



กลยุทธ์การพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา”

ของ ทศนีย์ วิจิตรพัฒนะ

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

.....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ดร.พิทยา แสงสว่าง)

อนุมัติ

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

ชื่อเรื่อง	กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ผู้วิจัย	ทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ
ประธานที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2567
คำสำคัญ	การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ, ฐานสมรรถนะ, โรงเรียนมัธยมศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) สร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 3) ทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ 4) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 197 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 16 คน ได้มาโดยการสมัครใจเข้าร่วมการพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์กับผู้ทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป และการทดสอบ t-test Dependent Samples

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก 4) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ พบว่า มีจุดแข็งจำนวน 24 ประเด็น และจุดอ่อน จำนวน 17 ประเด็น โอกาส จำนวน 3 ปัจจัย และอุปสรรคในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จำนวน 1 ปัจจัย

2. กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 ประเด็น กลยุทธ์ 20 กลยุทธ์ 47 วิธีดำเนินการ 57 ตัวชี้วัด ได้แก่

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 14 วิธีดำเนินการ 15 ตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 8 วิธีดำเนินการ 10 ตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 8 วิธีดำเนินการ 9 ตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 7 วิธีดำเนินการ 10 ตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 10 วิธีดำเนินการ 13 ตัวชี้วัด

3. ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ผลการดำเนินการตามประเด็นกลยุทธ์บรรลุตัวชี้วัดทุกประเด็นกลยุทธ์ ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของผู้ได้รับการพัฒนาหลังการได้รับการพัฒนาสูงกว่าก่อนรับการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

Title TEACHER DEVELOPMENT STRATEGY FOR COMPETENCY BASED
LEARNING IN SECONDARY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

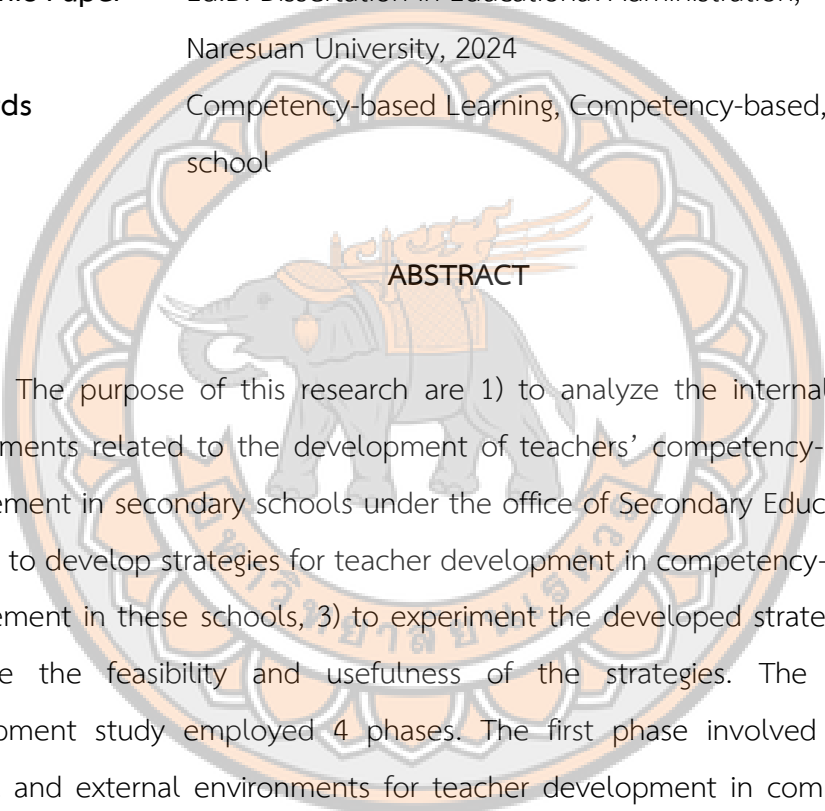
Author Thatsanee Wijitpattana

Advisor Professor Pakorn Prachanban, Ph.D.

Co-Advisor Assistant Professor Anucha Kornpuang, Ph.D.
Assistant Professor Nattakan Prachanban, Ph.D.

Academic Paper Ed.D. Dissertation in Educational Administration,
Naresuan University, 2024

Keywords Competency-based Learning, Competency-based, Secondary
school



ABSTRACT

The purpose of this research are 1) to analyze the internal and external environments related to the development of teachers' competency-based learning management in secondary schools under the office of Secondary Educational Service Area, 2) to develop strategies for teacher development in competency-based learning management in these schools, 3) to experiment the developed strategies, and 4) to evaluate the feasibility and usefulness of the strategies. The research and development study employed 4 phases. The first phase involved analyzing the internal and external environments for teacher development in competency-based learning management. The sample consisted of 197 school administrators and teachers selected by purposive sampling, along with 5 experts. The second phase focused on developing the strategies using input from 9 experts selected purposively. The third phase involved experiment the strategies with a target group of 16 school administrators and teachers who voluntarily participated. The forth phase evaluated the feasibility and usefulness of the strategies with 2 participants from the implementation phase. The research instruments included questionnaires, interview forms, feasibility and usefulness assessment forms, knowledge tests, and competency-based learning management performance assessments. Data were

analyzed using mean, standard deviation, needs index, content analysis, and dependent samples t-test.

The finding are follows:

1. The analysis of the internal environment and the external environments of teacher development in competency-based learning management—consisting of five key components: (1) school curriculum development and curriculum administration, (2) competency-based learning design, (3) active learning management, (4) use and development of innovative media, technology, and learning resources, and (5) assessment and evaluation of competency-based learning outcomes. The findings indicated a total of 24 strengths and 17 weaknesses across these components. Additionally, three opportunity factors and one threat affecting the development of teachers in competency-based learning management were identified.

2. The strategies for developing teachers consisted of five strategic issues, 20 strategies, 47 operational guidelines, and 57 indicators, namely:

Strategic Issue 1: Development of teachers in school curriculum development and curriculum management, comprising 4 strategies, 14 operational guidelines, and 15 indicators.

Strategic Issue 2: Development of teachers in designing competency-based learning, comprising 4 strategies, 8 operational guidelines, and 10 indicators.

Strategic Issue 3: Development of teachers in active competency-based learning management, comprising 4 strategies, 8 operational guidelines, and 9 indicators.

Strategic Issue 4: Development of teachers in the use and development of media, innovations, technology, and learning resources for competency-based learning management, comprising 4 strategies, 7 operational guidelines, and 10 indicators.

Strategic Issue 5: Development of teachers in the assessment and evaluation of competency-based learning, comprising 4 strategies, 10 operational guidelines, and 13 indicators.

3. The experiment of the strategies in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Offices demonstrated that the performance

achieved the indicators in all strategic issues. Post-development knowledge and understanding of competency-based learning management were significantly higher than pre-development at the .05 level. Teachers' competency-based learning management abilities were rated at a high level.

4. The evaluation of the feasibility and usefulness of the strategies revealed that the strategies were rated at the highest level of feasibility and a high level of usefulness.



ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ ประจันบาน ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง ในการให้คำปรึกษาตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้ วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.พิทยา แสงสว่าง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อคิดและแนวทางปรับปรุงแก้ไข ทำให้วิทยานิพนธ์ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่มีประโยชน์ยิ่ง และได้ชี้แนะแนวทางในการดำเนินการวิจัยเล่มนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ดร.วิทยา เกษาอาจ, ดร.คนันท์ พงษ์สาโรช, ดร.ปณยวัฒน์ ขอบทอง, ดร.นิสสรณ์ กัณหา, นางรัชณี เตชา, นางสาวยุพิน อยู่ศิลป์ชัย, นายฉนกร นารายณ์, ดร.รมณี เหลี่ยมแสง และนางสาววันวิสา ศิริคงสุวรรณ ที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และมีส่วนร่วมในการเก็บข้อมูลวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอนทุกท่านที่กรุณาและสละ เวลาในการตอบแบบสอบถาม และให้สัมภาษณ์ข้อมูลแนวคิดที่มีค่ายิ่ง รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิจัย จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ นางสาว ยลพัทธ์ มีเนน, นางดวงฤทัย สีวัน และคณะศึกษานิเทศก์ สพม.เพชรบูรณ์ ที่ให้การสนับสนุนในการ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการดำเนินงานวิทยานิพนธ์ จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณสำนักหอสมุดที่ให้บริการอย่างดียิ่ง

เหนือสิ่งอื่นใดขอขอบพระคุณ นายสมศักดิ์ วิจิตรพัฒนะ ครอบครัววิจิตรพัฒนะ นายสิทธิพงศ์ คงปัญญา และครอบครัวคงปัญญา ที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัย ขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้ที่สนใจบ้างไม่มากนักน้อย

ทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
ประกาศคุุณูปการ.....	ณ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	40
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้.....	88
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ.....	98
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS).....	154
แนวทางการจัดการเรียนรู้โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง.....	170
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	171
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	175
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	186

บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	187
ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา.....	190
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	195
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียน มัธยมศึกษา.....	199
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	201
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	204
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา.....	204
ตอนที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	233
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	275
ตอนที่ 4 ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	284
บทที่ 5 บทสรุป	288
สรุปผลการวิจัย.....	288
อภิปรายผล.....	293
ข้อเสนอแนะ.....	298

บรรณานุกรม.....	300
ภาคผนวก	308
ประวัติผู้วิจัย	374



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์	22
ตาราง 2 การกำหนดกลยุทธ์ทางเลือก TOWS Matrix	31
ตาราง 3 ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)	52
ตาราง 4 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู	70
ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครู	87
ตาราง 6 ตัวอย่างโครงสร้างรายวิชา	113
ตาราง 7 องค์ประกอบการจัดทำหน่วยการเรียนรู้	115
ตาราง 8 องค์ประกอบการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	116
ตาราง 9 ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียน รายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS)	144
ตาราง 10 โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา	157
ตาราง 11 ตัวอย่างการออกแบบการวัดและประเมินผลสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study : IS) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6	158
ตาราง 12 ตัวอย่างระดับคุณภาพการประเมินผลงานสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study : IS) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6	161
ตาราง 13 ตารางแสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	205
ตาราง 14 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวม	207
ตาราง 15 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร	208

ตาราง 16 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความรู้ ความสามารถ ในการออกแบบ การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	210
ตาราง 17 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เชิงรุก.....	212
ตาราง 18 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	215
ตาราง 19 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ.....	216
ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา	220
ตาราง 21 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	232
ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกการพัฒนาครูด้านการ จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหาร หลักสูตร	234
ตาราง 23 แสดง TOWS Matrix ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	237
ตาราง 24 แสดง TOWS Matrix ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก.....	240
ตาราง 25 แสดง TOWS Matrix ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้.....	244
ตาราง 26 แสดง SWOT Matrix ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	247
ตาราง 27 แสดงประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ วิธีดำเนินการ และตัวชี้วัดของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา.....	256

ตาราง 28 แสดงผลการตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์จัดการเรียนรู้อาเซียน 264	264
ตาราง 29 กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์จัดการเรียนรู้อาเซียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา..... 268	268
ตาราง 30 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มทดลอง 275	275
ตาราง 31 ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์จัดการเรียนรู้อาเซียนโรงเรียน มัธยมศึกษา..... 277	277
ตาราง 32 ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนของครูผู้สอน 279	279
ตาราง 33 ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้อาเซียนของครูผู้สอน 280	280
ตาราง 34 แสดงระดับความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์จัดการ เรียนรู้อาเซียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา..... 284	284



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 องค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	21
ภาพ 2 ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ.....	34
ภาพ 3 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Tyler	95
ภาพ 4 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Glaster.....	95
ภาพ 5 ไตรยางค์การสอน.....	97
ภาพ 6 แนวทางการนำสมรรถนะหลัก 5 ประการ สู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	109
ภาพ 7 การนำสมรรถนะหลัก 6 ประการ สู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	111
ภาพ 8 การออกแบบและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียนตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	112
ภาพ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	186
ภาพ 10 แสดงแผนภูมิขั้นตอนการวิจัย	187
ภาพ 11 ร่างกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	253

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตมีความสามารถในการปรับตัวและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ตลอดจนเป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน สามารถเผชิญสถานการณ์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้และดำรงตนในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ตลอดจนองค์ความรู้ด้านต่างๆ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ แต่ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งผลให้ทุกประเทศทั่วโลกกำหนดทิศทางการผลิตกำลังคนในประเทศให้มีทักษะและสมรรถนะสูง มีความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคนดังกล่าว ดังที่แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากสาระของรายงานพันธกิจด้านการปฏิรูปการศึกษาผ่านหลักสูตรและการเรียนการสอน ฐานสมรรถนะ พบว่า ผู้เรียนยังไม่มีคุณภาพตามที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ตกต่ำ ทั้งจากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) และผลการสอบโปรแกรมการประเมินวัดระดับนักเรียนทั่วโลก หรือ PISA ซึ่งจัดโดย OECD (Organization for the Economic Cooperation and Development) เป็นองค์กรของประเทศที่พัฒนาแล้วทางเศรษฐกิจ 34 ประเทศ ประเทศสมาชิกของ OECD เหล่านี้ใช้ PISA เพื่อประเมินเด็กอายุ 15 ปีทั่วโลกว่ามีความพร้อมที่จะอยู่ร่วมในสังคมเพียงใดโดยมุ่งทดสอบว่านักเรียนสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนในห้องเรียนไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิต หรือสถานการณ์จริงได้หรือไม่ ผลการประเมินพบว่าเด็กไทยมีคุณภาพต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั้งในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และด้านการอ่าน แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของผู้เรียนไทยยังไม่ได้มาตรฐานสากล และคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังขาดคุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลายประการ เช่น มีความรู้แต่ไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิต เรียนรู้โดยการจดจำความรู้ จึงเข้าใจในระดับผิวเผิน ไม่รู้ลึกไม่รู้จักจริง ไม่รู้จักตนเอง ไม่รู้ศักยภาพและความถนัดของตนเอง ไม่เห็นคุณค่าของการเรียน และการเรียนไม่มีความหมายต่อตนเองและชีวิตของตน ประเด็นเหล่านี้เมื่อวิเคราะห์เจาะลึกถึงสาเหตุของปัญหา พบว่า มีปัญหามาจากตัวแปรที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) หลักสูตร ที่เน้นเนื้อหา ตัวชี้วัดมีปริมาณมาก มีความซับซ้อน 2) ด้านการสอนและการวัดประเมินผล การจัดการเรียนการสอนล้าสมัย ครูขาดทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) การวัดประเมินผลการเรียนรู้แบบเดิม ไม่ทันความต้องการของโลกและสังคม ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและบริบทที่แตกต่างหลากหลาย 3) ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เวลาในการจัดการเรียนการสอนไม่มาก หลักสูตรขาดความยืดหยุ่น ไม่เอื้อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และ 4) คุณภาพผู้เรียน (รายงานเฉพาะเรื่องที่ 12 หลักสูตรและการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ) สอดคล้องกับการสรุปสาเหตุหลักของปัญหาผู้เรียนด้อยคุณภาพ คือ การที่คุณภาพผู้เรียนตกต่ำทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ก็เนื่องมาจากหลักสูตรเน้นความรู้ เนื้อหาจำนวนมาก ครูยังไม่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีคุณภาพ และยังขาดการจัดประสบการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ได้เรียนรู้แล้วไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ การทำงาน การปฏิบัติตน การใช้ชีวิต และการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอันแสดงถึงความด้อยคุณภาพของผู้เรียน

การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นประเด็นที่ทำให้วงการศึกษายุ่งในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่างๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อย ๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผู้กำหนดนโยบายและบุคลากรด้านการศึกษาของไทยตระหนักว่าการศึกษาคควรจะมีมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต การปฏิรูปการศึกษาในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้จัดโครงสร้างพื้นฐานและความก้าวหน้าในด้านการเข้าถึงการศึกษาในระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งมีการปฏิรูปโครงสร้างเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ยังพบว่านักเรียนจำนวนมากไม่มีทักษะพื้นฐาน จากผลการประเมินต่าง ๆ และอัตราส่วนของนักเรียนที่ขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตในโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงในอนาคต การปรับปรุงระบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ไทยบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งจะช่วยเพิ่มศักยภาพโอกาส และความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจภายในประเทศ และด้วยแนวโน้มการเป็นสังคมผู้สูงอายุและสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานที่ลดลงเรื่อย ๆ ททรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะคือปัจจัยสำคัญของ

ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในอนาคต ดังนั้น คุณภาพของระบบการศึกษา ตลอดจนสมรรถนะและทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กำหนดไว้ว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

เนื่องจากหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผลในแบบเดิม ยังไม่สามารถส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ และคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้ จึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวคิด แนวทาง และวิธีการอ่านที่จะสามารถช่วยให้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ในระดับนานาชาติ หลายประเทศประสบปัญหาคุณภาพผู้เรียน และให้ความสนใจการปฏิรูปหลักสูตรสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะและการกำหนดเป้าหมายของผู้เรียนเป็นทักษะและสมรรถนะสำคัญในการดำเนินชีวิตในโลกยุคใหม่ เช่น ประเทศแคนาดา ประเทศสหรัฐอเมริกา สหรัฐเม็กซิโก ประเทศจีน ประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น ประเทศต่างๆ จำนวนมากให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อชีวิตในโลกยุคใหม่ หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum) ซึ่งสอดคล้องกับ รายงานของ PISA ที่มีข้อเสนอว่า จากการประเมินความรู้และทักษะของผู้เรียนในเรื่องการอ่าน คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์และการแก้ปัญหา พบว่า ความสำเร็จในชีวิตของนักเรียนขึ้นอยู่กับระดับของสมรรถนะของผู้เรียน (Students' success in life depend on a much wider range of competencies) ในโลกยุคใหม่ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น มีความท้าทายมากขึ้นในสภาพการณ์เช่นนี้สมรรถนะของบุคคลที่จะพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการก็จะมี ความซับซ้อนมากขึ้น มิใช่เป็นเพียงทักษะที่เคยกำหนดไว้แต่เดิม และจากการศึกษาสภาพปัญหาของการศึกษาไทย และแนวคิดแนวทางการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ คือ Competency-Based Education (CBE) พบว่า มีระบบการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลที่มีศักยภาพที่จะตอบปัญหาของไทยได้ (รายงานเฉพาะเรื่องที่ 12 หลักสูตรและการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ)

การเรียนรู้ฐานสมรรถนะมีความแตกต่างจากการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบเดิมเป็นอย่างมาก เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency-Based Learning) เป็นการเรียนรู้ที่มีการสอนที่มีเป้าหมายคือสมรรถนะ เป็นกรอบในการจัดการเรียนการสอน มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหา

และการใช้ชีวิตเป็นการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน เรียนรู้เพื่อให้สามารถใช้การได้จริง ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) การเรียนการสอนที่มีจุดประสงค์ การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นเป้าหมาย 2) การเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง 3) การเรียน การสอนเน้นการปฏิบัติ 4) การเรียนการสอนที่มีการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ 5) ผู้เรียนสามารถ ใช้เวลาในการเรียนรู้ และ 6) การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการปรับปรุงพัฒนา (คณะกรรมการ อิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562) รูปแบบการจัดการเรียนรู้จึงมีความจำเป็นต้องมี การปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และความต้องการของ ผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติโดยใช้องค์ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะเพื่อแก้ปัญหา หรือดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ครูผู้สอนจึงต้องมีปรับเปลี่ยนด้านการออกแบบการเรียน การสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงและกระบวนการกลุ่มมากขึ้น เชื่อมโยงสมรรถนะและสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เปลี่ยนบทบาทครูเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก รูปแบบหรือเทคนิคการสอนเชิงรุก (Active Learning) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ ทดลอง บทบาททสมมติ การใช้สื่อและแหล่ง ทรัพยากรที่หลากหลายเหมาะสมกับวัย และการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งมีสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS) ตามหลักการมุ่งให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง และหลักการทำงานของสมอง ผู้เรียนศึกษา วิเคราะห์ ฝึกทักษะ ตั้งประเด็นปัญหา ตั้งคำถาม ในเรื่องที่สนใจและเชื่อมโยงกับชุมชนได้ ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติโดยใช้องค์ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะเพื่อแก้ปัญหา หรือดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ และมุ่งพัฒนา ผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทในระบบการศึกษา โดยเฉพาะในกระบวนการจัดการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด หน้าที่ครูคือการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอน ผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงามให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ ต่างๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมให้นักเรียนมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถ อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้มีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับของกลุ่มประเทศองค์กร เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD: Organization for Economic and Co-operation Development) ที่พบว่านักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการ ที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 258 จ. ได้บัญญัติให้มีกลไกและ

ระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) (2562) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหในปัจจุบันและการเสริมสร้างและยกระดับ การพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ โดยปฏิรูปกระบวนการการเรียนรู้ทุกระดับชั้นที่ตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครู ยุคใหม่ โดยวางแผนการผลิต พัฒนาและปรับบทบาทครูและอาจารย์ยุคใหม่ให้เป็นผู้อำนวยการ เรียนรู้ ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่ การดึงดูด คัดสรรผู้ที่มีความสามารถสูงและ มีคุณลักษณะความเป็นครูเข้ามาเป็นครู ส่งเสริม สนับสนุนระบบพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครู อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกประเภท ครูต้องได้รับการฝึกหัดและได้รับการพัฒนา ครูประจำการจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้มีทักษะการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนมีโอกาสรับการศึกษาที่สอดคล้องกับ ความถนัด และความสามารถของตนเอง การสร้างทักษะศตวรรษที่ ๒๑ และความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง รวมทั้ง การใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง (Applying) ครูต้อง เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของภูมิภาคและโลกและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณครูอย่างเข้มแข็งในท่ามกลางสังคมที่เปลี่ยนแปลงและพลิกผัน (คณะกรรมการปฏิรูป ประเทศด้านการศึกษา)

ครูเป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ดังนั้นจึงมี ความจำเป็นที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนา เพื่อให้ครูผู้สอนเข้าใจกับบทบาทของตน การพัฒนาและวิธีการพัฒนาสมรรถนะของตน เพราะครูผู้สอนมีเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ นักเรียนเกิดสมรรถนะ จึงควรปรับแนวคิดและมุมมองในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้เห็นศักยภาพ ของนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นองค์รวม โดยครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การเป็นผู้มีกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) การสอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่าง บุคคล (Differentiated Instruction) การบูรณาการข้ามศาสตร์ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตัวอย่างสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 6 สังกัด การจัดการเรียนรู้เชิงรุกฐานสมรรถนะ ประสพการณ์จาก สถานศึกษา พบว่า ทุกสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษา มีกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้ง สร้างทัศนคติที่ดี และการปรับบทบาทใหม่ในการจัดการเรียนรู้แนวใหม่จากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นโค้ช และผู้อำนวยการความสะดวกให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งสถานศึกษาเน้นกระบวนการ

PLC โดยมีการบริหารและจัดการพัฒนาครูที่แตกต่างกันไปตามบริบทและขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

- 1) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และความต้องการของครู
- 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองทุกภาคการศึกษา
- 3) ผู้บริหารและฝ่ายวิชาการ นิเทศกำกับ และสนับสนุน
- 4) เน้นการพัฒนาครูด้วยกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง และ
- 5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในการพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567)

การพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและสอดคล้องกับแนวโน้มของการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลก (โกศล ภูศรี, 2554) สอดคล้องกับแนวคิดครูยุคใหม่สู่การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ต้องเปลี่ยน คือ การพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ พัฒนารูปแบบการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่นำไปประยุกต์ใช้ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา มากกว่าการวัดความจำ จากการศึกษาพบว่า ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครูในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนการสอน ครูยังขาดความชำนาญ ความมั่นใจ ไม่เข้าใจคำอธิบายสมรรถนะ และการนำกรอบสมรรถนะไปใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน ด้านเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่พอเพราะมีกิจกรรมหลากหลายมากขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับนักเรียนบางกลุ่มอาจไม่คุ้นเคยกับการฟังคำสั่ง และทำกิจกรรมต่างๆ ในการใช้สมรรถนะเป็นหลัก ด้านการบริหารจัดการเวลาในการทำงานของครูครูมีภาระมากขึ้น ไม่มีเวลาในการเตรียมสมรรถนะและแผนการจัดการเรียนรู้เน้นสมรรถนะ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) การส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เน้นสมรรถนะให้แก่ผู้เรียนได้จึงต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความพร้อม มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะได้ และในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในประเด็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการทั้งการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะด้านเนื้อหาสาระที่สอน ศาสตร์การสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และด้านบทบาทใหม่ของครูในยุคใหม่ และสถานศึกษาควรมีการจัดระบบและวิธีการพัฒนาครูในสถานศึกษา ให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาครูจะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างเหมาะสม ดังทัศนะของ สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2555) สรุปว่ากลยุทธ์จะเป็นแนวทางการตัดสินใจที่ดี ซึ่งถือเป็นการเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานและทำให้ทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างชัดเจน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของสถานศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคลให้มีสุขภาวะที่ดี มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต รู้เท่าทันและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

คำถามการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นอย่างไร
2. กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรมีลักษณะอย่างไร
3. การทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นอย่างไร
4. กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
4. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ตามขั้นตอนการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวน 1,753 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ รวมจำนวน 197 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขั้นที่ 1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

แหล่งข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาครู ที่มีบทบาทและประสบการณ์ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
- 2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ หรือการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
- 3) เป็นผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อยตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย 1) เอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาครู และการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 2) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา และผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

ร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารการศึกษา ผู้มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา และพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 ศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ โรงเรียนทดลองใช้กลยุทธ์ ได้แก่ โรงเรียนโคกปรังวิทยาคม โดยความสนใจของผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูในการดำเนินการตามกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีผู้ร่วมการทดลอง จำนวน 16 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และ 2) ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 14 คน

บทบาทหน้าที่ ดำเนินการตามการดำเนินการของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

การใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ตัวแปรตาม

ความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูผู้สอน

ขอบเขตด้านระยะเวลาและสถานที่

1. ระยะเวลาการดำเนินการ ตั้งแต่วันที่ 27 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2568 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

2. สถานที่ดำเนินการทดลอง ได้แก่ โรงเรียนโคกปรังวิทยาคม

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำกลยุทธ์ไปใช้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จำนวน 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกปรังวิทยา และ รองผู้อำนวยการโรงเรียนโคกปรังวิทยา

ตัวแปรที่ศึกษา

ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **กลยุทธ์** หมายถึง วิธีการและแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน เสริมสร้างความสามารถครูผู้สอนในรายวิชาการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยตนเอง (IS) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน

2. **การพัฒนาครู** หมายถึง กระบวนการการเพิ่มคุณค่าในตัวครูผู้สอนในรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญจนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การวางแผนในการพัฒนาครู 3) การดำเนินการพัฒนาครู 4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู 5) สะท้อนผลการพัฒนา

3. **การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ** หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเป้าหมายที่ความสามารถในการทำ ได้ ตามแนวคิดการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะที่เน้นผลลัพธ์เป็นฐาน มุ่งเน้นการแสดงความสามารถหรือสมรรถนะของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยผสมผสานความรู้ ทักษะ คุณลักษณะต่างๆ ซึ่งผู้เรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ/คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะนั้น โดยครูเน้นการบูรณาการเนื้อหาจากศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดประสบการณ์ และกิจกรรมที่เน้น การปฏิบัติ การทำได้ หรือการลงมือทำ โดยมุ่งเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนซึ่งก็คือความสามารถของผู้เรียน ในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆ อย่างเป็นองค์รวมในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาที่เชื่อมโยงต่อการใช้ชีวิต มีจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ย่อย

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ย่อย

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะเชิงรุก ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ย่อย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ย่อย

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะ ประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้ย่อย

4. กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง แผนการดำเนินงานหรือรูปแบบการดำเนินงานที่ได้คิดขึ้นอย่างรอบคอบในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

5. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วยรูปแบบ STEP ประกอบด้วย

5.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้วยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะ และองค์การสามารถควบคุมปัจจัยเหล่านี้ได้ ประกอบด้วย

5.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วยรูปแบบ STEP หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะ และองค์การไม่สามารถควบคุมปัจจัยเหล่านี้ได้ ประกอบด้วย

5.2.1 ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social – cultural Factors : S) หมายถึง วัฒนธรรมทางสังคม ขนาดและคุณภาพของประชากร ปัญหาและความต้องการของประชาชน ระบบนิเวศวิทยาภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะ

5.2.2 ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : T) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าของนวัตกรรม การโทรคมนาคม และเครื่องมือสมัยใหม่ที่มีผลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะ

5.2.3 ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors : E) หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของประเทศที่มีผลต่อการจัดสรรงบประมาณ และการบริหารงานขององค์การ สถานภาพทางการเงินของหน่วยงาน ภาระทางการเงินที่หน่วยงานต้องรับผิดชอบ

5.2.4 ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal Factors : P) หมายถึง เสถียรภาพของรัฐบาล นโยบาย และกฎระเบียบที่ออกมาควบคุมการบริหารงาน นโยบาย และการตัดสินใจระดับหน่วยงาน

6. สภาพแวดล้อมของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะ หมายถึง สภาพการดำเนินงานภายในและภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะที่เป็น

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคตามขอบข่ายการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ดังนี้

6.1 สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง จุดแข็ง และจุดอ่อนในการดำเนินงานของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ซึ่งประเด็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำกว่า หรือเท่ากับ $PNI_{modified}$ เกลี่ย จัดเป็นจุดแข็ง ส่วนประเด็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ เกลี่ยจัดเป็นจุดอ่อน

6.2 สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงานของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติ

7. สมรรถนะหลัก 6 ประการ (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยผสมผสานความรู้ ทักษะ คุณลักษณะต่างๆ มีลักษณะเป็นสมรรถนะข้ามวิชาที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้ ไม่ยึดติดกับเนื้อหา ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้ 1) การจัดการตนเอง 2) การคิดขั้นสูง 3) การสื่อสาร 4) การรวมพลังทำงานเป็นทีม 5) การเป็นพลเมืองเข้มแข็ง และ 6) การอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน

8. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 39 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

9. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ครูผู้สอนในรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

10. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

11. การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง การพิจารณาตัดสินกลยุทธ์การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ในด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

11.1 ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้อง และสภาพความเป็นจริงที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

11.2 ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้อง และสภาพความเป็นจริงที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีสาระสำคัญ 6 ส่วน ที่จะนำเสนอ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์

1. ความหมายของกลยุทธ์
2. ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์
3. ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์
4. กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์
5. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
6. การกำหนดกลยุทธ์
7. การใช้ TOWS Matrix ในการกำหนดกลยุทธ์
8. การปฏิบัติตามกลยุทธ์
9. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

1. ความหมายของการพัฒนาครู
2. ความสำคัญของการพัฒนาครู
3. หลักการพัฒนาครู
4. สมรรถนะวิชาชีพครู
5. ขอบข่ายของสมรรถนะครู
6. กลยุทธ์ของการพัฒนาครู
7. แนวทางการพัฒนาครู
8. วิธีการพัฒนาครู
9. กระบวนการพัฒนาครู

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้
2. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้
3. องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้
4. ความหมายการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
5. หลักการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
6. จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
7. กระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
8. การวัดและประเมินผลแบบฐานสมรรถนะ
9. การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่ต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS)

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS)

2. ความหมายของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
4. แนวทางการจัดการเรียนรู้โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
2. หลักการของการประเมินความต้องการจำเป็น
3. ประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น
4. ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
5. การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยในต่างประเทศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์

ความหมายกลยุทธ์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้หลากหลาย ดังนี้

Certo and Peter (1991, p. 17) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า วิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Schermerhorn (2002, p. 203) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า แผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการที่มีความสำคัญสำหรับองค์กร เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์ในการแข่งขัน

Mary and Robbin (2005, p. 5) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า การตัดสินใจและการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยตรงในการใช้ทรัพยากรและศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสและป้องกันภัยอันตรายต่างๆ ขององค์กร

Stanley (2006, p. 7) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า วิธีการที่ทำให้องค์กรแข่งขันได้อย่างแท้จริง

Fred (2012, p. 13) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า วัตถุประสงค์ระยะยาวที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ

Henderson (1989) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นการค้นหาอย่างไตร่ตรองและรอบคอบ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการที่สามารถนำไปพัฒนาความได้เปรียบในการแข่งขันและความสามารถในการแก่งธุรกิจ โดยความได้เปรียบทางการแข่งขันเกิดจากการสร้างสิ่งที่มีความแตกต่างระหว่างองค์กรของคุณและองค์กรของคู่แข่ง โดยทั่วไปพื้นฐานของกลยุทธ์การแข่งขันประกอบด้วย

1. ความสามารถในการเข้าใจพฤติกรรมของการแข่งขันอย่างเป็นระบบที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในเรื่องของคู่แข่ง ลูกค้า เงิน ชุมชนและการจัดสรรทรัพยากรขององค์กร
2. ความสามารถในการนำข้อมูลทางด้านพฤติกรรมของการแข่งขันอย่างเป็นระบบในทุกมิติดังกล่าวข้างต้นมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการจัดสรรทรัพยากร
3. ความพร้อมของทรัพยากรองค์กรในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์
4. ความสามารถในการคาดคะเนความเสี่ยงและผลตอบแทนจากการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ
5. ความยินดีและเต็มใจในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์

Wheelen and Hunger (2012) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า ชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติต่างๆ ด้านการจัดการ ซึ่งเป็นตัวกำหนดการดำเนินงานระยะยาวเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, น. 140) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นเรื่องราวที่กล่าวถึงทิศทางระยะยาว เป็นข้อความเชิงบรรยาย เพื่อจัดเตรียมแผนงานระยะสั้นและทำหน้าที่ประสาน

แผนงานตามหน้าที่ ให้เป็นทิศทางเดียวกันทั้งหน่วยงาน โดยเน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญและมีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารระดับสูง และระดับกลาง ๆ ขององค์การนั้น ๆ

