้นการเรียนการสอนแบบปฏิบัติมากกว่า

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ พบว่า

...พบว่าครูพลศึกษาได้รับการปลูกฝังสถานะการเป็นผู้นำ ผ่านการใช้กิจกรรม
นันทนาการที่ครูพลศึกษาได้รับการถ่ายทอดมาจากหลักสูตรการเรียนรู้อันมีระดับปริญญาตรี
แต่ยังขาดสถานะความเป็นผู้นำทางวิชาการที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ด้วยนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บทบาทครูผู้สอนวิชาพลศึกษาลดลง
จึงส่งผลให้การแสวงหาการพัฒนาตนเองลดลงและยังส่งผลต่อสถานะผู้นำที่ลดลงเช่นกัน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ยังขาดสถานะผู้นำ เนื่องจากขาดการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการเพราะไม่มีหลักสูตร
ที่เหมาะสมกับครูพลศึกษา จึงทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรืออธิบายสิ่งต่าง ๆ ในเชิงวิชาการ

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันสามารถประเมินได้ว่าครูพลศึกษาส่วนใหญ่ ขาดสถานะความเป็นผู้นำ
เนื่องมาจากขาดความมั่นใจในองค์ความรู้ของตนเอง

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ พบว่า ในปัจจุบันครูพลศึกษามีความเป็นผู้นำลดลง
เนื่องจากระบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้มีการจัดลำดับความสำคัญของรายวิชาที่ผู้เรียนต้องได้รับ
การเรียนรู้อันมีกลุ่มวิชาพลศึกษาจึงเป็นกลุ่มวิชาท้ายที่จะได้รับความสำคัญ จึงทำให้ครูมีบทบาทน้อยและ
ส่งผลให้ความเป็นผู้นำในด้านการปฏิบัติงานลดลง และหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษาขาดการสอดแทรก
สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ จึงทำให้ครูพลศึกษายุคปัจจุบันไม่กล้าแสดงออก

2.4 สมรรถนะครูพลศึกษา

คุณสมบัตินี้หรือคุณลักษณะของครูพลศึกษาในอดีตจะเน้นในความรู้ ทักษะกีฬา
เพื่อพัฒนาผู้เรียน สู่วิชาการและวิชาชีพและการถ่ายทอดความรู้ด้านกีฬาเป็นหลัก การพัฒนา
สมรรถนะในการทำงาน ของครูพลศึกษายังเน้นที่ความเฉพาะเจาะจงของศาสตร์วิชาพลศึกษา ซึ่งมี
นักวิชาการและผู้ทำการศึกษา ถึงสมรรถนะของครูพลศึกษาไว้ แต่ในปัจจุบันกลุ่มวิชาพลศึกษา
ถูกจัดลำดับไว้เป็นวิชาที่อยู่รององค์ประกอบของกลุ่มวิชาหลัก จึงทำให้ครูพลศึกษาถูกลดบทบาทลง
จึงส่งผลให้ครูพลศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูล พบว่า

การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

...ครูพลศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเชิงวิชาการให้มากขึ้น เพื่อให้ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนในรายวิชาพลศึกษาที่พบ คือครูผู้สอนไม่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับยุคสมัยได้ ยังคงใช้รูปแบบและวิธีการสอนแบบเดิม จึงส่งผลให้ผู้เรียนขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับรายวิชาพลศึกษาน้อย

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...มีความรู้ความเข้าใจถึงหลักการออกแบบการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวางสามารถนำไปประยุกต์ใช้ โดยใช้กิจกรรมนันทนาการเข้ามาเป็นส่วนขับเคลื่อนในกระบวนการจัดการเรียนรู้

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...จากการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ของครูพลศึกษาพบว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้จะเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะทางกายของผู้เรียนมากกว่าการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการของผู้เรียน และเน้นให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมนันทนาการเพื่อการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติในกีฬาประเภทต่าง ๆ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน พบว่า

...ออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผ่านกระบวนการปฏิบัติ

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันรายวิชาพลศึกษายังคงมีเนื้อหาการเรียนการสอนที่ยังไม่ทันสมัย ครูผู้สอนต้องพัฒนานวัตกรรมการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนมากขึ้น

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ต้องพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาองค์ความรู้ด้านอื่น ๆ มากกว่าสมรรถนะทางกาย

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน พบว่า

...เน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...พัฒนากระบวนการเรียนรู้ในรายวิชาให้มีความทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพสังคมปัจจุบัน ที่ผู้เรียนจะต้องนำไปต่อยอดพัฒนาตนเองได้

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ต้องหาแนวทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน และส่งเสริมสมรรถนะทางกายในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมด้านทักษะทางวิชาการให้มากขึ้น เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน พบว่า ปัจจุบันการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนในรายวิชาพลศึกษาที่พบ คือครูผู้สอนไม่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับยุคสมัยได้ ยังคงใช้รูปแบบและวิธีการสอนแบบเดิม จึงส่งผลให้ผู้เรียนขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับรายวิชาพลศึกษาน้อย ครูพลศึกษาจึงต้องได้รับการส่งเสริมด้านทักษะทางวิชาการให้มากขึ้น เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การบริหารจัดการชั้นเรียน

ผู้ให้ข้อมูลได้สะท้อนการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาสู่ความเปลี่ยนแปลงของครูพลศึกษา พบว่า

...ปัจจุบันพบว่าครูพลศึกษาสามารถบริหารจัดการชั้นเรียนได้ดี แต่ยังคงขาดการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเป็นระบบเนื่องจากไม่มีความเข้าใจในการจัดทำเอกสารและผลงานทางวิชาการ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษามีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียนได้ดี มีเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการบริหารจัดการชั้นเรียนให้ขับเคลื่อนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาส่วนมากจะมีทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ดี เนื่องจากมีองค์ความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสันทนากการ แต่ยังคงขาดองค์ความรู้ทางด้านวิชาการที่จะต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อพัฒนาร่วมกันกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาเน้นการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพราะโดยธรรมชาติวิชาจะเป็นการเรียนรู้ในการออกกำลังกายและกีฬาแต่ละชนิด ซึ่งครูพลศึกษาจึงมีเทคนิคการควบคุมชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี เพราะส่วนมากจะใส่สนามกีฬาเป็น ชั้นเรียน

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า

...ใช้กิจกรรมการปฏิบัติเพื่อควบคุมผู้เรียน โดยมีกติกาและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาสามารถบริหารจัดการชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีทักษะการควบคุมชั้นเรียนโดยใช้กิจกรรมนันทนาการเข้ามาเป็นส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...การควบคุมชั้นเรียนของครูพลศึกษา ให้ความสำคัญกับผู้เรียนในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสมรรถนะทางกาย

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...มีทักษะการควบคุมชั้นเรียนที่ดี โดยคำนึงถึงการควบคุมชั้นเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า

...การบริหารจัดการชั้นเรียนใช้วิธีการสร้างข้อตกลงร่วมกันกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญกับการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ชั้นเรียน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...นำรูปแบบการควบคุมชั้นเรียนที่ใช้กิจกรรมนันทนาการเข้ามาเป็นส่วนช่วยในการสร้างกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกันของผู้เรียน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ติดตามและประเมินผลผู้เรียนหลังเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการปลูกฝังการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและให้สามารถควบคุมชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยให้ผู้เรียนได้ร่วมมีส่วนในการสร้างข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้มีความสำคัญกับผู้เรียนและให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

การบริหารจัดการชั้นเรียนของครูพลศึกษา เน้นการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่ม แบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพราะโดยธรรมชาติวิชาจะเป็นการเรียนรู้ในการออกกำลังและกีฬาแต่ละชนิด ซึ่งครูพลศึกษาจึงมีเทคนิคการควบคุมชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี เพราะส่วนมากจะใส่สนามกีฬาเป็นชั้นเรียน ใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยให้ผู้เรียนได้ร่วมมีส่วนในการสร้างข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้มีความสำคัญกับผู้เรียนและให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

ผู้ให้ข้อมูลได้สะท้อนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาสู่ความเปลี่ยนแปลงของครูพลศึกษา พบว่า

...โรงเรียนมักจะมอบหมายให้ครูพลศึกษาอยู่ในส่วนงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สามารถบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมักจะได้รับมอบหมายให้ดูแลในส่วนของงานกิจการนักเรียนอยู่เสมอ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษามีวิธีการในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นรายวิชาที่เน้นการปฏิบัติที่ครูผู้สอนได้ใกล้ชิดกับผู้เรียน จึงมีกลวิธีในการกำกับดูแลผู้เรียนได้เป็นอย่างดี แต่ยังคงขาดหลักการการดูแลที่เป็นระบบ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...สถานศึกษามักจะให้ความไว้วางใจให้ครูพลศึกษาดูแลในส่วนของงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพราะสามารถกำกับดูแลและควบคุมผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เหมาะสมกับบุคลิกภาพมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนเป็นผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือนักเรียนที่ชัดเจน
(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน พบว่า

...การกำกับติดตามผู้เรียนในรายวิชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ให้การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนด้วยความเอาใจใส่ โดยผู้เรียนได้รับการกำกับติดตามจากครูผู้สอนเป็นอย่างดี
(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...มีวิธีการดูแลผู้เรียนที่หลากหลาย โดยมีการประยุกต์ใช้กิจกรรมเสริมสมรรถนะทางกายเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดึงดูดผู้เรียนให้เกิดความอยากเรียนรู้
(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...กำกับติดตามผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ของพลศึกษาศึกษาเข้ามาเป็นกลไกการกำกับติดตามดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน พบว่า

...ติดตามผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอโดยให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และใช้
การประเมินการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...กำกับติดตามผู้เรียนให้ เข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ
ในรายวิชาพลศึกษา

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ติดตามและประเมินผลผู้เรียนหลังเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการปลูกฝังการเรียนรู้
ให้กับผู้เรียนและให้สามารถควบคุมชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...กำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนที่เรียนรายวิชาพลศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
เพื่อดูผลพัฒนาการของผู้เรียนในรายวิชาต่าง ๆ

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

ครูพลศึกษามีวิธีการในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นรายวิชา
ที่เน้นการปฏิบัติที่ครูผู้สอนได้ใกล้ชิดกับผู้เรียน จึงมีกลวิธีในการกำกับดูแลผู้เรียนได้เป็นอย่างดี แต่ยัง
ขาดหลักการการดูแลที่เป็นระบบ และกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนที่เรียนรายวิชา
พลศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูผลพัฒนาการของผู้เรียนในรายวิชาต่าง ๆ

จริยธรรม

การส่งเสริมความประพฤติ การกระทำ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดอันถูกต้องดีงาม
ที่ครูควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและลูกศิษย์เพื่อนร่วมงานและบุคคล
ทั่วไป ซึ่งปัจจุบันครูพลศึกษามีจริยธรรมที่ พบว่า

...ครูพลศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมจริยธรรมให้เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากพบว่าบางครั้ง
ครูพลศึกษาปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยการใช้วาจาที่ไม่เหมาะสม

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมแก่การเป็นครู ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม อดทนอดกลั้น รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย มีความขยันหมั่นเพียร มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณไม่ประพฤติดนเสียมเสีย ห่างไกลจากอบายมุข มีความเมตตากรุณา ตรงต่อเวลา และเสียสละอุทิศเวลาให้แก่การทำงาน

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาที่จะต้องมีส่วนร่วมและรับใช้ชุมชนและสังคม โดยเฉพาะกิจกรรมที่ทำให้ชุมชนและสังคมน่าอยู่มากขึ้นต้องเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพและร่วมกันทำให้วิชาชีพก้าวหน้ามีหน้าที่ร่วมรับผิดชอบทำให้จรรยาบรรณวิชาชีพสูงขึ้นและพยายามชักชวนและส่งเสริมเยาวชนทั้งชายและหญิง ให้เรียนรู้ฝึกฝนร่างกายให้เข้มแข็งสมบูรณ์ และมีความมั่นใจ เพื่อเข้าสู่วิชาชีพและจรรยาวิชาชีพสืบไป

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษามีจริยธรรมในการปฏิบัติตนที่ดี ที่สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียนในสถานศึกษาได้ และสามารถปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เกี่ยวกับจริยธรรมครูพลศึกษา พบว่า

...ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของครูผู้สอน และปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด โดยไม่เบียดเบียนผู้เรียน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ประพฤติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรม อย่างเคร่งครัด ตามหลักของจรรยาบรรณวิชาชีพครู

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ปฏิบัติตนของการเป็นข้าราชการครูที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความศรัทธาในตัวของผู้ประกอบวิชาชีพ

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...อยู่ในกรอบมาตรฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ต้องปฏิบัติตนในสายวิชาชีพ

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ จริยธรรมครูพลศึกษา พบว่า

...ประพฤติปฏิบัติตนตามข้อกำหนดของจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่คุรุสภากำหนด เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...อยู่ในกรอบของการคลองตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีของตนเอง ในฐานะครูผู้สอนพลศึกษา

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ครองตนในฐานะครูปฏิบัติการสอนที่เป็นต้นแบบของการประพฤติตน ตามหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ดี เพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพของตนเอง

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ปฏิบัติตนตามข้อกำหนดของคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณ ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อเป็นต้นแบบให้กับผู้เรียน

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

ครูพลศึกษามีการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม คือ เป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมแก่การเป็นครูได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม อุดมอดกลั่น รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย มีความขยันหมั่นเพียร มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณไม่ประพฤติ

ตนเสื่อมเสีย ห่างไกลจากอบายมุข มีความเมตตากรุณา ตรงต่อเวลา และเสียสละอุทิศเวลาให้แก่การทำงาน

การสั่งสมความชำนาญในการจัดการเรียนรู้

ในสภาพสังคมปัจจุบันครุครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ซึ่งครูพลศึกษามีการสั่งสมความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ พบว่า

...ควรมีหลักสูตรการพัฒนาครูพลศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ ให้เท่าเทียมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ เพราะปัจจุบันหลักสูตรการฝึกอบรมของครูพลศึกษามีค่อนข้างน้อย

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...มีความชำนาญในเรื่องของเนื้อหาวิชาที่ทำการเรียนการสอน แต่ยังขาดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เข้ากับยุคปัจจุบัน

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...จากการพัฒนาของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ครูพลศึกษาต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ในเนื้อหาวิชาเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีพื้นฐานความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความซับซ้อนของเนื้อหาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยครูพลศึกษาต้องหมั่นแสวงหาหลักสูตรการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษามีการสั่งสมความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาของตนเองมากพอสมควรตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แต่ยังขาดการพัฒนาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ เกี่ยวกับการสั่งสมความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ พบว่า

...ได้แสวงหาการศึกษาเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสั่งสมความรู้และความชำนาญ
ในรายวิชาของตนเอง และนำองค์ความรู้ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...มีการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
เพิ่มมากขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ได้จัดให้มีหลักสูตรสำหรับครูพลศึกษาในกลุ่มสาระฯ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ
ที่เข้ากับยุคปัจจุบัน ให้นำไปปรับใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษามีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาของตนเองเป็นอย่างดี แต่ยังคงขาด
ความชำนาญในการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอน
เกี่ยวกับ จริยธรรมครูพลศึกษา พบว่า

...พัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรมเสริมความรู้จากหลักสูตรการพัฒนาครูในระบบ
ออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อนำองค์ความรู้มาปรับใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการเลื่อน
วิทยฐานะ

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ศึกษาหาช่องทางที่ดำเนินการจัดหลักสูตรในการพัฒนาครูพลศึกษา เพื่อจะได้เข้า
ฝึกอบรมและนำความรู้มาพัฒนาตนเองและปรับประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...นำความชำนาญด้านเนื้อหาวิชาจากความรู้ความชำนาญเดิม ปรับให้เข้ากับเนื้อหาใหม่
ที่สอดคล้องกับสภาวะการณ์โลกปัจจุบัน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...มีการพัฒนาตนเองเพื่อเติมองค์ความรู้ได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการสั่งสมความรู้
อย่างต่อเนื่องตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

ครูพลศึกษามีมีความชำนาญในเรื่องของเนื้อหาวิชาที่ทำการเรียนการสอน แต่ยังขาดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เข้ากับยุคปัจจุบัน จึงต้องมีการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การส่งเสริมแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นพลังที่อยู่ภายในตัวของบุคคล ที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือแรงจูงใจเป็น ความตั้งใจ ความต้องการจะทำบางสิ่ง หรือเหตุผลของการกระทำ ซึ่งการส่งเสริมแรงจูงใจสำหรับครูพลศึกษาในปัจจุบัน พบว่า

...ครูพลศึกษาขาดแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เนื่องจากในระบบการศึกษาปัจจุบันให้ความสำคัญกับครูพลศึกษาค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...หน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งหวังให้กับครูพลศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการเสริมเติมเต็มในองค์ความรู้ด้านวิชาการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับครูพลศึกษาได้พัฒนาตนเองและมีเวทีการแสดงผลงานเชิงประจักษ์ต่อไป

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...จากการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันส่งผลให้การดำเนินชีวิต ในทุก ๆ ด้านต้องมีการปรับตัว การศึกษาก็เช่นกัน ดังนั้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของวงการการศึกษา ครูต้องขับเคลื่อนการศึกษาในรายวิชาพลศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ จึงต้องมาการพัฒนาหลักสูตรที่กระตุ้นให้ครูพลศึกษาเกิดการเรียนรู้ เช่น หลักสูตรการสร้างครูพลศึกษาสู่ความเป็นผู้นำด้านการพัฒนาทักษะทางกาย เป็นต้น

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ครูพลศึกษาเกิดแรงจูงใจในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเองเป็นผู้ที่แสวงหาการเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรการส่งเสริมความรู้ให้กับครูพลศึกษาให้มากขึ้น

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ เกี่ยวกับการส่งเสริมความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ พบว่า

...อยากให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนครูพลศึกษาเทียบเท่ากับสาขาวิชาอื่น ๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจ ในการพัฒนาตนเอง ควรลดนโยบายที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาที่นำไปสู่การสอน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ควรมีหลักสูตรที่สร้างสมรรถนะให้ครูพลศึกษา เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้กับครูผู้สอนนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ต้องพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจให้กับครูที่ชัดเจน และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการประสานความร่วมมือและออกแบบกิจกรรมสร้างแรงจูงใจร่วมกัน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ การส่งเสริมแรงจูงใจ พบว่า

...หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเสริมสมรรถนะครูพลศึกษา โดยออกแบบหลักสูตรต่าง ๆ ที่เสริมแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของครู ซึ่งต้องเป็นหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการของครูพลศึกษาอย่างแท้จริง

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...สถานศึกษามีความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการประสานความร่วมมือกันในการส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงาน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ควรมีหลักสูตรการพัฒนาสำหรับครูพลศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ส่งเสริมแรงจูงใจของครูผู้สอนโดยการกำหนดกรอบการพัฒนาครูผู้สอนที่ส่งเสริมสมรรถนะครูพลศึกษา ซึ่งเป็นการเสริมแรงทางบวกให้กับครูพลศึกษา

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

การส่งเสริมแรงจูงใจสำหรับครูพลศึกษา หน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งหวังให้กับครูพลศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการเสริมเติมเต็มในองค์ความรู้ด้านวิชาการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับครูพลศึกษาได้พัฒนาตนเองและมีเวทีการแสดงผลงานเชิงประจักษ์ต่อไป ต้องพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจให้กับครูที่ชัดเจนและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการประสานความร่วมมือและออกแบบกิจกรรมสร้างแรงจูงใจร่วมกัน

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

ปัจจุบันความเจริญทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อระบบการศึกษาอย่างมากในกลุ่มวิชาพลศึกษาพบว่าครูผู้สอนยังขาดองค์ความรู้ในด้านนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ผลสะท้อนจากผู้ให้ข้อมูลพบว่า

...ครูพลศึกษายังขาดองค์ความรู้ในการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ยังคงใช้เพียงอุปกรณ์ประกอบการสอนตามชนิดกีฬาต่าง ๆ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ขาดความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ยังคงใช้วิธีการและรูปแบบการสอนแบบเดิม จึงต้องส่งเสริมให้ครูพลศึกษาเห็นความสำคัญและนำเทคโนโลยีไปใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูพลศึกษาได้นำแอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามาใช้ร่วมกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังคงขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายและทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงควรจัดให้มีหลักสูตรการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูพลศึกษา

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันพบว่าครูพลศึกษาส่วนใหญ่ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เหตุมาจากครูพลศึกษาไม่มีความเข้าใจในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จึงควรส่งเสริมสมรรถนะด้านนี้ให้กับครูพลศึกษา

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า

...ในสาขาวิชาพลศึกษาส่วนมากจะไม่มี ความถนัดในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ เพราะในเนื้อรายวิชาส่วนมากเป็นรายวิชาที่เน้นการปฏิบัติกิจกรรมทางร่างกาย จึงทำให้ครูพลศึกษาไม่ได้ใช้เทคโนโลยีร่วมเป็นส่วนหนึ่งในสื่อการสอนมากนัก

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษายังขาดความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จึงต้องได้รับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านนี้เพิ่มขึ้น

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ควรมีหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีเบื้องต้นสำหรับครูพลศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนได้

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ต้องได้รับการเสริมเติมเต็มให้ครูพลศึกษา มีองค์ความรู้ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เข้ากับความต้องการของยุคสมัยและเข้ากับความต้องการของผู้เรียน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า

...ปัจจุบันได้นำแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีของผู้เรียน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...เริ่มพัฒนาตนเองในด้านของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ แต่ยังคงขาดความรู้ความชำนาญเนื่องจากวิชาพลศึกษาส่วนมากเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนในการปฏิบัติทางกาย

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันยังขาดหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีเบื้องต้นสำหรับครูพลศึกษา จึงทำให้ครูพลศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีไม่เป็น ไม่อยากใช้เทคโนโลยี

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ต้องมีหลักสูตรเฉพาะที่สอนให้ครูพลศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ เพื่อสร้างบรรยากาศชั้นเรียนจากสนามกีฬา สู่ห้องเรียนที่ทันสมัย

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

ปัจจุบันในสาขาวิชาพลศึกษาส่วนมากจะไม่มี ความถนัดในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ เพราะในเนื้อหาวิชาส่วนมากเป็นรายวิชาที่เน้นการปฏิบัติกิจกรรมทางร่างกาย จึงทำให้ครูพลศึกษาไม่ได้ใช้เทคโนโลยีร่วมเป็นส่วนหนึ่งในสื่อการสอนมากนัก จึงต้องจัดให้มีหลักสูตรเฉพาะที่สอนให้ครูพลศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ เพื่อสร้างบรรยากาศชั้นเรียนจากสนามกีฬา สู่ห้องเรียนที่ทันสมัย

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวกันของครูในลักษณะของ ชุมชนการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสืบค้นร่วมกัน โดยร่วมกันปรับเปลี่ยนทิศทาง และการลงมือกระทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำหน้าที่เป็น

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เกิดจากภายใน ปัจจุบัน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ พบว่า

...ปัจจุบันครูพลศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เพราะมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ทางกีฬาต่าง ๆ ของชุมชน แต่ยังคงขาดการประสานความร่วมมือในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ในสถานศึกษา

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ด้วยตำแหน่งที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่ใกล้กับสนามกีฬาากลางจังหวัดและหน่วยงาน การศึกษาต่าง ๆ ทำให้ครูพลศึกษามีการประสานความสัมพันธ์กับชุมชน ในการพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอยู่เป็นประจำ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...มีการแลกเปลี่ยนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับวิทยากรชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนในรายวิชาพลศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชน และการนำไปปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...พบว่าครูพลศึกษามีเครือข่ายความสัมพันธ์ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ในหน่วยงานต่าง ๆ มากกว่ารายวิชาอื่น ๆ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการจัดกิจกรรมส่งเสริม สมรรถนะด้านกีฬาของเยาวชนร่วมกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ พบว่า