ฉลอง ชาตรุประชีวิน (2552, น. 51) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า แนวทางในการดำเนินงานที่ประกอบไปด้วย ภารกิจ วัตถุประสงค์ กิจกรรม โครงการที่จะปฏิบัติ และเกณฑ์การวัดความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

หยาดฟ้า ราชมณี (2554) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นกระบวนการปฏิบัติ กลยุทธ์ไม่ใช่กระบวนการวางแผนปฏิบัติการในรูปโครงการที่เป็นขั้นตอนตามลำดับต่อเนื่องเป็นเส้นตรง แต่เป็นกระบวนการปฏิบัติที่เคลื่อนไหวยืดหยุ่นตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างสมดุลและยั่งยืน

อวยชัย วัฒนา (2554, น. 22) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นแผนการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบมีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอนมีความยืดหยุ่นพลิกแพลงตามสถานการณ์ มีความมุ่งหมายเพื่อเอาชนะคู่แข่ง หรือเพื่อหลบหลีกอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ดวงพร อุ่นจิตต์ (2557, น. 50) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า แผนงาน หรือรูปแบบของผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมาย ให้มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแผนดำเนินการที่ใช้ในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน และการวางแผนอย่างมีขั้นตอน โดยผ่านการตัดสินใจและการประเมินว่ามีความเหมาะสมกับองค์การ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อบรรลุภารกิจหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ

ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์

Glueck and Lawrence (1984) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า กระบวนการของผู้บริหารที่ใช้ในการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ประสพอยู่ในขณะนั้น โดยการพิจารณากลยุทธ์นั้นสามารถทำให้องค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของกิจการได้

Wheelen and Hunger (2012) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การตัดสินใจและการกระทำที่ส่งผลให้เกิดการจัดทำแผนและปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สถิพร เซาว์นชัย (2561, น. 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า กระบวนการบริหารขององค์การโดยการวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก และใช้ข้อมูลสำคัญต่างๆ มาประกอบการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการดำเนินงาน โดยมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งมีพัฒนาการและความสามารถในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2561) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหารองค์การทุกระดับ ในการกำหนดกลยุทธ์ที่มาจาก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรและนำเอากลยุทธ์ที่ได้ไปปฏิบัติ พร้อมกับมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการและได้เปรียบทางการแข่งขันในที่สุด

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกระทำเพื่อให้ได้กลยุทธ์ขององค์กรโดยจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการ การจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กรคือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและควบคุมโดยเพิ่มและเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในเพื่อให้ทราบสถานะขององค์กรและกำหนดกลยุทธ์อย่างเหมาะสมก่อนนำไปปฏิบัติต่อไป

พชรวิทย์ จันทศิริศิริ (2563) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า กระบวนการการวางแผน การกำหนดทิศทาง การดำเนินงาน การตัดสินใจ การปฏิบัติและประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สิรินดา แจ่มแจ้ง (2560, น. 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า กระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรมีการตัดสินใจของผู้บริหารและสามารถกำหนดเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน การวางแผน (Planning) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementation) การควบคุมและประเมิน (Evaluation) รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้มแข็งร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการขับเคลื่อนดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการวางแผน กำหนดทิศทาง การดำเนินงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยการนำกลยุทธ์ที่ได้ไปปฏิบัติ พร้อมติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ

ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

Thompson และ Strickland (1999) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า 1) เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร 2) ทำให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3) ช่วยให้ผู้บริหารมีความรอบคอบในการวางแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 4) ช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารทั่วทั้งองค์กรเกิดความร่วมมือและมีความเป็นเอกภาพ 5) เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าว่าจะตัดสินใจอย่างไร

พิริยะ ผลพิรุฬห์ (2552, น. 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า

1. ช่วยให้ผู้บริหารตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เห็นโอกาสใหม่ๆ เห็นข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าองค์กรอื่น
2. ทำให้มีทิศทางในการดำเนินงานองค์กรที่ชัดเจน เห็นถึงแนวทางที่องค์กรต้องปฏิบัติ

3. ทำให้องค์กรสามารถสร้างผลตอบแทน (Returns) ที่เหนือกว่าคู่แข่งได้ด้วยการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) และสามารถรักษาข้อได้เปรียบนี้ไว้

4. ยกระดับองค์กรให้สามารถบรรลุประสิทธิภาพ (Efficiency) การมีต้นทุนการดำเนินการที่ต่ำลงและการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. ช่วยให้ผู้บริหารมีการทำงานในลักษณะ Proactive คือ สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น หรือเป็นฝ่ายรุกมากกว่าที่จะเป็นฝ่ายรับ (Reactive and Defensive)

สทิตพร เชาวน์ชัย (2561, น. 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ทำให้ผู้บริหารมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และเข้าใจถึงอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อองค์การ รวมทั้งมีการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต ดังนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานจึงมีความชัดเจน การวางแผนแนวทางการดำเนินงานเป็นไปในเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและฉกฉวยโอกาสได้ดีกว่า หรือได้ก่อนคู่แข่ง ตลอดจนมีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ และเติบโตต่อไปได้

สิรินดา แจ่มแจ้ง (2560, น. 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นผู้กำหนดทิศทางปัญหาตัดสินใจ การวางแผน และรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าขององค์การ สามารถชักชวน จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ ทำให้มีทิศทางในการดำเนินงานองค์การที่ชัดเจน ให้ผู้บริหารมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และสามารถคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้องค์การนั้นๆ ประสบความสำเร็จ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management process) คือ ขั้นตอนการบริหารเพื่อให้บรรลุพันธกิจ (Mission) ขององค์การ โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากองค์การ (Stakeholders) ซึ่งเป็นปัจจัยในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายขององค์การ

Certo and Peter (1991) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการศึกษาทั้งปัจจัยลบ (ปัญหา) และปัจจัยบวกของสภาพแวดล้อมองค์การภายใน

และภายนอก (จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และข้อจำกัด) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ก่อนการกำหนดยุทธศาสตร์ หรือทางเลือกของการพัฒนา แผนกลยุทธ์มีส่วนช่วยชี้แนะแนวทางแก้ไข และความเสี่ยงที่สอดคล้องกับจุดอ่อนและภาวะคุกคาม ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และความเป็นไปได้อย่างสอดคล้องกับจุดแข็งและโอกาส เนื่องจากการมีการกำหนดแนวทางอย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมดังกล่าวแล้ว

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทิศทางขององค์การ (Establishing Organization Direction) คือ การกำหนดเป้าหมายขององค์การ กำหนดแนวรุก (Thrust) โดยตัวบ่งชี้ขององค์กร คือ พันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) กระบวนการสร้างทิศทางขององค์การ ประกอบด้วย 1) การไต่ตรองผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การสร้างพันธกิจขององค์การที่เหมาะสม และ 3) การสร้างวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) คือ กระบวนการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategic Implementation) เป็นการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) และวัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Culture) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 5 การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control) โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลกระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์กร

Hunger and Wheelen (1998) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมทั่วไปทางสังคม 2) สภาพแวดล้อมเฉพาะของงาน และปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร งบประมาณ และทรัพยากร นั่นคือ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค

2. การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) คือ การจัดทำแผนระยะยาว (Long-Range Plans) เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานให้เหมาะสมกับโอกาสและปัญหาหรืออุปสรรคที่เผชิญอยู่ในขณะนั้น รวมทั้งต้องสอดคล้องกับจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การ การจัดทำแผนกลยุทธ์ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ (Vision) การกำหนดพันธกิจ (Corporate Mission) เป้าประสงค์ (Goal) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) ที่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control) การประเมินผลและการควบคุม เป็นการตรวจสอบกิจกรรม และผลการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2552) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment analysis) 2) การกำหนดทิศทางองค์การ (Set organization direction) 3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy implementation) และ 5) การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Evaluation and control) การจัดการเชิงกลยุทธ์ทั้ง 5 ขั้นตอน มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อเนื่องกัน ดังภาพประกอบ



ภาพ 1 องค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ (2553, น. 28) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส ภัยคุกคาม และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน 2) การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ได้แก่ การจัดการทำแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร การปรับการดำเนินงาน 3) การติดตามและประเมินผล ได้แก่ การติดตาม ควบคุม และประเมินผล

สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์ (2557, น. 33) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีกระบวนการดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อที่จะได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งสถานะของตัวองค์กรได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

2. การวางแผนกลยุทธ์ เป็นการกำหนดทิศทางที่หน่วยงานต้องการมุ่งไปเปรียบเสมือนผลลัพธ์ปลายทางที่หน่วยงานต้องการบรรลุในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ซึ่งกำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ซึ่งเป็นคำถามว่าจะไปสู่จุดหมายที่ต้องการอย่างไร

3. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หลังจากที้องค์กรได้มีการวางแผนกลยุทธ์แล้ว จากนั้นองค์กรก็นำกลยุทธ์เหล่านั้นไปปฏิบัติอาจจะเป็นในลักษณะของ Action Plan เป็นต้น

4. การควบคุม และประเมินผลกลยุทธ์ หลังจากที่เรา นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติแล้วก็ประเมินผล โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ว่ากลยุทธ์ที่เรา นำไปใช้นั้นประสบความสำเร็จหรือไม่

สธิพร เชาวนชัย (2561, น. 17) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยมีการดำเนินการตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน และมีการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งต้องมีความชัดเจนในเรื่อง วัตถุประสงค์ และรายละเอียดของทิศทาง แผนงาน หรือรูปแบบการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินการตามทิศทาง แผนงาน หรือรูปแบบ ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 3 การควบคุม และประเมินกลยุทธ์ เป็นการเฝ้าตรวจ ติดตามการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง โดยในขั้นตอนนี้จะมีเครื่องมือการประเมินผลว่าผลที่ได้รับบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้ต้องสามารถนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

จากการศึกษาแนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์กระบวนการ บริหารเชิงกลยุทธ์ ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์	นักวิชาการศึกษา						
	Certo and Peter (1991)	Hunger and Wheelen (1998)	ณัฐพันธ์ เสงี่ยมนท์ (2552)	เรวัตร์ ขาตรีวิศิษฐ์ และคณะ (2553)	สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์ (2557)	สธิพร เชาวนชัย	ความถี่
การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓		5
การวางแผนกลยุทธ์ /การกำหนดกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การปฏิบัติตามกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
การประเมินกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และกำหนดกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในงานวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

1.1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) คือ สภาพการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร แนวคิดนี้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายนอกในเชิงโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) โอกาสจะเกิดขึ้นเมื่อองค์การแสวงหาประโยชน์จากสภาวะที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อกำหนดและดำเนินกลยุทธ์ที่ทำให้กำไรได้สูงสุด ขณะที่ภัยคุกคามจะเกิดขึ้นเมื่อสภาวะที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นอันตรายต่อการทำกำไรขององค์กร ถ้าองค์กรมีความพร้อมและวิเคราะห์ปัจจัยถูกต้องแม่นยำก็อาจประสบความสำเร็จได้ สภาพแวดล้อมภายนอกมีผลกระทบและมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในเชิงโอกาสและอุปสรรค ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องทราบถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง (Hitt et al., 2005)

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2552) ได้จำแนกขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบ ผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมจะทำการศึกษาสภาวะแวดล้อมรอบองค์กรในประเด็นต่างๆ ที่สามารถบอกถึงสัญญาณของการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และตรวจสอบถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แต่ยังไม่ทราบถึงผลลัพธ์ที่ชัดเจน ซึ่งจะแสดงภาพรวมของสภาพแวดล้อม และทิศทางในอนาคต

2. การติดตาม เป็นการติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นว่ามีแนวโน้มที่จะเกิดผลกระทบอย่างไรต่อองค์กร

3. การพยากรณ์ เป็นการคาดการณ์ถึงความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบติดตาม ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงแนวโน้มอนาคตว่าเป็นอย่างไร

4. การประเมิน เป็นการประเมินถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น อิทธิพลของผลกระทบนั้นและระยะเวลาของการเกิดผลกระทบนั้น

จิรประภา อัครบวร (2552) ได้สรุปหลักการสำคัญเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกไว้ดังนี้ การวิเคราะห์ภายนอกให้ใช้หลักการวิเคราะห์ที่เรียกว่า C-PEST ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยมีประเด็นที่ใช้ในการพิจารณา 5 ประการ ประกอบด้วย ผู้รับบริการหรือคู่แข่ง (C: Customer) สถานการณ์ทางการเมือง (P : Politics) สภาพแวดล้อมหรือสภาพเศรษฐกิจ (E: Environment) สภาพสังคม วัฒนธรรมและค่านิยมของ

ประชาชน (S: Society) เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ (T: Technology) เพื่อหาข้อมูลที่เป็นโอกาส และภาวะคุกคาม ประกอบการพิจารณา ก่อนการจัดทำกลยุทธ์

หากมองในมุมของการวิเคราะห์องค์การจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การแบ่งเป็น 2 ประเภท (Pitt and Lei, 2000) คือ 1) สภาพแวดล้อมมหภาค (Macro environment) หรือสภาพแวดล้อมทั่วไป (General environment) เป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกิจกรรมขององค์การอันมีผลกระทบต่อการดำเนินงานซึ่งไม่สามารถที่จะ ควบคุมได้ มี 5 ประเภท ได้แก่ ประชากรศาสตร์ (Demographic) การเมือง (Politic) สังคม/ วัฒนธรรม (Social/Culture) เทคโนโลยี (Technology) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) 2) สภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน (Competitive environment) หรือสภาพแวดล้อมอุตสาหกรรม (Industry environment) ปัจจัยแวดล้อมอันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการแข่งขันกันระหว่างองค์การ ธุรกิจ คือ ลูกค้า คู่แข่งเก่าและใหม่ ผู้จำหน่ายวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ทดแทน ในขณะที่ Wheelen และ คณะ (2015) ได้กำหนดให้สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การมี 2 ประเภท ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Societal environment) หมายถึง แรงผลักดันภายนอกที่ไม่มีผลกระทบต่อกิจกรรมใน ระยะสั้นขององค์การโดยตรง แต่มีผลกระทบในระยะยาวต่อการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย สำคัญ เรียกว่า STEP Analysis คือ สภาพสังคม/วัฒนธรรม (Socio-cultural forces) เทคโนโลยี (Technological forces) ภาวะเศรษฐกิจ (Economic forces) ภาวะแวดล้อมด้านนิเวศวิทยา (Ecological forces) และภาวะการเมือง (Political forces) 2) สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงาน (Task environment) หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ นอกจากนี้ ปกรณ์ ปริยากร (2553) ยังได้อธิบายในมิติของขอบเขตของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกว่า ประกอบไปด้วย 1) สภาพแวดล้อมทั่วไป เรียกว่า PEST Analysis ได้แก่ การเมือง (Political : P) เป็นการวิเคราะห์นโยบายกฎระเบียบของภาครัฐที่มีอิทธิพลต่อองค์การ เศรษฐกิจ (Economic - E) หมายถึง สภาวะเศรษฐกิจในระดับมหภาคของประเทศที่ส่งผลต่อองค์การ สังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural : S) คือ การวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรมประเพณี ค่านิยมตลอดจนวิถี ชีวิตผู้คนซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานองค์การ เทคโนโลยี (Technological : T) คือการวิเคราะห์สภาพ การเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ 2) สภาพแวดล้อมของงาน (Task environment) เป็นการวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มลูกค้า คู่แข่งขัน ผู้จัดหาสินค้า ธนาการ สถาบันการเงิน ผู้ถือหุ้น กลุ่มผลประโยชน์สหภาพแรงงาน สภาการค้า และ สภาอุตสาหกรรม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของงานโดยวิเคราะห์สภาพการแข่งขันที่ควรพิจารณา ถึงตัวแบบที่เรียกว่า The five competitive forces ประกอบด้วย คู่แข่งปัจจุบัน คู่แข่งรายใหม่ที่มี ศักยภาพ สินค้าหรือบริการทดแทน อำนาจต่อรองของผู้ซื้อ และอำนาจต่อรองของผู้จัดหาสินค้า

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกทางด้านการศึกษา เป็นการวิเคราะห์สภาพที่เป็นโอกาส (Opportunities) หรืออุปสรรค (Threats) โดยพิจารณาถึงแนวโน้มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่และขยายตัวของภารกิจหน่วยงาน มีทั้งปัจจัยที่เป็นโอกาสและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของหน่วยงานซึ่งไม่สามารถควบคุมได้หรือควบคุมได้ในระยะสั้นๆ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกทางด้านการศึกษาสามารถใช้หลักการวิเคราะห์ที่เรียกว่า STEP หรือ C-PEST STEP คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่นำปัจจัย 4 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์ ได้แก่ 1) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural factors : S) เป็นการวิเคราะห์โครงสร้างประชากร ระบบการศึกษาค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี แนวคิดอนุรักษ์ คุณภาพชีวิต การอนามัย สภาพกระแสสังคม และชุมชนรอบหน่วยงาน 2) ด้านเทคโนโลยี (Technological factors : T) เป็นการวิเคราะห์ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการบริหารจัดการและภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors : E) เป็นการวิเคราะห์สภาพแนวโน้มเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ภาวะงบประมาณ การว่างงาน อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ยและการลงทุนต่าง ๆ 4) ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal factors : P) เป็นการวิเคราะห์รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษา หลักสูตร นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานต้นสังกัด กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหน่วยงาน ส่วน C-PEST คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่นำปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมของผู้รับบริการ (Customer behaviors : C) เป็นการวิเคราะห์ผู้รับผลประโยชน์ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หน่วยงานผู้ปกครองและชุมชนที่อยู่โดยรอบ สภาพคู่พัฒนาและการแข่งขัน 2) ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal factors : P) เป็นการวิเคราะห์รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษา หลักสูตร นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานต้นสังกัด และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหน่วยงาน 3) ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors : E) เป็นการวิเคราะห์สภาพแนวโน้มเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครองภาวะงบประมาณ การว่างงาน อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ยและการลงทุนต่างๆ 4) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social-cultural factors : S) เป็นการวิเคราะห์โครงสร้างประชากร ระบบการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี แนวคิดอนุรักษ์ คุณภาพชีวิต การอนามัย สภาพกระแสสังคมและชุมชนรอบหน่วยงาน ความต้องการของประชาชนปัญหาของสังคมและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ 5) ด้านเทคโนโลยี (Technological factors : T) เป็นการวิเคราะห์ความก้าวหน้า

ทางเทคโนโลยีสารสนเทศเทคโนโลยีการบริหารจัดการ และภูมิปัญญาท้องถิ่น (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2560)

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก คือ การวิเคราะห์หาโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกองค์การที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบายต่าง ๆ การจัดสรรงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางการเมือง และเทคโนโลยี โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่า ปัจจัยภายนอกองค์การปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์การสามารถ และนำข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้ อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์การปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในทางที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์การจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์การให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระแทกดังกล่าวได้

1.2) สภาพแวดล้อมภายใน (Internal environment) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ ดังนั้น องค์การสามารถใช้ปัจจัยภายในที่เป็นทรัพยากรขององค์การมาใช้ในการวางแผนดำเนินงาน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อพิจารณาถึงจุดแข็งและจุดอ่อนที่ปรากฏอยู่ขององค์การ ซึ่งจุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ชีตความสามารถและทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงการจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่าในการสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันที่องค์การสามารถทำได้ดีกว่าคู่แข่ง ส่วนจุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง การที่องค์การมีชีตความสามารถที่ต่ำกว่าคู่แข่ง ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการขาดศักยภาพหรือทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและการจัดการทรัพยากรในการสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน โดยองค์การที่มีจุดอ่อนมากอาจก่อให้เกิดความเสียเปรียบให้แก่คู่แข่งในที่สุด (อดุลย์ จาตุรงค์กุล, 2547)

จิรประภา อัครบวร (2552) ได้สรุปหลักการสำคัญเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ไว้ดังนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้หลัก 7Ss เป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ตามแนวคิด McKinsey โดยมีประเด็นในการวิเคราะห์ 7 ประการสามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ซึ่งพิจารณาได้จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กรและระบบงาน ส่วนกลุ่มที่สองคือ กลุ่มที่เป็นรูปธรรมน้อยกว่า ประกอบด้วย ทักษะ (Skills) ค่านิยมร่วม (Shared Values) บุคลากร (Staff) และรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) โดยทั้ง 7 ประการเป็นพิจารณาว่าเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนขององค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เป็นการตรวจสอบและประเมินความสามารถและข้อบกพร่องขององค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดอนาคตขององค์กร

ตลอดจนส่งเสริมความเข้มแข็งและลดความอ่อนแอขององค์กร โดยผู้บริหารเชิงกลยุทธ์จะต้องพิจารณาปัจจัยภายในองค์กรเพื่อระบุปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายใน การวิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร สามารถใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ โดยการใช้จุดแข็งให้เป็นประโยชน์และหลีกเลี่ยงจุดอ่อนหรือทำการป้องกันการโจมตีจากคู่แข่งโดยแก้ไขจุดอ่อนนั้น โดยปกติการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในองค์กรสามารถศึกษาถึงทรัพยากรพื้นฐานขององค์กรเปรียบเทียบกับคู่แข่งโดยใช้วิธีการศึกษาทรัพยากรพื้นฐานขององค์กร เพื่อใช้ในการกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน (ณัฐพันธ์ เชรนนท์, 2552) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในทำให้รู้ข้อมูลว่าองค์กรจะบริหารงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จ จะทำอะไรเพื่อให้รู้จุดแข็งขององค์กรที่ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างให้มากขึ้น และขจัดจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุด ซึ่งความสำคัญของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรสามารถสรุปได้ 4 ประการ คือ 1) การใช้ทรัพยากรองค์กร หมายถึง ความสามารถในการบริหารทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทรัพยากรภายในองค์กรประกอบด้วย ทรัพย์สิน (Asset or resource) ความสามารถ (Capability) และอำนาจ (Competence) ทั้ง 3 อย่างนี้หากองค์กรนำไปใช้อย่างเหมาะสมกับปัจจัยภายนอกก็จะทำให้มีกำไร แม้อุตสาหกรรมที่ไม่น่าสนใจองค์กรก็สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 2) สนามการแข่งขันได้เปลี่ยนไปจากเดิม ปัจจัยและเงื่อนไขสำคัญที่ยึดถือต่อกันมาในการแข่งขันก็คือ ต้นทุนแรงงาน การมีเงินทุนที่เพียงพอ การเข้าถึงแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญและควบคุมตลาดได้ ปัจจัยต่าง ๆ แม้จะยังคงมีความสำคัญอยู่แต่ความสำคัญดังกล่าวลดลงมากเมื่อเปรียบเทียบกับอดีตซึ่งสาเหตุมาจากกลยุทธ์ระดับนานาชาติเนื่องจากความสามารถในการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตต่าง ๆ และเงินทุนระหว่างประเทศทำให้ส่วนเกินของทรัพยากรในประเทศต่าง ๆ ไหลเวียนไปยังประเทศอื่นที่ขาดแคลนหรือมีไม่เพียงพอ รวมถึงผู้บริหารที่เคยคิดว่าองค์กรมีทรัพยากรน้อยกว่าองค์กรอื่นจะเสียเปรียบในการแข่งขันก็ต้องคิดใหม่ว่าทรัพยากรที่มีแตกต่างไปจากองค์กรอื่นก็สามารถใช้ประโยชน์ และสร้างความได้เปรียบในตลาดอื่นได้ เป็นต้น 3) สภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับลูกค้า เพราะว่าการบริหารทรัพยากรขององค์กรจะเป็นงานในระดับหน้าที่หรือในระดับการดำเนินงาน ซึ่งคำว่าคุณค่าที่ให้กับลูกค้า หมายถึง ลักษณะการดำเนินงานใด ๆ ที่บริษัทจัดให้ลูกค้าในรูปของสินค้าหรือบริการที่ลูกค้าเต็มใจจ่ายเงินซื้อโดยทั่วไปคุณค่าที่ให้กับลูกค้าที่สำคัญคือ สินค้าที่ดีกว่าราคาขายที่ถูกลงและบริการที่เร็วกว่าองค์กรจะบริหารทรัพยากร ความสามารถและอำนาจ เพื่อสร้างความพึงพอใจและคุณค่าให้กับลูกค้า กิจกรรมสำคัญในการสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า ได้แก่ ห่วงโซ่คุณค่า (Value chain) ซึ่งการวิเคราะห์ห่วงโซ่แห่งคุณค่านั้นช่วยให้งานแต่ละหน้าที่หรือแต่ละระดับของการดำเนินงานในองค์กรทำงานโดยยึดการสร้างคุณค่าแก่ลูกค้า 4) สภาพแวดล้อมภายนอกไม่แน่นอนหรือไม่ชัดเจนเมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกไม่แน่นอนหรือไม่ชัดเจนว่าจะเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้นการตัดสินใจโดยพิจารณาจากปัจจัยภายในจะสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริหาร ซึ่งความยาก

ลำบากในการตัดสินใจอยู่ภายใต้สถานการณ์ 3 อย่าง คือ ความไม่แน่นอนที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่กระทบต่อความต้องการของลูกค้า ความยุ่งยากซับซ้อนเกิดจากความไม่แน่นอนข้างต้นที่ทำให้ผู้บริหารตัดสินใจลำบากและสภาพความขัดแย้งภายในเกิดจากการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่ยากลำบากว่าจะเลือกใช้อย่างไรให้เหมาะสมเพื่อไม่ให้กระทบหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร (เสนาะ ตีเยาว์, 2546) ทั้งนี้ พิบูล ทิปะปาล และธนวัฒน์ ทิปะปาล (2559) มีทัศนะที่น่าสนใจว่าการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในส่วนใหญ่มักพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีอคติในการเข้าข้างองค์กรของตนเองทำให้ผลการวิเคราะห์ที่ออกมาคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ดังนั้นจำเป็นต้องพิจารณาเทคนิควิธีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในเพื่อให้ได้ปัจจัยที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรอย่างแท้จริง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในทางด้านการศึกษเป็นการวิเคราะห์ถึงแนวโน้มของปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ที่สถานศึกษาสามารถควบคุมบริหารจัดการได้และมีอิทธิพลโดยตรงที่แสดงถึงศักยภาพของสถานศึกษาที่ส่งผลการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในทางด้านการศึกษานิยมใช้ประเด็นสำคัญมาวิเคราะห์เรียกว่า 2S4M หรือใช้หลักการวิเคราะห์ 7S ของ McKinsey แต่ละแบบมีแนวปฏิบัติ (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2560) ดังนี้ แบบ 2S4M คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานโดยนำปัจจัย 6 ด้านมาวิเคราะห์ ประกอบไปด้วย 1) ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure : S1) เป็นการวิเคราะห์โครงสร้างบริหารหน่วยงาน โครงสร้างการแบ่งหน้าที่ทำงาน ระบบงานของหน่วยงาน และนโยบายของหน่วยงาน 2) ด้านผลผลิตและการบริการ (Service : S2) เป็นการวิเคราะห์การให้บริการทางการศึกษา และคุณภาพของการให้บริการ คุณภาพนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ด้านบุคลากร (Man : M1) เป็นการวิเคราะห์ปริมาณของบุคลากร คุณภาพของบุคลากร ความเพียงพอของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ขวัญกำลังใจของบุคลากร ความก้าวหน้าของบุคลากร ความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากร 4) ด้านประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ (Money : M2) เป็นการวิเคราะห์ความเพียงพอของงบประมาณ แผนการบริหารงบประมาณ ประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงิน ความประหยัด ความคุ้มค่า ความคล่องตัวในการเบิกจ่าย 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material : M3) เป็นการวิเคราะห์ความเพียงพอของสื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ คุณภาพของสื่อ การใช้และการบำรุงรักษาสื่อ เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ 6) ด้านการบริหารจัดการ (Management : M4) เป็นการวิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การกระจายอำนาจ การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร การประชาสัมพันธ์ และการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วน ส่วนแบบ 7S ตามแนวคิดของ McKinsey คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานโดยนำปัจจัย 7 ด้านมาวิเคราะห์ ประกอบไปด้วย 1) ด้านโครงสร้าง (Structure : S1) เป็นการวิเคราะห์โครงสร้างของหน่วยงานที่ได้ตั้งขึ้นตามกฎหมาย การแบ่ง

หน่วยงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและสายการบังคับบัญชาการพิจารณาลักษณะของโครงสร้างหน่วยงานมีประโยชน์ต่อการจัดทากลยุทธ์ของหน่วยงานเนื่องจากโครงสร้างหน่วยงานมีความเหมาะสมและสอดคล้อง คล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรทราบขอบเขตของงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้ถูกต้องและรวดเร็ว ส่งผลดีต่อการผลักดันให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่เลือกใช้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ก็จะเป็นจุดแข็งของหน่วยงาน แต่ถ้าโครงสร้างของหน่วยงานไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่เลือกใช้ ไม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จะกลายเป็นจุดอ่อนของหน่วยงาน

2) ด้านกลยุทธ์ของหน่วยงาน (Strategy : S2) เป็นการวิเคราะห์ทิศทางและขอบเขตที่หน่วยงานจะดำเนินการในระยะกลางหรือระยะยาวที่ได้ศึกษาว่าหน่วยงานของเรานั้นอยู่ที่ไหนในขณะนี้ พันธกิจของเราคืออะไร ใครเป็นผู้รับบริการแล้ววางแผนขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานมีความสามารถในการพัฒนาและบริหารจัดการได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด บรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างของหน่วยงานอย่างใกล้ชิด เนื่องจากการจัดโครงสร้างของหน่วยงานจะเป็นเครื่องมือให้การบริหารจัดการตามกลยุทธ์ของหน่วยงานนั้นๆ บรรลุวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่กำหนด

3) ด้านระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน (Systems : S3) เป็นการวิเคราะห์ระบบขั้นตอนการดำเนินงานภายในหน่วยงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ตอบสนองกลยุทธ์ของหน่วยงาน เช่น ระบบงานมาตรฐานสำนักงาน ระบบการวางแผน ระบบการนิเทศติดตามและรายงานผล ระบบงบประมาณและบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ ระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระบบในการฝึกอบรม ระบบในการติดต่อสื่อสาร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศระบบติดตามและประเมินผล ซึ่งระบบและขั้นตอนการทำงานเหล่านี้จะบ่งบอกถึงวิธีการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

4) ด้านแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารจัดการ (Style : S4) เป็นการวิเคราะห์รูปแบบ ระบบการบริหารจัดการของผู้บริหารหน่วยงาน รวมถึงบุคลิกภาพภาวะผู้นำและคุณธรรมของผู้บริหารเนื่องจากการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารจะเป็นแบบอย่างมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จได้พร้อมด้วยคุณธรรม

5) ด้านบุคลากรในหน่วยงาน (Staff : S5) เป็นการวิเคราะห์บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน ทั้งในเรื่องจำนวนของบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับเกณฑ์รวมถึงตอบสนองต่อการเจริญเติบโตของหน่วยงานในอนาคต การปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การพัฒนาทีมงาน การมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดูแลด้านบุคลากรทั้งหมดหรือการที่ผู้บริหารเข้ามาเกี่ยวข้องต่อการจูงใจและการพัฒนาบุคลากร

6) ด้านทักษะความรู้

ความสามารถ (Skill : S6) เป็นการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร การให้บริการผู้รับบริการ ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานรวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและบริหารจัดการให้สำเร็จ มีภาวะผู้นำและทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ด้านค่านิยมร่วมกันของสมาชิก (Shared Values : S7) เป็นการวิเคราะห์แนวคิดค่านิยม ความคาดหวังของหน่วยงาน เป็นแนวคิดพื้นฐานที่บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานเห็นว่าเป็นสิ่งดีที่พึงปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหาร

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นกระบวนการพิจารณา จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร ซึ่งจุดแข็ง (Strengths) คือ ชัดความสามารถและทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงการจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่าในการสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน จุดอ่อน (Weaknesses) คือ ชัดความสามารถขององค์กรที่ต่ำกว่าคู่แข่ง ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการขาดศักยภาพหรือทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและขาดการจัดการทรัพยากรในการสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน

2) การวางแผนกลยุทธ์

สุพารี สุธงษ์วานิช (2553, น. 9) ได้กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นการวางแผนระยะยาวขององค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งแผนกลยุทธ์ขององค์กร โดยมีขั้นตอนหรือกระบวนการย่อยที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดหรือทบทวนทิศทางในเชิงกลยุทธ์ (Strategic Direction) ซึ่งได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์กร วัตถุประสงค์หลักหรือวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ทราบภาระงานและเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

2. การตรวจสอบและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร (Situational Audit) หรือ (Environmental Analysis) เพื่อให้ทราบสถานะต่างๆ ขององค์กรจึงจะสามารถลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากสภาพการภายในองค์กรเองและทราบถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ทำให้สามารถปรับตัวและรับมือสถานการณ์และความเสี่ยงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรได้

3. การวิเคราะห์กลยุทธ์ทางเลือก (Strategic Choices) และเลือกกลยุทธ์ขององค์กรที่เหมาะสม เพื่อให้มีแนวทางหรือหนทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงภารกิจและวัตถุประสงค์หลักขององค์กรที่ตั้งไว้ด้วยกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุด

จิตติ รัชมิธรรมโชติ (2553, น. 17-18) ได้กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการบริหารองค์กร ในการกำหนดองค์ประกอบของการวางแผนกลยุทธ์

ประกอบด้วย ขั้นตอนการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ระดับองค์การ ระดับธุรกิจ และระดับหน้าที่ อย่างไรก็ตาม องค์การต้องเพิ่มบางขั้นตอนเข้าไปในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถกำหนดองค์ประกอบของแผนกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง เช่น ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ องค์การจะต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์การ ซึ่งหมายถึง การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน (Strength and Weakness) ขององค์การ รวมทั้งโอกาสและอุปสรรค (Opportunity and Threat) ที่ดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งเรียกย่อๆ ว่า การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) ก่อน ดังนั้นโดยทั่วไปแล้ว การวางแผนกลยุทธ์ จะต้องมีการวิเคราะห์ SWOT ก่อนเสมอ

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2558, น. 7) ได้กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า กระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบร่วมกันของคนในองค์การ เพื่อกำหนดวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การ

การใช้ TOWS Matrix ในการกำหนดกลยุทธ์

TOWS Matrix หรือเรียกว่า SWOT Matrix คือ การนำปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ขององค์การ : SFAS) มาทำการจับคู่กัน (Matching) ระหว่างปัจจัยสำคัญภายนอกองค์การที่เป็นโอกาสและอุปสรรคกับปัจจัยสำคัญภายในองค์การที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน จากนั้นจึงนำทางเลือกกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจดำเนินการตามลำดับและความสำคัญของปัญหาเชิงกลยุทธ์นั้น ๆ โดยวิธีการจัดทำ TOWS Matrix (David, 2010)

ตาราง 2 การกำหนดกลยุทธ์ทางเลือก TOWS Matrix

ปัจจัย	ปัจจัยภายใน FAS	
	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	S1	W1
	S2	W2
	S3	W3
ปัจจัยภายนอก EFAS		
โอกาส (O)	กลยุทธ์ SO (เชิงรุก)	กลยุทธ์ WO (เชิงแก้ไข)
O1	(กำหนดกลยุทธ์จาก “จุดแข็ง”	(กำหนดกลยุทธ์ในการใช้ประโยชน์จาก
O2	ในการสร้างความได้เปรียบใน	“โอกาส” ที่จะนำแนวคิดหรือวิธีการ
O3	การแข่งขันจาก “โอกาส”	ใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไข “จุดอ่อน”)

	ขององค์การ)	ขององค์การ
อุปสรรค (T)	กลยุทธ์ ST (เชิงป้องกัน)	กลยุทธ์ WT (เชิงรับ)
T1	(กำหนดกลยุทธ์จากการใช้	(กำหนดกลยุทธ์ในการลด
T2	“จุดแข็ง” เพื่อเอาชนะหรือ	“จุดอ่อน” และหลีกเลี่ยง
T3	หลีกเลี่ยง “อุปสรรค”	“อุปสรรค” ขององค์การเพื่อ
	ขององค์การ)	พิจารณาทางเลือกหลาย
		ทางเลือก ล่าถอย ตัดทอนหรือการ
		เลิกดำเนินงาน)

การจับคู่ดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์การได้ 4 กลยุทธ์หลัก โดยประกอบไปด้วย 1) กลยุทธ์ SO (SO Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มาจากการจับคู่ระหว่างจุดแข็ง (Strengths) กับโอกาส (Opportunities) ขององค์การ โดยใช้จุดแข็ง เพื่อสร้างความได้เปรียบจากช่องโอกาสในการเอาชนะการแข่งขัน โดยกลยุทธ์ SO นี้ถือเป็นกลยุทธ์ในสถานการณ์ที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของภาคธุรกิจต่าง ๆ เนื่องจากทำให้ภาคธุรกิจสามารถสร้างผลกำไรและการเติบโตขององค์การ รวมถึงการพัฒนาเพิ่มพูนให้องค์กรเข้มแข็งและอยู่รอดภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตได้มากกว่ากลยุทธ์อื่นๆ ด้วยเหตุนี้กลยุทธ์ SO จึงจัดว่าเป็นกลยุทธ์ที่อยู่ในตำแหน่งของการทำธุรกิจในเชิงรุกเนื่องจากทำให้องค์กรสามารถเดินหน้าเข้าสู่เวทีการแข่งขันได้อย่างสง่างาม โดยใช้จุดแข็งที่มีอยู่สร้างข้อได้เปรียบหรือประโยชน์จากโอกาสที่เข้ามาสู่องค์กร 2) กลยุทธ์ WO (WO Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มาจากการจับคู่ระหว่างโอกาส (Opportunities) กับจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อใช้โอกาสที่อยู่ภายนอกมาช่วยปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนขององค์การ เช่น การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพจากภายนอกเข้ามาช่วยการดำเนินงานขององค์การ 3) กลยุทธ์ ST (ST Strategy) เป็นการที่องค์กรอยู่ในสถานะที่มีจุดแข็งสูงแต่มีอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นกลยุทธ์จากการจับคู่ระหว่างจุดแข็ง (Strengths) กับอุปสรรค (Threats) โดยการนำจุดแข็งที่องค์กรมีอยู่มาใช้ในการหลีกเลี่ยงหรือเอาชนะอุปสรรคขององค์การ เช่น การใช้เทคโนโลยี งบประมาณ การบริหารจัดการที่ดีหรือความสามารถด้านการตลาดที่เป็นจุดแข็งขององค์การมาเอาชนะอุปสรรคในการแข่งขัน กลยุทธ์ ST นี้กล่าวได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่เป็นการใช้จุดแข็งขององค์การมาแข่งขันเพื่อเอาชนะอุปสรรค 4) กลยุทธ์ WT (WT Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มาจากการจับคู่ระหว่างจุดอ่อน (Weaknesses) กับอุปสรรค (Threats) เป็นการที่องค์กรตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีจุดอ่อนมาก นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคภายนอกสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งองค์การจะใช้เทคนิควิธีการในการพิจารณาทางเลือกเพื่อลดจุดอ่อนและหลบหลีกอุปสรรคขององค์การลงให้เหลือน้อยที่สุด หรืออาจ

พิจารณาว่ากลยุทธ์หลบเลี่ยง ล่าถอย ตัดทอน หรือการเลิกดำเนินงานหน่วยธุรกิจในที่สุด กลยุทธ์ WT เป็น กลยุทธ์ที่อยู่ในตำแหน่งเชิงรับ เนื่องจากองค์การมีจุดอ่อนมากจึงอยู่ในสภาวะอ่อนแอ และไม่เหมาะกับการดำเนินงานใด ๆ เพิ่มเติมประกอบกับสภาพแวดล้อมขององค์การยังเต็มไปด้วยอุปสรรคจึงจำเป็นต้องอยู่นิ่ง ๆ เพื่อตั้งรับและเฝ้าดูสถานการณ์ (พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, 2561)

สรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์เป็นการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และกำหนดแผนกลยุทธ์ จัดวางทิศทางขององค์กร วางแผนระยะยาว สอดคล้องและเหมาะสมกับโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ภายใต้การประเมินและควบคุม

3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์

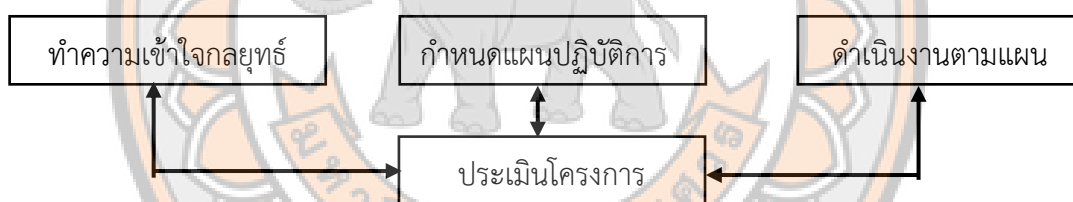
ณัฐนันท์ พิทยะภัทร์ (2557, น. 34) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามกลยุทธ์ไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้างบุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

จันทิมา บุญอนันต์วงศ์ (2558, น. 40) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามกลยุทธ์ไว้ว่า 1) จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานแจ้งให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกคนทราบ 2) การปฏิบัติงานตามแผน 3) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน 4) จัดเตรียมข้อมูลที่เป็นปัจจุบันถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา 5) ระดมความคิดของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการดำเนินตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา 6) จัดประชุมปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน 7) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมฝึกรอบรม 8) จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และ 9) สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด

สุริยา ศรีโกคา (2559) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นกระบวนการนำแผนงาน/โครงการที่ได้สู่ระบบการบริหารจัดการตามขั้นตอน และกำหนดตารางเวลาปฏิบัติการประจำปี มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ โดยผู้บริหารจะเป็นผู้สนับสนุน ให้คำแนะนำสร้างแรงจูงใจอำนวยความสะดวก บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันสร้างความสัมพันธ์ภายในหมู่คณะ

ธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2560) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามกลยุทธ์ไว้ว่า ควรปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนที่สำคัญ สำหรับผู้นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยเฉพาะบุคคลที่ไม่มีส่วนร่วมในขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์ โดยผู้ที่รับผิดชอบในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องศึกษาทำความเข้าใจกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์การเพื่อกำหนดแนวทาง การปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการและปรัชญาขององค์การ 2) กำหนดแผนปฏิบัติการ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมี

ประสิทธิภาพไม่สามารถดำเนินงาน โดยบุคคลเพียงคนเดียวที่รับทราบวิสัยทัศน์แล้วนำไปปฏิบัติ การทำงานเป็นทีมในลักษณะของโครงการเฉพาะที่ร่วมกันวางแผนปฏิบัติเป็นรูปแบบที่นิยมในการนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติ หัวหน้าทีมจะต้องวางแผนโครงการโดยให้ความสำคัญกับงบประมาณ กำลังคนและ ระยะเวลา ที่สำคัญทีมงานจะต้องระดมความคิดในการวางแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายอย่างชัดเจนตลอดจนกำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบความสำเร็จในการนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) ดำเนินงานตามแผน ผู้บริหารโครงการต้องตรวจสอบความพร้อมของโครงการ ดำเนินงานตามขั้นตอนและตรวจสอบผลการดำเนินงาน ตลอดจนถึงต้นตอของสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน เพื่อที่จะได้ตัดสินใจดำเนินงานอย่างทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้หัวหน้าโครงการต้องตรวจสอบ ความแตกต่างระหว่างความต้องการของแผนงานกับสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริงและความสอดคล้อง ระหว่างส่วนประกอบเชิงกลยุทธ์เพื่อให้ดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด 4) ประเมิน โครงการ ผู้บริหารโครงการต้องติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และ ประเมินการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดเพียงใด มีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน อย่างไรเพื่อกำหนดแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพขึ้น



ภาพ 2 ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไม่ได้เกิดขึ้นจากกลยุทธ์ที่ดีหรือเป็นไปโดย อัตโนมัติตามขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนั้นผู้ที่รับผิดชอบในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องให้ความสนใจ กับปัจจัยหลายประการ เช่น การวางแผนปฏิบัติการ ความสอดคล้องและสมดุระหว่างสถานการณ์ กับขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนถึงปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินกลยุทธ์โดยกฎแจ สำคัญในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ได้แก่ แบบจำลอง 7S ของ McKinseys ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ของ ปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยไม่ได้จัดลำดับความสำคัญของปัจจัย ต่าง ๆ เนื่องจากปัจจัยแต่ละตัวจะมีบทบาทสำคัญที่ต่างกันไปในแต่ละองค์การ และแต่ละช่วงเวลา โดยแบบจำลองมีส่วนประกอบ 7 ประการ (ณัฏฐพันธ์ เจริญนันท, 2552) คือ 1) กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทางการดำเนินงานขององค์การที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่กลยุทธ์จะมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและความอยู่รอดของ

องค์การ เพราะว่าองค์การไม่สามารถดำเนินงานแบบวันต่อวันโดยไม่เข้าใจในความต้องการของตนเอง หรือไม่มีเป้าหมายที่แน่นอนและชัดเจน 2) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง ส่วนประกอบที่แสดงความสัมพันธ์ของตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตการควบคุมและการรวบรวมหรือกระจายอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์การ โดยที่กลยุทธ์และโครงสร้างขององค์การจะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและสอดคล้องกัน 3) ระบบ (System) หมายถึง ระเบียบวิธี กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงาน ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์การ โดยที่ระบบจะแสดงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการประสานงานภายในองค์การ ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องและเป็นไปในทิศทางที่เกื้อหนุนกับกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์การ 4) รูปแบบ (Style) หมายถึง ลักษณะของการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารตลอดจนลักษณะการดำเนินงานขององค์การซึ่งเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์และวัฒนธรรมแต่ละองค์การ 5) บุคลากร (Staff) หมายถึง การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะการจัดวางบุคคลให้เหมาะกับงานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกซึ่งช่วยให้องค์การสามารถสร้างความเหมาะสมของบุคคลกับปัจจัยอื่นขององค์การ 6) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะขององค์การ ปัจจุบันองค์การกำลังก้าวเข้าสู่การแข่งขันในสังคมความรู้ ดังนั้นนอกจากองค์การจะต้องดำรงรักษาทักษะสำคัญของตนแล้วยังต้องพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการแข่งขันในอนาคต 7) ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง เป้าหมายสูงสุดที่เป็นปรัชญาหรือความเชื่อพื้นฐานของสมาชิกในองค์การ โดยค่านิยมร่วมจะเป็นหลักพื้นฐานหรือจุดเริ่มต้นของแต่ละระบบโครงการ ปกติก่านิยมร่วมขององค์การจะไม่ได้ถูกกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแต่จะถูกพัฒนา ถ่ายทอดและปลูกฝังอยู่ในหมู่สมาชิก

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ คือ กระบวนการปฏิบัติตามการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยการนำแผนงาน/โครงการที่ได้สู่ระบบการบริหารจัดการตามขั้นตอน และกำหนดตารางเวลาปฏิบัติการประจำปี กำหนดผู้รับผิดชอบ ซึ่งผู้นำองค์การหรือผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุน ให้คำแนะนำ สร้างแรงจูงใจ อำนวยความสะดวก บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

แมคมิลแลน และชูมาร์เคอร์ (McMillan; & Schumacher. 1997, pp.545-546) ได้กล่าวถึงการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติที่กำหนดคุณค่า กำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้องโดยผู้ให้ข้อมูลเชื่อถือได้ ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริง และมีความคงเส้นคงวา แหล่งผู้ให้ข้อมูลต้องมีความเชื่อถือได้โดยให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ต้องใช้วิธีการวิเคราะห์และนำเสนอผลการประเมินที่ถูกต้องไม่ลำเอียงมีความเป็นปรนัย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 11 ประการ ดังนี้

1.1 การระบุวัตถุประสงค์ (Objective Identification) เพื่อให้แผนงานมีการบ่งชี้
อย่างชัดเจน ควรมีการระบุวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ต้องการประเมินไว้อย่างชัดเจน

1.2 การวิเคราะห์บริบท (Context Analysis) บริบทที่อาจมีอิทธิพลต่อสิ่งที่
ต้องการประเมินจะต้องได้รับการตรวจสอบว่ามีรายละเอียดเพียงพอ

1.3 การบรรยายเป้าหมายและวิธีดำเนินการ (Described Purposed and
Procedures) เพื่อความสละสลวยและความชัดเจนต่อการกำกับติดตาม ควรมีการบรรยายเป้าหมาย
และกระบวนการของการประเมินไว้

1.4 แหล่งสารสนเทศที่มีความเชื่อถือได้ (Defensible Information Sources)
ควรบรรยายด้วยรายละเอียดที่เพียงพอของแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน

1.5 การวัดที่มีความตรง (Valid Measurement) เลือกใช้กระบวนการรวบรวม
สารสนเทศที่มีความตรงโดยสามารถวัดสิ่งที่ได้รับการประเมินได้

1.6 การวัดที่มีความเที่ยง (Reliable Measurement) พัฒนาและเลือกใช้
สารสนเทศที่ได้รับความเชื่อถือและมีความเที่ยงที่เพียงพอ

1.7 สารสนเทศที่เป็นระบบ (Systematic Information) การรวบรวม ประเมินผล
และรายงานสารสนเทศในการประเมินผลนั้นต้องผ่านการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ

1.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Analysis of Quantitative Information)
วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้ในการประเมินอย่างมีระบบ เหมาะสมเพื่อให้ผลการประเมิน
มีความเชื่อถือ

1.9 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Analysis of Qualitative Information) วิเคราะห์
ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้ในการประเมินอย่างมีระบบ เหมาะสมเพื่อให้ผลการประเมินมีความเชื่อถือ

1.10 การสรุปผลอย่างสมเหตุสมผล (Justified Conclusions) การประเมินควรมี
การสรุปผลที่สมเหตุสมผลเพื่อให้ผู้นำไปใช้เข้าใจการสรุปผล

1.11 รายงานที่ชัดเจนเป็นปรนัย (Impartial or Objective Reporting) ควรป้องกัน
มิให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเกิดความคลาดเคลื่อนในรายงานการประเมินผล อันเนื่องมาจากความรู้สึก
ส่วนตัวหรือความลำเอียงในส่วนใดๆ ของการประเมิน เพื่อให้รายงานการประเมินสะท้อนถึงข้อค้นพบ
ด้วยความยุติธรรม

2. การประเมินด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นการดำเนินการ
ให้เป็นไปตามข้อบังคับ จริยธรรม กฎหมายและค่านึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบ
จากการประเมินผล มาตรฐานเหล่านี้คือ ข้อตกลงที่เป็นทางการและข้อขัดแย้งที่น่าสนใจซึ่งเปิดเผย
และสาธารณะมีสิทธิรับรู้ได้ตามสิทธิมนุษยชน และควรมีการรายงานด้วยความยุติธรรม ประกอบด้วย
องค์ประกอบ 8 ประการดังนี้

- 2.1 มีเกณฑ์การประเมินที่เป็นทางการ (Formal Obligation)
- 2.2 ในกระบวนการตรวจสอบ สามารถดำเนินการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม (Conflict of interest)
- 2.3 เปิดเผยแพร่ผลการรายงานทั้งหมดอย่างตรงไปตรงมา (Full and Frank Disclosure)
- 2.4 เปิดเผยแพร่การตรวจสอบสู่สาธารณะ (Public's Right to know)
- 2.5 คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน (Right of Human Subject)
- 2.6 คำนึงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Human Interactions)
- 2.7 รายงานการตรวจสอบดำเนินการอย่างเป็นธรรม และมีความสมบูรณ์ของการประเมิน (Balanced Reporting) ควรมีการนำเสนอจุดเด่นและจุดด้อยเพื่อการพัฒนาไว้
- 2.8 มีความรับผิดชอบทางการเงิน (fiscal Responsibility) ผู้ประเมินจะต้องระบุค่าใช้จ่ายและการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งสะท้อนถึงกระบวนการที่ตรวจสอบได้อันเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบเชิงจริยธรรม
3. การประเมินด้านประโยชน์ (Utility Standards) มุ่งเน้นในด้านการประเมินที่ต้องให้ข้อมูลตามที่ใช้ผลการประเมินต้องการ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการได้มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการได้ประกอบด้วย 8 ประการดังนี้
 - 3.1 การระบุผู้นำไปใช้ (Audience Identification) ในการประเมินผลมีความจำเป็นที่จะต้องรับฟังข้อมูลจากผู้นำไปใช้และควรระบุให้ชัดเจนถึงความต้องการของผู้นำไปใช้โดยตรงนั้น ๆ ผู้ใช้ผลการประเมินหรือผู้ที่ให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการระบุไว้หรือได้รับการกำหนดไว้ เพื่อให้สามารถบ่งชี้ความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมินได้นั่นคือ การประเมินต้องระบุผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินได้ครบถ้วนเพื่อให้ผู้ประเมินได้ประโยชน์ที่สมบูรณ์
 - 3.2 ความเชื่อถือได้ของผู้ประเมินผล (Evaluator Credibility) ผู้ที่ดำเนินการประเมินผลต้องเป็นผู้ที่ได้รับการไว้วางใจ (Trustworthy) เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ยอมรับ ควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถ
 - 3.3 ขอบเขตและการเลือกสารสนเทศ (Information Scope and Selection) การเลือกสารสนเทศควรระบุคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินและควรตอบสนองต่อความต้องการของผู้นำไปใช้

3.4 การตีความหมายที่มีคุณค่า (Valuation Interpretation) กระบวนการต่าง ๆ และหลักการเหตุผลที่นำมาใช้ตีความหมายของการประเมินควรอธิบายด้วยความระมัดระวัง เชื่อถือได้เพื่อนำไปสู่คุณค่าของการประเมิน

3.5 ความชัดเจนของการรายงาน (Report Clarity) ควรมีการอธิบายอย่างชัดเจนถึงวัตถุประสงค์การประเมิน บริบทของสิ่งที่ประเมิน วิธีการดำเนินการ และผลการประเมินที่ได้ในรายการการประเมินที่แสดงไว้

3.6 ความทันเวลาของการรายงาน (Report Timeliness) รายการการประเมินควรแสดงข้อค้นพบอย่างทันต่อเหตุการณ์

3.7 การเผยแพร่รายงาน (Report Dissemination) การประเมินควรเผยแพร่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทันเวลา

3.8 ผลกระทบของการประเมิน (Evaluation Impact) ควรแสดงแผนดำเนินการ และรายงานอย่างต่อเนื่องในการประเมินเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการทางความคิดของผู้ใช้ผลการประเมิน

4. การประเมินด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) การประเมินผลจะต้องเป็นจริงประหยัดและมีข้อความที่เหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

4.1 มีวิธีการเป็นไปในทางปฏิบัติ (Practical Procedure) กระบวนการประเมินจะต้องมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ และได้รับสารสนเทศที่เพียงพอ

4.2 มีความเป็นไปได้ทางการเมือง (Political Viability) ควรได้รับการวางแผนและมีการดำเนินการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์กรในการประเมิน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร

4.3 มีประสิทธิผลทางต้นทุน (Cost Effectiveness) การประเมินควรจะมีประสิทธิผลคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2560) ได้กล่าวถึงการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานสำหรับผู้บริหารองค์การในการประเมินผลทางกลยุทธ์อย่างเป็นระบบประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย ตรวจสอบ ประเมินผลและข้อมูลป้อนกลับ จากการดำเนินการตามระบบดังกล่าวจะทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์การว่าสามารถดำเนินการเชิงกลยุทธ์บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ กระบวนการในการควบคุมและกำกับกลยุทธ์ในลักษณะของ Feed forward control และ Concurrent control จะเป็นกระบวนการที่ไม่ยุ่งยากหรือไม่ซับซ้อน มีลักษณะเป็นเพียงการตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องของกลยุทธ์เท่านั้น แต่สำหรับการควบคุมและกำกับกลยุทธ์ในลักษณะของ Feedback Control จะมีขั้นตอนที่ยุ่งยากมากกว่า ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดสิ่งที่จะวัดหรือ

ประเมิน ผู้บริหารจะต้องกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการประเมิน ซึ่งสิ่งที่กำหนดขึ้นมานี้จะต้องสามารถประเมินหรือวัดได้อย่างชัดเจน วัดดูประสงค์ที่ได้จากกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ที่ถูกต้องจะสามารถสะท้อนถึงกลยุทธ์และทิศทางที่แท้จริงขององค์กรได้ ผู้บริหารสามารถกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญขององค์กรเพื่อนำมากำหนดเป็นสิ่งที่วัดหรือประเมินได้ 2) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลส่วนใหญ่จะได้จากรายละเอียดของวัตถุประสงค์ที่ได้มีการกำหนดไว้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ถ้าองค์กรมีกระบวนการและขั้นตอนของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่มีลักษณะเหมาะสมแล้ว มักจะมีการนำวัตถุประสงค์นั้นกลับมาใช้เป็นตัวชี้วัดและมาตรฐานอีกครั้งหนึ่ง 3) การวัดหรือการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะเป็นการสร้างระบบหรือกำหนดวิธีการเพื่อวัดผลการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ในการประเมินควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินให้สอดคล้องต่อความจำเป็นในการควบคุม การประเมินควรกำหนดรูปแบบให้การวัดหรือการประเมินนั้นมาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่แตกต่างกันเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนทุกด้าน 4) การเปรียบผลลัพธ์ที่วัดได้กับมาตรฐานที่กำหนด หากผลการดำเนินงานขององค์กรที่วัดได้สูงกว่าหรือเท่ากับมาตรฐานที่กำหนดก็จะถือว่าเป็นการสิ้นสุดกระบวนการควบคุมและกำกับกลยุทธ์ แต่หากผลการดำเนินงานขององค์กรสูงกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้มาก ผู้บริหารควรพิจารณาว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้มีความถูกต้องเพียงใดและหากผลการดำเนินการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ผู้บริหารจะตรวจสอบว่ามาจากสาเหตุใด ซึ่งอาจกระทำได้โดยการทบทวนแผน ทบทวนกลยุทธ์ ทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ รวมทั้งการตรวจสอบแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อหาสาเหตุและดำเนินการแก้ไข 5) การตรวจสอบเพื่อหาแนวทางการแก้ไข ในการที่ผลลัพธ์ของการดำเนินการขององค์กรต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด องค์กรจำเป็นต้องดำเนินการตรวจสอบเพื่อหาแนวทางแก้ไข ซึ่งอาจพิจารณาจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อประเมินว่าเป็นความผิดพลาดที่ไม่อาจควบคุมได้ ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ให้เหมาะสม พิจารณากระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อประเมินความผิดพลาดที่เกิดขึ้นรวมถึงพิจารณาความเหมาะสมของมาตรฐานที่ใช้วัด

กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้นำเสนอระบบการวัดผลแบบ Objective and Key Results (OKRs) ว่าการบริหารองค์กรแบบเดิมอาจจะไม่สามารถทำให้องค์กรอยู่รอดได้ในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่สำคัญจะต้องทำการปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงเครื่องมือการบริหารใหม่ ๆ ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เครื่องมือการบริหารองค์กรในปัจจุบันที่กำลังได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก ได้แก่ แนวคิดที่เรียกว่า Objective and Key Results หรือ OKRs เป็นแนวคิดที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่งแนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นที่บริษัท Intel และถูกนำมาใช้กับบริษัท Google และมีส่วนช่วยทำให้ Google กลายเป็น

บริษัทที่ประสบความสำเร็จในระดับโลกในปัจจุบัน นอกจาก Google แล้ว OKRs ยังถูกนำไปใช้กับองค์กรหลากหลายประเภทไม่ว่าจะเป็นธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ (Startup) บริษัทเอกชนขนาดเล็ก บริษัทเอกชนขนาดใหญ่และองค์กรที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไรหรือแม้กระทั่งภาครัฐทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สรุปได้ว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ คือ กระบวนการในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นไปตามพันธกิจ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การควบคุมกลยุทธ์จำแนกการดำเนินงานออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐาน การวัดผลการดำเนินงาน การเปรียบเทียบและการประเมินการดำเนินการแก้ไข การควบคุมองค์การแบ่งเป็น 3 ระดับ เพื่อให้บุคลากรในแต่ละระดับมีการควบคุมและติดตามงานอย่างเหมาะสมตั้งแต่ระดับสูงจนถึงระดับบุคคล โดยในทุกระดับจะได้รับการมอบหน้าที่ลงมาเป็นทอด ๆ ซึ่งทุกระดับจะเป็นตัวแทนของระดับที่สูงกว่าโดยจะต้องพิจารณาสร้างระบบหรือกลไกในการควบคุมเพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อวัดผลงานของทุกระดับให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การและของผู้บริหารในระดับสูงกว่ารวมทั้งสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ความหมายของการพัฒนาครู

มีนักวิชาการให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Nadler (1989) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรบุคคลกรให้สามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์การเพื่อช่วยเสริมสร้างความเจริญของทรัพยากรมนุษย์และองค์การในปัจจุบันและอนาคต

Dessler (2000) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่าการพัฒนาครูเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

นิพนธ์ สารชาติ (2550, น. 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่าเป็นกระบวนการส่งเสริมพัฒนาเปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานอย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

วิจิตร ศรีสอ้าน (2550) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่าเป็นการทำงานภายใต้ระบบอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่สอนไม่ตรงคุณวุฒิการศึกษาและครูที่จะต้องเพิ่มเติมเนื้อหาสาระในการสอนมีระบบประเมินผลที่ได้รับการพัฒนาโดยการเพิ่มวุฒิการศึกษาให้พร้อมทั้งการจ่ายค่าตอบแทน นอกจากนี้จะพัฒนาครูที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมโดยร่วมกับมหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางและกระจายศูนย์กลางเหล่านี้ให้อยู่ใกล้ครู

ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน (2551) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่าเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถภาพในการทำงานสูงยิ่งขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงานนั้น ๆ

วิทยากร เชียงกุล (2552) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่าเป็นการพยายามทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวคิดพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองมีบุคลิก อุปนิสัย อารมณ์และทักษะที่จะช่วยให้ครูใช้ชีวิตและการทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ปัจจุบันมีทั้งหนังสือ เว็บไซต์และสถาบันฝึกอบรมแนวจิตวิทยาและแนวทางการบริหารที่เสนอแนะว่าควรทำอย่างไรเพื่อเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ออกมาตอบสนองความต้องการด้านนี้เพิ่มมากขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2551) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ในกระบวนการพัฒนาใช้คำอยู่ 2 คำ คือ การฝึกฝน (Training) กับการศึกษา (Education) ความหมายแรกจะมีความหมายไปในเชิงเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน ส่วนคำว่า การศึกษานั้นมักมุ่งถึงถึงความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ความเข้าใจ มโนทัศน์รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2551) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่าวิธีการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทักษะความชำนาญให้กับครูและให้มีเจตคติในการทำงานที่ดีขึ้น

สรุปว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่สูงยิ่งขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงานนั้น ๆ

ความสำคัญของการพัฒนาครู

มีนักวิชาการให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

บัญญัติ โพธิ์เสนา (2548, น. 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันทั่วทั้งที่ นอกจากจะช่วยให้ตัวเองก้าวหน้า ในการทำงานขึ้นแล้ว ยังทำให้หน่วยงานได้รับผลดีเพิ่มขึ้น และลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกๆ หน่วยงาน

นิเวทย์ บุญโยธา (2550, น. 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญมาก หน่วยงานหรือองค์กรที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอจะทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาครูไม่เพียงแต่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กร

มีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการเตรียมบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, น. 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า ในอันที่จะทำให้ครูในหน่วยงานได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ เนื่องจากครูได้รับการบรรจุแต่งตั้งมา ยังไม่มีความสามารถหรือไม่มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สูงสุดตามที่หน่วยงานต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความสามารถเหมาะสมก่อน

มานิตย์ นาคเมือง (2552, น. 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ว่ามีความสำคัญและจำเป็น เพราะการเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อหาวิชาที่สอนและสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและของครู

สุรพงษ์ แสงสีมูข (2557, น. 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้า ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญ เพราะครู คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการอบรมและพัฒนาผู้เรียน ถ้าครูมีความรู้ ทักษะและมีความชำนาญในการสาขาวิชาชีพ นอกจากจะช่วยให้ประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจทั้งตัวครูและโรงเรียนแล้วย่อมส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาครอบคลุมทุกด้านและทำให้ผู้เรียนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติและสังคมต่อไป

กฎหมายและองค์กรต่างๆ ที่มีสาระบัญญัติที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาครูดังนี้

มาตรา 9(5) แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 บัญญัติว่า ครูสภามีอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2551, น.4)

มาตรา 80 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปี 2550 บัญญัติว่ารัฐต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สถาบันพระปกเกล้า, 2552, น. 50)

มาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2551 บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552, น. 45)

มาตรา 52 หมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 บัญญัติว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) , 2547, น. 31)

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ครูผู้สอนต้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

หลักการพัฒนาครู

มีนักวิชาการกล่าวถึงหลักของการพัฒนาครูไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้
Sikes (1993) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาครูต้องมองให้เข้าใจสิ่งต่อไปนี้

1. ครูคือ บุคคล (Teacher as Person) คนที่มีอาชีพเป็นครูแต่ละคนจะมีประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ประสบการณ์ชีวิตมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของแต่ละคน ซึ่งจะถูกนำมาเข้ามาผสมผสานกับการอบรมในสถาบันฝึกหัดครูการจัดการศึกษาให้แก่ครู แต่ละยุคสมัยก็จะแตกต่างกัน ดังนั้น ความเป็นครูจึงมียุคสมัยเข้ามาเกี่ยวข้อง Sikes (1993) กล่าวว่า ผลการวิจัยสะท้อนว่าครูที่มีอายุใกล้เคียงกันจะมีประสบการณ์ การรับรู้ เจตคติ ความพึงพอใจ ความซับซ้อนใจ ความตระหนัก แรงจูงใจ ฯลฯ คล้ายคลึงกัน แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันบ้างตามลักษณะของโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน วิชาที่สอน ระบบบริหาร โรงเรียน สิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อความเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกทั้งทางบวกและทางลบ

2. จุดหมายและเป้าหมายของครู (Teachers' Aims and Purposes) จุดหมาย และเป้าหมายของคนมีอิทธิพลต่อการรับรู้และพฤติกรรม การปฏิบัติงานของคน (Sikes, 1993) ครูคนที่ตั้งเป้าหมายให้นักเรียนผ่านการสอบกับครูที่มองว่า ตนเอง คือ ท่อความรู้ ครูที่มองว่าตนเอง คือ ผู้สอนให้นักเรียนอยู่ในสังคมและครูที่มองว่า การสอนเป็นอาชีพหนึ่ง จะมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งแม้ว่าจะหาจุดลงตัวได้ยาก แต่ครูจะทำงานตามแบบที่ตนเองคิด เป็นครูอย่างที่ตนเอง

ต้องการเป็น โดยไม่สนใจว่าค่านิยม ของตนจะถูกหรือผิด เมื่อได้รับการพัฒนา ครูจะไม่สามารถเป็น อย่างที่เคยเป็น ทำอย่างที่เคยทำได้ สิ่งที่เกิดขึ้นอาจเกิดทั้งด้านบวกหรือลบ

3. บริบทของงานและเงื่อนไข (Work Context and Condition) ครูส่วนใหญ่คิดว่าบริบท ของงานและเงื่อนไขต่างๆ ที่ตนเองกำลังเผชิญหน้าอยู่ ไม่ดีพอ เกือบทุกคนจะกล่าวเหมือนกันว่าถ้าสิ่ง ต่าง ๆ พร้อมมากกว่านี้จะทำงานได้ดีกว่านี้ ซึ่ง OECD (1991 as cited in Sikes, 1993) ก็มี ความเห็นคล้ายกันว่า แม้ว่า ครูคือ ปัจจัยหลัก ของคุณภาพการศึกษา แต่สิ่งที่ครูทำนั้นก็มีข้อจำกัด โดยหลักสูตร การจัดองค์กรและบริบท ทางสังคมที่อยู่แวดล้อมครู ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องต้องทำความเข้าใจ การทำงานของครูโดยไม่ลืมว่า มันขึ้นอยู่กับความมั่นคงยั่งยืนของขวัญกำลังใจ แรงจูงใจและโอกาสที่ จะได้ทำสิ่งที่ต้องการของ ครูความพึงพอใจของครูที่มีต่อบริบทของงาน และเงื่อนไขดังกล่าวมีผลทั้ง ทางบวกและลบ กล่าวคือ อาจช่วยให้ครูทำงานได้มากขึ้น คุณภาพดีขึ้นหรืออาจทำให้ไม่สนใจต่อ การพัฒนา