...ได้ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมส่งเสริม การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมกีฬาเยาวชน กิจกรรมกีฬาในสถานศึกษา และกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ชุมชน เป็นต้น

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันได้สร้างเครือข่ายทางการเรียนรู้ ผ่านการจัดตั้งสหวิทยาเขตเพื่อประสาน แลกเปลี่ยนและให้ความร่วมมือในการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ปัจจุบันได้มีหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ เข้ามาสร้างการเรียนรู้ร่วมกับครูพลศึกษา เพื่อเป็นการขยายฐานการให้บริการเครือข่ายทางวิชาการ

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...พบว่าครูพลศึกษาในปัจจุบันพยายามในการสร้างเครือข่ายทางการเรียนรู้เชิงวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษา

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ พบว่า

...ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านกีฬาให้กับผู้เรียน โดยให้หน่วยงานการศึกษาในองค์กรต่าง ๆ ของชุมชนเข้ามาประสาน ความร่วมมือเพื่อมีส่วนร่วมพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ขยายเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ในสหวิทยาเขตของโรงเรียน ในระดับมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ให้มีศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากรร่วมกัน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางพลศึกษาร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อยกระดับและ พัฒนาการจัดการศึกษาในกลุ่มวิชาพลศึกษาให้มากขึ้น

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ มาใช้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับวิทยาการชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในรายวิชาพลศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชนและการนำไปปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางพลศึกษาร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อยกระดับและพัฒนาการจัดการศึกษาในกลุ่มวิชาพลศึกษาให้มากขึ้น ขยายเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ในสหวิทยาเขต ของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ให้มีศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากรร่วมกัน

การประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนรู้

การประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนรู้ เกี่ยวข้องกับกระบวนการรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกตการสอบถาม การตรวจผลงาน หรือการสอบ เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนลักษณะของผู้เรียนเพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบว่า

...ขาดองค์ความรู้ในด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามหลักเกณฑ์การวัดและประเมินผลทางการศึกษา เนื่องจากส่วนมากครูพลศึกษาจะใช้การสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน มากกว่าการวัดผลด้วยแบบทดสอบ เมื่อเทียบกับรายวิชาอื่น ๆ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ครูพลศึกษาจะต้องได้รับการประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ควรจัดให้มีหลักสูตรของการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้สำหรับครูพลศึกษา เนื่องจากในปัจจุบันครูพลศึกษายังไม่สามารถสร้างแบบประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้ด้วยตนเอง ยังคงใช้แบบประเมินและการติดตามผลการเรียนรู้ในรูปแบบประเมินผ่านเอกสารตามเดิม

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ยังขาดการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม เพราะครูพลศึกษาขาดองค์ความรู้ในการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักวิชาการ ซึ่งถือเป็นจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาให้ม้องค์ความรู้เพิ่มมากขึ้น

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า

...มีการออกแบบการวัดและประเมินผลการศึกษาตามมาตรฐานและตัวชี้วัดการจัดการจัดการเรียนรู้และสอดคล้องกับการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของผู้เรียนในช่วงชั้น

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ออกแบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้เกิดความสอดคล้องกับการประเมินผู้เรียนภายใต้ความเปลี่ยนแปลงและข้อจำกัดทางการศึกษา

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...ออกแบบประเมินการติดตามผลการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงความแตกต่างของผู้เรียน

(หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนรู้ พบว่า

...มีการออกแบบการวัดและประเมินผลการศึกษาตามมาตรฐานและตัวชี้วัดการจัดการจัดการเรียนรู้และสอดคล้องกับการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565)

...มีการประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่เกิดกับผู้เรียนโดยใช้
แบบประเมินที่หลากหลาย

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

...ใช้รูปแบบการประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสมรรถนะและทักษะ
ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาในกลุ่มวิชาพลศึกษาต่อไป

(ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

...การประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ยังขาดองค์ความรู้ในการ
ออกแบบประเมินฯที่สอดคล้องกับหลักวิชาการ ที่สามารถประเมินผลแบบเป็นรูปธรรมได้
จึงต้องได้รับการพัฒนาและส่งเสริมทักษะด้านนี้ให้กับครูพลศึกษา

(ครูกลุ่มสาระฯ โรงเรียน 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

การประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนรู้ ควรจัดให้มีหลักสูตรของการวัดและ
ประเมินผลการจัดการเรียนรู้สำหรับครูพลศึกษา เนื่องจากในปัจจุบันครูพลศึกษายังไม่สามารถสร้าง
แบบประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้ด้วยตนเอง ยังคงใช้แบบประเมินและการติดตาม
ผลการเรียนรู้ในรูปแบบประเมินผ่านเอกสารตามเดิม ควรส่งเสริมให้มีการออกแบบวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ให้เกิดความสอดคล้องกับ การประเมินนผู้เรียนภายใต้ความเปลี่ยนแปลงและข้อจำกัดทาง
การศึกษา โดยใช้รูปแบบการประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสมรรถนะและทักษะ
ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาในกลุ่มวิชาพลศึกษาต่อไป

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าสภาพปัจจุบันของครูพลศึกษา
ยังขาดองค์ความรู้ในด้านทักษะทางวิชาการ เพราะขาดแสวงหาแหล่งเรียนรู้ และในหน่วยงาน
การศึกษาปัจจุบันไม่ได้พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของครูพลศึกษา จึงส่งผล
ระยะยาวทำให้ครูพลศึกษาไม่ยากเรียนรู้เพื่อเพิ่มความชำนาญให้กับวิชาชีพของตนเอง และ
ยังปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู ขาดการส่งเสริม
จากหน่วยงานต่าง ๆ เพราะส่วนใหญ่มองว่าครูผู้สอนกลุ่มวิชาพลศึกษามีความสำคัญน้อยกว่า
กลุ่มวิชาหลักที่ใช้ในการสอบเข้าศึกษาต่อของผู้เรียน จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อเจตคติของครู
พลศึกษาโดยตรง ที่ถูกลดความสำคัญลงภายในระบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป จึงควรได้รับ
การพัฒนาตนเองเทียบเท่ากับกลุ่มวิชาอื่นที่มีส่วนในการประกอบสร้างความสมบูรณ์ของการศึกษา
ต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับ ผู้บริหารหรือผู้แทนผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิชณุโลก อุดรดิตต์ ที่ให้ข้อคิดเห็นว่า หน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ควรการสนับสนุนและส่งเสริมครู พิศศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู พิศศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อให้ครูพิศศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ตนเองในด้านงานวิชา ซึ่งปัจจุบันพบว่าครูพิศศึกษาที่มีความบกพร่องในเรื่องของงานวิชาการเป็นอย่างมาก เมื่อได้พัฒนาตนเองแล้วสามารถนำองค์ความรู้ไปพัฒนาตน พัฒนางาน พัฒนาคณะ และพัฒนาสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิชณุโลก อุดรดิตต์ ที่ภายในปี 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิชณุโลก อุดรดิตต์ จะเป็น องค์กรที่มีสมรรถนะสูงด้านการบริหารจัดการศึกษา สืบสานศาสตร์พระราชา ผู้เรียนมีความรู้ มีความสุข และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพ ตามค่านิยม ยึดมั่นธรรมมาภิบาล สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ร่วมใจทำงาน และมีบริการเป็นเลิศ

และสอดคล้องกับ ผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษาผลิตวิชาชีพรู สาขาวิชาทางด้านสุขศึกษา และพิศศึกษา สาขาวิชาพิศศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก ในยุคปัจจุบันครูพิศศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ต้องรู้จักยอมรับถึงความแตกต่างของผู้เรียน ก่อนศตวรรษที่ 21 กับเด็กในยุคศตวรรษที่ 21 สามารถปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเกิดมาพร้อมกับการมีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ รวมไปถึงอินเทอร์เน็ต ทำให้ ผู้เรียนในยุคนี้มักให้ความสนใจกับการเรียนรู้ผ่าน เครือข่าย หรือจากชุมชนคนรอบตัวหรือผ่านทางออนไลน์ มากกว่าครูผู้สอนในชั้นเรียน นอกจากนี้ ท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงและมีความท้าทาย ตลอดเวลา ครูพิศศึกษาจะต้องทำหน้าที่เป็น ผู้สนับสนุนช่วยเหลือผู้เรียนให้พัฒนาตนเองให้ได้เต็ม ศักยภาพ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอด ชีวิต เพราะเทคโนโลยีในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลง รวดเร็วและล้ำสมัย จึงต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ตลอดเวลา ดังนั้นครูต้องปรับตัวให้เข้า กับเทคโนโลยี และคอยแนะ นแนวทางการใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างเข้าใจ และพร้อม ที่จะทุ่มเทวิชาความรู้ด้วยวิธีการสมัยใหม่ตามธรรมชาติ ของการเปลี่ยนแปลง ต้องสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ กล่าวคือ สามารถจัดกิจกรรมโดยวิธีต่าง ๆ อย่างหลากหลายที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้อย่างแท้จริง ใช้เทคนิค วิธีสอนวิธีการเรียนรู้รูปแบบการสอนหรือกระบวนการเรียนการสอน ที่หลากหลายตามความเหมาะสม ของผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ได้ค้นคว้าศึกษาทดลอง ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเองจากการปฏิบัติจริง ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสามารถ ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงได้ ต้องรู้จักการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ใน การสืบค้นความรู้ใหม่ รวบรวมความรู้พิสูจน์สมมติฐานคำตอบในการใช้ทักษะการคิดแบบมีวิจารณญาณ และสามารถ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนได้ โดยครูพิศศึกษาจะต้อง มีสมรรถนะในการใช้สื่อ ต่าง ๆ รวมถึงการวิเคราะห์และเข้าใจในรูปแบบของสื่อและเทคนิคต่าง ๆ ความสามารถในการอ่าน

วิเคราะห์ประเมิน และสร้างสื่อในหลากหลายรูปแบบได้ มีสมรรถนะในการ ประเมิน เลือกใช้และสื่อสารข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพในหลากหลายรูปแบบ รวมถึงความเข้าใจ ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ในความหมายเชิงจริยธรรมและมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือสื่อสาร เครือข่ายต่าง ๆ เพื่อค้นหาข้อมูล ประมวลผล และสร้างสรรค์ข้อมูลได้หลากหลายรูปแบบ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านวิชาการ ปรัชญาและหลักการพลศึกษา รวมถึงเนื้อหาความรู้ด้านพลศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถเตรียมการสอนล่วงหน้าอย่างมีเป็นระบบและครบทุกขั้นตอน วางแผนและจัด สิ่งแวดล้อมในห้องเรียนให้เหมาะสมแก่การเรียนรู้ของผู้เรียน มีความรู้เกี่ยวกับลักษณะแบบทดสอบ ตามหลักการวัดผล ประเมินผล และสามารถออกข้อสอบและปรับปรุงแบบทดสอบ รวมทั้งนำมาใช้งานได้จริง เหมาะสมกับทุกระดับชั้นของผู้เรียน โดยการวัดผล ต้องมีความเหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้และสามารถนำผลที่ได้จากการวัดผลมาปรับปรุงการเรียน การสอน นอกจากนี้ยังต้องมีความรอบรู้ในเรื่องทักษะกีฬา ทั้งในเรื่องความรู้กฎกติกา การปฏิบัติ ทักษะ และสามารถจัดการแข่งขันได้ อีกทั้งความรู้ในเรื่องการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เพื่อที่จะ ถ่ายทอดให้นักเรียนรู้วิธีและรักในการออกกำลังกาย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปผลสภาพปัจจุบันและปัญหาสมรรถนะทางวิชาการของครูพลศึกษา