4. วัฒนธรรมการทำงาน (Work Culture) สถานศึกษาแต่ละแห่งมีการพัฒนาวัฒนธรรม ของครูจากความเชื่อ ค่านิยม คุณลักษณะของบุคลากร นักเรียนและชุมชน ซึ่งผสมผสานกับ กฎระเบียบและบรรทัดฐาน จนเกิดเป็นที่มาของคำว่าที่นี่เราทำอย่างนี้ ซึ่งแต่ละสถานศึกษาจะ แตกต่างกันไปบุคคลสำคัญที่มีบทบาทสูงในวัฒนธรรมของโรงเรียน คือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะ สะท้อนความคิดความต้องการออกมาผ่านทางยุทธศาสตร์การบริหารที่ใช้กลุ่มคนที่ผู้บริหารส่งเสริม วิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ หรือโครงการที่ผู้บริหารให้ความสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก อาจถึงขั้นทำลายความเชื่อหรือค่านิยมของครูในโรงเรียนผลที่เกิดขึ้น อาจทำให้ครูรู้สึกสับสน แปรกแยก ขาดความมั่นใจ ทุกข์ใจและลดความรับผิดชอบจนกว่าจะรับได้ ถึงความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ก็จะค่อย ๆ สร้างกิจวัตรประจำวันใหม่ประมวลสิ่งที่จะเป็นความเชื่อ ความหวัง และค่านิยมใหม่ โดยผ่านกระบวนการผสมผสานวัฒนธรรมเดิมกับวัฒนธรรมใหม่ ซึ่งจะต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) กำหนดว่าครูซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางการเรียน การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมี ใบประกอบวิชาชีพครู ซึ่งใบอนุญาตมีอายุ 5 ปี ผู้ถือใบประกอบวิชาชีพนอกจากจะต้องมีวุฒิขั้นต่ำ ปฏิญญาตรีแล้วจะต้องมีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการพัฒนาตนเองหรือมี กิจกรรมการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้การบริหาร จัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการหน่วยงาน รวมทั้งกิจกรรมที่ก่อประโยชน์ต่อการศึกษาโดยรวม ไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรมภายในเวลา 5 ปี โดยเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ออกใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาจนถึงปัจจุบันและกิจกรรมจะต้องไม่ซ้ำกันทั้ง 3 กิจกรรม ดังรายการกิจกรรม การพัฒนาต่อไปนี้

1. การเข้ารับการศึกษามีวุฒิเพิ่มขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
2. การเข้าอบรมและได้รับวุฒิบัตรแสดงความชำนาญการในการประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา
3. การผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
4. การผ่านการประเมินหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น
5. การเป็นวิทยากรในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา
6. การเขียนตำรา บทความหรือผลงานทางวิชาการในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา

7. การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา
8. การทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และจัดการศึกษา
9. การได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลของคุรุสภาหรือของหน่วยงานทางการศึกษาอื่น
10. การเข้าฟังบรรยาย อภิปราย ประชุมปฏิบัติการ ประชุมสัมมนาหรืออื่นๆ โดยมี การลงทะเบียนและแสดงหลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว

11. การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
12. การจัดทำผลงานหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา

ชาญชัย อาจินสมมาตร (2551) ได้กล่าวว่าการพัฒนาตนเองของครูเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพที่สูงกว่า ดังนี้

1. ครูต้องสามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมาและท้าทายกับสิ่งภายนอกได้อย่างเหมาะสม
2. ครูที่มีการพัฒนาตนเองควรรับรู้ความท้าทายในตัวเองตลอดเวลา
3. ครูที่มีการพัฒนาตนเองเป็นคนที่มีการริเริ่มด้วยตนเอง แรงจูงใจเกิดขึ้นจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของตนเองและทำให้บรรลุผลความสำเร็จด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา
4. ครูต้องมีการเรียนรู้ มีการหยังเชิงอย่างสร้างสรรค์และเต็มใจ
5. ครูต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่ผ่านไปสู่ศักยภาพใหม่
6. ครูต้องการคำแนะนำและการสนับสนุนจากนักพัฒนาที่มีวุฒิภาวะมากกว่า

ประภาพรณ เอี่ยมสุภชาติ (2551) กล่าวว่าโปรแกรมการพัฒนาครูในลักษณะการอบรมหรือสัมมนาในช่วงเวลาสั้น ๆ 1 หรือ 2 วัน ด้วยการฟังบรรยายหรือชมการสาธิตของผู้เชี่ยวชาญและมีการติดตามผล เป็นวิธีการที่ได้ผลน้อยต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครูและได้เสนอว่าการจัดสรรเวลาและเปิดโอกาสให้ครูได้วางแผน ได้คิดไตร่ตรองทบทวนและให้ผลก่อนกลับเกี่ยวกับความสำเร็จและ

ความล้มเหลวในการปฏิบัติการสอนของตนต่อกลุ่ม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนวิธีการใหม่ที่ดีและเหมาะสมในการแก้ปัญหาตลอดจนวิธีการใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น การพัฒนาครูที่ครุมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางแผนและนำไปสู่การปฏิบัติจะส่งผลให้ครูบูรณาการเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ครูได้รับในกระบวนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาครูไว้ว่าสามารถทำได้โดยการฝึกอบรมตามหลักวิชาการ การลงมือปฏิบัติจริง การบรรยายในชั้นเรียน การลงมือปฏิบัติงานจริง การเข้าอบรมเพิ่มเติม การฝึกจำลองเหตุการณ์และใช้วิธีการอื่น ๆ และการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์อยู่เสมอ สำหรับการดำเนินการพัฒนาตนเองของครูเป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ควรดำเนินการ ดังนี้

1. การหาความรู้เพิ่มเติม อาจกระทำได้โดยการอ่านหนังสือเป็นประจำและอย่างต่อเนื่อง หรือการเข้าร่วมประชุมหรือการเข้าฝึกอบรม การสอนหนังสือหรือการบรรยายต่างๆ การร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนหรือโรงเรียน การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงาน การลาศึกษาต่อในวิชาที่เกี่ยวข้อง การพบปะเยี่ยมบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ การค้นคว้าหรือวิจัยและการศึกษาดูงาน เป็นต้น
2. การเพิ่มความสามารถประสบการณ์อาจทำได้โดยการลงมือปฏิบัติ การฝึกฝนโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน การอ่าน ฟังและถามจากเอกสารหรือผู้ทรงคุณวุฒิ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เป็นต้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 33-34) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาครูไว้ว่า หลักการพัฒนาโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคคล ความครอบคลุม ความต่อเนื่อง การขจัดความด้อยและความมั่นคงถาวร จากหลักการดังกล่าวนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครูหรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู หมายความว่า ในการพัฒนาครูนั้นจะต้องเน้นไปที่การพัฒนาตนของครูแต่ละคนเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่ เมื่อครูมีความเจริญองงาม มีความสมบูรณ์อย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด
2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายความว่า จะต้องพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการบริหารที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมือง รวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน เป็นต้น

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า ไม่ว่าบุคคลที่เป็นครูนี้นั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนในระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ บุคคลอื่นจะให้ความเคารพยกย่องในความรู้ ความชำนาญของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้า ความสามารถของบุคคลจะสัมพันธ์กับความเข้าใจในงานที่กำลังปฏิบัติ และที่สำคัญยิ่ง คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพย่อมเป็นบุคคลที่มีคุณค่า และควรให้การสนับสนุนเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญต่อไป

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความดีหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยทั่วไป เช่น ความบกพร่องทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม ความเชื่อซาในการทำงาน ความไม่กระตือรือร้นต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการขาดเทคนิควิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร และความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู หมายความว่า การจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อการพัฒนาครูนี้นั้น นอกจากจะได้กระทำให้ครอบคลุมตามหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะต้องกระทำเพื่อให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพมีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

สรุปว่าหลักการพัฒนาครูต้องพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ข้อมูลข่าวสาร รู้จักวินิจฉัยตนเองตามความเป็นจริงก่อนเพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง พร้อมยอมรับการปรับเปลี่ยนตนเองให้เห็นคุณค่าในตนเอง พยายามสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองอยู่เสมอ แสวงหาความรู้ใหม่และสะสมประสบการณ์ในการทำงานเพื่อสร้างพลังในตนเองให้สามารถเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

สมรรถนะวิชาชีพครู

การพัฒนาครูเพื่อให้สามารถมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านในการนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูไว้หลากหลาย ดังนี้

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2553, น. 25) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะครูว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป

สุนันท์ สังข์อ่อน และคณะ (2544, น. 53) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะครูว่า หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งความสามารถ ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและเจตคติหรือพฤติกรรมที่สามารถวัดและประเมินค่าได้

มาลีดา อินทรีมีศักดิ์ (2541, p.12) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะครูว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม

Kabilan (2004, p.51) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะครูว่า หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานครูซึ่งต้องอาศัย ทักษะความรู้ในการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ(Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 24-38) กำหนดสมรรถนะครูเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนางานและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทของการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีวินัยและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกาย สุขภาพจิตผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสังเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะวิชาชีพครูไทย ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) 6 สมรรถนะ ที่กล่าวมานั้นเป็นปัจจัยสำคัญของการนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท (Context) และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5 ตัวบ่งชี้ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบข่ายของสมรรถนะครู

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของสมรรถนะครูในการพัฒนาเป็นกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามกรอบสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) สำหรับใช้ในการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีรายละเอียด ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

ตาราง 3 ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม สอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน 3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ 4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน
4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

กลยุทธ์ของการพัฒนาครู

Certo (2549) กล่าวถึงกลยุทธ์ในการพัฒนาครูไว้ว่า การวางแผนการพัฒนาครูซึ่งต้องใช้เวลาและงบประมาณที่อยู่บนความไว้วางใจและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การวิเคราะห์พิจารณาและออกแบบการทำงานวิธีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงาน เช่น การตอบแทน การตั้งใจและสิ่งกระตุ้นทางการเงิน และการควบคุมการดำเนินงานตามที่ได้วางแผนไว้ให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด เป็นต้น

Senger, & Folkman (2548) กล่าวถึงกลยุทธ์ในการพัฒนาครูไว้ว่า การกำหนดความคาดหวังที่สูงโดยผู้บริหารสถานศึกษาทำดีที่สุด ครูจะได้รับผลประโยชน์นั้นด้วย การสร้างเครื่องมือติดตามดูประสิทธิภาพครูโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าไปมีส่วนในการจัดการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ให้ครู เป็นการให้ความรู้และสร้างความเชื่อถือในการจัดการเรียนรู้ทำให้การพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการทำงานที่ต่อเนื่องและเมื่อผลลัพธ์เกิดประสิทธิภาพผลควรแจ้งให้ครูทราบอย่างทั่วถึงและร่วมฉลองความสำเร็จนั้นกันทุกคน

บุตรี จารุโรจน์ (2549) กล่าวถึงกลยุทธ์ในการพัฒนาครูไว้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันที่มีต่องาน ทักษะคิดความสามารถ และการมีส่วนร่วมของครูทุกคน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ 2557 ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

1.2 มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสารอย่างน้อย 1 ภาษา

1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจและแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (Incentives and Rewarding System)

2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานคุณวุฒิ

2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจได้รับการจูงใจในการพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอนอย่างมืออาชีพ เป็นเชิงประจักษ์ และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

3. การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional Ethics)

3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ที่มุ่งพัฒนาการศึกษาของชาติ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือนักเรียน
สรุปว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาครู คือ การวางแผนการดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและครูได้รับผลประโยชน์นั้นด้วย

แนวทางการพัฒนาครู

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แฉ่งชั้น (2551) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูไว้ว่า แนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทยมีดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในวิชาชีพ
2. การสรรหาผู้มีความสามารถเรียนครู และออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
3. การพัฒนาสถาบันผลิตครู ทั้งในด้านหลักสูตรผลิตครูแนวใหม่ การเรียนการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
4. การพัฒนาครูประจำการโดยการให้การอบรม การให้ทุนการศึกษาต่อ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การสร้างขวัญกำลังใจและเครือข่ายการพัฒนา
5. การพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพครู

นอกจากนี้ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แฉ่งชั้น (2551) ยังได้สรุปแนวทางการพัฒนาครูของต่างประเทศ ดังนี้ ยกมาเป็นแบบอย่าง 3 ประเทศ

แนวทางการพัฒนาครูของประเทศแคนาดา ได้ดังนี้

1. ใช้โครงการพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา
2. ใช้วิธีการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย ทั้งในรูปแบบการสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อได้ การจัดหลักสูตรระยะสั้น

3. มีการยกระดับอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง
4. มีการติดตาม และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู
5. มีสถาบันควบคุมดูแลมาตรฐานทางวิชาชีพครูอย่างใกล้ชิด
6. มีระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่ครูทั้งแบบรายบุคคล และแบบโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาครูของประเทศญี่ปุ่น ได้ดังนี้

1. มีความเข้มงวดในการสรรหาผู้มาเรียนครู
2. ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูภายใต้กำกับของสภาการศึกษาจังหวัด
3. มีระบบการเพิ่มเงินเดือน และรางวัลสำหรับครูดี

4. พัฒนาหลักสูตรฝึกหัดครูให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทชุมชน
5. ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
6. ใช้วิธีการเรียกว่า Lesson Study โดยครูร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ
7. ทุกท้องถิ่นจะจัดอบรมครูบรรจุใหม่ โดยครูผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาและผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ และมีระบบครูพี่เลี้ยง

8. ครูประจำการแต่ละคนจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกระยะ 5 ปี

แนวทางการพัฒนาครูของประเทศเวียดนาม ได้ดังนี้

1. กำหนดเป็นนโยบายหลักของรัฐในการพัฒนาครู เพื่อสร้าง และจูงใจให้มีคนเก่ง คนดี เข้ามาเป็นครู โดยหาทางเพิ่มรายได้ และมาตรการเสริมต่างๆ รวมทั้งการเลื่อนขั้นด้วยการฝึกอบรม และเพิ่มทักษะใหม่ๆ ให้กับครูอย่างกว้างขวาง และจัดให้มีการประกันคุณภาพครูด้านต่างๆ

2. ปรับระบบการผลิตครู เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยรวมหน่วยงานการผลิตครูภายใต้หน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและผลิตครูให้เพียงพอกับความต้องการครูในประเทศ

3. ปรับบทบาทของคณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติ ให้มีทั้งหน้าที่ในการผลิตครูและฝึกอบรมครู

4. สร้างระบบจูงใจให้คนดี คนเก่งเข้ามาเป็นครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูสู่มืออาชีพ ดังนี้

1. การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อให้ครูเกิดความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพครู การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร รักและเมตตาศิษย์ ยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

2. การเสริมสร้างการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการ โดยพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ สร้างทักษะการบูรณาการ ซึ่งครอบคลุมงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผล การจัดแหล่งเรียนรู้ และการวิจัย

3. การพัฒนานวัตกรรม เทคนิควิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นสื่อ ICT โดยการส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรม/สื่อในการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาวิจัย การพัฒนาวิธีการสร้างสื่อที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ ICT ที่สอดคล้อง และตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน

4. พัฒนาครูให้มีจิตวิทยาในการช่วยเหลือพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติ และศักยภาพโดยพัฒนาให้ครูรู้ และเข้าใจธรรมชาติ ความต้องการ และการพัฒนาการตามวัย ค้นพบความสามารถพิเศษของเด็กแต่ละคน และสามารถจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กพิเศษเรียนร่วมได้

5. เพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อสื่อสาร การค้นคว้า และพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู โดยให้ตระหนักถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน และสาขาวิชา สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

พญทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556, น. 70) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครู ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการผลิตครูใหม่ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์

1.1 ปฏิรูประบบการผลิตครูใหม่ เร่งรัดการจัดระบบผลิตครูใหม่ที่มีลักษณะเชิงรุก สามารถผลิตครูตามความต้องการของครูในอนาคต (Future Teacher Demand) ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542

1.2 ปฏิรูปกระบวนการผลิตครูใหม่ โดยเร่งรัดการออกแบบกระบวนการผลิตครูใหม่ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เน้นฐานความรู้และการวิจัย

1.3 ปฏิรูปกระบวนการสรรหาครูใหม่เชิงรุก โดยเร่งรัดการเพิ่มขีดความสามารถของระบบและกระบวนการผลิตครูใหม่ให้มีความสามารถในการแข่งขันเชิงรุกกับศาสตร์และวิชาอื่นเพื่อดึงดูดคนเก่ง คนดี และมีจิตวิญญาณความเป็นครูให้มาเป็นครู

2. ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์

2.1 ปฏิรูประบบการพัฒนาครู เร่งรัดการจัดระบบการพัฒนาครูตามความต้องการของวิชาชีพในอนาคต โดยเน้นกระบวนการสนับสนุนและพัฒนาครูในปีแรกที่ประจำการที่เรียกว่า Induction ตามด้วยเกณฑ์การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบให้สัมพันธ์กับเกณฑ์เกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.2 ปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครูประจำการ โดยมุ่งออกแบบหรือพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่เน้นผลลัพธ์(Outcome)

2.3 ปฏิรูปการส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติครู โดยเร่งรัดการออกแบบและพัฒนาระบบการส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติครู เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มารุต พัฒนาผล (2557, น. 591) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูไว้ว่า มีความหลากหลายตามความต้องการของครูและบริบทของสถานศึกษา เช่น การใช้สุนทรียสนทนาแบบไม่เป็นทางการ การจัดเป็นรายวิชาและการปฏิบัติการ การศึกษาจากเอกสารการประชุมสัมมนาทางการศึกษาการเป็นเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น โดยปัจจุบันได้มีนวัตกรรมการพัฒนาครูที่เรียกว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งได้มีการนำมาใช้พัฒนาครูในด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล (2557, น. 284 - 296) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูไว้ว่าแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรมุ่งเน้นการบูรณาการเข้าไปกับ

งานประจำ กล่าวคือ เป็นการพัฒนารูปแบบพื้นฐานของการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ประจำวันที่ ออกแบบให้ครูได้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับการทำหน้าที่ปกติในลักษณะที่เป็นวงจรการพัฒนา (Development Cycle) โดยให้ครูมองไปที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ แล้วประยุกต์ใช้ แนวคิดทฤษฎีตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของตนเอง นอกจากนี้การ จัดให้มีผู้ฝึกสอน (Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) ยังช่วยทำให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากกว่าการให้ครูพัฒนาตนเองโดยลำพัง และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้การสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้ นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ผ่านมายังพบว่าการจัดการความรู้และการเสริมพลังยังเป็นกลไก สนับสนุนการใช้วิธีการพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้น ซึ่งกระบวนการพัฒนาครูนั้นควรให้ความสำคัญกับ กระบวนการเรียนรู้ของครูในการที่จะพัฒนาคุณภาพงานเป็นสำคัญ และการพัฒนาครูยังต้องมีความ ต่อเนื่องไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานประจำของครู ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การปฏิบัติจริง การ ให้ผลย้อนกลับ การติดตามซึ่งการพัฒนาครูที่ได้นั้นควรให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้จริงกับ ผู้เรียนด้วย และกระตุ้นให้ครูเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในกระบวนการพัฒนานั้น พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างเป็นระบบ

พิณสุตา สิริธรรังศรี (2557, น. 24 - 25) ได้สรุปแนวทางการยกระดับคุณภาพครูที่สอดคล้อง กับ Spec ครูไทยในศตวรรษที่ 21 ว่าจะพัฒนาไปในทิศทางใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ได้ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้นแบบหรือการสร้างระบบครูCoach ให้ครูเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน ระหว่างครูผู้มีประสบการณ์กับเพื่อนครูในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล ตลอดจนการมีระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาหารือ (Coaching & Mentoring) กับครูที่ยังขาด ประสบการณ์ มีการสร้างเครือข่ายที่สามารถประสานความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหารผู้ปกครอง และนักเรียนได้ รวมทั้งมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งทางวิชาชีพ

2. การผสมผสานกระบวนการวัดผลเข้ากับกระบวนการสอนให้ยืดหยุ่นหลากหลายใช้ได้ ในหลายสถานการณ์ มีการสร้างแหล่งการเรียนรู้หลากหลาย โดยมีการบูรณาการสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะและกระบวนการคิดที่ตักตัก ตลอดจนมีทักษะในการนำเสนอผลงานได้ เพื่อให้เกิดห้องเรียนแห่งการเรียนรู้ (Thinking Classroom)

3. การจัดการความรู้ของครูจะต้องมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง เปรียบเสมือนการจัดการเรียนการสอน ที่ครูจะต้องสามารถปรับบทบาทของตนเองได้หลากหลายเพื่อให้ เข้ากับบริบทของเหตุการณ์นั้น โดยจะต้องมีความอดทนต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนครูด้วยกันและ สุดท้ายผู้เรียนที่จะต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนว่าอยู่ในลักษณะแบบใด พยายามที่จะปรับตัวครู

ก่อนที่จะปรับเด็กเข้าหาครูเป็นเรื่องยากที่จะประสบความสำเร็จได้ทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนขาดตอนได้

4. ปรับโฉมหน้าขององค์กร โดยที่ครูจะต้องทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และหน่วยงานที่มีหน้าที่ผลิตครูจะต้องมีการทบทวนบทบาทของตนในด้านการกระบวนการใดที่มีปัญหาต้องดำเนินการแก้ไขที่จุดของปัญหาไม่ใช่แก้ที่ปลายเหตุ โดยเน้นครูให้เป็น Teacher Learner ให้มาก

5. การสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดพลังที่จะพัฒนาตนเอง หรือปรับปรุงกระบวนการทัศน์ของตนเองให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ โดยเน้นกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มากขึ้น

ธงชัย คำปวง (2561, น. 45) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูในสถานศึกษา มีหลายวิธีขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือผู้บริหารที่จะต้องเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบายของหน่วยงานและให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา

กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561, น. 28) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง สามารถปรับเปลี่ยนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของครู โดยมีกิจกรรมการพัฒนาครูที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม/สัมมนา การเรียนรู้ทางไกล การปฏิบัติงานในสภาพจริง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน การจัดการเรียนรู้เป็นชุดวิชา เป็นต้น รวมทั้งศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ควรมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอว่าครูได้นำความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้สูงกว่าเดิมหรือไม่

คาสเต็ตเตอร์ (Castetter, 1992, pp.224-241) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาครูไว้ 4 ขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้ คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ในการพัฒนาบุคลากร หรือหาปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากร การสำรวจความต้องการบุคลากรนั้น ชีรวิทย์ ประทุมทรัพย์ (2539, น. 63) ได้เสนอแนะว่า องค์กรพึงกระทำเป็นระยะเพื่อทราบระดับความต้องการว่าสูงพอนำไปทำโปรแกรมขึ้นหรือไม่ ที่น่าสนใจคือบุคลากรได้ร่วมในการพัฒนาบุคลากรอยู่ด้วย ซึ่งแนวโน้มจะเกิดความพึงพอใจสูงและมีระดับขวัญกำลังใจสูงในการปฏิบัติงานตามมาด้วย

2. การวางแผนการพัฒนาครู กิจกรรมที่ต้องกำหนดในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอยู่หลายประการ เช่น จะจัดโปรแกรมอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร เรื่องอะไรควรอยู่ในการวางแผนระยะยาว อะไรเป็นสิ่งที่ต้องรีบทำ สิ่งนี้อาจจะเกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามแผนที่มื่อไรบ้าง ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นจะมีวิธีการขจัดปัญหานั้นอย่างไร ตลอดจนการวางแผนในด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหาร การพัฒนาบุคลากรกำหนดตัวบุคลากรที่จะรับผิดชอบการวางแผนในการพัฒนาบุคคลนั้นโดยทั่วไปจะดำเนินการ ดังนี้

2.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดว่าจะพัฒนากำลังคนโดยวิธีการใดบ้างเพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงานโดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น การฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์การ

2.2 การวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคคล ในแต่ละวิธีหรือในแต่ละเรื่องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอนในการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร

2.3 กำหนดผู้รับผิดชอบว่ามีผู้ได้รับผิดชอบงานใดอย่างไร

2.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายว่า ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่องหรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าไร

2.5 กำหนดระบบ วิธีการติดตาม และประเมินผล ในการพัฒนาบุคคลว่าจะติดตามผล และประเมินผลอย่างไร

2.6 จัดทำโครงการและเสนอผลมีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

3. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคู เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคคลตามที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลา หรือปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด

4. การประเมินผลการพัฒนาคู ตามแผนที่กำหนดไว้ว่าได้ดำเนินการไปตามแผนงานวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหนการติดตามและประเมินผลงานนั้น อาจดำเนินการได้เป็น 3 ระยะ คือ

4.1 การติดตามและประเมินผล ในระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4.2 ประเมินผล หลังจากการเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากร หรือหลังจากสิ้นสุดโครงการ

4.3 การติดตาม และประเมินผล ภายหลังจากที่บุคคลนั้นเสร็จสิ้นจากการกลับไปปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง เพื่อจะได้ทราบว่าผู้นั้นได้นำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ประโยชน์แก่เขาอย่างไรบ้าง

Kortecamp, & Croninger (2005, p.75) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาคู ดังนี้

1. กำหนดแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนา 3 ระดับ คือ ระดับชาติระดับโรงเรียนและระดับบุคคล

2. จัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา

3. เปิดโอกาสให้สถาบันต่าง ๆ จัดการฝึกอบรมครูตามนโยบายที่ชาติต้องการ โดยมีหน่วยงานที่แต่งตั้งขึ้นเป็นผู้ตรวจสอบการฝึกอบรมให้มีแนวทางสอดคล้องกัน

4. มีโครงการเร่งรัดพัฒนาคูผู้นำรุ่นใหม่ (A Fast Track for Teachers) เพื่อมุ่งใจผู้มีความสามารถและผู้ประสบความสำเร็จในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ให้มาเป็นครู

5. มีระบบการให้รางวัลครูทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน

DeMonte (2013, pp.7 - 8) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรมุ่งเน้นการบูรณาการเข้าไปกับงานประจำ (Job embedded) กล่าวคือ เป็นการพัฒนาครูบนพื้นฐานของการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ประจำวันที่ออกแบบให้ครูได้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับการทำหน้าที่ปกติ ในลักษณะที่เป็นวงจรการพัฒนา (Development cycle) โดยให้ครูมองไปที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ แล้วประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของตนเอง นอกจากนี้การจัดให้มีผู้ฝึกสอน (Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) ยังช่วยทำให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้ครูพัฒนาตนเองโดยลำพัง และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้การสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพนั้น ควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูตามความต้องการและบริบทของสถานศึกษา บูรณาการเข้ากับงานประจำ เพื่อเป็นการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการปฏิบัติ และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

วิธีการพัฒนาครู

มีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูไว้ ดังนี้ Spark, & Loucks- Horsley (1989; Drago-Severson, 2004) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาเอาไว้ 7 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม (Training Model) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมาจนถือเป็นปกติที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ซึ่งการฝึกอบรมนี้อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น
2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation/Assessment Model) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเราอาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตัวอย่างเทคนิคที่ใช้ อาจเป็น Peer Coaching หรือ Clinical Supervision เป็นต้น
3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development/Improvement Process Model) เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ ๆ ทักษะใหม่ ๆ จะทำให้ผู้ที่ให้เข้ามามีส่วนร่วมนั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติมมีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วมและผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้น ๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Groups Model) ในกรณีที่โรงเรียนต้องการหาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่ายโดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นหลายประเด็นจะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ อาจจะมีกลุ่มละ 4-6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในส่วนของกลุ่มนั้นในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษาวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูลก่อให้เกิดการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งก็ถือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Inquiry/Action Research Model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานซึ่งอาจจะทำได้ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มหรือระดับโรงเรียนและสามารถกระทำได้หลายวิธีการแต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ 2) รวบรวมจัดกระทำและแปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ และ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Activities Model) โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองแล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จเป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าบุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุดสามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างไรก็ตามรูปแบบนี้อาจมีจุดอ่อนที่อาจจะขาดการมีส่วนร่วมหรือการแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นดังนั้นจึงควรออกแบบให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นด้วย

7. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่าโดยให้มีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพการสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่การสังเกตการณ์ทำงานและการใช้เทคนิคเพื่อการปรับปรุง

Nadler (1989) เสนอว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 2 วิธีคือ

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การศึกษา (Education)

Fullen & Hargreaves (1992) เสนอว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาบุคคล (Individual Development) สามารถกระทำได้โดย

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

Casstetter, & Young (2000) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากร (Program Methods) ประกอบไปด้วยหลายวิธี ประกอบด้วย 3 วิธีการหลัก คือ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การอบรม 3) การศึกษาต่อ วิธีการพัฒนาอาจจัดทำทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล การเลือกวิธีการพัฒนาขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ คือ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม ค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ส่วนวิธีการย่อยในการพัฒนาที่เลือกใช้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การพัฒนาประเภท ประโยชน์ความเหมาะสม วิธีการพัฒนาทักษะการฝึกอบรม เรียงลำดับการปฏิสัมพันธ์จากน้อยไปมาก คือ การใช้ สถานการณ์จำลอง การใช้ ตัวแบบ การแสดงบทบาทสมมติกรณีศึกษาการบรรยาย การอภิปราย การสัมมนาและการระดมสมองรูปแบบที่ใช้ในการพัฒนา มี 2 ลักษณะ

1. On-The-Job Training เป็นวิธีการพัฒนาในขณะปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาลักษณะนี้ มี 5 วิธีคือ

1.1 การสอนงาน (Coaching) เน้นการเรียนรู้ ด้วยการปฏิบัติภายใต้การดูแลช่วยเหลือของผู้มีประสบการณ์มากกว่าการให้แก้ปัญหาด้วยตัวเอง หาวิธีแก้ปัญหาให้โอกาสเป็นผู้นำให้เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้บริหารระดับสูง

1.2 มอบหมายงาน (Understudy of “Assistant to”) เป็นวิธีการให้ช่วยทำงานเป็นโครงการ ผู้สอนงานจะเลือกกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ทางการปฏิบัติงาน ความสามารถในการจัดการงานการพัฒนาคุณสมบัติด้านคุณภาพ เน้นการเป็นหัวหน้างาน การให้คำแนะนำ การสั่งการ

1.3 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้หมุนเวียนปฏิบัติงานในหน่วยต่างๆ เพื่อรอบรู้ในงาน มีประสบการณ์การบริหารงานซึ่งจะช่วยให้บริหารงานระดับสูงได้

1.4 การผสมผสานระหว่างการสอนงานและการหมุนเวียนปฏิบัติงาน (Management Apprenticeship) ให้ผู้รับการพัฒนาศึกษาปฏิบัติงานกับหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำต่างกัน หัวหน้างานให้คำแนะนำพิจารณาผู้รับการพัฒนาคือหัวหน้างานส่วนใดต้องมีภาวะผู้นำใด จัดโปรแกรมเฉพาะนั้นเจาะลึกลักษณะเฉพาะผู้บริหาร

1.5 การพัฒนาหลากหลาย (Multiple Management) โดยให้ผู้รับการพัฒนาคำนวณหนึ่งเสนอความคิดเห็นการบริหารงานของหน่วยงานไปยังระดับสูง ถ้าได้รับความเห็นชอบก็นำสู่การปฏิบัติถ้าไม่ได้รับความเห็นชอบต้องชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 10 วัน ถ้าหาข้อยุติไม่ได้ก็จะไม่ได้เสนอกลับไปอีก หลังจากทำหน้าที่ระยะหนึ่งจะมีการประเมินการปฏิบัติงาน โดยผู้รับการพัฒนาระเมินกันเองใครมีคะแนนสูงก็จะได้รับเลือกเป็นหัวหน้างาน

2. Off-The-Job Training พัฒนาครูนอกหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ การพัฒนาเป็นรายบุคคลและพัฒนาเป็นกลุ่ม

2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individualized Training)

2.1.1 การศึกษาด้วยตนเอง (Planned Rereading Program) มีแนวคิดจากทฤษฎีของ Skinner ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความสามารถของตนเอง

2.1.2 การฝึกในสถานการณ์จริง (Training in the field) พัฒนาครู ในสถานการณ์จริงที่ไม่ใช่หน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ผู้รับการพัฒนารับประสบการณ์ที่กว้างขวางไม่มีผลกระทบต่อนตนเองและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่

2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม (Grouping Training Method) มีพื้นฐานความคิดเรื่อง ความคล้ายคลึงของคุณลักษณะจึงจัดให้ทุกคนรับการพัฒนาไปพร้อมๆกันมี 4 วิธี

2.2.1 การบรรยาย (Lecture) ใช้มากในการฝึกอบรมกลุ่ม ผู้บรรยายมีประสบการณ์สูงข้อเสียคือมีผู้รับข้อมูลเพียงฝ่ายเดียว งานวิจัยพบว่า การวิจัยได้ผลน้อยมากในการก่อให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์จึงควรใช้วิธีการอื่นร่วมด้วย

2.2.2 การประชุมกลุ่ม (Group Meeting) เน้นการรวมกลุ่มเพื่อให้ ผู้รับการพัฒนได้แลกเปลี่ยนแนวคิด ประสบการณ์ระหว่างกันทำได้หลายลักษณะ

1) การสนทนากลุ่ม (Group Discussion) การรวมกลุ่มอภิปรายเรื่องที่สนใจร่วมกัน หาแนวทางปฏิบัติข้อสรุปที่กลุ่มมีความเห็นพ้องกัน

2) การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) เป็นการประชุมของกลุ่มที่มีประสบการณ์ตามความสนใจ รวบรวมความคิดเห็น เสนอข้อเท็จจริงหาข้อสรุป

3) การสัมมนา (Seminar) การที่คณะบุคคลที่มีความรู้ประสบการณ์มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาประชุมแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ช่วยชี้แนะให้คำแนะนำปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการประมวล สืบรวจปัญหา แสวงหาข้อตกลงร่วม ข้อตัดสินใจหรือเพื่อกำหนดนโยบาย

4) การประชุมทางวิชาการ (Symposium) มีลักษณะคล้ายปาฐกถาเป็นคณะโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert) บรรยายตามหัวข้อเฉพาะของตน ตามเวลาที่กำหนด เมื่อผู้เชี่ยวชาญบรรยายให้ความรู้จนจบแล้ว มักจะเปิดให้ผู้ฟังซักถามได้

5) การประชุมแบบคณะกรรมการ (Syndicate) เป็นเทคนิคในการพัฒนาบุคคล ใช้ในการอบรมบุคคลที่มีประสบการณ์มากในการทำงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่อปัญหาที่มอบหมายให้อภิปราย ร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ได้การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการแก้ปัญหา ความรู้ความเข้าใจในปัญหาทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะระหว่างบุคคลกับกลุ่มธรรมชาติที่เด่นชัด คือ การประชุมเพื่อแก้ปัญหาผู้เข้าร่วมประชุมจะคิดร่วมกันเป็นกลุ่ม รวมประสบการณ์ของทุกคนมาแก้ปัญหาาร่วมกัน

6) การอภิปรายแบบคณะ (Panel) การอภิปรายกลุ่ม 3-6 คนต่อหน้าผู้ฟังจำนวนมาก

7) การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นการประชุมที่มุ่งให้ เกิดความคิด ปัจจุบันแบบเร่งด่วน ให้ความคิดมากที่สุดเท่าที่จะคิดได้เป็นการประชุมเพื่อประมวลข้อคิด ความเห็นและข้อเสนอแนะ ด้วยเทคนิคการระดมความคิด การประมวลข้อคิดด้วยเทคนิคเฉพาะอย่าง

2.2.3 สร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) การเลียนแบบสถานการณ์จริง

1) ศึกษากรณี (Case Method) การฝึกวิเคราะห์หาแนวทางจาก เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

2) สถานการณ์ ปัญหา (Incident Process) การฝึกวิเคราะห์หาแนวทาง แก้ปัญหาจากเหตุการณ์จริงที่เคยปรากฏ หัดตั้งคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิเคราะห์ปัญหา

3) การฝึกปฏิบัติในเวลาจำกัด (In - Basket) เป็นการพัฒนาโดยให้ผู้รับการ พัฒนาฝึกรับผิดชอบงานด้วยตนเอง เมื่อสิ้นสุดเวลา พบปะกัน อภิปราย หาข้อสรุป ใช้ได้ดีในการ พัฒนาการตัดสินใจ

4) บทบาทสมมุติ(Role Playing) พัฒนาจากการเล่นของเด็กเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง แสดงให้เห็นสภาพการณ์หนึ่งที่คล้ายของจริงมากที่สุด

5) เกมสื่การบริหาร (Management Game) นำหลักการเล่นเกมสมาใช้ในการ พัฒนา มีผู้เล่น กฎระเบียบ เป้าหมายการแข่งขัน

2.2.4 การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Training or Sensitivity Training) การรู้จักตนเอง ผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จัดสถานการณ์จำลองฝึกโอกาสการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เรียนรู้ซึ่งกันและกัน สมาชิกกลุ่มควรมีไม่มาก

กาญจนา บุญส่ง และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงรูปแบบและการดำเนินการพัฒนาครู ประจําการและบุคลากรทางการศึกษาในแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาไว้ว่ารูปแบบการพัฒนาครูมี 6 รูปแบบ ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยให้มีการจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสาขาวิชาทั้งที่เป็น ความรู้พื้นฐานสำหรับทุกคน และความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นซึ่งครูสามารถ ลงทะเบียนเรียนได้ตามความสนใจ ความต้องการ และการปฏิบัติงานของครู นอกจากนั้นมีการจัดสื่อ ทางไกลเสริมความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายการวิทยุรายการ โทรทัศน์ เป็นต้น

2. การฝึกอบรม โดยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมครูประจําการและบุคลากรทางการ ศึกษา หรือการฝึกอบรมตามโปรแกรมการพัฒนาครูที่สร้างขึ้น เพื่อคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน

เป็นสำคัญ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับวิธีการฝึกอบรมนั้นจะดำเนินการทั้งในรูปแบบการมีห้องเรียนหรือแบบทางไกล

3. การศึกษาดูงาน เป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่กับการศึกษาดูงานเฉพาะอย่าง เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู

4. การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้ครูทุกระดับและประเภทการศึกษามีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำระดับปริญญาตรีและเป็นการเตรียมพัฒนาครูประจำการให้มีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้นในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาสาขาต่าง ๆ โดยมีจุดเน้นที่จะพัฒนาครูตามสาขาวิชา รวมทั้งพัฒนาครูให้เป็นนักคิด นักการศึกษาและนักบริหารต่อไปในอนาคต

5. การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมที่หลากหลายสอดคล้องกับความสนใจและการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เช่น การสัมมนาทางวิชาการ กิจกรรมของสมาคมวิชาชีพหรือวิชาการ การเผยแพร่และเสนอผลงานวิชาการ การส่งเสริมวินัยและคุณธรรม

6. การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา เป็นการจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับสถานศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูสอนและปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับและประเภทต่าง ๆ และให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูเชี่ยวชาญสอนและปฏิบัติงาน มาปฏิบัติงานในสถาบันฝึกหัดครู ทั้งนี้จะต้องกำหนดระยะเวลาในการไปสอนและปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมยาวนานพอที่จะได้ความรู้และประสบการณ์

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2547) เสนอว่า วิธีการพัฒนาครูได้แก่การสอนงาน (Coaching) การฝึกอบรมในขณะทำงาน (OJT: On the job training) การฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก (In house and public training) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self learning) การเยี่ยมชมองค์กรภายนอก (Field trip) และการดำเนินการและติดตามผล

สมชาติ กิจยรรยง และอาจารย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2551) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็น 3 วิธี คือ

1. ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Self Development) โดยจัดในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาดูงาน มีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การใช้บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ ศึกษาจากเอกสารคู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ให้การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้น ระยะยาว ส่งเอกสารให้สรุปรายงาน และเสนอ การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ

2. ให้การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) โดยจัดให้ห้องฝึกอบรม นอกห้องฝึกอบรม ภายในองค์การหรือส่งอบรมภายนอก ได้แก่ จัดโครงการอบรมภายในองค์การส่ง อบรมภายนอกองค์การ วางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี วางแผนฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ตามความจำเป็น หรือทุกระดับ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี ใช้เทคนิคการ ฝึกอบรมแบบผสมผสานและการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่ ใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น หรือโยกย้าย สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรม/เกมต่าง ๆ

3. การพัฒนาในงาน (In Service Development) โดยการฝึกอบรมในงานเรียนรู้ในงาน ได้แก่ ให้ความรู้แก่พนักงาน ให้ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ ให้ความร่วมมือคณะกรรมการจัดตั้งกลุ่ม ร่วมกิจกรรม การให้คำปรึกษาหารือ การให้ออกไปสังเกตการณ์ การมีเพื่อนที่มีประสบการณ์ร่วม การเป็นตัวอย่างที่ดี การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้ การดูงานใน/นอกหน่วยงานการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน การสอนงาน แนะนำงาน

วิสุทธิ เวียงสมุทร (2552) ได้ให้ความหมายและแนวทางการพัฒนาครูไว้ดังนี้การพัฒนาครู หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงานตลอดจนการปรับเปลี่ยน บุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถทำได้ด้วยวิธี 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดู งาน 3) ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของ ผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพิ่มผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะ ก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไป เท่าที่ความสามารถจะอำนวย โดยการจัดกระทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน คือ การ กำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรตามขอบเขต หรือนโยบายของหน่วยงานนั้นจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติและประเมินผลการพัฒนา บุคลากรในกระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้น มีกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

1. การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการ ทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการฝึกอบรมนั้นมีวิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรม หลายอย่างที่ใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ การบรรยาย การประชุมอภิปราย การศึกษาค้นคว้าตัวอย่างการแสดง บทบาทสมมุติการสาธิต วิธีระดมความคิด ทักษะศึกษา เป็นต้น

2. การลาศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานเป็นเวลานาน ความรู้ความสามารถอาจจะล้าสมัย ไม่ทันเหตุการณ์หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ การเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อให้รับวุฒิสูงขึ้นเป็นการบำรุงขวัญครูอาจารย์ ในโรงเรียนด้วย แต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์หรือผลเสียที่จะเกิดการเรียนรู้การสอนของนักเรียนด้วย

3. การประชุมสัมมนา เป็นการพบปะเพื่อศึกษาหรือกันเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของผู้ที่มีความสนใจหรือเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกัน ปรึกษากันเพื่อแก้ปัญหาในทางปฏิบัติระหว่างผู้มีประสบการณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นการประชุมที่มีการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาหรือมีการปฏิบัติจริงด้วย

มณีนภา ชุตติบุตร (2553, น. 5-9) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูด้วยวิธีการเสริมพลัง (Empowered Development Approach) ซึ่งมีวิธีการพัฒนาแบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้ 1) การอบรม (Training) 2) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) 3) การชี้แนะ (Coaching) 4) การนิเทศ (Supervision)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน จำแนกตามบทบาทและภารกิจของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ การเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมจริยธรรม และมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน ซึ่งจำแนกรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ทักษะที่ดี และคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรตามหลักสูตรการฝึกอบรม
2. การศึกษาดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูนวิสัยทัศน์และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
3. การสัมมนา หมายถึง กิจกรรมที่สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดรับกับนโยบาย เช่น การประชุมสัมมนาเพื่อมอบนโยบายของผู้บริหาร การประชุมชี้แจงเรื่องต่างๆ เป็นต้น

ดุชนิ โยเหลา (2556) ได้กล่าวถึง วิธีการในการพัฒนาครูของอเมริกา คือ PLC หรือ Professional Learning Community ลักษณะของกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจะมีขนาดของกลุ่มประมาณ 5-6 คน หรือไม่เกิน 20 คน จะเริ่มต้นที่ “ใจ” เป็นกลุ่มการเรียนรู้ร่วมกันแบบสมัครใจของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มาพบกันอย่างสม่ำเสมอ และเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งพัฒนาการปฏิบัติงานโดยใช้การทบทวนตนเอง และสะท้อนคิดสิ่งที่ได้ปฏิบัติ จะอยู่ทบทวนร่วมกันกับกลุ่ม กลุ่มจะร่วมกันรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สมาชิกกลุ่มมีบทบาทเท่าเทียม มีการทำงานเป็นทีม การดำเนินการนี้อาจไม่จำเป็นต้องมีคำสั่งแต่งตั้ง ให้ดำเนินการกระบวนการสะท้อนตนเองนั้นนับเป็นการแสวงหาความรู้ความจริง จากการปฏิบัติในลักษณะ Action Research

สถาบันรามจิตติ (2557) ได้ประมวลวรรณกรรมแนวทางและนวัตกรรมการพัฒนาครู ในปัจจุบันมีสาระสำคัญครอบคลุมแนวโน้มเชิงวิธีการ 5 ประการ คือ

1) การสร้างระบบครูผู้เชี่ยวชาญเป็น Coach ประกับตัวฝึกปฏิบัติให้ครู เป็นการทำงานอย่างใกล้ชิดระหว่างครูผู้มีความประสพการณ์กับเพื่อนครูในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล การมีระบบพี่เลี้ยงและการให้ทำปรีกษาหรือ (Coaching and Mentoring) จึงกลายเป็นกลไกและวิธีการสำคัญของการพัฒนาครูในปัจจุบัน

2) การผสมผสานกระบวนการวัดผลเข้ากับกระบวนการสอนอย่างแนบแน่นปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่นหลากหลายใช้ได้หลายสถานการณ์ หลายเป้าหมาย โดยเฉพาะการวัดทักษะหรือคุณลักษณะใหม่ๆ ตามกรอบคิดร่วมสมัย

3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาครูทางไกลผ่านรูปแบบ Web-Based Training ต่างๆ และเพื่อ “จัดการความรู้” ระหว่างครูด้วยกัน

4) การเปลี่ยนไปสู่โฉมหน้าใหม่ “โรงเรียนเรียนรู้ครูนักวิจัย” จากกรณีศึกษาประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศที่ต่างพยายามปรับรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนไปสู่การเป็น “องค์กรการเรียนรู้” ที่เน้นให้ครู “เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์สะสมซึ่งกันและกัน” มากยิ่งขึ้น

5) ยุทธศาสตร์ “การสร้างแรงบันดาลใจ จุดไฟพลังครู” (Motivation and Inspiration) เน้นการค้นหาและหนุนเสริม “ครูผู้จุดไฟการเรียนรู้” ครูในแบบดังกล่าว จะถูกเน้นการฝึกให้รู้จักตั้งคำถามดีๆ เชื่อมโยงประเด็นสำคัญและตั้งโจทย์ชวนเด็กคิดได้มาก

จากการศึกษาวิธีพัฒนาครู ที่นักการศึกษาจำนวนหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำในรูปของตารางวิเคราะห์แล้วสังเคราะห์เพื่อใช้พิจารณาก่อนที่จะได้นำไปกำหนดเป็นวิธีพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในการวิจัยครั้งนี้ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครู	Spark (1989)	Nadler (1989)	Fullen & Hargreaves (1992)	Casstetter, & Young (2000)	กาญจนา บุญส่ง และคณะ (2545)	อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2547)	สมชาติ กิจธรรม (2551)	วิสุทธิ์ เวียงสมุทร (2552)	มณีนภา ชุตติบุตร (2553)	สพฐ. (2558)	ดุสิต โยเหลา (2556)	สถาบันรามจิตติ (2557)	จำนวนผู้ให้ข้อมูล
1.การฝึกอบรม (Training)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			10
2.การสังเกตหรือการประเมิน	✓												1
3.มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา	✓												1
4.การศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Groups)	✓												1
5.การสืบค้นหรือการวิจัย	✓			✓									2
6.การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)	✓					✓			✓			✓	4
7.การศึกษาต่อ			✓	✓	✓								3
8.การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study Learning)	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓	6
9.การศึกษานอกสถานที่ (Site visiting)					✓	✓		✓		✓			4
10.การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ				✓	✓								2
11.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)				✓	✓			✓		✓	✓		5
12.การสอนแนะงาน (Coaching)				✓		✓			✓			✓	4
13.การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation)				✓		✓							2

วิธีการพัฒนาครู	Spark (1989)	Nadler (1989)	Fullen & Hargreaves (1992)	Casstetter, & Young (2000)	กาญจนา บุญส่ง และคณะ (2545)	อาภรณ์ ภูมิพิณพันธุ์ (2547)	สมชาติ กิจยรรยง (2551)	วิสุทธิ์ เวียงสมุทร (2552)	มณีนภา ชุตินบุตร (2553)	สพฐ. (2558)	ดุษฎี โยเหลา (2556)	สถาบันรามจิตติ (2557)	จำนวนผู้ให้ข้อมูล
14.การดำเนินการและติดตามผล					✓								1
15.การฝึกปฏิบัติในงาน (On the job training)	✓	✓					✓						3
16.การนิเทศ									✓				1

จากตาราง 4 วิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์โดยพิจารณาตัวชี้วัดที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันความถี่ขององค์ประกอบที่หน่วยงาน องค์กรกล่าวไว้ คำนวณค่าร้อยละ 50 ของความถี่และวิธีการพัฒนาที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสำคัญที่ควรเพิ่มเติมและนิยมใช้มากในปัจจุบันจึงสรุปวิธีการพัฒนาครูได้ดังนี้สรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีดังนี้ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) 3) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study Learning) 4) การศึกษานอกสถานที่ (Site Visiting) 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) 6) การสอนแนะงาน (Coaching) และ 7) การฝึกปฏิบัติในงาน (On the job training)

ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการพัฒนาครูทั้ง 7 วิธีในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ รายละเอียด ดังนี้

การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรม คือ เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆได้ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

ธงชัย สันติวงษ์ (2542) ได้เสนอวิธีการฝึกอบรมที่สำคัญดังนี้

1. การฝึกอบรมการทำงาน (On-the-job training)
2. วิธีฝึกอบรมด้วยการจัดประชุมหรืออภิปราย (Conference or discussion)
3. การอบรมช่างฝีมือ (Apprenticeship training)
4. การอบรมในห้องบรรยาย (Class-room training method)

5. การจัดการสอน (Program instruction)

ขั้นตอนการฝึกอบรม มีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

1. การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม (Conducting Needs Assessment) คือ การตรวจสอบว่าบุคคลากรในองค์กรมีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด โดยทำการสอบถาม สืบค้นข้อมูล หรือสังเกตการณ์สถานการณ์ขององค์กรในปัจจุบันว่าควรจัดการฝึกอบรมในเรื่องใด

2. การเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลากรในการฝึกอบรม (Ensuring Employees Readiness for Training) หมายถึง การปรับทัศนคติ (Attitude) ให้กับบุคคลากรเพื่อให้เกิดการยอมรับการฝึกอบรม เห็นประโยชน์ที่จะได้รับ ให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของการฝึกอบรมเกิดทัศนคติในทางบวกเห็นว่าการฝึกอบรมทำให้ตนมีความรู้ ทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้นรวมทั้งสร้างแรงจูงใจ (Motivation)

3. สร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ (Creating a Learning Environment) หมายถึง การพิจารณาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่อาจส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลากร โดยกำหนดเป็นแผนงานให้มีการจัดการเรียนรู้ในขอบเขตของงานในหน้าที่ เพื่อจะสร้างความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ให้มีต่อการใฝ่เรียนรู้โดยใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือ หรือถูกย่นนำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่ การเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันกับความรู้ที่จะเกิดขึ้นเป็นการพัฒนาทั้งความคิดศักยภาพ วิสัยทัศน์ ผลงาน ทำให้บุคคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)

4. การสร้างความมั่นใจในการจัดการอบรม (Ensuring Transfer of Training) คือ การหาความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า การฝึกอบรมจะได้รับการสนับสนุนทั้งจากตัวบุคคลากร เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้จัดการ ผู้สนับสนุนฝ่ายต่าง ๆ และผู้บริหารทำให้การบริหารจัดการฝึกอบรมทำได้อย่างเป็นระบบบริหารการฝึกอบรมโดยกระบวนการเองอย่างเป็นขั้นตอน การดำเนินงานมีความคืบหน้าเป็นจริงได้

5. การพัฒนาออกแบบแผนการประเมิน (Developing an Evaluation Plan) คือ การพัฒนาออกแบบสร้าง แผนการประเมินการฝึกอบรมให้เข้าใจง่าย ชัดเจน ประเมินผลการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การเลือกวิธีการในการฝึกอบรม (Selecting Training Method) เป็นการกำหนดวิธีการในการฝึกอบรมเป็นการกำหนดวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหัวข้อเรื่องในการจัดฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรมและจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม

7. การควบคุมและการประเมินโปรแกรมการฝึกอบรม (Monitoring and Evaluating the Program) คือ การรวบรวมข้อมูลจากการลงมือปฏิบัติการฝึกอบรม เพื่อหาข้อดีนำไปปรับเป็นมาตรฐานใช้ต่อไป

โดยสรุปการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร พัฒนาคัดค้านก่อนปฏิบัติงานและขณะปฏิบัติงานเป็นการเตรียมทรัพยากรมนุษย์เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีหลายประเภท

สรุปขั้นตอนของการฝึกอบรม มี 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการฝึกอบรม 3) สร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ 4) การสร้างความมั่นใจในการจัดการอบรม 5) การพัฒนาออกแบบแผนการประเมิน 6) การเลือกวิธีการในการฝึกอบรม 7) การควบคุมและการประเมินโปรแกรมการฝึกอบรม

การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

John C. Crosby (1979) ได้กล่าวว่าระบบพี่เลี้ยง หมายถึง โปรแกรมที่ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ใช้ใช้ในการรับฟังและการนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้กับครูดังนั้นรูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยงจึงเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์หรือที่เรียกว่า Mentor ให้กับผู้มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรนั้นไม่มากนัก หรือที่เรียกว่า Mentee ลักษณะพิเศษของโปรแกรมพี่เลี้ยงผู้เป็นพี่เลี้ยงนั้นสามารถเป็นบุคคลอื่นไม่จำเป็นที่พี่เลี้ยงจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งความหมายของการเป็นพี่เลี้ยงนั้นมีความหมายรวมถึงการเป็นผู้สนับสนุน (Advocate) คือ เป็นผู้ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ การเป็นผู้สอนแนะงาน (Coach) คือ เป็นผู้ทำหน้าที่ในบทบาทผู้สอนงาน และการเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Consultant) โดยทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในการทำงานให้กับครูเพื่อให้ครูมีความสามารถที่สูงขึ้น และการใช้ชีวิตส่วนตัว ในรูปแบบทั้งทางการและไม่เป็นทางการ

ขั้นตอนของโปรแกรมระบบพี่เลี้ยง มีขั้นตอนและหลักปฏิบัติในรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนกำหนดตัวพี่เลี้ยง
2. ขั้นตอนสำรวจข้อมูลบุคลากร ผู้เป็นพี่เลี้ยงที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับครูที่เป็น Mentee ก่อน เพื่อทำความเข้าใจถึงตัวครู
3. ขั้นตอนการทำความเข้าใจ ผู้เป็นพี่เลี้ยงจะต้องทำความเข้าใจกับครูก่อนถึงวัตถุประสงค์ของการเป็นพี่เลี้ยง ระยะเวลาในการเป็นพี่เลี้ยง เป้าหมายหรือผลที่คาดหวัง บทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยง และครูช่วงระยะเวลาในการติดตามและให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างผู้เป็นพี่เลี้ยงและครู
4. ขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้โปรแกรมห้เป็นไปด้วยดีเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เป็นพี่เลี้ยงและครูในขั้นนี้ผู้เป็นพี่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติตามหลักการ 3 ข้อ ที่จำเป็นในการผลักดันให้โปรแกรมห้ประสบความสำเร็จได้แก่ ผู้เป็นพี่เลี้ยงต้องสร้างความรู้สึกความผูกพันร่วมกัน

ในเป้าหมายและความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ผู้เป็นพี่เลี้ยงจะต้องกำหนดระยะเวลาในการพูดคุยและตกลงร่วมกันถึงเป้าหมายที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จเป็นระยะ และผู้เป็นพี่เลี้ยงจะต้องเคารพและยอมรับความคิดเห็นและการแสดงออกของพนักงานด้วยความเต็มใจและจริงใจ

5. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study Learning)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเทคนิคการพัฒนาบุคลากรขององค์การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นบุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

ขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self -Learning) มีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

1. ขั้นตอนการสำรวจความต้องการของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้หรือไม่ สนใจเรียนรู้ด้วยสื่อเรียนรู้ลักษณะใด รวมทั้งสำรวจสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์การ ทั้งนี้ในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสามารถเลือกใช้สื่อการเรียนรู้หลายอย่างพร้อมกันได้ขึ้นอยู่กับความพร้อม ความเหมาะสม และสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์การ

2. ขั้นตอนการสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรโดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ ที่เลือกขึ้นมา และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการสอบถามความคืบหน้าในการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นระยะ ๆ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะถึงเทคนิคการเรียนรู้ด้วยตนเองได้เร็ว ตลอดจนการกระตุ้นให้กำลังใจแก่บุคลากรในช่วงของการเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากบุคลากรยุ่งอยู่กับการทำงานของตนเอง จนทำให้ไม่มีเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสื่อที่เลือกภายในระยะเวลาที่ตกลงร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา

4. ขั้นตอนการสรุปผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดสรรเวลาในการประชุมหรือพูดคุยกับบุคลากรถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อเป็นการติดตามว่าบุคลากรได้เรียนรู้จากสื่อตามที่ตกลงกันไว้หรือไม่ รวมทั้งจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้รับกับสมาชิกในทีมหรือผู้สนใจ ซึ่งอาจจัดเป็นกิจกรรม เช่น ชมรมนักอ่าน ชมรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือชมรมเสวนาเพื่อแก้ปัญหาการทำงาน เป็นต้น

เพื่อนำเรื่องราวที่ได้จากการเรียนรู้ไปบอกต่อให้กับผู้อื่น เกิดการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ขึ้นภายในองค์กร

การศึกษานอกสถานที่ (Site Visiting)

การศึกษานอกสถานที่ หมายถึง การนำผู้เข้ารับการพัฒนาไปศึกษายังสถานที่อื่น เพื่อให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในหน่วยงานของตน โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนก่อนเดินทางไปศึกษาดูงาน แล้วอธิบายให้บุคลากรเข้าใจถึงขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน รายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นและข้อปลีกย่อยอื่น ๆ เช่น เวลารถออกที่พักรถและเมื่อเสร็จสิ้นการดูงานจะต้องเขียนรายงานถึงประโยชน์ที่ได้รับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมแนวทางการแก้ไข

2. สถานที่ผู้จัดต้องศึกษาในรายละเอียดก่อนที่จะนำคณะผู้ดูงานเข้าเยี่ยมชมซึ่งต้องเลือกหน่วยงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และความร่วมมือ ตรวจสอบรายชื่อผู้ร่วมเดินทางและจัดกำหนดการแจกผู้ร่วมเดินทางให้ทั่วถึง การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานโดยทั่วไปแล้วแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การไปศึกษาดูงานและดูงานในต่างประเทศ ปัจจุบันนี้พัฒนาการด้วยการสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีการฟื้นฟูและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนามากว่าได้ให้ความช่วยเหลือประเทศไทยมากขึ้น ทั้งการกู้ยืมเงินการให้เงินอุปกรณ์เครื่องมือและนักวิชาการช่วยเหลือสนับสนุนตลอดจนให้ทุนการศึกษาและดูงานแก่ข้าราชการ เพื่อความรู้มาพัฒนาประเทศชาติให้เจริญทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ

2.2 การไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานภายในประเทศปกติมักใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และปฏิบัติที่ได้ผล ได้แก่

2.2.1 ฝึกให้คิดและรู้จักวิธีคิด

2.2.2 ฝึกให้เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหา

2.2.3 ฝึกการทำงานที่รวดเร็วและฉลาดมีไหวพริบขึ้น

2.3 การไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานภายในประเทศปกติมักใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และปฏิบัติที่ได้ผล ได้แก่

2.3.1 การให้ไปฝึกงานเป็นการส่งคนไปเพื่อทำงานและใช้สติปัญญา

2.3.2 ฝึกให้คิดและรู้จักวิธีคิด

2.3.3 ฝึกให้เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหา

2.3.4 ฝึกการทำงานที่รวดเร็วและฉลาดมีไหวพริบขึ้น

2.4 การพาไปดูงานโดยพาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานไปดูกิจกรรมหรือปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเองเพื่อให้เห็นของจริงช่วยสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนวิชาชีพ (PLC)

วิจารณ์ พานิช (2555, น.139) กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่องซึ่งเป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรที่ไม่รู้จบ นั่นคือการพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (CQI – Continuous quality improvement) กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา ซึ่งให้แนวคิดลักษณะขององค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูระดับสถานศึกษาดังนี้

1. วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วม (shared vision/goals) การรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้จำเป็นต้องเห็นภาพ/ทิศทางแห่งความสำเร็จที่เป็นความหวังร่วมกัน
2. ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ หรือร่วมมือร่วมพลัง (collaborative teamwork) การเรียนรู้ของทีมครูบนพื้นฐานงานที่ต้องร่วมกันทุกกิจกรรม ได้แก่ การคิด ทำความเข้าใจ ตัดสินใจ วางแนวปฏิบัติประเมินผล และรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์หรืองานจริงที่เป็นโจทย์ร่วมกัน
3. ร่วมเป็นผู้นำ (shared leadership) มีสองลักษณะคือ
 - 3.1 ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม สามารถทำให้สมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ หรือที่กล่าวว่าครูเป็นประธานในการเปลี่ยนแปลง
 - 3.2 ภาวะผู้นำร่วม เกิดจากการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศของการทำงานส่งเสริมการแสดงออกด้วยความเต็มใจ หรืออำนาจทางวิชาชีพ
4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (professional learning and development) มีจุดเน้นของการเรียนรู้ที่สำคัญสองประการคือ
 - 4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานของประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติ
 - 4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณของความเป็นครูคือ การเรียนรู้เพื่อรู้จักตนเอง รู้จักผู้เรียนที่มากกว่าความรู้แต่กลับเป็นความเป็นมนุษย์ความฉลาดทางอารมณ์และการเรียนรู้เพื่อความเปลี่ยนแปลง

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (caring community) มุ่งความเป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันโดยเน้นวัฒนธรรมแบบเปิดเผย สร้างความรู้สึกปลอดภัย อิสระ วางใจ และเคารพซึ่งกัน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (supportive structure) จะสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและคงอยู่ ได้แก่การอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติการ ปฏิบัติงานแบบทีมงาน จัดสรรปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระสถานที่ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศ

การสอนแนะงาน (Coaching)

การสอนแนะงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับการชี้แนะจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่พึงปรารถนา

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล นำเสนอกระบวนการสอนแนะงาน 6 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed-up) 2) การใช้พลังคำถาม (Power questions)
- 3) การประเมินผู้รับการแนะงาน (Acting & Checking) 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (Feedback) 5) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed-forward) และ 6) การถอดบทเรียน (Lesson learned)

การฝึกปฏิบัติในงาน (On the job training)

อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์ (2552) เสนอว่า การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง จากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว หรือกลุ่มเล็ก ๆ ในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติซึ่งวิธีการนี้จะเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเอง การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรคนอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ วิธีการนี้มักนำมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานให้กับบุคลากรตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อสอนให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน คู่มือการทำงาน ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรรับผิดชอบ ก็ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

รูปแบบของ On the Job Training รูปแบบของการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานที่นิยมใช้ในองค์กรนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบเป็นทางการ

ลักษณะเป็นการจัดทำแผนการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานโดยระบุขอบเขตวางแผน ระยะเวลาไว้ชัดเจน ระบุความคาดหวังแผนการดำเนินงาน เป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ต้องการไว้ล่วงหน้า มีระบบการประเมินผลการฝึกอบรม และมีการบันทึกประวัติการฝึกอบรมไว้อย่างเป็นทางการ

รูปแบบไม่เป็นทางการ

ลักษณะเป็นการฝึกอบรมในขณะทำงานจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรอย่างกะทันหัน หรือบุคลากรขอคำปรึกษาเป็นครั้งคราวไปในขณะที่ทำงาน จึงทำให้ผู้ฝึกอบรมไม่มีเวลาเตรียมตัว และวางแผนในการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานไว้ก่อนล่วงหน้า

ขั้นตอนการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On The Job Training : OJT) และหลักปฏิบัติในรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนการสำรวจ ผู้บังคับบัญชาสำรวจและพิจารณาดูงานใดจำเป็นต้องให้บุคลากรมีความรู้เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทักษะใดจำเป็นสำหรับงานนั้น ๆ รวมทั้งสำรวจดูว่ากลุ่มเป้าหมายที่จะฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเป็นใคร เป็นบุคลากรใหม่หรือบุคลากรที่มีประสบการณ์แล้ว
2. ขั้นตอนการวางแผน ผู้บังคับบัญชากำหนดขอบเขต วางแผน ระยะเวลา ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ สถานที่ที่ต้องฝึกปฏิบัติงานจริงรวมทั้งการจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
3. ขั้นตอนการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงจุดประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนที่จะมีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษา และจัดเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้และการสอบถามหรือซักถามในประเด็นที่ยังไม่เข้าใจไว้ล่วงหน้า
4. ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติในช่วงการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานนั้นผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่สอนงาน จะต้องอธิบายขั้นตอนรายละเอียดอย่างช้า ๆ และมีการสาธิตการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน
5. ขั้นตอนการประเมิน ผู้บังคับบัญชาติดตามประเมินผลการทำงานอย่างใกล้ชิดให้ข้อมูลป้อนกลับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทันทีและให้คำแนะนำหากเกิดความผิดพลาด

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริงจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไข ดังนี้

1. เพื่อให้การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้สอนจะต้องจัดทำเอกสาร คู่มือ หรือมาตรฐานการทำงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ที่จะใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานภายหลังจากการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานสิ้นสุดลงแล้ว
2. องค์กรจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้มีทักษะในการสอนแนะนำงานที่ดีสามารถกระตุ้นใจผู้เรียนรวมทั้งทำให้ผู้สอนเข้าใจถึงวิธีการและขั้นตอนในการสอน การวิเคราะห์ผู้เรียน การสอบถามความเข้าใจการติดตามประเมินผลผู้เรียน
3. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจะต้องถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานนั้น ๆ ยังมีหลายหน่วยงานเข้าใจผิดได้มอบหมายหน้าที่นี้ให้กับหน่วยงานฝึกอบรม ทำหน้าที่ฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
4. ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพราะการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานบางงานเป็นงานด้านเทคนิค เช่น ทักษะการใช้เครื่องจักร ทักษะการจัดการฐานข้อมูล เป็นต้น การกำหนดเกณฑ์วัดที่ชัดเจนจะเป็นตัวชี้วัดผลงานหลักถึงประสิทธิภาพของการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานของผู้สอนได้อีกด้วย

กระบวนการพัฒนาครู

มีนักการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครู ดังนี้

เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2547, น. 108-116) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครูประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน จัดบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ กำหนดความต้องการต่างๆ ในการพัฒนา เตรียมแผนการพัฒนากุศลกรทั้งหมดและประเมินผลดำเนินการโปรแกรมพัฒนากุศลกร ประเมินกระบวนการพัฒนาครู