| สรุปผล | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | หัวหน้ากลุ่มสาระ | ครูผู้สอน |
|---|--|--|--|
| สภาพปัจจุบัน ในการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ของครูพลศึกษา | ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์ในการ พัฒนาแนวทางการบริหาร ส่งเสริมและพัฒนาระบบ การบริหารและการจัดการ ศึกษาด้วยระบบคุณภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล | ต้องส่งเสริมและสนับสนุน ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการ เรียนรู้ฯ ให้พัฒนาตนเอง ในหลักสูตรเสริมสมรรถนะ ต่าง ๆ เพื่อเสริมศักยภาพ ทางวิชาการในกลุ่มสาระ การเรียนรู้สุขศึกษาและ พลศึกษา | ต้องพัฒนาตนเองในการ เสริมความรู้ในสาขาวิชาพล ศึกษา เพื่อนำความรู้ ไปปรับประยุกต์ใช้ในการ เรียนการสอนสูงขึ้น เพื่อลบมุมมองที่ถูกละเลยว่า ครูพลศึกษาอ่อนดำนงาน วิชาการ |
| ปัญหา ในการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ของครูพลศึกษา | ปัจจุบันครูพลศึกษาใน โรงเรียนมีการพัฒนาองค์ ความรู้ทางวิชาการน้อย เนื่องจากด้วยธรรมชาติของ วิชาที่เน้นในเรื่องของการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสมรรถนะทางกาย | ครูพลศึกษาบางส่วนมีความ เข้าใจในการพัฒนาตนเอง ทางด้านวิชา แต่ยังขาด หลักสูตรที่สอดคล้องกับ ความต้องการที่ครูพลศึกษา จะสามารถนำไปต่อยอด เพื่อพัฒนาตนเองได้ | ครูพลศึกษาส่วนใหญ่มีการ วางแผนและมีความเข้าใจ ในตนเองด้านการพัฒนา วิชาการ แต่ขาดแคลน หลักสูตรในการพัฒนา ตนเอง |

| สรุปผล | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | หัวหน้ากลุ่มสาระ | ครูผู้สอน |
|--|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| สมรรถนะ ทางวิชาการ ของครูพลศึกษา | ขาดการสร้างรูปแบบ | การสอนปัจจุบันต้องมี | เนื่องจากระบบการศึกษา |
| | การสอนที่หลากหลาย | การพัฒนาแผนการจัดการ | ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มี |
| | เนื่องจากครูพลศึกษา | เรียนรู้ให้สอดคล้องกับ | การจัดลำดับความสำคัญ |
| | ขาดองค์ความรู้ในสมรรถนะ | การปรับเปลี่ยนสมรรถนะ | ของรายวิชาที่ผู้เรียนต้อง |
| | ทางวิชาการ ทำให้ไม่ | ของรายวิชาที่กระทรวง | ได้รับการเรียนรู้ กลุ่มวิชา |
| สามารถพัฒนาสื่อการเรียน | ศึกษาธิการกำหนด | พลศึกษาจึงเป็นกลุ่มวิชาท้าย | |
| การสอนที่ทันยุคสมัยได้ | | ที่จะได้รับความสำคัญ | |
| สมรรถนะ ครูพลศึกษา | การออกแบบการจัดการ | ครูผู้สอนไม่สามารถ | เน้นการบริหารจัดการชั้นเรียน |
| | เรียนรู้จะเน้นการเสริมสร้าง | ออกแบบการจัดการเรียนรู้ | ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบ |
| | สมรรถนะทางกายของ | ให้เข้ากับยุคสมัยได้ ยังคงใช้ | กระบวนการกลุ่มแบบเพื่อน |
| | ผู้เรียนมากกว่าการสร้าง | รูปแบบและวิธีการสอน | ช่วยเพื่อน เพราะโดยธรรมชาติ |
| | องค์ความรู้ทางวิชาการ | แบบเดิม จึงส่งผลให้ผู้เรียน | วิชาจะเป็นการเรียนรู้ในการ |
| ของผู้เรียน | ขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ | ออกกำลังและกีฬาแต่ละชนิด | |

จากข้อมูลข้างต้นของสภาพปัจจุบันและปัญหาสมรรถนะทางวิชาการของครูพลศึกษา ผู้วิจัยจึงนำผลการสังเคราะห์ข้อมูลไปเป็นแนวทางในการสร้าง สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ต่อไป

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประเมินความจำเป็นขององค์กร ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ คือ เป็นขั้นตอนแรกในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อระบุความต้องการและความจำเป็นของโครงการหรือการดำเนินงานใด ๆ ตามโครงการขององค์กร นำไปสู่การทำงานในขั้นต่อไป

2. การสร้างความตระหนัก คือ วางแผนการสร้างความรู้ความตระหนักจากองค์กรไปสู่บุคลากร ซึ่งบุคลากรจะได้รับทราบถึงนวัตกรรมและเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ไปใช้ แต่บุคลากรยังไม่สามารถนำนวัตกรรมดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินงานได้ ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้บุคลากรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารองค์กร ควรจัดให้บุคลากรได้มีการศึกษาและฝึกปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำนวัตกรรมดังกล่าวไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประยุกต์ใช้ คือ นำมาประยุกต์ใช้ในบริบทที่แตกต่าง จากเดิม โดยการใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มย่อยมาประยุกต์ปรับปรุงวิธีการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญในการแก้ไขอุปสรรคและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา ประกอบด้วย

1. เลือกแหล่งเรียนรู้ คือ ผู้บริหารและบุคลากรทั้งหมดจะต้องเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ จะต้องให้ความช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกฝนทักษะการสอนควบคู่กับการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีทักษะการทำงานและนำศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ศึกษาเรียนรู้ คือ ดำเนินการโดยการจัดโครงการฝึกอบรมหรือกิจกรรมใด ๆ เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาทักษะ อุปกรณ์ หลักสูตร การสอน หรือเทคนิคการบริหาร เพื่อให้บุคลากรทั้งหมดได้รับข้อมูลที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และยังเป็นการพัฒนาทักษะอาชีพของบุคลากร ในการสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในองค์กร ขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงาน โดยผ่านการประชุม การปรับปรุงองค์กรและการนำเสนอนวัตกรรมด้วยสื่อประสม

องค์ประกอบที่ 3 การติดตามผลการพัฒนา คือ เมื่อได้รับการการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา ต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อศึกษาผลการพัฒนาตนเองในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งครูพลศึกษาจะต้องถ่ายทอดข้อมูล ผลการดำเนินงานที่ได้รับจากการประเมินในแต่ละช่วงเวลา ให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระฯและผู้บริหารสถานศึกษาทราบเป็นระยะ ๆ เป็นการประเมินเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

จากองค์ประกอบข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ได้ดังนี้



ภาพ 12 ขั้นตอนการพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

จากผลการวิจัยข้างต้นเพื่อให้เห็นผลการพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก เป็นภาพโมเดล “การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง” หรือ PALA Model ดังภาพ



ภาพ 13 “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก” หรือ PALA Model

จากแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง (PALA Model) เป็นกระบวนการที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาครูพลศึกษาให้มีสมรรถนะทางวิชาการ ด้วยการเรียนรู้แบบนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับครูพลศึกษา เป็นต้นแบบในการวางแผนการพัฒนาครูทุกกลุ่มสาระให้มีองค์ความรู้ทางวิชาการ ที่สามารถเรียนรู้และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำองค์ความรู้มาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และครูผู้สอนก็มีสมรรถนะความเป็นครูสูงขึ้นในทุกมิติ นำองค์ความรู้และสมรรถนะวิชาการไปพัฒนาเพื่อสร้างกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น ดังรายละเอียดคำอธิบายต่อไปนี้

1. P (PHYSICAL EDUCATION TEACHERS) คือ บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักในการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนกลุ่มสาระสุขศึกษา และพลศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ต้องมีสมรรถนะการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านความรู้วิชาการ การจัดการเรียน

การสอน และทักษะทางการกีฬา 2) ด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และผู้บริหาร 4) ด้านการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและดิจิทัล 5) ด้านการพัฒนาตนเองในความเป็นครูพลศึกษา และ 6) ด้านการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียน และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง การเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21

2. A (ACADEMIC COMPETENCE THROUGH SELF-DIRECTED) คือ กระบวนการในการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นวิธีการที่ผู้เรียนต้องจัดกระบวนการเรียนด้วยตนเอง โดยเป็นผู้มีองค์ประกอบในการเรียนรู้ 5 ประการ คือ 1) การวินิจฉัยความต้องการในการเรียน 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน 3) การออกแบบแผนการเรียน 4) การดำเนินการเรียนรู้จากแหล่งวิทยาการ 5) การประเมินผล (Knowles, 1975)

3. L (LEARNING) คือ การให้ผู้เรียนวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ เป้าหมายในการเรียนรู้ การเลือกวิธีการเรียนรู้ แหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ โดยได้รับความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำจากที่ปรึกษา ในการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนและทักษะทางการกีฬา การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งกับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และผู้บริหาร การรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัล การพัฒนาตนเองในความเป็นครูพลศึกษา ให้เข้ากับนักเรียน และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ ตลอดกระบวนการดังกล่าวจนสำเร็จตามเป้าหมาย

4. A (Attitude) คือ ทศนคติของครูพลศึกษา ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ ด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ที่เปลี่ยนมุมมองและกระบวนการคิด จากการพัฒนาประสบการณ์ด้านกีฬาเพียงด้านเดียว สู่การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีองค์ความรู้ทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง

จากรูปแบบ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก หรือ PALA Model ผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนการเรียนรู้ได้ ดังนี้



ภาพ 14 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ตาม PALA Model

จากขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ตาม PALA Model ในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความจำเป็นขององค์กร : พลศึกษาจะต้องศึกษาความต้องการของหน่วยงานตนเองเพื่อนำไปสู่การเลือกแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา : วางแผนการพัฒนาตนเองในแต่ละปีการศึกษา โดยจัดทำ ID Plan ของตนเองเพื่อวางกรอบการพัฒนาตนเองในแต่ละแหล่งเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 เลือกแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง : ครูพลศึกษาต้องเลือกแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการของตนเองในสิ่งที่ขาด

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ของหน่วยงานและในห้องเรียนรู้อะบบดิจิทัลของหน่วยงานอื่น ๆ : เป็นการศึกษาเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสมรรถนะของครูพลศึกษาที่ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและสร้างเครือข่ายทางวิชาการ : เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านความรู้วิชาการ การจัดการเรียนการสอน และทักษะทางการกีฬา 2) ด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และผู้บริหาร 4) ด้านการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัล 5) ด้านการพัฒนาตนเองในความเป็นครูพลศึกษา และ 6) ด้านการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนและยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง การเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ : เพื่อเป็นการขยายเครือข่ายทางวิชาการของครูพลศึกษาให้กว้างขึ้น และเป็นแรงผลักดันให้ครูพลศึกษาเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาของตนเอง

ขั้นตอนที่ 7 สรุปลงค์ความรู้ เพื่อนำไปพัฒนาตนเองในอนาคต : หลังจาการการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ตาม PALA Model ต้องสรุปลงค์ความรู้ที่ได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอนเพื่อนำไปปรับประยุกต์ใช้

ขั้นตอนที่ 8 รายงานผลการพัฒนาตนเอง : โดยรายงานผลการพัฒนาตนเอง ตาม ID Plan ที่ได้จัดทำไว้ในแต่ละปีการศึกษา

ขั้นตอนที่ 9 นำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้น : โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ภายใต้องค์ประกอบในการเรียนรู้ 5 ประการ คือ

1) การวินิจฉัยความต้องการในการเรียน 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน 3) การออกแบบแผนการเรียน 4) การดำเนินการเรียนรู้จากแหล่งวิทยาการ 5) การประเมินผล (Knowles, 1975)

ขั้นตอนที่ 10 เผยแพร่ความรู้แก่บุคคลที่สนใจต่อ : การเป็นต้นแบบทางการเรียนรู้ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป

2. ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญและครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ประเมินผลความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบกับความต้องการของสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผลการประเมินแสดงไว้ในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

| ที่ | รายการประเมิน | \bar{X} | S.D. | ระดับความเหมาะสม |
|------------------|---|-----------|------|------------------|
| 1 | ใช้ทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ | 4.13 | 0.52 | เหมาะสมมาก |
| 2 | รูปแบบมีลักษณะเหมาะสมกับความต้องการของครูพลศึกษา | 4.00 | 0.38 | เหมาะสมมาก |
| 3 | องค์ประกอบของรูปแบบเหมาะสมกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง | 4.13 | 0.74 | เหมาะสมมาก |
| 4 | รูปแบบส่งเสริมสมรรถนะครูพลศึกษา | 3.73 | 0.70 | เหมาะสมมาก |
| 5 | รูปแบบการพัฒนาฯ ครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษา | 4.00 | 0.53 | เหมาะสมมาก |
| 6 | ขั้นตอนการเรียนรู้แบบนำตนเอง สะท้อนให้เห็นหลักการและลักษณะที่สำคัญของรูปแบบ | 4.00 | 0.76 | เหมาะสมมาก |
| 7 | สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนารูปแบบ | 4.20 | 0.68 | เหมาะสมมาก |
| 8 | เกิดประโยชน์กับครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา | 4.07 | 0.70 | เหมาะสมมาก |
| 9 | เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองให้กับครู | 3.87 | 0.64 | เหมาะสมมาก |
| 10 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านอื่น ๆ ได้ | 4.00 | 0.65 | เหมาะสมมาก |
| สรุปผลการประเมิน | | 4.01 | 0.45 | เหมาะสมมาก |

จากตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก พบว่ามีความเหมาะสมมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.01 ซึ่งผู้ใช้รูปแบบฯ ได้สะท้อนความคิดเห็นไว้ ดังนี้



ภาพ 15 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

โดยผลการประเมินพบว่ามีความเหมาะสมมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องประยุกต์ใช้การอำนวยความสะดวก สะดวกในการเรียนรู้ร่วมกับการสอนแบบเสริมศักยภาพ ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษา และสังเคราะห์ออกมาเป็นสมรรถนะครู พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยประกอบด้วย ด้านความรู้วิชาการ การจัดการเรียนการสอน และทักษะทางการกีฬา ด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งกับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และ ผู้บริหาร ด้านการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเอง ในความเป็นครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียน เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ครูพลศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ตรงกับผู้ใช้รูปแบบฯ ที่ได้สะท้อนความคิดเห็นไว้ ดังนี้

จากการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา รู้สึกว่าตนเองได้พัฒนาการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองอย่างมีเป้าหมายมากขึ้น ซึ่งสามารถกำหนดการเรียนรู้ได้ตามความต้องการและสอดคล้องกับสมรรถนะของครูพลศึกษาในยุคปัจจุบัน

ซึ่งสามารถนำองค์ความที่ได้จากการเรียนรู้แบบนำตนเองมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่ถือว่าเป็นงานด้านวิชาการที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นประจำ จึงสามารถนำองค์ความรู้ที่เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

ในมุมมองของหัวหน้ากลุ่มสาระ มองว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับครูพลศึกษา เพราะที่ผ่านมาครูพลศึกษาขาดการวางแผนการพัฒนาตนเองเนื่องจากไม่รู้ขั้นตอนการดำเนินการ จึงไม่สามารถเลือกแหล่งเรียนรู้ที่ตอบโจทย์กับการปฏิบัติตนตามหลักของผู้มีองค์ความรู้ทางวิชาการได้ เมื่อมีรูปแบบและขั้นตอนการเรียนรู้ที่ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปใช้ได้จริง จะทำให้ครูพลศึกษาหันมาพัฒนาตนเองเพื่อตนเอง และด้วยตนเอง มากยิ่งขึ้น

การพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาถือเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสถานศึกษาทุกขนาด ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบในการวางแผนการพัฒนาครูทุกกลุ่มสาระให้มีองค์ความรู้ทางวิชาการ ที่สามารถเรียนรู้และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำองค์ความรู้มาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน อีกทั้งครูผู้สอนก็มีสมรรถนะความเป็นครูสูงขึ้นในทุกมิติ”

จากการประเมินรูปแบบข้างต้นผู้วิจัยสามารถกล่าวสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับครูพลศึกษา ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบในการวางแผนการพัฒนาครูทุกกลุ่มสาระให้มีองค์ความรู้ทางวิชาการ ที่สามารถเรียนรู้และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำองค์ความรู้มาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และครูผู้สอนก็มีสมรรถนะความเป็นครูสูงขึ้นในทุกมิติ ทำให้ครูพลศึกษาเกิดการพัฒนาตนเองและนำองค์ความรู้สมรรถนะวิชาการไปพัฒนาเพื่อสร้างกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น ให้สอดคล้องกับสมรรถนะทางวิชาการของครูพลศึกษา ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการสอน 2) สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ และสอดคล้องกับสมรรถนะครูพลศึกษา ได้แก่ 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 4) จริยธรรม 5) การส่งสมความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ 6) การส่งเสริมแรงจูงใจ 7) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 8) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ และ 9) การประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนรู้ ภายใต การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-Directed Learning) ด้วยวิธีการเรียนรู้โดยตนเอง ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เป็นการเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลจากการแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหา การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระฯ ครูพลศึกษา สังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเองสมรรถนะทางวิชาการสำหรับครู และการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษา มาสร้างข้อสรุป และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้ คือ

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนประจำอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก

ซึ่งได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา และครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า

1.1 เป้าหมายทางวิชาการในชีวิต พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษามีเป้าหมายทางวิชาการในชีวิตของตนเอง เพื่อวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกัน คือ มีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาแนวทางการบริหารส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพสู่มาตรฐานสากล ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม ที่พึงประสงค์ ดำรงตนเป็นคนดีอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่วนหัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูผู้สอนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในเป้าหมายทางวิชาการ คือ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรเสริมสมรรถนะต่าง ๆ เพื่อเสริมศักยภาพทางวิชาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เพื่อยกระดับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบ นำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

1.2.1 สภาพปัจจุบันของการเรียนรู้ครูพลศึกษา

1) **ความต้องการของตนเองในด้านการพัฒนาวิชาการ** พบว่า ในปัจจุบันครูพลศึกษาส่วนใหญ่มีการวางแผนและมีความเข้าใจในตนเองด้านการพัฒนาวิชาการ แต่ขาดแคลนหลักสูตรในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการและกลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ซึ่งหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองด้านวิชาการจะเป็นหลักสูตรที่ครูพลศึกษาไม่สามารถศึกษาเรียนรู้ได้เนื่องจากไม่ตรงกับสาขาวิชาและความต้องการ

2) **การกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของตนเอง** พบว่า ครูพลศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของตนเองในการออกแบบการเรียนรู้ได้ แต่ยังไม่สอดคล้องกับหลักการทางวิชาและหลักสูตรการเรียนรู้แกนกลางเท่าที่ควร จึงได้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูพลศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง ID Plan อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ โดยการวางแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองในหลักสูตรต่าง ๆ ด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายที่นำมาสู่การพัฒนาการเรียนการสอน และส่งเสริมผู้เรียนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกต่อไป

3) **ครูพลศึกษาวางแผนในการเรียนรู้ของตนเองหรือไม่อย่างไร** พบว่าครูพลศึกษาสามารถวางแผนในการเรียนรู้ของตนเองได้ ซึ่งครูพลศึกษาสามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้ โดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองในด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองในแต่ละภาคเรียนโดยจัดทำ ID Plan เพื่อการพัฒนาตนเองส่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ และดำเนินการพัฒนาการวางแผนในการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนายกระดับวิทยฐานะของตนเองตามหลักวิชาการ

4) **การแสวงหาแหล่งเรียนรู้ของครูพลศึกษา** พบว่า ครูพลศึกษาได้แสวงหาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งพบว่าปัจจุบันได้มีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่มีในระบบออนไลน์เพื่อศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองแต่ควรเพิ่มหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับครูพลศึกษาในระบบออนไลน์ที่เอื้อต่อการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ และใช้ข้อดีความรู้อื่นๆ มาพัฒนางานในสาขาวิชา เพราะปัจจุบันแหล่งเรียนรู้ของครูพลศึกษามีค่อนข้างน้อย เนื่องจากส่วนมากจะเป็นหลักสูตรที่เอื้อกับรายวิชาหลักที่มีการสอบโอเน็ตของนักเรียน

5) การประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของครูพลศึกษา

พบว่า ครูพลศึกษามีการประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเอง มีการประเมินเป้าหมายความสำเร็จของตนเองในระดับหนึ่ง เนื่องจากขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบขาดกรอบการวางแผนทางที่ชัดเจน จึงทำให้ไม่สามารถวางแผนเป้าหมาย ความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม และยิ่งพบว่าปัจจุบันความสำเร็จของการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางวิชาการของครูพลศึกษา ไม่ขยายเครือข่ายทางการเรียนรู้เท่าที่ควร เนื่องมาจากหลังสูตรการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาที่มีในปัจจุบัน ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ

1.2.2 สภาพปัญหาการเรียนรู้ของครูพลศึกษา

ปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา พบว่า ครูพลศึกษาในทุกขนาดโรงเรียนพบปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจุบันพบว่าปัจจุบันของครูพลศึกษาขาดการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ เนื่องจากในสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูงในการทำผลงานทางวิชาการ ครูพลศึกษาจึงต้องปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายรายวันต่าง ๆ ส่งผลกระทบที่ทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียนเพื่อทำกิจกรรมตอบสนองนโยบายรายวัน จึงทำให้ไม่สามารถใช้เวลาว่างไปในการพัฒนาตนเองได้ และยิ่งพบว่าปัญหาด้านการใช้เทคโนโลยีของครูพลศึกษา ถือเป็นปัญหาสำคัญในการศึกษาเรียนรู้ เพราะครูพลศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จึงไม่สามารถพัฒนาตนเองนอกเวลาราชการได้

1.2.3 สมรรถนะทางวิชาการของครูพลศึกษา

1) **สมรรถนะด้านการสอน** พบว่า ครูพลศึกษาเป็นต้นแบบในการพัฒนาการเรียนการสอนที่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ดี แต่ยังคงขาดความลึกของเนื้อหาทางวิชาการ เนื่องจากขาดแคลนแหล่งเรียนรู้ที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเอง จึงส่งผลต่อการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องมีการส่งเสริมพัฒนาให้ครูพลศึกษามีองค์ความรู้ทางวิชาการที่เข้มข้น เพื่อนำมาปรับใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น

2) **สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ** พบว่า ในปัจจุบันครูพลศึกษามีความเป็นผู้นำลดลง เนื่องจากระบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้มีการจัดลำดับความสำคัญของรายวิชาที่ผู้เรียนต้องได้รับการเรียนรู้ กลุ่มวิชาพลศึกษาจึงเป็นกลุ่มวิชาท้ายที่จะได้รับความสำคัญ จึงทำให้ครูมีบทบาทน้อยและส่งผลให้ความเป็นผู้นำในด้านการปฏิบัติงานลดลง และหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษาขาดการสอดแทรกสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ จึงทำให้ครูพลศึกษายุคปัจจุบันไม่กล้าแสดงออก

1.2.4 สมรรถนะครูพลศึกษา

1) **การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน** พบว่า ปัจจุบันการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนในรายวิชาพลศึกษาที่พบ คือครูผู้สอนไม่สามารถ

ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับยุคสมัยได้ ยังคงใช้รูปแบบและวิธีการสอนแบบเดิม จึงส่งผลให้ผู้เรียนขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับรายวิชาพลศึกษาน้อย ครูพลศึกษาจึงต้องได้รับการส่งเสริมด้านทักษะทางวิชาการให้มากขึ้น เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2) การบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนของครูพลศึกษา เน้นการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่ม แบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพราะโดยธรรมชาติวิชาจะเป็นการเรียนรู้ในการออกกำลังและกีฬาแต่ละชนิด ซึ่งครูพลศึกษาจึงมีเทคนิคการควบคุมชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี เพราะส่วนมากจะใส่สนามกีฬาเป็นชั้นเรียน ใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยให้ผู้เรียนได้ร่วมมีส่วนในการสร้างข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้มีความสำคัญกับผู้เรียนและให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

3) การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน พบว่า ครูพลศึกษามีวิธีการในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นรายวิชาที่เน้นการปฏิบัติที่ครูผู้สอนได้ใกล้ชิดกับผู้เรียน จึงมีกลวิธีในการกำกับดูแลผู้เรียนได้เป็นอย่างดี แต่ยังคงขาดหลักการการดูแลที่เป็นระบบ และกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนที่เรียนรายวิชาพลศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูผลพัฒนาการของผู้เรียนในรายวิชาต่าง ๆ

4) จริยธรรม พบว่า ครูพลศึกษามีการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม คือ เป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมแก่การเป็นครูได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม อดทนอดกลั้น รู้แพ้ รู้ชนะ รู้ถอย มีความขยันหมั่นเพียร มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย และจรรยาบรรณไม่ประพฤติตนเสื่อมเสีย ห่างไกลจากอบายมุข มีความเมตตากรุณา ตรงต่อเวลา และเสียสละอุทิศเวลาให้แก่การทำงาน

5) การสั่งสมความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูพลศึกษามีความชำนาญในเรื่องของเนื้อหาวิชาที่ทำการเรียนการสอน แต่ยังคงขาดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เข้ากับยุคปัจจุบัน จึงต้องมีการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

6) การส่งเสริมแรงจูงใจ พบว่า การส่งเสริมแรงจูงใจสำหรับครูพลศึกษา หน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งหวังให้กับครูพลศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการเสริมเติมเต็มในองค์ความรู้ด้านวิชาการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับครูพลศึกษา ได้พัฒนาตนเองและมีเวทีการแสดงผลงานเชิงประจักษ์ต่อไป ต้องพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจให้กับครูที่ชัดเจนและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการประสานความร่วมมือและออกแบบกิจกรรมสร้างแรงจูงใจร่วมกัน

7) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ปัจจุบันในสาขาวิชาพลศึกษาส่วนมากจะไม่มีความถนัดในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ เพราะในเนื้อหาวิชาส่วนมากเป็นรายวิชาที่เน้นการปฏิบัติกิจกรรมทางร่างกาย จึงทำให้ครูพลศึกษาไม่ได้ใช้เทคโนโลยีร่วมเป็นส่วนหนึ่งในสื่อการสอนมากนัก จึงต้องจัดให้มีหลักสูตรเฉพาะที่สอนให้ครูพลศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ เพื่อสร้างบรรยากาศชั้นเรียนจากสนามกีฬา สู่ห้องเรียนที่ทันสมัย

8) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ พบว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนการวัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับวิทยากรชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนในรายวิชาพลศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชนและการนำไปปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางพลศึกษาร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อยกระดับและพัฒนาการจัดการศึกษาในกลุ่มวิชาพลศึกษาให้มากขึ้น ขยายเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ในสหวิทยาเขตของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ให้มีศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากรร่วมกัน

9) การประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนรู้ พบว่า การประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนรู้ ควรจัดให้มีหลักสูตรของการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้สำหรับครูพลศึกษา เนื่องจากในปัจจุบันครูพลศึกษายังไม่สามารถสร้างแบบประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้ด้วยตนเอง ยังคงใช้แบบประเมินและการติดตามผลการเรียนรู้ในรูปแบบประเมินผ่านเอกสารตามเดิม ควรส่งเสริมให้มีการออกแบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้เกิดความสอดคล้องกับการประเมินนผู้เรียนภายใต้ความเปลี่ยนแปลงและข้อจำกัดทางการศึกษา โดยใช้รูปแบบการประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสมรรถนะและทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาในกลุ่มวิชาพลศึกษาต่อไป

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประเมินความจำเป็นขององค์กร

องค์ประกอบที่ 2 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 การติดตามผลการพัฒนา

จากองค์ประกอบข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง (ASP Model) เป็นกระบวนการที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาครูพลศึกษาให้มีสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง 10 ขั้นตอน ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับครูพลศึกษา เป็นต้นแบบในการวางแผนการพัฒนาครูทุกกลุ่มสาระให้มีองค์ความรู้ทางวิชาการ ที่สามารถเรียนรู้และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำองค์ความรู้มาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และครูผู้สอนก็มีสมรรถนะความเป็นครูสูงขึ้นในทุกมิติ นำองค์ความรู้และสมรรถนะวิชาการไปพัฒนาเพื่อสร้างกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญและครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ประเมินผลความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบกับความต้องการของสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พบว่ามีความเหมาะสมมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องประยุกต์ใช้การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกับการสอนแบบเสริมศักยภาพ ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษา และสังเคราะห์ออกมาเป็นสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยประกอบด้วย ด้านความรู้วิชาการ การจัดการเรียนการสอน และทักษะทางการกีฬา ด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งกับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และผู้บริหาร ด้านการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเองในความเป็นครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 และด้านการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนเท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

อภิปรายผลการวิจัย

1. อภิปรายผลสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนประจำอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก

จากการศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนประจำอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า สภาพปัจจุบัน ของครูพลศึกษายังขาดองค์ความรู้ในด้านทักษะทางวิชาการ เพราะขาดแสวงหาแหล่งเรียนรู้ และในหน่วยงานการศึกษาปัจจุบันไม่ได้พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของครู

พลศึกษา จึงส่งผลกระทบยาวทำให้ครูพลศึกษาไม่ยากเรียนรู้เพื่อเพิ่มความชำนาญให้กับวิชาชีพของตนเอง และยังพบปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานต่าง ๆ เพราะส่วนใหญ่มองว่าครูผู้สอนกลุ่มวิชาพลศึกษามีความสำคัญน้อยกว่ากลุ่มวิชาหลักที่ใช้ในการสอบเข้าศึกษาต่อของผู้เรียน จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อเจตคติของครูพลศึกษาโดยตรง ที่ถูกลดความสำคัญลงภายในระบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป จึงควรได้รับการพัฒนาตนเองเทียบเท่ากับกลุ่มวิชาอื่นที่มีส่วนในการประกอบสร้างความสมบูรณ์ของการศึกษาต่อไป จากการวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า

ครูพลศึกษาต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง สอดคล้องวาสนา เชื้อลี (2562) กล่าวว่า การบูรณาการกระบวนการนิเทศการศึกษาร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถพัฒนาตนเองได้ ตามหลักการ 6 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การให้ความรู้ 3) การลงมือปฏิบัติงาน 4) การสะท้อนผลงาน 5) การประเมินผล และ 6) การนิเทศเสริมแรง เรียกว่า “PIDRER MODEL” สอดคล้องกับ ธนภฤต อึ้งน้อย (2563) กล่าวว่า ครูพลศึกษาจะต้องมีสมรรถนะหลัก 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสอดคล้องกับ พงษ์เอก สุกใส (2561) กล่าวว่า ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามบริบทต่าง ๆ ของความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยทำหน้าที่จากเป็นผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาขั้นตอนและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก โดยให้ครูพลศึกษาประเมินความจำเป็นขององค์กร เพื่อนำไปวางแผนดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา โดยเลือกแหล่งเรียนที่ต้องการพัฒนาตนเอง และศึกษาเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ของหน่วยงานและในห้องเรียนรู้อะบบดิจิทัลของหน่วยงานอื่น ๆ ที่พัฒนาขึ้น จากนั้นร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และสรุปองค์ความรู้เพื่อนำไปพัฒนาตนเองในอนาคต จึงต้องวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของการเรียนรู้ที่ตนเองได้รับจากหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อรายงานผลการพัฒนาตนเอง เพื่อนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มสมรรถนะของตนให้สูงขึ้นและเผยแพร่องค์ความรู้แก่บุคคลที่สนใจต่อไป สอดคล้องกับ มงคล ทะมั่งกลาง (2557) กล่าวว่า ครูผู้สอนพลศึกษามีความต้องการในการพัฒนา ตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีความต้องการ ในการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ ด้านการวิจัยทางการศึกษา รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา จากผลการวิจัยจะเห็นว่าครูผู้สอนพลศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากในทุกด้าน และด้านที่มากที่สุดคือด้านการวิจัยทางการศึกษา

และสอดคล้องกับ เขมณัฏฐ์ มิ่งศิริธรรม (2559) กล่าวว่า การสร้างองค์ความรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง (Self-directed Learning) ต้องเกิดจากการสมัครใจเรียนรู้ ไม่มีการบังคับ มีวินัย และความรับผิดชอบ จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่าง มีความหมาย รู้จักการแสวงหา ความรู้ด้วยตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและคงทน สอดคล้องกับแนวคิดของ Goglielmino (1997) ที่กล่าวว่าความพร้อมของการเรียนรู้แบบนำตนเองที่เรียกว่า SLRS จะต้องมีลักษณะความพร้อมของการเรียนรู้ 8 ด้าน คือ 1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ 2) การมีมีโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ 3) การมีความคิดริเริ่ม และมีอิสระในการเรียนรู้ 4) การยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของตนเอง 5) ความรักในการเรียน 6) ความคิดสร้างสรรค์ 7) การมองอนาคตในแง่ดี และ 8) ความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษา การเรียนรู้ในการแก้ปัญหา และยังสอดคล้องกับ องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบนำตนเองของ Knowles (1975) ที่ระบุถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบนำตนเองที่สอดคล้องกัน 5 ประการ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความต้องการ ของตนเอง 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน 3) การวางแผนการเรียน 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ ทั้งที่เป็นวัสดุและบุคคล และ 5) การประเมินผล และสอดคล้องกับผลการประเมินรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด พิษณุโลก กล่าวสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูพลศึกษา ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับครูพลศึกษา ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบ ในการวางแผนการพัฒนาครูทุกกลุ่มสาระให้มีองค์ความรู้ทางวิชาการ ที่สามารถเรียนรู้และแสวงหา แหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำองค์ความรู้มาพัฒนากระบวนการจัดการเรียน การสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และครูผู้สอนก็มีสมรรถนะความเป็นครูสูงขึ้นในทุกมิติ ทำให้ครู พลศึกษาเกิดการพัฒนาตนเอง และนำองค์ความรู้สมรรถนะวิชาการไปพัฒนาเพื่อสร้างกิจกรรม การเรียนรู้การสอนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น ให้สอดคล้องกับสมรรถนะทาง วิชาการของครูพลศึกษา ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการสอน 2) สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ และ สอดคล้องกับสมรรถนะครูพลศึกษา ได้แก่ 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน 2) การบริหารจัดการ ชั้นเรียน 3) การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 4) จริยธรรม 5) การสั่งสมความชำนาญ ในการจัดการเรียนรู้ 6) การส่งเสริมแรงจูงใจ 7) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 8) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ และ 9) การประเมินและติดตามผลการจัด การเรียนรู้ ภายใต้การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-Directed Learning) ด้วยวิธีการเรียนรู้โดยตนเอง ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เป็นการเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีเป้าหมายไปสู่ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง ด้วยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้ แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก คือ โมเดล “รูปแบบการพัฒนา

สมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก” หรือ ASP Mode สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู McClelland (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ สอดคล้องกับ Butter (1978) กล่าวว่าสมรรถนะว่าเป็นความสามารถที่จะปฏิบัติกิจกรรมเฉพาะได้ตามเกณฑ์มาตรฐานหรือเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ทักษะและความรู้เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับสมรรถนะ และสอดคล้องกับ Citing Katz, & Green (1992) กล่าวว่าสมรรถนะคือ ความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ระดับความชำนาญและความหมายรวมถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม McAschan (1979) กล่าวว่าสมรรถนะว่า คือ ความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และเจตคติที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพึงมีในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และสามารถแสดงออก ให้เห็นพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ และการกระทำ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Good (1973) ที่กล่าวว่า สมรรถนะคือ ความสามารถอย่างหนึ่งในการนำเอาหลักการและเทคนิคในสาขาวิชานั้น ๆ มาประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์จริงเพื่อทำงานและแก้ปัญหาอย่างได้ผล สอดคล้องกับ Knowles (1984) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self - directed Learning) เป็นวิธีที่เน้น บทบาทการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าเน้นผู้สอน ตรงกับอัตมโนทัศน์ที่ว่า เมื่อคน ๆ หนึ่งเติบโตขึ้น แนวคิดเกี่ยวกับตนเองก็จะเปลี่ยนจากบุคลิกภาพแบบพึ่งพาไปสู่การเป็นมนุษย์ที่ควบคุมตนเองได้ มุมมองด้านเวลาจะเปลี่ยนจากการประยุกต์ใช้ความรู้แบบเลื่อนออกไปเป็นการนำไปใช้อย่างฉับไว และสอดคล้องกับ Tough (1979) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการศึกษาในสภาวะการณ์ของสังคมปัจจุบัน ซึ่งความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น มีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวผู้เรียนที่ต้องมีวินัย ความมุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียนใฝ่รู้

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ที่สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มเติมตามความต้องการในการพัฒนาครูพลศึกษาในแต่ละยุคสมัย
2. รูปแบบการพัฒนาครูพลศึกษาต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานการศึกษา รูปแบบการศึกษา และความต้องการของครูในศตวรรษนั้น ๆ

3. ต้องศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ให้กับครูพลศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูพลศึกษาในแต่ละช่วงอายุ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการศึกษาตามสภาพจริง และหลักสูตรการส่งเสริมความเป็นผู้นำให้กับครูพลศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาต่อไป

2. ต้องพัฒนาหลักสูตร เพื่อเสริมศักยภาพครูพลศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในด้านทักษะทางวิชาการ การจัดกระบวนการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการสอนให้เกิดความทันสมัยมากขึ้น

3. ควรจัดให้มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูพลศึกษาในทุกมิติ เช่น มิติการจัดการเรียนรู้ มิติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มิติการใช้สื่อสารสนเทศทางการศึกษา และมิติการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ เพื่อให้ครูพลศึกษามีศักยภาพต่อการเรียนแปลงในระบบโครงสร้างทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

4. หน่วยงานต่าง ๆ ควรให้ความร่วมมือกันในการพัฒนา หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาการให้กับครูพลศึกษา เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนและการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

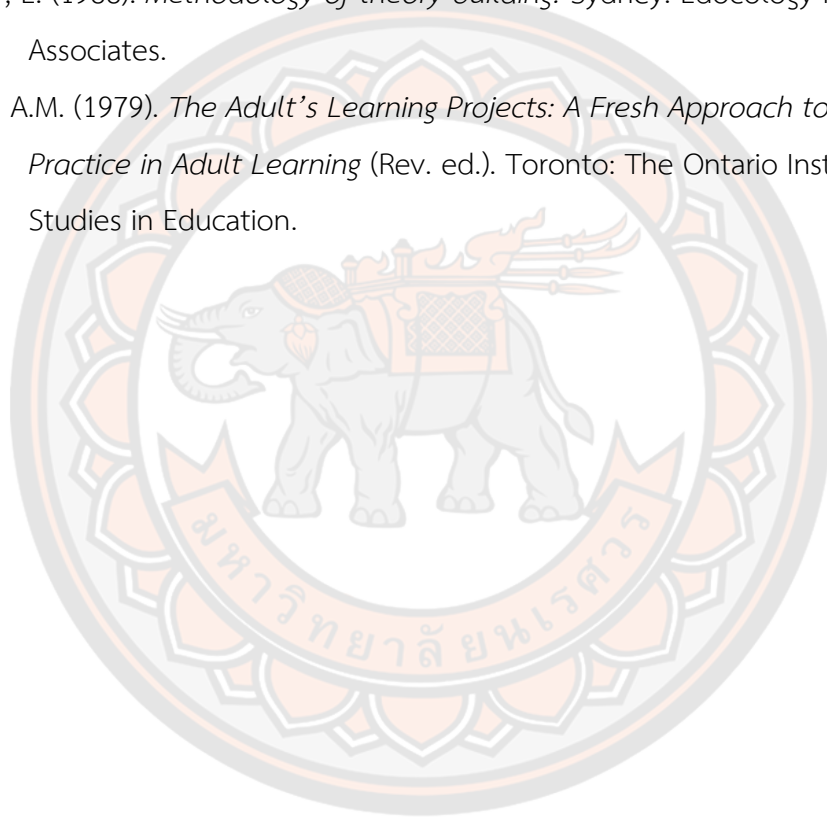
- กรมพลศึกษา. (2557). *สรุปและประเมินโครงการการแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 35 ประจำปี 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักการกีฬา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- กรมพลศึกษา. (2557). *แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6*. กรุงเทพฯ: สำนักการกีฬา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2564). *การศึกษาโลกในศตวรรษที่ 21: ระบบยังเหลือมลั การเรียนรู้ยังวิกฤต*. กรุงเทพฯ: กสศ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญจนพร บุญมั่น. (2548). *ความต้องการใช้ e-Learning ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เชมณัฐ มิ่งศิริธรรม. (2552). *การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองบนเครือข่าย*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาตรี สำราญสุข. (2555). *สถานภาพของพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของภาคกลางในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. (2544). *การศึกษาผู้ใหญ่: ปรัชญาตะวันตกและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2548). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่: ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- दनัย เทียนพุด. (2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองจันทร์ หงส์ดารมภ์. (2531). *การเรียนรู้โดยพึ่งตนเอง*. ม.ป.ท.: สารพัฒนาคณาจารย์.
- ชนกฤต อึ้งน้อย. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2549). *Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร?* กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

- ธีรพจน์ ภูริโสภณ. (2549). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นวพร ชลารักษ์. (2558). *บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- ประเวศ วะสี. (2557). *อภิวัฒน์การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มาตา.
- ผกาวดี สะเกาคำ. (2558). *สภาพการจัดการเรียนการสอนพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคเหนือของประเทศไทย*. สังกัดของ: *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 21(1).
- พงษ์เอก สุขใส. (2561). *ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21*. พิษณุโลก: ภาควิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พัชรภา ดันติชูเวช. (2560). *เจเนอเรชันแอลฟา: เจเนอเรชันใหม่ในสังคมไทยศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี พลาวงศ์. (2536). *การเรียนด้วยตนเอง*. *วารสารรวมคำแหง*, 82-91.
- พิมสุดา ศิริรังศรี. (2550). *การเปลี่ยนแปลงทางการบริหารและการจัดการการศึกษา ศูนย์ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- ภาสกร เรืองรอง และคณะ. (2557). *เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21*. *วารสารครูไทยปัญญาภิวัฒน์*, 3(ฉบับพิเศษ), 195-207.
- มงคล ทะมังกกลาง. (2557). *การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนพลศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. นครราชสีมา: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7.
- มัชฌิมา คำสุวรรณ และคณะ. (2561). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. *วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา*, 10(1).
- มียากาวะ, ทาดาโอะ. (2550). *เศรษฐมิติเบื้องต้น*. แปลโดย คงศักดิ์ สันติพิทักษ์วงศ์. กรุงเทพฯ: รู้แจ้ง.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2556). *วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานทางการศึกษา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2566). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.

- วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2548). *รวมบทความเกี่ยวกับปรัชญาหลักการวิธีสอนและการวัดเพื่อประเมินผลทางการพลศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- วาสนา คุณาอภิสิทธิ์. (2543). *สมรรถนะเฉพาะวิชาชีพ ครูสุขศึกษาและพลศึกษา*. *วารสารสุขศึกษา พลศึกษาและนันทนาการ*, 32(2), 21-27.
- วาสนา เชื้อลี. (2562). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างข้อสอบของครูประถมศึกษา โดยการบูรณาการกระบวนการนิเทศการศึกษาร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- วิทยา จันทร์ศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิไลพร มณีพันธ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2532). *การเรียนรู้ด้วยตนเอง*. *วารสารการศึกษานอกโรงเรียน*, 5, 73-79.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2538). *รายงานการวิจัยเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของคนไทย*. นครปฐม: ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมบูรณ์ ศาลาชีวิน. (2526). *จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่*. เชียงใหม่: ลานนาการพิมพ์.
- สฤชเดช แซ่มณี. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาพลศึกษาสำหรับบุคคลพิเศษ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามแนวทางการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์*. ยะลา: มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตยะลา.
- สมหมาย ปะบุตร. (2558). *ตำราหลักการกีฬา*. เอกสารประกอบการสอน. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2553). *ความหมายคำว่า ครู*. *บทวิทยุรายการ “รู้ รัก ภาษาไทย”*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสภา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อยกระดับคุณภาพครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษา.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559). *การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อยกระดับคุณภาพครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). *กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- แสงเดือน เจริญนิม. (2555). *ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของนิสิตฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรัญ โสทธิพันธ์ และคณะ. (2550). *การประเมินขีดสมรรถนะของส่วนราชการระดับกรมและภูมิภาค สู่กระบวนการบริหารยุทธศาสตร์แบบบูรณาการ*. ใน เอกสารประกอบการประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำร่างหลักสูตรและเครื่องมือประเมินผลแบบมุ่งสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- อัสรี สะอิตี. (2562). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูพลศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โดยประยุกต์ใช้การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกับการสอน แบบเสริมศักยภาพ (ปริญญาโทปริญญาตรีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เอมอัชมา วัฒนบุรานนท์. (2550). *มาตรฐานวิชาชีพครูสุขศึกษาและพลศึกษา*. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 35(4), 57-63.
- Gulielmino, L.M. (1997). *Development of the self-directed learning readiness scale*. Doctoral dissertation, University of Georgia.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill.
- Knowles, S.M. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. New York: Follett.
- Skager, R.W. (1978). *Lift long education practice*. Hamburg: UNESCO Institute for Education.
- McClelland, D.C. (1993). *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.

- Meason, A., & Khedourri. (1985). *Management*. New York: Harper and Row.
- Nagelsmith, L. (1995) Competence: An evolving concept. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 26(6), 245–248.
- Scott, B.P. (1998). *Evaluation the impact of Training Alexandria*. VA: American Society for training and Development.
- Swansburg, R.C. (1996). *Management and Leadership for Nurse Managers* (2nd ed.). Boston: Jones and Barlett.
- Steiner, E. (1988). *Methodology of theory building*. Sydney: Edocology Research Associates.
- Tough, A.M. (1979). *The Adult's Learning Projects: A Fresh Approach to Theory and Practice in Adult Learning* (Rev. ed.). Toronto: The Ontario Institute for Studies in Education.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนครพนม

ภาคผนวก ก แนวคำถามในการสัมภาษณ์



แนวคำถามในการสัมภาษณ์ (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง

1. งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก และนำผลที่ได้ไปใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความร่วมมือจากท่านในครั้งนี้

นายยทธเนศ วงศ์นาม

นิสิตปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา

2.1.1 ครูพลศึกษาเข้าใจความต้องการของตนเองในด้านการพัฒนาวิชาการหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2.1.2 ครูพลศึกษากำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของตนเองได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.3 ครูพลศึกษาวางแผนในการเรียนรู้ของตนเองหรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.4 ครูพลศึกษาแสวงหาแหล่งเรียนรู้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.5 ครูพลศึกษาประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเองได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.2 ปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา

2.2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

.....

.....

2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

.....

.....

2.2.3 โรงเรียนขนาดกลาง

.....

.....

2.2.4 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.3 สมรรถนะทางวิชาการของครูพลศึกษา

2.3.1 สมรรถนะด้านการสอน

2.3.2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ

2.4 สมรรถนะครูพลศึกษา

2.4.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

2.4.2 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4.3 การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.4.4 จริยธรรม

2.4.5 การส่งเสริมความชำนาญในการจัดการเรียนรู้

2.4.6 การส่งเสริมแรงจูงใจ

2.4.7 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

.....
.....