ประศาสตร์ รมกล้า (2547, น. 13) สรุปว่า การพัฒนาครูมีหลากหลายวิธีที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาครูในหน่วยงานแล้วแต่เหตุผล ความจำเป็นของหน่วยงานนั้นๆ วิธีการพัฒนาครู ได้แก่ การปฐมนิเทศ การพัฒนาด้วยกระบวนการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมศึกษาดูงาน การพัฒนาดตนเองและการพัฒนาองค์กร ดังนั้น ในการเลือกใช้วิธีพัฒนากุศลกร ของผู้บริหาร ต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่าของทรัพยากรทางการบริหาร และเวลาที่ใช้

ขั้นที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานในการที่จะให้มองเห็นของกระบวนการพัฒนาครูอย่างชัดเจน มีความจำเป็นที่ต้องเข้าใจความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์กับระบบงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาครูความสัมพันธ์เกี่ยวกันมีดังต่อไปนี้

1. เป้าประสงค์ของระบบ สถานศึกษาจะก่อให้เกิดตำแหน่งและความรับผิดชอบต่างๆในหน่วยงาน

2. กิจกรรมต่างๆ ในระบบสถานศึกษาต้องการทักษะ ความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ของครู

3. งานระบบสถานศึกษาจัดขึ้นเป็นระบบย่อย ๆ หรือหน่วยงานย่อย ๆ และระบบปฏิบัติงานโดยครูเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มประถมศึกษา กลุ่มมัธยมศึกษา อาชีวศึกษาและอื่นๆ

4. ในการที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของระบบสถานศึกษาทั้งหมดนั้น แต่ละหน่วยงานควรเข้าใจ และทราบบทบาทของตนว่าบทบาทของตนมีอย่างไร เพราะความจำเป็นเบื้องต้นสำหรับพฤติกรรมของครู

5. ระบบสถานศึกษาควรจะต้องให้แต่ละหน่วยงาน แต่ละบุคคลได้ทราบมาตรฐานของการดำเนินงานซึ่งคาดหวังไว้และต้องการให้บรรลุผล

6. แผนการพัฒนาคู เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับเป้าประสงค์ของระบบงานหน่วยงานของปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาแต่ละอย่างจะมุ่งที่กิจกรรม ที่จะทำให้ครูหรือหน่วยงาน ก้าวไปข้างหน้าจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เข้าสู่บทบาทที่เป็นอุดมคติ การประเมินค่าแผนงานต่างๆ ในระบบงานเพื่อการพัฒนาจะตั้งอยู่บนรากฐานของความก้าวหน้าที่จะนำไปสู่มาตรฐานของการดำเนินงานข้างหน้า

ขั้นที่ 2 จัดคณะครูเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบมีครูอย่างน้อย 3 ฝ่ายด้วยกันในระบบสถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคู คือ คณะกรรมการการศึกษา สมาคมหรือองค์การครูปัจเจกบุคคล คณะกรรมการการศึกษามีบทบาทและความรับผิดชอบในการพัฒนาคู ในด้านที่จะสร้างบรรยากาศ และคิดหนทางที่จะทำให้กิจกรรมการพัฒนาคูเกิดขึ้นได้ โดยจะเป็นผู้วางและกำหนดแผนงานหลักของการพัฒนาคูหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ จะมีความรับผิดชอบ ที่จะกำหนดหน้าที่ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของหน่วยงานของตน และเสนอแนวทางต่างๆ ให้กับผู้บังคับบัญชาได้ทราบความจำเป็นเหล่านั้น อย่างไรก็ตาม ความรับผิดชอบส่วนใหญ่ในการพัฒนามักตกอยู่กับผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน เพราะเป็นผู้ติดต่อใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาแต่ละวันจึงทราบความประสงค์ต่างๆ ของครู ที่ต้องการพัฒนา

ขั้นที่ 3 กำหนดความต้องการต่างๆ ในการพัฒนาในขั้นนี้จะเป็นการกำหนด ความต้องการต่างๆ ให้เฉพาะเจาะจงที่ต้องการพัฒนาซึ่งจะกระทำได้ด้วยการจัดแผนงาน อย่างมีระบบความต้องการต่างๆ นี้ สามารถแยกออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการพัฒนาระบบเป็นส่วนร่วม หมายถึง ความต้องการพัฒนาที่สอดคล้องกันระหว่างสภาพ ความขาดแคลนกับสภาพที่ต้องการ เพื่อพัฒนาระบบในหน่วยงานแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ คือ แผนกำลังคน ซึ่งจะชี้ความแตกต่างระหว่างกำลังคนที่อยู่กับกำลังคนที่ต้องการการ

พัฒนาระบบจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะแก้ไขความแตกต่างในเรื่องความต้องการของครูและบรรจุหรือเสริมเข้าตำแหน่ง รวมทั้งการเลื่อนโยกย้ายตำแหน่งในระบบงาน แผนกำลังคนจะช่วยในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาด้านต่างๆ ได้

2. ความต้องการเฉพาะหน่วยงาน เป็นความต้องการของหน่วยงานที่สนใจ ในการพัฒนาครูในหน่วยงานของตน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล เป็นการปรับปรุงประสิทธิผลของแต่ละรายบุคคลตามความต้องการของแต่ละบุคคลเอง โดยพิจารณาจากข้อมูลและรายละเอียด จากหลักฐานการสรรหา การคัดเลือก การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน และกระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล

ขั้นที่ 4 เตรียมแผนการพัฒนาคูทั้งหมดการวางแผนสำหรับการพัฒนาคู ของฝ่ายบริหาร กลางนั้นเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญๆ เช่น แผนงานอะไรที่คาดหวังว่าจะทำให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยทางใดไปไหนขอบเขตใด และลำดับก่อนหลังอย่างไร ส่วนผู้บริหารระดับสูงในระบบโรงเรียนจะกำหนดแนวทางที่จะดำเนินการ และการประสานงานแผนงานพัฒนาคูทั้งหมด แนวทางนี้จะรวมทั้งจุดมุ่งหมายของการพัฒนาคูทั้งระยะสั้นและระยะยาว นโยบายต่าง ๆ งบประมาณ การสำหรับก่อนหลังในการกำหนดเป้าประสงค์ นโยบายและงบประมาณ เพื่อการพัฒนาคูนั้น ย่อมเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารกลาง

ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาคูการดำเนินการแผนงานพัฒนาคู เป็นการรวบรวม เอาครูด้านต่าง ๆ ในแผนการพัฒนาคูเพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ และให้เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น ตัดสินใจเลือกกิจกรรม ช่วงระยะเวลาสำหรับการดำเนินกิจกรรม ครูที่เกี่ยวข้อง เงินที่ต้องใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ต้องการ

ขั้นที่ 6 ประเมินผลกระบวนการพัฒนาคูการประเมินผลกระบวนการพัฒนาคู มีข้อคำนึงอยู่ 3 ประการ คือ

1. ค้นหารายละเอียดเพื่อให้ทราบว่าฝ่ายบริหารรู้วิธีการนำเอากระบวนการพัฒนา มาใช้ อย่างไร ได้แก่ เรื่อง การวางแผน การจัดการ การดำเนินงาน และการควบคุม

2. ค้นหาข้อมูลและรายละเอียด เกี่ยวกับปริมาณของประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดความรู้ทางเทคนิค ในการพัฒนาคูมากเพียงใด

3. แผนงานพัฒนา ได้มีส่วนช่วยให้เป้าประสงค์ของหน่วยงานในแต่ละวัน แต่ละปี และเป้าประสงค์ระยะยาวบรรลุผลเพียงใด เราจะวัดอะไรได้บ้างจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2548, น. 67) กำหนดกระบวนการพัฒนาครู เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู หรือปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยวิธีพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนในการพัฒนาครู
3. การดำเนินการพัฒนาครู
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, น. 16) สรุปกระบวนการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ไว้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู หรือปัญหาที่ต้องแก้ไข โดยวิธีการพัฒนาครู จากการศึกษาผลผลิต ขององค์การ ศึกษาการปฏิบัติงาน ของครูและศึกษานโยบายแผนงาน และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ว่ามีส่วนใด ที่ต้องดำเนินการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรการติดตามและประเมินผล การพัฒนาครู

นิพนธ์ สารชาติ (2550, น. 9) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาครู นั้นสามารถแบ่ง การดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในพัฒนาครูหรือหาปัญหาที่จะต้องแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาบุคคล หมายถึง การพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลหรือไม่ โดยศึกษาหาความจำเป็น ในการพัฒนาบุคคล ซึ่งอาจจะมีหลายวิธี เช่น

- 1.1 ศึกษาจากผลผลิตขององค์การในกรณีที่ผลผลิตต่ำ ทางหนึ่ง ที่จะพิจารณา ก็คือบุคคลด้อยความสามารถ ดังนั้น ในกรณีที่ผลผลิตต่ำก็ต้องพิจารณาว่ามีสาเหตุมาจาก ความด้อยความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ และหากด้อยความสามารถแล้วจะต้องพิจารณาว่า ด้อยความสามารถด้วยเหตุใดเพื่อที่จะได้นำมากำหนดเป็นความต้องการในการพัฒนาบุคคลและ กำหนดวิธีการต่อไปว่าจะพัฒนาบุคคลโดยวิธีใด

- 1.2 ศึกษาจากผลการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือไม่ หากปฏิบัติงานได้ผลงานต่ำกว่าเป้าหมาย ก็จะต้องพิจารณาต่อไป ว่าเพราะเหตุ ด้อยความสามารถหรือไม่และหากด้อยความสามารถแล้วจะด้อยความสามารถด้วยเหตุใดทั้งเพื่อจะ ได้พิจารณาว่าจะสมควรพัฒนาบุคคลหรือไม่ โดยวิธีใด

- 1.3 ศึกษาจากนโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน แผนงาน และเป้าหมายของงานที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ว่าสมควรจะต้องพัฒนาบุคคลโดยวิธีใด จึงจะให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน ได้ผลตามเป้าหมายที่ต้องการได้

2. การวางแผนในการพัฒนาครู หมายถึง การกำหนดว่าตามความจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องพัฒนาครูที่พบนั้น จะพัฒนาครูโดยวิธีใด อย่างไร เมื่อไร และจะให้ผู้ใดรับผิดชอบ การวางแผนในการพัฒนาครูนั้น โดยทั่วไปจะดำเนินการดังนี้

2.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคน โดยจะกำหนดว่าจะพัฒนากำลังคนโดยวิธีใดบ้าง เพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น

2.1.1 การฝึกอบรม

2.1.2 การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน

2.1.3 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

2.1.4 การพัฒนาตนเอง

2.1.5 การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์การ

2.2 การวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคคลในแต่ละวิธีหรือในแต่ละเรื่อง

2.3 กำหนดผู้รับผิดชอบ ว่าผู้ใดจะรับผิดชอบงานใด อย่างไร

2.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่าย ว่าในการพัฒนาบุคคลในแต่ละเรื่อง หรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าไร

2.5 กำหนดระบบวิธีการติดตามและประเมินผลในการพัฒนาบุคคล

2.6 จัดทำโครงการและเสนอผู้มีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

3. การดำเนินการพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคคลตาม ที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลาหรือปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด

4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา หมายถึง การติดตามและประเมินผลการพัฒนากำลังคนวิธีต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่าได้ดำเนินการไปตามแผนวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหน การติดตามและประเมินผลนั้น อาจดำเนินได้เป็น 3 ระยะ คือ

4.1 การติดตามและประเมินผลในระหว่างดำเนินการพัฒนากำลังคน

4.2 ประเมินผลหลังจากการเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคคลหรือหลังจากสิ้นสุดโครงการ การติดตามและประเมินผลภายหลังจากที่บุคคลนั้นเสร็จสิ้นจากที่บุคคลนั้นได้กลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่งเพื่อจะได้ทราบว่าผู้นั้นได้นำผลของการพัฒนาบุคคลจะเป็นประโยชน์ แก่เขาอย่างไรบ้าง

Bishop (2006, p.19 อ้างถึงใน วราภรณ์ นักพิณพาทย์, 2549, น. 19) ได้แนวทางในเชิงระบบ เกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาครูตามขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การหาความต้องการการพัฒนา (Need) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวครูเอง ต้องมีความต้องการพัฒนา ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องหาทางกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูสนใจต่อการพัฒนาตนเอง

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยใช้แบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ให้ครู แสดงความคิดเห็น เพื่อจะได้ทราบความต้องการของครูโดยรวม

3. การพัฒนา (Development) เป็นขั้นตอนแสวงหาวิธีการแก้ไขปรับปรุง ตามความต้องการของครู โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้หรือการทำงาน เช่น การประชุม เจริญปฏิบัติการการอภิปราย การเผยแพร่ข่าวสาร

4. ความเป็นไปได้ (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการศึกษา โดยการวิจัยศึกษา การทดลอง (Pilot Study) และการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้โครงการดำเนินการไปได้ด้วยดี

5. การนำไปใช้ (Implementation) การนำโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการที่ทำว่าบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้พิจารณาอย่างมีเกณฑ์ การประเมิน ทุกระยะเพื่อแก้ไข ข้อบกพร่อง

Susan Loucks – Horsley (2003, pp.18-19) ได้กล่าวว่า การออกแบบขั้นตอนหรือ กระบวนการพัฒนาครูควรมีความต่อเนื่องให้มีความทันสมัยโดยกำหนดและนำเสนอไว้ดังต่อไปนี้คือ

1. การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) ต้องวิเคราะห์ความรู้ความเชื่อของครู รวมทั้ง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน

2. การวางแผน (Plan) ควรเป็นประเด็นที่วิกฤติในการกำหนดเพื่อการพัฒนาและกำหนด ยุทธวิธีในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย

3. การปฏิบัติตามแผน (Do) ดำเนินการปฏิบัติตามแผนที่ได้ตั้งไว้

4. การสะท้อนการพัฒนา (Reflect) มีการประชุมเพื่อรับฟังการพัฒนาและเขียนรายงาน ให้ชัดเจนในทุก ๆ ปัญหา

สืบทกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563, น. 67-80) ได้กล่าวว่า กระบวนการหรือขั้นตอน ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ที่สามารถสะท้อนไปสู่สมรรถนะทักษะ หรือ คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันจะทำให้ประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองชัดเจนยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การการประเมินความต้องการในการพัฒนา หมายถึง การประเมินสมรรถนะ หรือระดับความสามารถของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเมื่อเทียบกับสิ่งที่คาดหวังในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 3 แผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การกำหนดวิธีการ ผลลัพธ์ และระยะเวลาในการพัฒนา เพื่อเทียบกับสิ่งที่คาดหวังในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรตามแผนที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการภายใต้งบประมาณที่จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้คือ

ขั้นตอนย่อย 4.1 การออกแบบโปรแกรมการอบรมและพัฒนา

ขั้นตอนย่อย 4.2 การจัดการอบรมและพัฒนา

ขั้นตอนย่อย 4.3 กระประเมินโปรแกรมอบรมและพัฒนา

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินการอบรมเพื่อพัฒนา หมายถึง ขั้นตอนการตรวจสอบ และประเมินการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะ ซึ่งสามารถแสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมให้เห็นได้

คาสเต็ตเตอร์(Castetter, 1992, pp. 224-241) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาครูไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู หรือหาปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากร การสำรวจความต้องการของบุคลากรนั้น

2. การวางแผนการพัฒนาครู ในการพัฒนาบุคลากรมีกิจกรรมที่ต้องกำหนดในการวางแผน การพัฒนาบุคลากรอยู่หลายประการ เช่น จะจัดโปรแกรมอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร เรื่องอะไรที่ควรอยู่ในการวางแผนระยะยาว อะไรเป็นสิ่งที่ต้องรีบทำ สิ่งที่จะก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามแผนที่มี อะไรบ้าง ถ้ามีปัญหากเกิดขึ้นจะมีวิธีการขจัดปัญหานั้นอย่างไร ตลอดจนการวางแผน ในด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหาร การพัฒนาบุคลากร การกำหนดตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบ การวางแผนในการพัฒนาบุคคลนั้น โดยทั่วไปจะดำเนินการ ดังนี้

2.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดว่าจะพัฒนากำลังคน โดยวิธีการใดบ้างเพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงานโดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการเช่น การฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษาฝึกอบรม คุงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์การ

2.2 การวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคคลในแต่ละวิธีหรือในแต่ละเรื่องกำหนด วัตถุประสงค์เป้าหมายขั้นตอนในการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร

2.3 กำหนดผู้รับผิดชอบว่า มีผู้ได้รับผิดชอบงานใดอย่างไร

2.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายว่าในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่องหรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าไร

2.5 กำหนดระบบ วิธีการติดตาม และประเมินผลในการพัฒนาบุคคลว่าจะติดตามผล และประเมินผลอย่างไร

2.6 จัดทำโครงการและเสนอผลมีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

3. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคู เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคคลตามที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลา หรือปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด

4. การประเมินผลการพัฒนาคู การติดตามและประเมินผลการพัฒนากำลังคนวิธีต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่า ได้ดำเนินการไปตามแผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหน การติดตามและประเมินผลงานนั้น อาจดำเนินการได้เป็นสามระยะคือ

4.1 การติดตามและประเมินผลในระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4.2 ประเมินผล หลังจากการเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากร หรือหลังจากสิ้นสุดโครงการ

4.3 การติดตาม และประเมินผล ภายหลังจากที่บุคคลนั้น เสร็จสิ้นจากการกลับไปปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง เพื่อจะได้ทราบว่าผู้นั้นได้นำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ประโยชน์แก่เขาอย่างไรบ้าง

พงศธร พิกษ์กาพล (2540,) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากร ไว้ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการวางแผนพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการวางแผนพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผนพัฒนา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล การติดตามผล

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, น. 33-34) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาคู ดังนี้

1. การพัฒนาคูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่

2. การพัฒนาคูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมืองรวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน

3. การพัฒนาคูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีคุณวุฒิก่อนเพียงใด สอนระดับใดจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนาคูต้องมุ่งเน้นการจัดความความด้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ

5. การพัฒนาคูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครูจะต้องทำให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครู

	เมธี ปิณฑานนท์	ประศาศตร์ รมเกล้า	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา	สำนักงานเลขาธิการสภา	นิพนธ์ สารชาติ (2550, น. 9)	Susan Loucks – Horsley (2003, pp.18-19)	สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563, น. 67-	คาสเต็ตเตอร์(Castetter, 1992, pp. 224-241)	พงศธร พัทธ์ภาพล (2540, น. 34)
กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน	/	/				/	/		
การหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู			/	/	/		/	/	*
จัดบุคคลเพื่อดำเนินการ	/	/							
กำหนดความต้องการ	/	/							
วางแผนการพัฒนาคูคลากร	/	/	/		/	/	/	/	*
ดำเนินการพัฒนาคูคลากร	/	/	/		/	/	/	/	*
ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู	/	/	/		/		/	/	*
สะท้อนการพัฒนา						/			

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาครูประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การวางแผนในการพัฒนาครู 3) การดำเนินการพัฒนาครู 4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู 5) สะท้อนผลการพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ความหมายของการจัดการเรียนรู้

ฮูและดันแคน (Hough & Duncan, 1970) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของ ตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อ สนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก การจัดการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจ ในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจน การเลือกเนื้อหา ได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิค การจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถ วิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถ ในการ ประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

กู๊ด (Good, 1975: 588) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การกระทำ อันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

Hill (1982, p.266) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการให้ การศึกษาแก่ผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

ทิสนา แชมมณี (2552, น. 221) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สภาพ ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งได้รับการจัดอย่างเป็นระเบียบตาม หลักปรัชญา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ หรือความเชื่อต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอน สำคัญในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553, น. 3) ได้ให้ความหมาย ของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

วิจารณ์ พานิช (2556, น. 18) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ การเรียนรู้ทำให้มีการเพิ่มสมรรถนะ (Performance) และเพิ่มความสามารถของการเรียนรู้ในอนาคต

จิตติมา วรรณศรี (2557, น. 7) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้อง จุดมุ่งหมายหลักสูตร ซึ่งควรมีกิจกรรมที่หลากหลายเน้นผู้เรียนให้มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติ กิจกรรมฝึกทักษะการคิด การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับเพื่อน การค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง สอดแทรกและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ รวมทั้ง การดำเนินโครงการ/กิจกรรม เสริมหลักสูตรอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหา/พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญ ของการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

ศุภลักษณ์ ทองจีน (2560) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามจุดประสงค์ ที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้สอน

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ในทัศนะเกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอน ดังนี้

วิทย์ทิชัย พวงคำ (2551, น. 47) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนกับการสอน ไม่ว่าจะเป็นในห้องเรียนหรือนอก ห้องเรียน โดยใช้เทคนิคที่ช่วยในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการคิดวิเคราะห์

สุภาภรณ์ แดนสมบัติสา (2555, น. 36) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง วิธีการในการจัดกิจกรรมโดยครูและนักเรียนร่วมกันในการจัดกิจกรรมเป็นกระบวนการ ที่ต้องจัดให้เหมาะสมกับผู้เรียน มีการสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ผู้สอน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อทำให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของกิจกรรม การเรียนรู้

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ และในมาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันถึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อ การเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้ง สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน แหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพในมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้ง การส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) , 2547, น. 12-16)

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 151-161) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา อยู่ที่การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดและการดำเนินการด้านการเรียน การสอนจะเป็นไปด้วยดี ก็ด้วยการวางแผนการบริหารงานด้วยความร่วมมือของบุคลากร ในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูอาจารย์ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ โดยได้ แบ่งงานการจัดและการดำเนินการด้านการเรียนการสอนออกเป็น 10 งาน ดังนี้

1. การจัดประมวลการสอน (Syllabus) หลักสูตรได้กำหนดรายวิชาไว้ จึงเป็นหน้าที่ของ สถานศึกษา ที่จะต้องดำเนินการโดยความร่วมมือจากฝ่ายวิชาการและครูอาจารย์ ในการจัดทำ ประมวลการสอนเป็นรายวิชา ซึ่งในบางสถานศึกษาจะเรียนประมวลการสอนว่าโครงการสอนในการ จัดทำประมวลการสอน หรือโครงการสอนนี้จะวางแผนการศึกษาโดยเฉพาะวิชาที่มีหน่วยกิตและ สามารถเรียนจบในแต่ละภาคการศึกษา ด้วยเหตุนี้ประมวลการสอนจึงเริ่มจากการวางแผนระยะยาว เป็นภาคการศึกษา แล้วจึงเป็นการวางแผนระยะสั้น เช่น รายสัปดาห์ เป็นต้น สถานศึกษาสามารถที่ จะจัดตามความเหมาะสม แต่เมื่อรวมแล้วก็จะได้ครบตามหลักสูตรที่กำหนด ประกอบด้วย

1.1 ความจำเป็นที่ต้องมีการจัดทำประมวลการสอน เพื่อช่วยให้การสอนได้มีขั้นตอน ดำเนินการ และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ช่วยให้ผู้สอนไม่ลืมหืมและไม่สอนซ้ำ และได้มีการวางแผน ล่วงหน้าเกี่ยวกับกิจกรรม และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการสอน

1.2 สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการจัดทำประมวลการสอน ได้แก่ การแบ่งเนื้อหาควรคำนึงถึงความเหมาะสม เช่น การสอนในวิชาเกษตรต้องคำนึงถึงฤดูกาลเกษตรการเพาะปลูก เป็นต้น ควรจะสำรวจจำนวนวันในแต่ละสัปดาห์ตามที่สอน เพราะจะทราบว่าวันหยุดหรือกิจกรรมอื่นที่ทำให้การสอนขาดหายไป การหาแหล่งที่จะทำให้นักเรียนนักศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เช่น สถานที่ดูงาน ฝึกงานให้นักศึกษา การเชิญวิทยากรพิเศษล่วงหน้า เครื่องมือสื่อทัศนอุปกรณ์ ตลอดจนวัสดุฝึก เครื่องจักรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน และวิธีการและเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลการเรียน

1.3 รายละเอียดของประมวลการสอน ประกอบด้วย รหัสวิชา ชื่อวิชา จำนวนหน่วยกิต จำนวนชั่วโมงที่เรียนทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ รายวิชาโดยสังเขปตามหลักสูตรความมุ่งหมายทั่วไปของรายวิชา ความมุ่งหมายเฉพาะในแต่ละหัวข้อ เนื้อหาของประมวลการสอนจะประกอบด้วย ความรู้และความสัมพันธ์กับความรู้อื่น ๆ ที่นักเรียนนักศึกษาต้องเรียนรู้ ทักษะ และการปฏิบัติที่จำเป็นในรายวิชานั้น รวมทั้ง เจตนาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กระบวนการสอน ได้แก่ วิธีสอน กิจกรรมในการเรียนการสอนที่จะให้เกิดความรู้ทักษะปฏิบัติ และเจตคติ อุปกรณ์การสอน รวมทั้งตำราและหนังสือค้นคว้าที่จำเป็น การทดสอบและการวัดผลการเรียนรู้ หนังสืออ่านประกอบ และหนังสือที่จะเป็นเอกสารอ้างอิง และแหล่งที่จะหาความรู้ เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์

2. การจัดการสอน สถานศึกษาต้องจัดการเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนได้ตามความถนัด ตามความสนใจ และความสามารถแผนการเรียนเป็นการกำหนดรายวิชาให้เรียนมีวิชาบังคับ วิชาเลือก และวิชาเลือกเสรีอย่างมีจุดมุ่งหมาย เป็นหน้าที่ของฝ่ายวิชาการที่ต้องศึกษาโครงสร้างของหลักสูตร รายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรให้เข้าใจรายละเอียด โดยการจัดการเรียนควรอาศัยข้อมูลที่มีรายละเอียดอันประกอบไปด้วย มีการสำรวจสภาพท้องถิ่น อุตสาหกรรม และความต้องการของผู้ปกครองมีการสำรวจความต้องการของนักเรียนนักศึกษา มีการสำรวจความต้องการของสถานประกอบการอุตสาหกรรม มีการสำรวจความพร้อมของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ มีการนำผลการสรุปมาวิเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนของนักเรียนนักศึกษา และแผนการเรียนที่เปิดสอนจากการประชุมพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนการเรียนได้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

3. การจัดตารางสอน ตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา และเวลาที่จะเรียนโดยละเอียดประจำวันตลอดสัปดาห์ โดยควรคำนึงถึงเค้าโครงของหลักสูตร การแบ่งหมวดวิชา วิชาบังคับวิชาเลือก วิชาเลือกเสรี แต่ละวิชาต้องให้ห้องเรียนและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรในลักษณะใดบ้าง จำนวนนักเรียนนักศึกษา ที่จะลงทะเบียนในวิชาแต่ละวิชา และจัดเป็นกี่ห้องกี่กลุ่ม ระยะเวลาหรือคาบชั่วโมงในการสอนแบ่งเป็นกี่คาบ คาบละกี่นาที ในหนึ่งวันจะจัดได้กี่คาบ จำนวนห้องเรียนและ

ขนาดของห้องเรียน รวมทั้งลักษณะห้องเรียนที่ใช้ จำนวนครูอาจารย์ที่จะรับผิดชอบในแต่ละวิชา วิทยาการพิเศษ และความสะดวกในการเรียนการสอน รวมทั้งภาระงานสอนของครูแต่ละคน

4. การจัดชั้นเรียน การจัดชั้นเรียนในระดับการศึกษาขั้นต้น สามารถแบ่งกลุ่มนักเรียนได้ โดยวิธีการต่าง ๆ ประกอบด้วย การจัดกลุ่มตามความรู้ความสามารถของนักเรียนโดยพิจารณาจาก ผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยจัดเป็นกลุ่มนักเรียนที่มีคะแนนสูง การดูผลการเรียนของนักเรียนจะ พิจารณาจากแต่ละวิชาหรือคะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชา การจัดแบ่งตามรายชื่อ จัดโดยการคละกันไป ตามบัญชีรายชื่อ บางครั้งก็เป็นการเรียงตามลำดับตัวอักษรของชื่อนักเรียน โดยไม่คำนึงถึง ความสามารถพิเศษของนักเรียน จัดตามวิชาที่เป็นความสามารถพิเศษที่นักเรียนลงทะเบียนเรียน และ จัดแบบผสมผสาน กล่าวคือ บทเรียนกลุ่มเดียวกันบางครั้งก็เรียนวิชาเดียวกัน แต่ถ้าเป็นวิชาเลือกก็จะ ไปเรียนรวมกับผู้ที่เรียนวิชาเลือกนั้น ๆ

5. การจัดครูอาจารย์เข้าสอน การจัดครูอาจารย์เข้าสอนเป็นงานของฝ่ายวิชาการ การพิจารณาความเหมาะสมและถูกต้องจึงเป็นสิ่งจำเป็น การดำเนินงานของการจัดครูอาจารย์ เข้าสอนได้แก่ การสำรวจความพร้อมของบุคลากรด้านครูอาจารย์ ก่อนเปิดหลักสูตรใหม่ หรือเปิดการ สอนเพิ่ม สำรวจภาระงานของครูอาจารย์ สำรวจคุณสมบัติของครูอาจารย์ เช่น วุฒิ ประสบการณ์ ความชำนาญในด้านการสอนของแต่ละวิชา จัดตามความพร้อมของครูผู้สอน เช่น ความถนัด และ ความต้องการในการสอน ได้แก่ จัดตามวุฒิการศึกษาจัดตามความสนใจและความถนัด จัดตาม ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ นอกจากนี้ในการแก้ไขปัญหาการขาดครูอาจารย์ โดยให้ครูอาจารย์ ได้ไปฝึกอบรมในบางรายวิชาที่ขาดแคลนครูอาจารย์ที่จะสอน จัดบุคลากรฝ่ายอื่นให้ช่วยสอน เช่น บุคลากรฝ่ายสนับสนุนการสอนจัดรวมกลุ่มนักเรียนนักศึกษา และจัดหาวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน ตลอดจนจัดครูอาจารย์เข้าสอนแทน เมื่อครูอาจารย์ไม่มาสอน

6. การสอนซ่อมเสริม การสอนซ่อมเสริมเป็นการสอนกรณีพิเศษ นอกเหนือไปจากการสอน ตามแบบแผนปกติ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน โดยการสอนซ่อมเสริมแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ การสอนซ่อมเสริมก่อนการเรียนการสอน สอนซ่อมเสริมขณะที่ทำการสอน สอนซ่อมเสริมรายวิชา เพื่อสอบแก้ตัว และงานซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่ฉลาด หรือเรียนเร็ว

7. การเลือกตำราเรียน ตำราเรียนแบบเรียนเป็นอุปกรณ์การสอนที่สำคัญ โดยทั่วไป สถานศึกษาจะใช้ตำราเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ใช้ นอกเหนือจากนั้นเรียกว่าหนังสืออ่าน ประกอบ ซึ่งสถานศึกษาจะใช้ได้ไม่ใช้ก็ได้ กระทรวงศึกษาธิการไม่ได้บังคับการศึกษาในบางระดับ เช่น ระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา ตำราเรียน หรือแบบเรียนครูอาจารย์ สามารถจัดทำขึ้น เองได้ โดยการเขียนตำราวิชาการตามเนื้อหาของหลักสูตรรายวิชา ทั้งนี้ตำราเรียนเป็นเครื่อง ประหยัดเวลาในการสอนของครูอาจารย์ เนื้อหาบางอย่างครูอาจารย์อาจกำหนดให้นักเรียนไปค้นคว้า จากห้องสมุดตามหนังสือที่กำหนดให้อ่านเพิ่มเติมและนำมาอภิปราย หรือจัดทำเป็นรายงานเพื่อให้

นักเรียนนักศึกษาที่มีความรู้ที่กว้างขวาง ตำราเรียนเป็นหลักในการกำหนดเนื้อหาตามหลักสูตรรายวิชาที่เรียน ด้วยเหตุนี้ ครูอาจารย์มีแนวโน้มที่จะใช้ตำราเรียนหรือแบบเรียนเล่มใดเล่มหนึ่ง หรือเล่มที่ตนเองเขียนใช้เพียงเล่มเดียวซึ่งจะทำให้ผู้เรียนต้องใช้ตำราเล่มเดียวกันทำให้ความรู้แคบ ดังนั้น ครูอาจารย์จึงควรส่งเสริมนักเรียนนักศึกษาให้ได้ใช้ห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งควรได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของสถานศึกษา ซึ่งสามารถทำได้โดยจัดตำราเรียนและแบบเรียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาต่าง ๆ มาไว้ในห้องสมุด รวมทั้ง ให้ครูอาจารย์ได้จัดทำโครงการสอนหรือแผนการสอน โดยการกำหนดหนังสืออ่านประกอบให้กับนักเรียนนักศึกษา

8. คู่มือครูในงานวิชาการ เป็นเครื่องมือช่วยครูอาจารย์ที่จะได้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านวิชาการในสถานศึกษา เป็นการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ เพื่อได้ทำให้การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยคู่มือครูในงานวิชาการ ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิเทศภายในสถานศึกษาสามารถจัดทำได้โดยการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ ทางวิชาการที่ครูต้องรู้และได้คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเนื้อหาที่ควรบรรจุไว้ในคู่มือครูในงานวิชาการ ประกอบด้วย หลักสูตรที่ครูสอนอยู่ในด้านหลักสูตร โครงสร้างจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ระเบียบการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร การใช้เงินในหมวดเงินบำรุงการศึกษาเพื่องานวิชาการ การสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนนักศึกษา การเขียนโครงการและปฏิทิน การปฏิบัติงาน ลักษณะการจัดการนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา การเลือกและการใช้สื่อการสอน การเสนอแบบเรียน ตำรา หนังสือเพื่อจัดซื้อในห้องสมุด รวมทั้งการจัดทำโครงการสอน แผนการสอน หรือประมวลการสอน

9. การจัดทำคู่มือนักเรียนนักศึกษา คู่มือนักเรียนนักศึกษา เป็นเอกสารที่สถานศึกษาจัดทำเพื่อแจกนักเรียนนักศึกษา โดยเฉพาะนักเรียนนักศึกษาใหม่ในวันลงทะเบียนเพื่อเป็นแนวทางให้นักเรียนนักศึกษาได้เข้าใจถึงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติตนได้ถูกระเบียบของสถานศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนนักศึกษา โดยทั่วไปสถานศึกษาจะจัดพิมพ์เป็นรายปี ซึ่งคู่มือนักเรียนนักศึกษาควรประกอบไปด้วย การแนะนำสถานศึกษา ประวัติความเป็นมา คณาจารย์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนนักศึกษาหลักเกณฑ์ หลักการ โครงสร้าง รายละเอียดวิชา ปฏิทินการศึกษา ระเบียบการลงทะเบียนเรียนการลดวิชา การเพิ่มวิชา ระเบียบการจัดและประเมินผลการศึกษา ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการสอบ รวมไปถึงระเบียบเกี่ยวกับวินัยและการปฏิบัติตน รวมทั้ง ระเบียบการแต่งกาย และระเบียบอื่น ๆ ที่นักเรียน นักศึกษา ต้องถือปฏิบัติ

10. การจัดห้องศูนย์ควบคุมการเรียนการสอนทางวิชาการ ห้องที่จัดขึ้นไม่ใช่ห้องเรียนของนักเรียนนักศึกษา แต่เป็นห้องที่เป็นศูนย์กลางเกี่ยวกับข่าวสาร และสารสนเทศของงานด้านวิชาการในสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีนักเรียนนักศึกษาไม่ได้เรียนประจำห้องวันหนึ่งอาจเรียนหลายวิชาและย้ายห้องเรียน การจัดห้องศูนย์ควบคุมการเรียนการสอนจะเป็นศูนย์กลางที่อำนวยความสะดวก

ความสะดวกในด้านการเรียนการสอน สามารถติดตามทางด้านวิชาการได้ ทั้งนี้ การจัดห้องดังกล่าว ควรประกอบด้วย ตารางการใช้ห้องเรียนห้องปฏิบัติการตารางสอนรวมของครูอาจารย์ ตารางสอน กลุ่มวิชาของนักศึกษาแยกตามกลุ่ม แผนก และคณะวิชาต่าง ๆ แผนการเรียนของหลักสูตรระดับต่าง ๆ ครอบคลุมภาคเรียน แสดงผลสถิติความก้าวหน้าทางด้านการรับสมัครนักเรียนนักศึกษา แสดงจำนวนครู อาจารย์ที่ประจำและศึกษาต่อ รวมทั้ง มีตัวอย่างอุปกรณ์การสอนที่ต้องใช้ประจำ เช่น ใบงาน ใบช่วยสอน ใบความรู้หนังสือเรียน คู่มือครูคู่มือนักเรียนนักศึกษา ตลอดจนรายชื่อนักเรียนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี

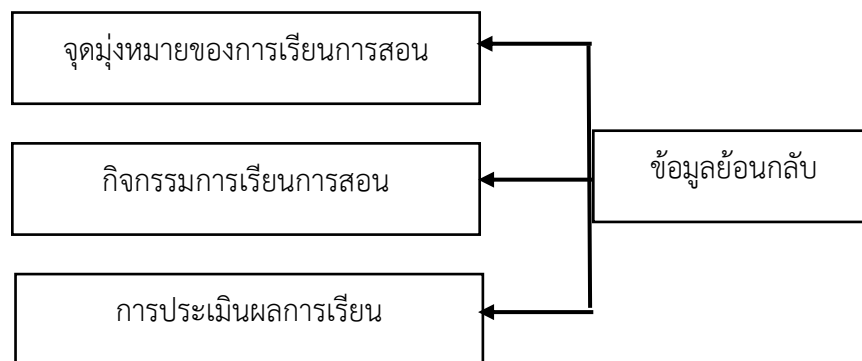
สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ และการร่วมกันส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้

มีนักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้หลากหลาย ดังนี้

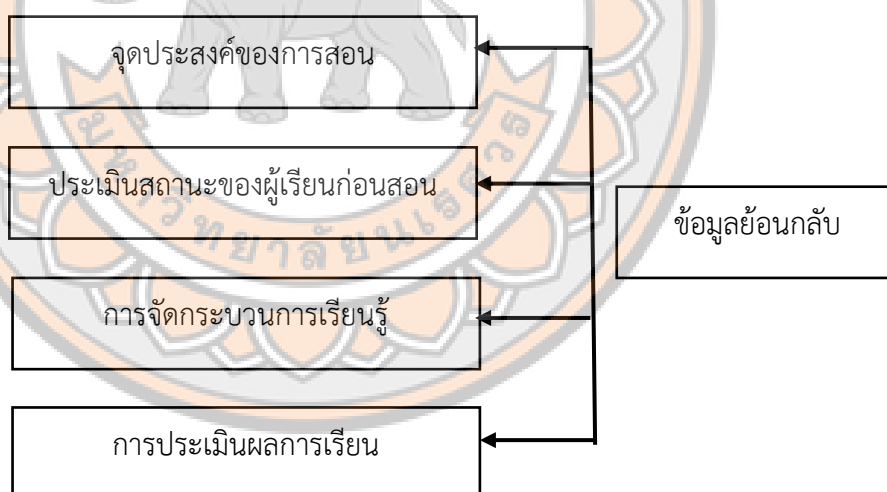
Remley (2002) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้¹⁾ หลักการของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กล่าวถึง ความเชื่อและแนวคิดทฤษฎีเป็นพื้นฐานของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยหลักการของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะเป็นตัวชี้นำการกำหนดจุดประสงค์เนื้อหา กิจกรรม และขั้นตอนการดำเนินงานในรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นสิ่งที่ผู้สอนระบุถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ได้แก่การวางเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนหรือเป็นการระบุเป้าหมายในการทำงานของผู้เรียนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินการ 3) สารการเรียนรู้ประกอบด้วยเนื้อหา และกระบวนการในการเรียนรู้ที่ผู้สอนจะใช้ในการวางแผนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน 4) การสอนสื่อ และแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ช่วยให้การปฏิบัติแต่ละขั้นตอนของการใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริงและตรงตามที่รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้น ๆ กำหนดไว้ 5) การวัดและประเมินผล เป็นการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและทราบประสิทธิผลของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีต่อการเรียนรู้และกระบวนการทั้งหมดของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

Tyler (1950) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่เรียกว่าไทเลอร์ลูป (Tyler Loop) ไว้ 3 ส่วนด้วยกัน คือ 1) จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ 2) กิจกรรมการเรียนรู้ 3) การประเมินผล การเรียนรู้ข้อมูลจากการประเมินผลจะสามารถใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับไปยังกิจกรรมการเรียนรู้และจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในระบบการจัดการเรียนรู้ของ Tyler ดังกล่าวแสดงไว้ในภาพ 3



ภาพ 3 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Tyler

Glaser (1965) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับระบบของ Tyler มาก แต่มีองค์ประกอบมากกว่า คือ 1) จุดประสงค์ของการสอน 2) การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอน 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้และ 5) ข้อมูลป้อนกลับ ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Glaser มีลักษณะดังแสดงในภาพ 4



ภาพ 4 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Glaser

Gerlach, & Ely (1971) ได้จัดขั้นตอนสำคัญ ๆ ของการจัดการเรียนรู้ไว้ 6 ส่วน คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) การเลือกเนื้อหาวิชา 3) การประเมินพฤติกรรมก่อนการเรียน 4) การดำเนินการสอนซึ่งครอบคลุมการพิจารณากลวิธีสอน การจัดกลุ่มผู้เรียน การจัดห้องเรียน การจัดเวลาเรียน และการเลือกแหล่งวิทยาการ 5) การประเมินผลการเรียน 6) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อป้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงส่วนต่าง ๆ

Klausmeier & Ripple (1971) กำหนดองค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้ไว้ 7 ส่วน คือ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน 2) การพิจารณาความพร้อมของผู้เรียน 3) การจัดเนื้อหาวิชา วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ 4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) การดำเนินการสอน 6) การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และ 7) สมรรถนะผลของนักเรียน

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2551) ได้ให้ความหมายของ ระบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนหรือการออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้นควรคำนึงถึงการวางแผนตามขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งควรกำหนดให้ครบทั้งด้านความรู้ (K) กระบวนการ (P) และคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (A) 2) กำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องหรือล้าไปกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละวัตถุประสงค์ สาระที่ระบุอาจเป็นข้อเท็จจริง (Fact) มโนทัศน์ (Concept) คำนิยาม (Definition) หลักการ (Principle) กฎ (law) และทฤษฎี (Theory) 3) กำหนดยุทธศาสตร์การสอนว่า ต้องการใช้หรือเน้น ทฤษฎีการเรียนรู้หลักการเรียนรู้หรือแนวคิดใดที่เหมาะสมกับเนื้อหา เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนบริบทของแหล่งการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางบ้าง เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางบ้าง หรือเน้นสื่อเป็นศูนย์กลางบ้าง โดยถือประโยชน์นักเรียนเป็นสำคัญ จากนั้นจึงเลือกใช้รูปแบบการสอนหรือวิธีสอน เทคนิคการสอน หรือให้ใช้แบบผสมให้เหมาะสมกับเนื้อหาและบริบท 4) กำหนดวิธีวัดผลการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธีกำหนดเครื่องมือผู้วัด เป็นการวัดผลที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

ลำพอง บุญช่วย (2540) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนการสอนไว้ 7 ประการ พร้อมทั้งแสดงแผนภูมิประกอบไว้ดังนี้

1. ครูผู้สอน
2. ผู้เรียน
3. หลักสูตร
4. วิธีสอน
5. วัตถุประสงค์ของการสอน
6. สื่อการสอน
7. การประเมินผล

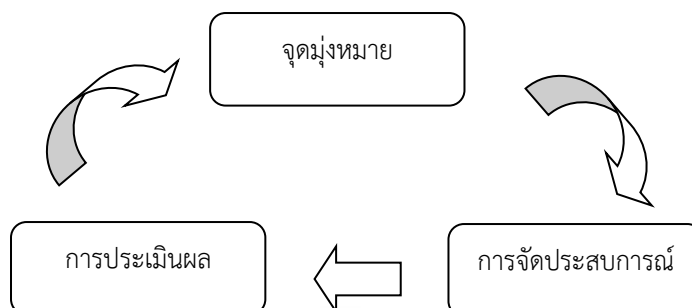
ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2546, น. 106) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสามเส้า อันประกอบไปด้วย OLE ได้แก่

O = Objective = จุดมุ่งหมาย

L = Learning Experience = การจัดประสบการณ์การเรียนการสอน

E = Evaluation = การประเมินผล

รวมเรียกว่า “ไตรยางค์การสอน” ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 5 ไตรยางค์การสอน

ศศิธร เวียงวะลัย (2556, น. 2) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพคือการสอนด้วยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สรุปลองค์ประกอบได้ดังนี้

1. การเตรียมการสอน
2. การวิเคราะห์ผู้เรียน
3. การจัดทำแผนการเรียนการสอน
4. การสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดเตรียมไว้
5. การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

ทศนา แคมมณี (2557, น. 12) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. การคิด การวางแผนการสอน
2. การออกแบบกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน
3. การจัดเตรียมวัสดุและสื่อการเรียนรู้
4. การดำเนินการเรียนการสอน
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
6. งานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2557, น. 9 - 10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้3 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้เรียน ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก เกี่ยวกับความสามารถทางสมอง ความถนัด ความสนใจ พัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ความต้องการพื้นฐานเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงและจะละเลยไม่ได้

2. บรรยายภาพทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้สอนเป็นส่วนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นไปในรูปแบบที่ต้องการ ความเป็นประชาธิปไตย ความเคร่งเครียด ความขี้บ่นของผู้เรียนสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้โดยผู้สอนเป็นผู้กำหนด แต่ถึงกระนั้นก็ตามบรรยากาศในชั้นเรียนยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกนอกเหนือไปจากตัวผู้สอน คือ ผู้เรียนเข้าเรียนโดยไม่ได้รับประทานอาหารเช้า หรืออาหารกลางวัน ผู้เรียนเริ่มเรียนชั่วโมงแรกด้วยความรู้สึกหิวหรือบางครั้งผู้เรียนได้รับสิ่งกระทบกระเทือนใจติดตามมาเนื่องจากความไม่ปรองดองในครอบครัว เป็นต้น ส่วนทางด้านตัวผู้สอนนั้นอาจจะมีอาการกดดันจากฝ่ายบริหารหรือจากครอบครัว เศรษฐกิจ อาหารเข้าก่อนมาสถานศึกษาของผู้สอนมีเพียงน้ำแก้วเดียวเท่านั้น สิ่งที่น่ามาก่อนหน้าเหล่านี้เกิดขึ้นก่อนผู้สอนและผู้เรียนจะมาพบกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ได้ว่าบรรยากาศทางจิตวิทยา ในชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จะปรากฏออกมาในรูปแบบใด

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงเงื่อนไขหรือสถานการณ์ว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวต่อการเรียนรู้ ผู้สอนควรจะต้องคิดถึงผู้เรียนในฐานะบุคคลหนึ่ง ผู้เรียนมีสิทธิที่จะได้รับความต้องการพื้นฐาน และผู้สอนจะต้องหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้และผู้สอนควรจะต้องฝึกให้มีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียนเพื่อความสำเร็จแห่งการเรียนรู้และการเจริญเติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

ที่มา แนวคิด และความหมายของสมรรถนะ

Competency มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถหรือสมรรถนะ ในภาษาอังกฤษ มีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability , Ability , Proficiency , Expertise , Skills , Fitness , Aptitude จากการศึกษาเอกสาร พบว่า มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้หลายท่านดังนี้

Good (1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ทักษะ (Skill) ความคิดรวบยอด (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่ต้องมีในการปฏิบัติงานทุกประเภท เป็นความสามารถอย่างหนึ่งในการนำเอาหลักการแนวคิดทฤษฎีรวมทั้งเทคนิคในสาขาวิชาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงเพื่อทำงานและแก้ปัญหาได้ผลอย่างสูงสุด

Richard Boyatzis (1982) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competence Manager: A model of Effective Performance และได้ให้นิยามคำว่า Competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

McClelland (1993) ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะ (Competency) ไว้ว่าเป็น บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

Spencer and Spencer (1993) ให้ความหมายที่สอดคล้องกับ McClelland ว่าสมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล และได้ขยายความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) เป็นเหตุหลักที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานได้ผลสูงสุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2562) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ คือ สมรรถนะครอบคลุมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็น และทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการทำงาน การใช้ชีวิต และการแก้ปัญหาในสถานการณ์หลากหลายได้สำเร็จ โดยมีการนำความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมกันอย่างบูรณาการ และอย่างเหมาะสมกับบริบทแวดล้อม

สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมกันในการทำงาน การใช้ชีวิต และการแก้ปัญหาในสถานการณ์หลากหลายได้สำเร็จ

ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติที่มีจำนวนมาก ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการจัดกลุ่มจัดประเภท จัดชุด เพื่อความสะดวกในการสื่อสารและการนำไปใช้ สมรรถนะที่มีอยู่หลายด้านนั้น สามารถจัดจำแนกได้เป็นหลายประเภท ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่กำหนด ประเภทของสมรรถนะที่บุคลากรของสถานศึกษาจำเป็นต้องทำความเข้าใจ เพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน มี 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก/สมรรถนะทั่วไป (Core Competency)

สมรรถนะประเภทนี้ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับทุกคนเพื่อนำมาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นสมรรถนะที่ใช้ได้กว้างขวาง ไม่จำกัดเฉพาะเรื่อง/สาระ/วิชาเป็นสมรรถนะที่เป็นอิสระจากเนื้อหา (Content free) หรือไม่เกาะติดเนื้อหา เช่น สมรรถนะการคิด สมรรถนะการสื่อสาร ซึ่งใช้ได้กับทุกเรื่อง ทุกเนื้อหา ทุกวิชา แต่อาจมีน้อยต่างกันได้ สมรรถนะหลัก 6 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 การจัดการตนเอง (Self-Management) การรู้จัก รัก เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น การพัฒนาปัญญาภายใน ตั้งเป้าหมายในชีวิต และกำกับตนเองในการเรียนรู้และใช้ชีวิต การจัดการอารมณ์ และความเครียด รวมถึงการจัดการปัญหาและภาวะวิกฤตสามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุล (Resilience) เพื่อไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในชีวิต มีสุขภาพที่ดี และมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี

1.2 การคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณบนหลักเหตุผลอย่างรอบด้าน โดยใช้คุณธรรมกำกับการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลด้วยความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งที่อยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ใช้จินตนาการและความรู้สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การรวมพลังทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration) สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงาน กิจกรรมและกาประกอบใดๆ ทั้งของตนเอง และร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม มีแผนขั้นตอนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีภาวะผู้นำ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการประสานความคิดเห็นที่แตกต่างสู่การตัดสินใจและแก้ปัญหาเป็นทีมอย่างรับผิดชอบร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและจัดการความขัดแย้งภายใต้สถานการณ์ที่ยุ่งยาก

1.4 การสื่อสาร (Communication: CM) มีความสามารถรับรู้ รับฟัง ตีความ และส่งสารด้วยภาษาต่าง ๆ ทั้งวจนภาษาและอวจนภาษา โดยใช้กระบวนการคิด ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ ความเข้าใจในระบบคุณค่า การแก้ปัญหาร่วมกันผ่านกลวิธีการสื่อสารอย่างฉลาดรู้ สร้างสรรค์ มีพลัง โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

1.5 การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen) การปฏิบัติตนอย่างรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก รู้เคารพสิทธิ เสรีภาพของตนเองและผู้อื่น เคารพในกฎกติกา และกฎหมาย มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างมีวิจารณญาณ อยู่ร่วมกับผู้อื่นท่ามกลางความหลากหลาย เห็นคุณค่าของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีบทบาทในการตัดสินใจและสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยยึดมั่นในความเท่าเทียมเป็นธรรม ค่านิยมประชาธิปไตย และสันติวิธี

1.6 การอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน (Sustainable Coexistence with living in the Harmony of Nature and science) มีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของโลกและเอกภพและความสัมพันธ์ของคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และธรรมชาติในชีวิตประจำวัน ใช้และรู้เท่าทันวิทยาการเทคโนโลยี มีความอยากรู้ อยากเห็น ช่างสังเกต เห็นคุณค่า สามารถแก้ปัญหา หรือสร้างสรรค์นวัตกรรมได้เพื่อการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน

2. สมรรถนะเฉพาะ (Specific Competency)

ในทางการศึกษา สมรรถนะเฉพาะ หมายถึง สมรรถนะที่เกิดจากการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง สารวิชา ซึ่งผู้เรียนควรรู้ จำเป็นต้องรู้ เข้าใจและนำไปใช้ได้ หากผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะเจตคติและคุณลักษณะ ที่ได้จากการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ผู้เรียนจะเกิดสมรรถนะเฉพาะในเรื่องนั้น ซึ่งอาจไม่สามารถนำเรื่องนั้นไปใช้กับเรื่องอื่น ๆ อีกจำนวนมากได้ สมรรถนะเฉพาะมีความจำกั่มากกว่าสมรรถนะหลัก แต่ก็มีความสำคัญเพราะเป็นสมรรถนะที่ผู้เรียนจำเป็นต้องมี เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และการเรียนรู้ที่สูงขึ้น รวมทั้งการตอบสนองความสนใจและความถนัดเฉพาะตนที่แตกต่างกันของผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

ความหมายการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

การศึกษาความหมายของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ได้ผลการศึกษาจากนักวิชาการ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา อ้างถึงรายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะ ผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency-Based Learning) หมายถึง ระบบการสอน การประเมิน การให้ระดับคะแนน (Grading) และการรายงานทางการศึกษาที่อยู่บนฐาน การแสดงออกของนักเรียนที่ได้เรียนความรู้และทักษะต่าง ๆ ตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด ระบบฐานสมรรถนะใช้มาตรฐานการเรียนรู้ของรัฐกำหนดความคาดหวังทางวิชาการและนิยาม เป้าหมายทั่วไปของการเรียนรู้ฐานสมรรถนะคือเพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนจะได้รับความรู้และทักษะ ที่ถือว่าสำคัญต่อความสำเร็จในโรงเรียน การศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตเมื่อเติบโตใหญ่

Eliot, & Susan (2019) ให้ความหมายของการศึกษาฐานสมรรถนะใหม่ ดังนี้

1. ผู้เรียนควรได้รับอำนาจทุกวันในการตัดสินใจเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน วิธีที่จะสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ และวิธีที่ผู้เรียนจะแสดงให้เห็นต่อการเรียนรู้ของตนเอง
2. การประเมินควรเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย เชิงบวก และให้อำนาจ แก่ผู้เรียนในการกำหนดหลักฐานที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ของตน
3. ผู้เรียนจะได้รับการสนับสนุนจากผู้สอนในเวลาที่เหมาะสมและแตกต่างกัน ตามความต้องการการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล
4. ผู้เรียนควรมีความก้าวหน้าตามหลักฐานการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญของตน ไม่ใช่เพียงแค่เวลานั่งเรียน
5. ผู้เรียนเรียนรู้อย่างแข็งขันโดยใช้วิถีทางที่แตกต่างและการวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย

6. กลยุทธ์ต้องแน่ใจว่าอยู่บนพื้นฐานที่ว่านักเรียนทุกคนมีความเท่าเทียมกันในวัฒนธรรม โครงสร้าง และการสอนของโรงเรียนและระบบการศึกษา

7. มีความคาดหวังร่วมกันสำหรับการเรียนรู้ (ความรู้ ทักษะ และอารมณ์) มีความชัดเจน วัตถุประสงค์ และถ่ายทอดได้

Great Schools Partnership (2014) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ หรือ competency based-learning ไว้ว่าการจัดการเรียนรู้ตามความสามารถของนักเรียน โดยมี จุดมุ่งเน้นการเรียนรู้ทั้งด้าน ความรู้ และด้านทักษะที่นักเรียนคาดหวังที่จะได้เรียนรู้ โดยครูผู้สอน ใช้มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เป็นตัวกำหนดความสามารถ และความชำนาญ เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ตามความสามารถมุ่งเน้นให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน หากนักเรียน ไม่ผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ที่คาดหวัง นักเรียนจะได้รับคำแนะนำเพิ่มเติม มีเวลาฝึกฝนทักษะ และ การสนับสนุนจากครูผู้สอนเพื่อช่วยให้บรรลุความสามารถหรือเป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง

Bernikova (2017) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะไว้ว่าเป็นระบบ การจัดการเรียนรู้ที่นักเรียนก้าวไปสู่ระดับการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเมื่อมีความเชี่ยวชาญในด้านความรู้ และ ทักษะตามมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละระดับ โดยไม่กำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ หรือ สถานที่ นักเรียนสามารถพัฒนาไปตามจุดประสงค์ในการเรียนรู้ และผ่านมาตรฐานการเรียนรู้หรือทักษะที่ นักเรียนเชี่ยวชาญเมื่อพร้อมที่จะพัฒนาไปสู่ระดับต่อไป หากนักเรียนไม่สามารถผ่านมาตรฐาน การเรียนรู้ที่กำหนดได้นักเรียนสามารถทบทวน และรับการสนับสนุนในบทเรียนที่ไม่เข้าใจ การจัดการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะมีเป้าหมายหลักในการสอนให้นักเรียน เรียนรู้วิธีรับข้อมูล ประมวลผล และ นำไปใช้ เพื่อให้นักเรียนมีความรู้และทักษะในการนำไปปฏิบัติ

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะไว้ว่าเป็นการจัดการเรียนการสอนที่มีจุดประสงค์การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นเป้าหมาย คือมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนในการประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะเจตคติและคุณลักษณะ ต่างๆอย่างเป็นองค์รวมในการปฏิบัติงานการแก้ปัญหาและการใช้ชีวิตเป็นการเรียนการสอน ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงเรียนรู้เพื่อให้อาจการใช้การได้จริงในสถานการณ์ต่างๆในชีวิตจริงเป็นการเรียน เพื่อใช้ประโยชน์ไม่ใช่การเรียนรู้เพื่อรู้เท่านั้น การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเน้น “การปฏิบัติ” โดยมี ชุดของเนื้อหาความรู้ทักษะเจตคติและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการนำไปสู่สมรรถนะที่ต้องการจึงทำให้ สามารถลดเวลาเรียนเนื้อหาจำนวนมากที่ไม่จำเป็นเพื่อให้ผู้เรียนมีเวลาในการเรียนรู้เนื้อหาที่จำเป็น ในระดับที่ลึกซึ้งขึ้นและมีโอกาสได้ฝึกฝนการใช้ความรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียน เกิดสมรรถนะในระดับชำนาญหรือเชี่ยวชาญเป็นการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการความรู้ ข้ามศาสตร์ ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งจะได้รับการนำไปใช้ เพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานการเรียนการสอนเป็นการบูรณาการมากขึ้น ในการจัดการเรียนรู้

ฐานสมรรถนะนั้น ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ไปตามความถนัดและความสามารถของตนเองสามารถไปได้ เร็วหรือช้าแตกต่างกันได้ โดยปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะประสบความสำเร็จคือการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะไว้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติของผู้เรียน โดยบูรณาการความคิดรวบยอดในศาสตร์ต่างๆ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนที่สามารถปฏิบัติงานได้จริง จนเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการดำเนินชีวิต

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2566) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนรู้เน้นที่การนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต โดยผู้สอนต้องบูรณาการความรู้สหวิทยาการ (Multidisciplinary) และจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นให้ความสำคัญกับผู้เรียน ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็น และเพียงพอเพื่อนำมาสู่การประยุกต์ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือคิด ลงมือทำ สะท้อนคิด เน้นการปฏิบัติปรับปรุง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน เชื่อมโยงกับประสบการณ์ของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามที่เน้นการปฏิบัติของนักเรียน มุ่งพัฒนานักเรียนให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิตเป็นการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง โดยไม่กำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ หากนักเรียนไม่สามารถผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดได้ นักเรียนจะได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนในบทเรียนที่ไม่เข้าใจการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะมีเป้าหมายหลักในการสอน

หลักการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

Great Schools Partnership (2017) ได้สร้าง "หลักการสืบประการของการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ" ดังนี้

1. มีความชัดเจนของจุดประสงค์การเรียนรู้ที่มีต่อนักเรียน โดยมีการชี้แจงให้นักเรียนและผู้ปกครองรับทราบทั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ในระยะยาว (เช่น ข้อกำหนดในการสำเร็จการศึกษา และมาตรฐานการสำเร็จการศึกษา) จุดประสงค์การเรียนรู้ในระยะสั้น (เช่น จุดประสงค์การเรียนรู้เฉพาะสำหรับหลักสูตรหรือประสบการณ์การเรียนรู้) และจุดประสงค์การเรียนรู้ทั่วไป (เช่น ระดับประสิทธิภาพที่ใช้ในระบบการให้คะแนนและการรายงานของโรงเรียน)

2. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจะประเมินโดยเทียบกับมาตรฐานการเรียนรู้ทั่วไป และความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่ใช้กับนักเรียนทุกคน

3. การประเมินทุกรูปแบบเป็นไปตามมาตรฐานและอ้างอิงตามเกณฑ์ที่กำหนด ความสำเร็จของนักเรียนถูกกำหนดโดยมาตรฐานที่คาดหวัง ไม่ใช่การเปรียบเทียบระหว่างนักเรียน

4. การประเมินระหว่างเรียน (Formative assessment) จะวัดความก้าวหน้าในการเรียนรู้ระหว่างกระบวนการเรียนการสอน ผลการประเมินจะใช้เพื่อการพัฒนาการสอน แนวทางการสอนและการสนับสนุนทางวิชาการ

5. การประเมินผล (Summative assessment) จะประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และระดับความสามารถของนักเรียน

6. มีการติดตาม และรายงานความก้าวหน้าอยู่เสมอ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะแยกจากคุณลักษณะของนักเรียน ได้แก่ นิัยการทำงาน ลักษณะนิสัย และพฤติกรรม เช่น การเข้าชั้นเรียน และการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ซึ่งจะมีการเฝ้าติดตามและรายงานด้วย

7. มีการสื่อสารเกี่ยวกับความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแก่นักเรียนและผู้ปกครองและนำผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการอำนวยความสะดวกและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้

8. นักเรียนจะได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขงานหากไม่สามารถบรรลุมาตรฐานที่คาดหวัง

9. นักเรียนสามารถแสดงความก้าวหน้าในการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้หลายวิธีผ่านการประเมินที่หลากหลาย ตัวเลือกการเรียนรู้ส่วนบุคคล หรือเส้นทางการเรียนรู้ทางเลือก

10. นักเรียนจะได้รับโอกาสในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ รวมถึงการสนับสนุนการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้และเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Hudson (2018) ได้กล่าวถึงหลักการของการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ดังนี้

1. การเรียนรู้ประสบการณ์เชิงบวกและตอบสนองนักเรียน การสนับสนุนให้นักเรียนสำเร็จการศึกษาและการวางแผนสำหรับอนาคตของนักเรียนโดยเน้นการเรียนรู้ตามความสามารถ ส่งเสริมให้นักเรียนค้นพบตัวตน และยกระดับการมีส่วนร่วมของนักเรียน โดยสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความหลากหลายของนักเรียน ให้นักเรียนเลือกหลักสูตรด้วยตนเอง โดยมีครูที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำ มีการเป้าหมายการเรียนรู้เป็นรายบุคคล และมีตัวเลือกการสนับสนุนทางวิชาการแบบตัวต่อตัวและแบบออนไลน์ การประเมินใหม่เป็นบรรทัดฐานทางวิชาการ นักเรียนมีโอกาสในการแสดงศักยภาพของการเรียนรู้ และสามารถเรียนซ้ำหลักสูตรได้จนกว่าจะเกิดความรู้ และทักษะตามเป้าหมายการเรียนรู้ ก่อนสำเร็จการศึกษา

2. นักเรียนเป็นผู้นำการเรียนรู้ สนับสนุนให้นักเรียนเป็นผู้นำการเรียนรู้ โดยใช้การคิดเชิงออกแบบเพื่อส่งเสริมนักเรียน ผ่านการเรียนรู้รูปแบบโครงงาน เพื่อให้นักเรียนรู้จักปัญหาที่ซับซ้อน

และเรียนรู้ทักษะการแก้ปัญหา โดยใช้กระบวนการค้นพบ การคิดเชิงออกแบบเพื่อพัฒนาแผนปฏิบัติการ และกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ช่วยให้นักเรียนมองว่าตนเองเป็นผู้นำการเรียนรู้ของตนเองและสนับสนุน การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จ

3. วัฒนธรรมวิชาชีพเป็นรากฐานของวัฒนธรรมโรงเรียน การนำความสามารถที่มีของครู มาออกแบบการเรียนการสอน โดยครูจะนำการเรียนรู้ตามความสามารถของตนเองมาสู่นักเรียน เน้นการสะท้อนแนวทางการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนโดยไม่มีวิธีแก้ปัญหาที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมาย การเรียนรู้ที่ชัดเจน การติดตามงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันอย่างลึกซึ้งโดยมีจุดประสงค์ ร่วมกันศูนย์กลางของการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ คือ การเรียนรู้ควรเป็นประสบการณ์ที่มีความหมาย และสนุกสนานสำหรับนักเรียนทุกคน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ได้กล่าวถึงหลักการของการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะไว้ดังนี้ การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเน้นการปฏิบัติ โดยมีชุดของเนื้อหาความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการนำไปสู่สมรรถนะที่ต้องการ ในระดับที่นักเรียนสามารถ ปฏิบัติงานได้จริง เป็นการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง เพื่อนำไปใช้จนเกิดความสำเร็จในการและมีโอกาสได้ฝึกฝนการใช้ความรู้ ในสถานการณ์ที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดสมรรถนะในระดับชำนาญหรือเชี่ยวชาญ นักเรียนสามารถ ใช้เวลาในการเรียนรู้ และมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ไปได้เร็ว – ช้า ตามความถนัดและความสามารถ ของตน ดังนั้นครูต้องมีความชัดเจนว่าต้องการพัฒนาสมรรถนะใดให้แก่ให้นักเรียนให้เห็นชัดเจน เป็นรูปธรรม และวิเคราะห์ว่านักเรียนจำเป็นต้องรู้อะไร (ความรู้) ต้องมีเจตคติและคุณลักษณะ อย่างไร และต้องมีทักษะอะไรบ้างที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดสมรรถนะตามที่ต้องการจากนั้น จึงจัด กิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ในเรื่องดังกล่าว โดยมีการส่งเสริมให้นักเรียนนำความรู้ ทักษะเจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติจริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน การจัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะจะเกิดผลอย่างแท้จริงได้ต้องจัดการการเรียนรู้เชิงรุกเข้ามาช่วยในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการเรียนการสอนที่ครูออกแบบเพราะแนวคิดมีลักษณะที่เอื้อต่อกันและสนับสนุนกัน

Mkonongwa (2018) ได้กล่าวถึงหลักการของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะไว้ดังนี้

1. บริบทที่มีความหมาย การสร้างหรือจัดบริบทที่มีความหมายต่อนักเรียนจัดหา ประสบการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องและความหมายต่อความสามารถที่จะได้รับ
2. แนวทางสหสาขาวิชาชีพ การบูรณาการและการจัดการศึกษาแบบองค์รวม
3. การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างความรู้ของตนเองโดย การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการสร้างแบบจำลอง แนวทาง รายงาน หรือผลลัพธ์ที่จับต้องได้
4. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและโต้ตอบ การช่วยให้นักเรียนพัฒนา และสร้างความรู้ของ ตนเอง และแสวงหาวิธีที่จะใช้ความสามารถของผู้อื่นในเส้นทางการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล โดยคำนึงถึงความหลากหลายของความต้องการของนักเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนักเรียน

5. การเรียนรู้การค้นพบ การทำให้เนื้อหาพร้อมใช้งานและเข้าถึงได้ วิธีการได้มาซึ่งความรู้หรือความสามารถนี้ ไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการให้ข้อมูลเท่านั้น แต่มาจากการค้นพบ นักเรียนจะค้นพบทฤษฎี กฎเกณฑ์ และรูปแบบต่าง ๆ เมื่อพวกเขาปฏิบัติสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เพื่อน และครู