2.4.8 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้

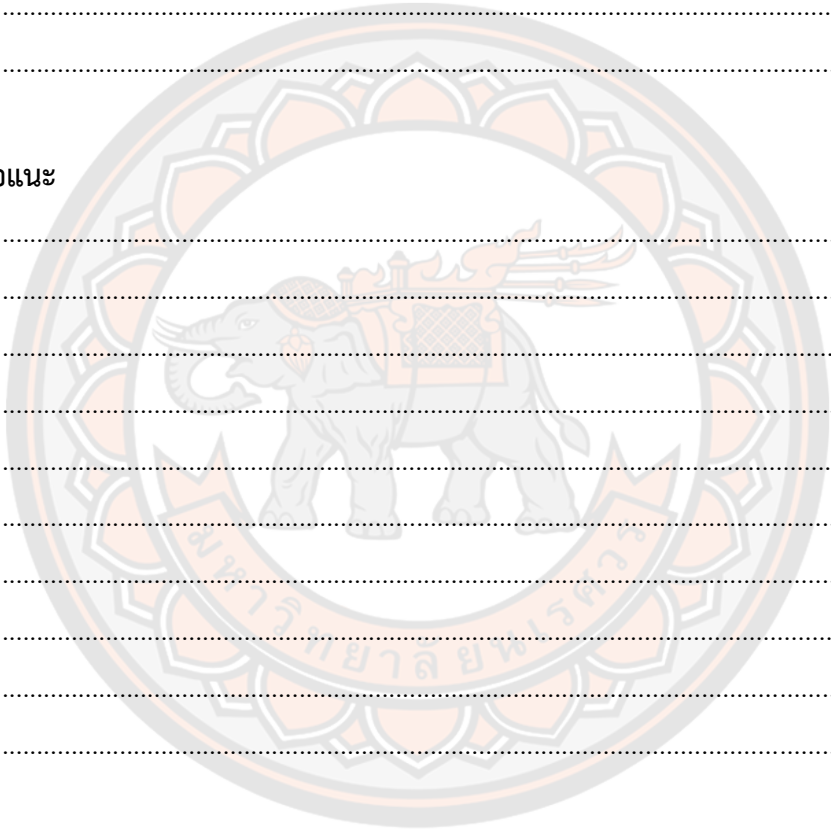
.....
.....

2.4.9 การประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนรู้

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....





**แนวคำถามในการสัมภาษณ์ (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา)
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก**

คำชี้แจง

1. งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก และนำผลที่ได้ไปใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะประโยชน์ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความร่วมมือจากท่านในครั้งนี้

นายยทธเนศ วงศ์นาม

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาพัฒนศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา

2.1.1 ครูพลศึกษาเข้าใจความต้องการของตนเองในด้านการพัฒนาวิชาการหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2.1.2 ครูพลศึกษากำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของตนเองได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.3 ครูพลศึกษาวางแผนในการเรียนรู้ของตนเองหรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.4 ครูพลศึกษาแสวงหาแหล่งเรียนรู้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.5 ครูพลศึกษาประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเองได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.2 ปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา

2.2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

.....

.....

2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

.....

.....

2.2.3 โรงเรียนขนาดกลาง

.....

.....

2.2.4 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.3 สมรรถนะทางวิชาการของครูพลศึกษา

2.3.1 สมรรถนะด้านการสอน

2.3.2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ

2.4 สมรรถนะครูพลศึกษา

2.4.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

2.4.2 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4.3 การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.4.4 จริยธรรม

2.4.5 การส่งเสริมความชำนาญในการจัดการเรียนรู้

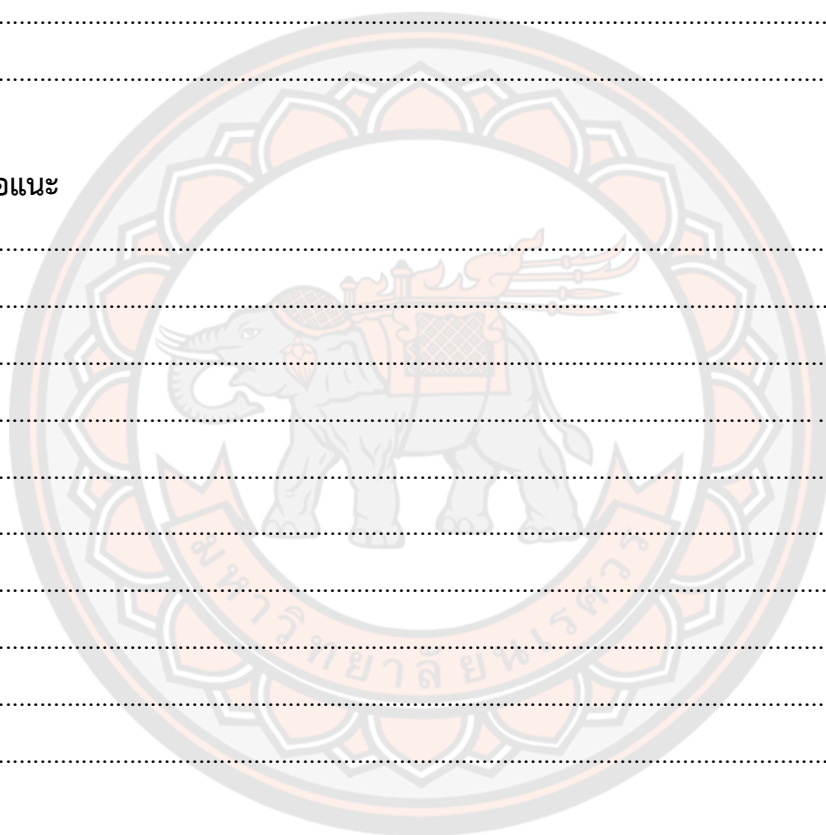
2.4.6 การส่งเสริมแรงจูงใจ

2.4.7 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.4.8 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้

2.4.9 การประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ





**แนวคำถามในการสัมภาษณ์ (ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา)
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก**

คำชี้แจง

1. งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก และนำผลที่ได้ไปใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะประโยชน์ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความร่วมมือจากท่านในครั้งนี้

นายยทธเนศ วงศ์นาม

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาพัฒนศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา

2.1.1 ครูพลศึกษาเข้าใจความต้องการของตนเองในด้านการพัฒนาวิชาการหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2.1.2 ครูพลศึกษากำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของตนเองได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.3 ครูพลศึกษาวางแผนในการเรียนรู้ของตนเองหรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.4 ครูพลศึกษาแสวงหาแหล่งเรียนรู้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.5 ครูพลศึกษาประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเองได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.2 ปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา

2.2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

.....

.....

2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

.....

.....

2.2.3 โรงเรียนขนาดกลาง

.....

.....

2.2.4 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.3 สมรรถนะทางวิชาการของครูพลศึกษา

2.3.1 สมรรถนะด้านการสอน

2.3.2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ

2.4 สมรรถนะครูพลศึกษา

2.4.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

2.4.2 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4.3 การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.4.4 จริยธรรม

2.4.5 การส่งเสริมความชำนาญในการจัดการเรียนรู้

2.4.6 การส่งเสริมแรงจูงใจ

2.4.7 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

.....

.....

2.4.8 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้

.....

.....

2.4.9 การประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนรู้

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

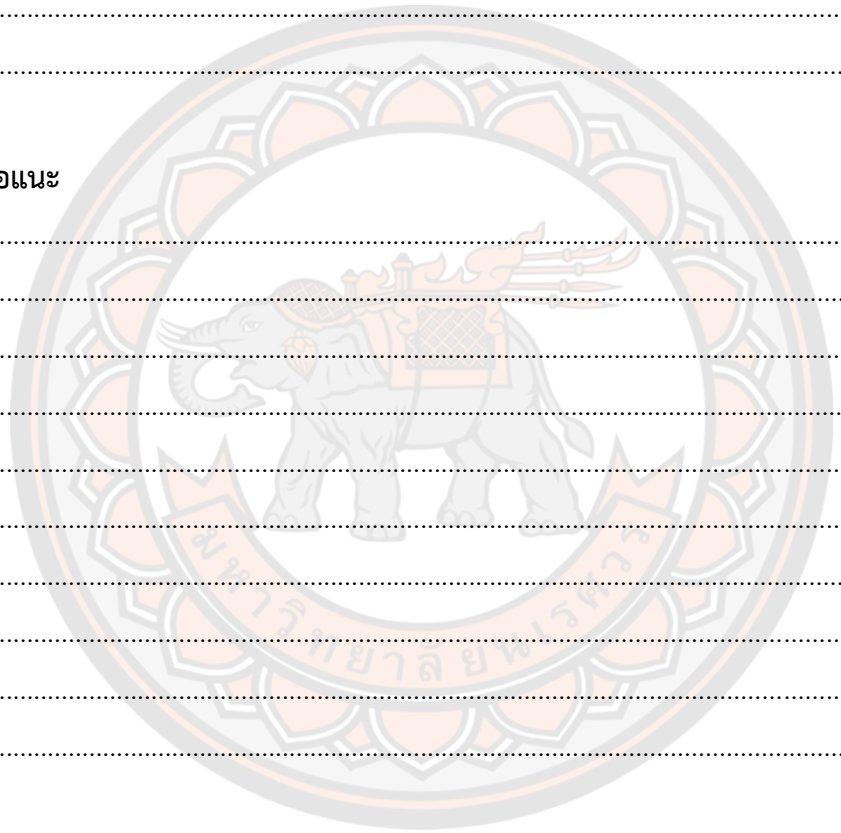
.....

.....

.....

.....

.....





แนวคำถามในการสัมภาษณ์

(ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์)
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง

1. งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก และนำผลที่ได้ไปใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความร่วมมือนอกจากท่านในครั้งนี้

นายยทะเลศ วงศ์นาม

นิสิตปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา

2.1.1 ครูพลศึกษาเข้าใจความต้องการของตนเองในด้านการพัฒนาวิชาการหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2.1.2 ครูพลศึกษากำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของตนเองได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.3 ครูพลศึกษาวางแผนในการเรียนรู้ของตนเองหรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.4 ครูพลศึกษาแสวงหาแหล่งเรียนรู้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.5 ครูพลศึกษาประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเองได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.2 ปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา

2.2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

.....

.....

2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

.....

.....

2.2.3 โรงเรียนขนาดกลาง

.....

.....

2.2.4 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.3 สมรรถนะทางวิชาการของครูพลศึกษา

2.3.1 สมรรถนะด้านการสอน

2.3.2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ

2.4 สมรรถนะครูพลศึกษา

2.4.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

2.4.2 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4.3 การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.4.4 จริยธรรม

2.4.5 การส่งเสริมความชำนาญในการจัดการเรียนรู้

2.4.6 การส่งเสริมแรงจูงใจ



แนวคำถามในการสัมภาษณ์

(ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาผลิตนิสิตวิชาชีพครู สาขาวิชาสุศึกษาและพลศึกษา)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง

1. งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก และนำผลที่ได้ไปใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะประโยชน์ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความร่วมมือนอกจากท่านในครั้งนี้

นายยทะเลศ วงศ์นาม

นิสิตปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา

2.1.1 ครูพลศึกษาเข้าใจความต้องการของตนเองในด้านการพัฒนาวิชาการหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2.1.2 ครูพลศึกษากำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของตนเองได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.3 ครูพลศึกษาวางแผนในการเรียนรู้ของตนเองหรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.4 ครูพลศึกษาแสวงหาแหล่งเรียนรู้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.1.5 ครูพลศึกษาประเมินเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเองได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

2.2 ปัญหาในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูพลศึกษา

2.2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

.....

.....

2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

.....

.....

2.2.3 โรงเรียนขนาดกลาง

.....

.....

2.2.4 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.3 สมรรถนะทางวิชาการของครูพลศึกษา

2.3.1 สมรรถนะด้านการสอน

2.3.2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ

2.4 สมรรถนะครูพลศึกษา

2.4.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

2.4.2 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4.3 การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.4.4 จริยธรรม

2.4.5 การส่งเสริมความชำนาญในการจัดการเรียนรู้

2.4.6 การส่งเสริมแรงจูงใจ