6. การเรียนรู้แบบไตร่ตรอง นักเรียนต้องมีการตกย้ำซ้ำทวนเพื่อไตร่ตรองการเรียนรู้ของตน เมื่อนักเรียนไตร่ตรองถึงความต้องการ แรงจูงใจ วิธีการ ความก้าวหน้า ผลลัพธ์ ฯลฯ ของตนเอง พวกเขาจะพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ที่อาจถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้เพื่อเรียนรู้

7. การเรียนรู้ส่วนบุคคล การเรียนรู้เป็นกระบวนการสร้างความรู้และความสามารถส่วนตัวของนักเรียนเอง ข้อมูล ความรู้ กลยุทธ์ จะมีความหมายต่อบุคคลก็ต่อเมื่อกลายเป็นส่วนสำคัญขององค์ความรู้และความสามารถของตนเอง นักเรียนจำเป็นต้องสามารถระบุบริบท บุคคลสถานการณ์ และความสนใจที่รวมอยู่ในการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

บังอร เสรีรัตน์ (2564) ได้กล่าวถึงหลักการของการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. ครูมีมาตรฐานสมรรถนะ และจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะที่จัดไว้อย่างเป็นลำดับเป็นกรอบในการจัดการเรียนรู้ ครูมีเป้าหมายที่ช่วยพัฒนาให้นักเรียนทำอะไรได้ (ในระดับที่กำหนด)

2. ครูต้องวิเคราะห์ว่า นักเรียนจำเป็นต้องรู้อะไร จึงจะช่วยให้ทำสิ่งนั้นได้ ซึ่งเอื้อให้มีการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์และลดสาระการเรียนรู้ที่ไม่จำเป็น นักเรียนต้องได้รับความรู้และฝึกใช้ความรู้ในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาคุณลักษณะที่ควรจะต้องมีในการทำสิ่งนั้น ให้ประสบผลสำเร็จได้ในระดับที่กำหนด

3. ครูจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) โดยการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้แบบรู้จริง (mastery learning) ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเกิดสมรรถนะที่ต้องการ

4. ครูจัดประสบการณ์/สถานการณ์ที่หลากหลายให้นักเรียนได้ฝึกนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่ได้เรียนรู้ไปใช้จนเกิดสมรรถนะที่ต้องการ

5. นักเรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน โดยสามารถใช้เวลาในการเรียนรู้แตกต่างกันสามารถไปได้เร็ว ช้า (self-pacing) ตามความถนัดและความสามารถของตน

6. ครูมีบทบาทในการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคนในการเรียนการสอนประจำวัน

7. นักเรียนต้องสามารถแสดงสมรรถนะหรือพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ในบริบทหรือสถานการณ์ใหม่ๆ ก่อนที่จะก้าวสู่การเรียนรู้ขั้นต่อไป

8. หากนักเรียนยังไม่ผ่านการทดสอบว่าเกิดสมรรถนะที่ต้องการ ครูจำเป็นต้องออกแบบการเรียนรู้และสอนซ่อมเสริม (remedial teaching) ให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

สรุปได้ว่าหลักการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก นักเรียนจะเกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการนำไปสู่สมรรถนะที่ต้องการ ในระดับที่นักเรียนสามารถปฏิบัติงานได้จริง เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนจะจัดประสบการณ์ที่หลากหลายให้นักเรียนสามารถแสดงสมรรถนะหรือพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ในสถานการณ์ต่าง ๆ การประเมินผลจะเป็นการประเมินตามมาตรฐานหรือตามเกณฑ์ความสำเร็จของนักเรียนจะถูกกำหนดโดยมาตรฐานที่คาดหวัง หากนักเรียนไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน หรือเกิดสมรรถนะที่ต้องการ ครูผู้สอนจำเป็นต้องออกแบบการเรียนรู้ใหม่ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ตามความสามารถของนักเรียน โดยอาศัยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเข้ามาช่วยในกระบวนการเรียนการสอน

จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา รายงานเฉพาะเรื่อง 12 หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ อธิบายถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะมีลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่พึงประสงค์ต่อผู้เรียน ดังนี้

1. การเรียนการสอนที่มีจุดประสงค์การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นเป้าหมาย คือ มุ่งเน้นการพัฒนา ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้รวมทั้งทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวม ในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต
2. การเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เป็นการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆในชีวิตได้
3. การเรียนการสอนเน้น “การปฏิบัติ” โดยมีชุดของเนื้อหาความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะ ที่จำเป็นต่อการนำไปสู่สมรรถนะที่ต้องการ ลดเนื้อหาที่ไม่จำเป็น ทำให้มีโอกาสได้ฝึกฝนการใช้ความรู้ในสถานการณ์ ต่าง ๆ
4. การเรียนการสอนที่มีการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง จะได้รับการนำไปใช้เพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การเรียนการสอนเป็นการ บูรณาการมากขึ้น
5. ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนรู้ และมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ไปตามความถนัดและความสามารถของตน
6. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการปรับปรุงพัฒนา เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะประสบความสำเร็จ

กระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

จากการศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีหน่วยงานทางการศึกษาได้ทำการศึกษา วิจัยและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะตามตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ และจากการศึกษาเอกสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกฐานสมรรถนะ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของสถานศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมีหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร ไว้ดังนี้ หลักสูตรของสถานศึกษาตัวอย่าง จำนวน 9 แห่ง ที่ได้ศึกษานั้น มีตัวอย่างสถานศึกษา 1 แห่งที่ใช้โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะตามร่างกรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับใหม่ ซึ่งอยู่ระหว่างการนำร่องในระดับประถมศึกษา และอีก 8 แห่งใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 2551 ฉบับเดิม แต่เสริมสมรรถนะให้แก่ผู้เรียนทั้งในรายวิชาพื้นฐานและวิชาเพิ่มเติมหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร

1. สถานศึกษาศึกษาข้อมูลความต้องการและความสนใจของผู้เรียนทุกปีการศึกษา รวมทั้งความคิดเห็นของผู้ปกครอง บริบทการเปลี่ยนแปลงของชุมชนและสังคม และความพร้อมของครูผู้สอน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

2. จัดหลักสูตรให้มีรายวิชาเพิ่มเติม ชมรม หรือกิจกรรมตามที่ผู้เรียนสนใจหรือถนัดอย่างหลากหลาย เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความสนใจ ในทุกภาคการศึกษา บางสถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนได้เลือกรายวิชาเพิ่มเติมตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ซึ่งรายวิชาเพิ่มเติมของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันไปตามบริบทของสถานศึกษา ชุมชน และความต้องการของผู้เรียน/ ผู้ปกครอง

3. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือเสริมประสบการณ์ ตามบริบทและสถานการณ์ในการจัดการเรียนรู้ของแต่ละระดับชั้น เพื่อส่งเสริมสมรรถนะต่าง ๆ ของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เชื่อมโยงกับชีวิตจริง/เหตุการณ์จริง ฝึกปฏิบัติตามสถานการณ์จริง และทำกิจกรรมระหว่างผู้เรียนร่วมกันผ่านแหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เช่น กิจกรรม

ทางศาสนาและวัฒนธรรมตามวันสำคัญต่าง ๆ การเรียนรู้แหล่งประวัติศาสตร์/ สิ่งแวดล้อม/ ประเพณี/ อาชีพของชุมชน เป็นต้น

4. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ ที่ตอบสนองทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นตัวอย่างสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา ที่นำร่องการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะหลักของผู้เรียนไว้ 6 สมรรถนะ ตามร่างกรอบหลักสูตรฐานสมรรถนะ และได้กำหนดสมรรถนะย่อยลงไปในแต่ละสมรรถนะหลัก

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2563) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ใน การนำสมรรถนะหลักสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ศึกษาโครงสร้างหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
จัดทำโครงสร้างหลักสูตรชั้นปีในระดับประถมศึกษา/ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น /ช่วงชั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
จัดทำคำอธิบายรายวิชาทุกรายวิชาฐานสมรรถนะหลัก
จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ โดยใช้องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขอความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ จากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ใช้หลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ

ภาพ 6 แนวทางการนำสมรรถนะหลัก 5 ประการ สู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

จากแผนภาพ หลักสูตรสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ได้กำหนดคุณภาพของผู้เรียนเมื่อผู้เรียนจบการศึกษาจากสถานศึกษาแล้ว ซึ่งการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและให้การสนับสนุน ส่งเสริมในทุกด้านเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม

วัตถุประสงค์ และสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในการนำเสนอสมรรถนะหลัก 5 ประการ สู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูครุศึกษา ทำความเข้าใจ ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้องและชัดเจน และดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ฐานสมรรถนะ ดังนี้

1. โครงสร้างหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งเป็นแกนหลัก ในการนำเสนอสมรรถนะหลัก 5 ประการเข้าไปสู่หลักสูตรสถานศึกษา โดยทบทวนปรับปรุงเอกสาร หลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะในส่วนของบทนำที่ประกอบด้วย ความเป็นมา วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นต้น และศึกษาสมรรถนะหลัก 5 ประการ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดใช้ ซึ่งเป็นสมรรถนะข้ามศาสตร์ และวิชา จะได้รับการพัฒนาผ่านการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อให้ผู้เรียนฝึกฝน บ่มเพาะ พัฒนา และ แสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์ เต็มพลัง และยืดหยุ่น ซึ่งกำหนดระดับความสามารถในแต่ละ สมรรถนะเป็น 10 ระดับ โดยในแต่ละสมรรถนะได้กำหนดนิยาม ระดับสมรรถนะ องค์ประกอบ พฤติกรรมบ่งชี้หลัก ตามระดับสมรรถนะ เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะที่ต้องการให้ เกิดแก่ผู้เรียนเมื่อจบในแต่ละช่วงชั้น ที่สอดคล้องตามช่วงวัย การเติบโต และบริบทสิ่งแวดล้อมของ ผู้เรียน โดยสถานศึกษาศึกษาสมรรถนะหลัก 5 ประการ

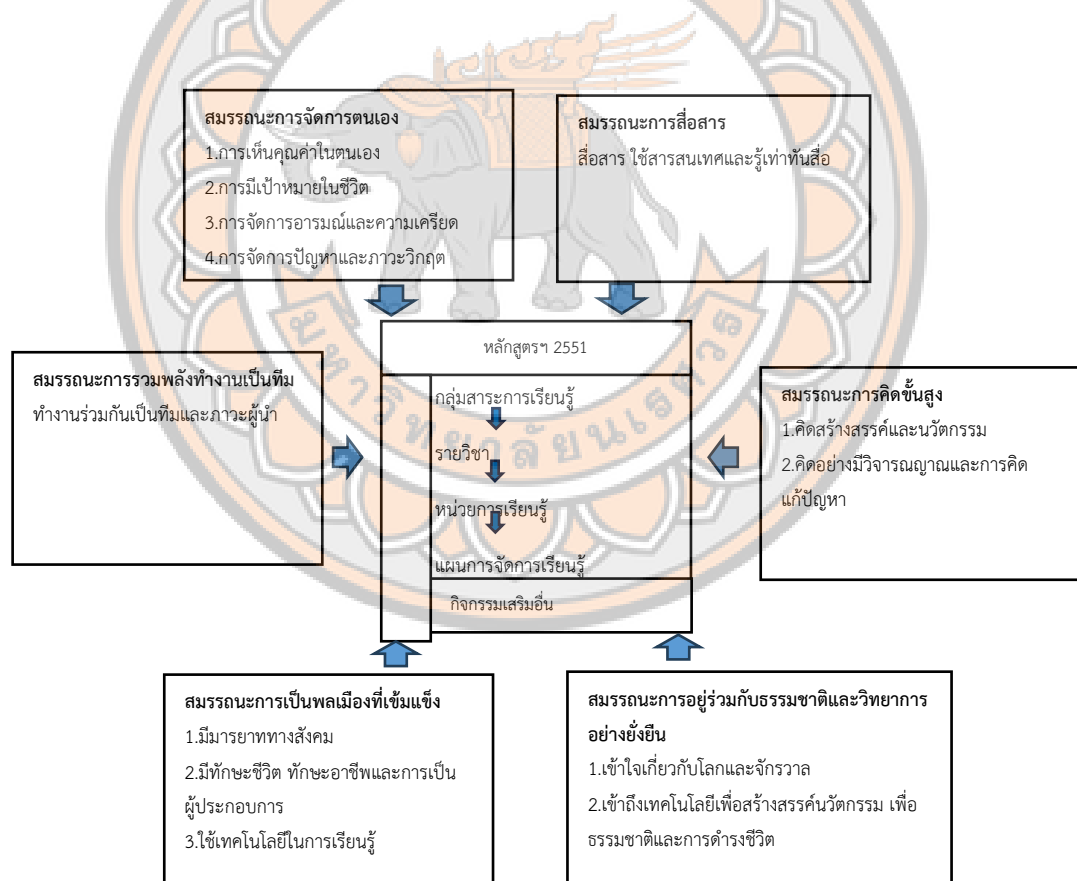
2. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรชั้นปีในระดับประถมศึกษา/ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ ช่วง ชั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย โครงสร้างเวลาเรียน โครงสร้างหลักสูตรชั้นปี (ยังคงใช้โครงสร้างหลักสูตรที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ก่อนแล้ว เนื่องจากยังไม่มีมีการประกาศใช้) ซึ่งสถานศึกษาอาจปรับเวลาเรียนโดยกำหนดสมรรถนะ หลัก ในลักษณะการบูรณาการไว้ในรายวิชาพื้นฐาน หรือรายวิชาเพิ่มเติม ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกระดับชั้น ได้ตามความเหมาะสม

3. จัดทำคำอธิบายรายวิชาทุกรายวิชาฐานสมรรถนะหลัก 5 ประการ โดยปรับปรุง คำอธิบายรายวิชาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบในแต่ละระดับของสมรรถนะแต่ละตัวที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด/ ผลการเรียนรู้ แล้วเขียนคำอธิบายรายวิชาเป็นความเรียงและข้อความรายละเอียดของมาตรฐาน ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ และพฤติกรรมบ่งชี้หลัก และการทบทวนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยสถานศึกษาสามารถนำเสนอสมรรถนะหลัก 6 ประการ บูรณาการในการจัดกิจกรรมตามบริบท

4. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ โดยใช้องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยการรวบรวมส่วนที่มีการปรับปรุง/พัฒนาคำอธิบายรายวิชาทุกรายวิชาเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะตามองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 รวมทั้งสถานศึกษาทบทวนเกณฑ์การจบหลักสูตร ซึ่งยังคงใช้เกณฑ์เดิมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และนำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะไปใช้ในชั้นเรียน

ส่วนเกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลัก 6 ประการ สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตามช่วงชั้นในแต่ละสมรรถนะ

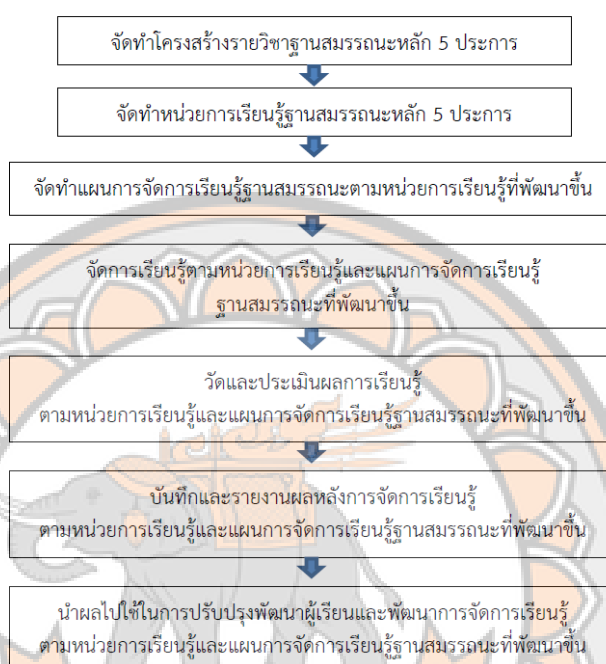
โดยแสดงภาพของการนำสมรรถนะหลัก 6 ประการเข้าไปสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังภาพ 7



ภาพ 7 การนำสมรรถนะหลัก 6 ประการ สู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2563) ได้กล่าวถึงการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะไว้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้ดังนี้



ภาพ 8 การออกแบบและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

จากภาพ 8 เป็นขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สำคัญในการกำหนดความต้องการให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณลักษณะและสมรรถนะอย่างไร ในขั้นตอนนี้ ครู เพื่อนักเรียน ครอบครัวและชุมชน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นเจ้าของในการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียน และผู้เรียน มีคุณภาพ คุณลักษณะและสมรรถนะตามความต้องการ โดยการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้มีส่วนร่วมดำเนินการ ดังนี้

จากภาพ 8 เป็นขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สำคัญในการกำหนดความต้องการให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณลักษณะและสมรรถนะอย่างไร ในขั้นตอนนี้ ครู เพื่อนักเรียน ครอบครัวและชุมชน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นเจ้าของในการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียน และผู้เรียน มีคุณภาพ

คุณลักษณะและสมรรถนะตามความต้องการ โดยการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้มีส่วนร่วมดำเนินการ ดังนี้

1. นำคำอธิบายรายวิชาฐานสมรรถนะหลัก 5 ประการ มาจัดทำโครงสร้างรายวิชาฐานสมรรถนะหลัก 5 ประการ โดยการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกับสมรรถนะหลัก 5 ประการ หรือพิจารณาว่าสามารถจัดเป็นกิจกรรมเสริม/สอดแทรกได้ (เป็นกิจกรรมเสริมที่ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะหลัก 5 ประการ) ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่ากิจกรรมที่จัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และกิจกรรมเสริมหลักสูตรทั้งหมดในสถานศึกษาในแต่ละระดับชั้น สามารถพัฒนา/ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะครบทั้ง 5 ประการ ตามระดับชั้นและเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสถานศึกษาสามารถจัดทำตารางวิเคราะห์โครงสร้างรายวิชาดังตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 ตัวอย่างโครงสร้างรายวิชา

รหัสรายวิชา.....ชื่อรายวิชา..... ชั้น..... เวลา.....ชั่วโมง

ที่	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด	สมรรถนะหลัก	สาระการเรียนรู้	สาระสำคัญหรือความคิดรวบยอด	เวลา	น้ำหนักคะแนน	ภาระงาน/ชิ้นงาน รวบรวม
คะแนนระหว่างภาค/ ปี								
คะแนนปลายภาค/ ปี								
รวม								

2. นำผลการวิเคราะห์ไปออกแบบหน่วยการเรียนรู้ฐานสมรรถนะหลัก 6 ประการ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะตามหน่วยการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ/พฤติกรรมบ่งชี้หลักตามสมรรถนะหลักกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้หรือปรับจุดประสงค์ตามหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้หลักตามสมรรถนะหลักกับจุดประสงค์ตามหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนรู้ (เน้น KPA) ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก

5 ประการ ระดับสมรรถนะ 10 ระดับ ตามระดับความสามารถของแต่ละช่วงชั้น และนำไปจัดทำหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนรู้ โดยจุดประสงค์การเรียนรู้ที่แสดงว่าผู้เรียนมีความสามารถหรือมีพฤติกรรมบ่งชี้อย่างไร ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ครูผู้สอนพิจารณาว่าเมื่อนำมาจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมบ่งชี้ตามสมรรถนะหลัก 5 ประการ

การจัดทำหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนสามารถจัดทำหรือปรับส่วนนำของหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ความคิดรวบยอด/สาระสำคัญ และจุดประสงค์การเรียนรู้/ผลการเรียนรู้ เชิงพฤติกรรมอิงสมรรถนะ (พฤติกรรมบ่งชี้หลักในแต่ละองค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะ) ส่วนกิจกรรมนำ เป็นกิจกรรมการทบทวนบทเรียน การสร้างแรงจูงใจ/แรงบันดาลใจให้สนใจ เห็นความสำคัญ/คุณค่าของสิ่งที่จะเรียน ส่วนกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถนะ เป็นกิจกรรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่าง ๆ สร้างเสริมสมรรถนะให้เกิดกับผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์การเรียนรู้/ผลการเรียนรู้ ซึ่งต้องออกแบบกิจกรรมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยผู้เรียนศึกษา ค้นคว้าหาคำตอบ สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้กับโลกแห่งความเป็นจริง สร้างและปรับปรุงภาระงาน ผลงาน/ชิ้นงาน และนำเสนอภาระงาน ผลงาน/ชิ้นงาน ในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) และส่วนสรุป/ประเมินผล เป็นขั้นสรุปถึงสิ่งที่ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ รวมทั้งการนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต และมีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย

นอกจากนั้น การจัดกิจกรรมตามหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะและกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่ชั้นเรียน เพื่อปลูกฝัง/บ่มเพาะ/พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะหลักทั้ง 5 ประการผ่านหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สามารถกำหนดกิจกรรมพัฒนาได้ เช่น 1) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สาระ/มาตรฐาน/รายวิชา/หน่วยการเรียนรู้/ แผนการจัดการเรียนรู้) 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (แนะแนว/ลูกเสือ-เนตรนารี- ยุวกาชาด-ผู้บำเพ็ญประโยชน์/จิตอาสา) 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน/คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งสถานศึกษาควรวิเคราะห์ตัวชี้วัดและสมรรถนะ ที่สอดคล้องกันมาออกแบบการสอนร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งเนื้อหาสาระและทักษะตามที่ตัวชี้วัดกำหนดไปพร้อม ๆ กันกับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ต้องการ ขั้นตอนการดำเนินงาน 1) พิจารณาเนื้อหา สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักที่เลือก 2) กำหนดองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะหลักที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน 3) ออกแบบ แผนการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างสมรรถนะหลักให้ผู้เรียน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 4) กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และกิจกรรมให้ครอบคลุมสมรรถนะหลัก โดยเน้นการสอนเชิงรุก 5) วางแผนการประเมินผลโดยเน้นสภาพจริง และตอบรับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สถานศึกษาอาจจะจัดทำตารางสำหรับวิเคราะห์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและครอบคลุมสมรรถนะหลัก 5 ประการ ตามบริบทของสถานศึกษา ดังตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะหลักกับกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ตาราง 7 องค์ประกอบการจัดทำหน่วยการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่	เรื่อง
รหัสรายวิชา	รายวิชา
กลุ่มสาระการเรียนรู้	ภาคเรียนที่ เวลา ชั่วโมง
ชื่อครูผู้สอน	
1. มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด	
2. สมรรถนะหลัก	
3. สาระสำคัญหรือความคิดรวบยอด	
4. สาระการเรียนรู้	
5. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	
6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์	
7. ชิ้นงานหรือภาระงาน	
8. การวัดและประเมินผล	
9. กิจกรรมการเรียนรู้	
10. สื่อและแหล่งการเรียนรู้	

จากตาราง 7 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จะเขียนรายละเอียดแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน ดังนี้

1. มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เขียนรายละเอียดรหัสและข้อความตัวชี้วัดให้ครบ
2. สมรรถนะหลัก เขียนรายละเอียดข้อความของสมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้อง และองค์ประกอบแต่ละสมรรถนะ
3. สาระสำคัญหรือความคิดรวบยอด เขียนเป็นข้อความความคิดรวบยอดที่ต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้อะไรบ้าง จะนำไปประยุกต์ใช้อย่างไร
4. สาระการเรียนรู้ เขียนเนื้อหาพอสังเขยขององค์ความรู้ ทักษะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

5. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน เขียนข้อความสมรรถนะสำคัญเดิมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เกี่ยวข้อง เมื่อจบการเรียนรู้หน่วยนี้แล้วเกิดสมรรถนะและสามารถประเมินได้

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เขียนข้อความคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องโดยตรงและสามารถประเมินได้

7. ชิ้นงานหรือภาระงาน เขียนข้อความที่บ่งบอกลักษณะชิ้นงานหรือภาระงานที่ต้องการให้ผู้เรียนทำหรือแสดงโดยละเอียดว่าเป็นงานมีลักษณะหรือมีเงื่อนไขอะไรบ้าง มีเกณฑ์การประเมินและตัดสินอย่างไรกับภาระงานหรือชิ้นงาน

8. การวัดและประเมินผล เขียนข้อความที่บอกวิธีการวัดและประเมินผลว่าจะวัดผลด้วยวิธีใด จะวัดอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไร และจะประเมินอย่างไร (เกณฑ์การประเมิน)

9. กิจกรรมการเรียนรู้ เป็นกิจกรรม/วิธีการ/ขั้นตอน/รูปแบบทำอย่างไร อธิบายพอสังเขป ไม่ต้องลงรายละเอียด

10. สื่อและแหล่งการเรียนรู้ เขียนบอกลักษณะของสื่อที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมของแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้ และบอกแหล่งเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าโดยบอกแหล่งอ้างอิงของแหล่งเรียนรู้แต่ละแห่ง

ตาราง 8 องค์ประกอบการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ เรื่อง			
หน่วยการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่	เรื่อง	เวลา	ชั่วโมง
รหัสรายวิชา	รายวิชา	ชั้น	
กลุ่มสาระการเรียนรู้	ภาคเรียนที่	เวลา	ชั่วโมง
ชื่อครูผู้สอน			
1. มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด			
2. สมรรถนะหลัก			
3. สาระสำคัญหรือความคิดรวบยอด			
4. จุดประสงค์การเรียนรู้			
5. สาระการเรียนรู้			
6. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน			
7. คุณลักษณะอันพึงประสงค์			
8. กิจกรรมการเรียนรู้			
9. การวัดและประเมินผล			
10. สื่อและแหล่งการเรียนรู้			
11. บันทึกหลังการจัดการเรียนรู้			

จากตาราง 8 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จะเขียนรายละเอียดแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน ดังนี้

1. มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เขียนรายละเอียดรหัสและข้อความตัวชี้วัดให้ครบ
2. สมรรถนะหลัก เขียนรายละเอียดข้อความของสมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบแต่ละสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้หลักที่เกี่ยวข้อง
3. สาระสำคัญหรือความคิดรวบยอด เขียนเป็นข้อความความคิดรวบยอดที่ต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้อะไรบ้าง จะนำไปประยุกต์ใช้อย่างไร
4. จุดประสงค์การเรียนรู้ เขียนเป็นข้อความที่เป็นองค์ความรู้ ทักษะ เจตคติและสมรรถนะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
5. สาระการเรียนรู้ เขียนเนื้อหาองค์ความรู้ ทักษะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนพอสังเขป
6. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน เขียนข้อความสมรรถนะสำคัญเดิมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นเมื่อจบการเรียนรู้ในแผนการจัดการเรียนรู้แล้วและสามารถประเมินได้
7. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เขียนคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องโดยตรง ตัวชี้วัดที่จะเกิดขึ้นเมื่อจบในแผนการจัดการเรียนรู้และสามารถประเมินได้
8. ชิ้นงานหรือภาระงาน เขียนข้อความที่บ่งบอกลักษณะชิ้นงานหรือภาระงานที่ต้องการให้ผู้เรียนทำหรือแสดงโดยละเอียดว่าเป็นงานมีลักษณะหรือมีเงื่อนไขอะไรบ้าง มีเกณฑ์การประเมินและตัดสินอย่างไรกับภาระงานหรือชิ้นงาน
9. การวัดและประเมินผล เขียนข้อความที่บอกวิธีการวัดและประเมินผลว่าจะวัดผลด้วยวิธีใด จะวัดอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไร และจะประเมินอย่างไร (เกณฑ์การประเมิน)
10. กิจกรรมการเรียนรู้ เป็นกิจกรรม/วิธีการ/ขั้นตอน/รูปแบบอย่างไร โดยละเอียด ที่เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความหมาย ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ได้ฝึกทักษะ มีการวางแผน มีการลงมือปฏิบัติตามแผน มีการนำเสนอผลงาน มีการปรับปรุงผลงาน โดยครูเป็นผู้กระตุ้นจากการใช้คำถามชั้นสูง และการเชื่อมโยงสู่วิถีชีวิตของผู้เรียน
11. สื่อและแหล่งการเรียนรู้ เขียนบอกลักษณะของสื่อที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้ และบอกแหล่งเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าโดยบอกแหล่งอ้างอิงของแหล่งการเรียนรู้แต่ละแห่ง
12. บันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ เป็นข้อความบันทึกที่ครูผู้สอนจะต้องบันทึกในสิ่งที่ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างไร อะไรที่เกิดขึ้นในระหว่างผู้เรียนกระทำในแต่ละกิจกรรม และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนคืออะไร (ข้อความต้องสะท้อนให้เห็นถึงตัวแปรต้น กิจกรรม/สื่อ และตัวแปรตาม

ผลลัพธ์ที่เกิด) และผลงานที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร ตรงตามตัวชี้วัดหรือวัตถุประสงค์/ผลการเรียนรู้หรือไม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้หรือจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

3. การจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น นั้น ครูผู้สอนมีหน้าที่ในการเป็นผู้กระตุ้น ผู้ชี้แนะให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้าหาคำตอบ หาแหล่งเรียนรู้ ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง สร้างและปรับปรุงผลงาน/ชิ้นงาน ภาระงาน และนำเสนอผลงาน/ชิ้นงาน ภาระงาน ในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่เป็นปัญหาและความต้องการ ของตัวเอง สิ่งรอบตัว ท้องถิ่น ชุมชน ประเทศและโลก รวมถึงเชื่อมโยงให้ผู้เรียนนำสมรรถนะที่ได้รับจากการเรียนรู้ นำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต และในระหว่างการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น โดยใช้เครื่องมือตามสภาพจริง และเมื่อจบการจัดการเรียนรู้ในแต่ละหน่วย การเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้ รวมทั้งมีการบันทึก ผลหลังการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น สรุปผลเป็นภาพรายสมรรถนะของรายบุคคลในแต่ละระดับชั้นเพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา ผู้เรียนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น

4. การประเมินสมรรถนะผู้เรียน ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสิ้นสุดการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนอาจประเมินสมรรถนะ ผู้เรียน (Assessment for Learning) หรือให้ผู้เรียนประเมินตนเอง (Assessment as Learning) ตามที่ได้ออกแบบไว้และสรุปผลเป็นรายสมรรถนะ เช่น 1) การสรุปผลภาพรวมจากกลุ่มสาระ การเรียนรู้ โดยครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้สรุปรวมของแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ หรือ สรุปรวมแต่ละ หน่วยการเรียนรู้ สถานศึกษาสรุปเป็นภาพรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) การสรุปผล ภาพรวมจากกิจกรรมอื่น ๆ (กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน คณิตวิเคราะห์และเขียน กิจกรรมส่งเสริม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะสำคัญ) โดยสรุปเป็น ภาพรวมแต่ละกิจกรรม 3) นำสรุปผลภาพรวมของกลุ่มสาระการเรียนรู้และสรุปผลภาพรวมจาก กิจกรรมอื่น ๆ สรุปผลเป็นภาพรายสมรรถนะและรายบุคคลในแต่ละระดับชั้น

5. บันทึกและรายงานผลหลังการจัดการเรียนรู้ ตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัด การเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น โดยบันทึกผลการจัดการเรียนรู้หลังการจัดการเรียนรู้ ในทุกแผนการจัดการเรียนรู้ และมีการสรุปผลการเรียนรู้เมื่อจบหน่วยการเรียนรู้และรายงานผล รายบุคคลตามระดับความสามารถของแต่ละสมรรถนะหลักให้ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทราบ

6. นำผลจากการวัดและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาการจัด การเรียนรู้ ตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นต่อไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) กล่าวถึงการออกแบบการจัดการเรียนรู้ว่า ควรให้ความสำคัญกับแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. เลือกใช้รูปแบบ/วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ตามแนวทางต่าง ๆ ที่ครูมีความรู้หรือได้รับการพัฒนามา เช่น การจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS การจัดการเรียนรู้แบบ 5E การจัดการเรียนรู้แบบ STEM หรือ STEAM เป็นต้น
2. การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับตัวอย่างสถานศึกษาที่ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ชั้นเริ่มแรก คือ ดึงตัวชีวิตที่ใกล้เคียงกันจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะบูรณาการออกมา แล้วนำมาตั้งธีม (Theme) ออกแบบหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ กำหนดเรื่องย่อที่จะเรียนรู้ จัดเวลาเรียน และครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) อธิบายไว้ว่า ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีดังนี้

1. กำหนดผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes/Course Outcomes) หรือเรียกว่า สมรรถนะ หรือ ภาระงาน (Competencies or Tasks) อย่างชัดเจน ซึ่งสมรรถนะที่กำหนดขึ้นเป็นสิ่งที่จำเป็นกับการศึกษาและการปฏิบัติงานในอาชีพต่าง ๆ ที่คาดหวังว่าผู้เรียนจะสามารถปฏิบัติได้เมื่อจบหลักสูตร ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามสมรรถนะที่กำหนด
2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เลือกใช้สื่อที่หลากหลาย และอุปกรณ์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงาน (Task - Oriented Activities) ได้สำเร็จตามสมรรถนะที่กำหนด เน้นกระบวนการเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้เรียนเป็นระยะ เพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์
3. ใช้เวลาผู้เรียนแต่ละคนเพียงพอที่จะปฏิบัติภาระงานหนึ่งๆ ให้สำเร็จก่อนที่จะไปสู่ภาระงานต่อไป ให้ผู้เรียนแต่ละคนปฏิบัติภาระงานให้สำเร็จตามเกณฑ์การปฏิบัติงานที่กำหนด ใช้การวัดผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Referenced) ในการประเมินผลความสำเร็จของผู้เรียนแต่ละคน

กลวิธีการจัดเรียนการสอน (Delivery Strategies) ได้แก่ การใช้สื่อประเภท (Audio - Visual Materials) การระดมสมอง (Brainstorming) กรณีศึกษา (Case Study) ประสบการณ์ทำงานร่วมกัน (Cooperative work Experience) การสาธิต (Demonstration) การอภิปราย (Discussion) การฝึกซ้ำ ๆ (Drill) การศึกษานอกสถานที่ (Field Trip) กิจกรรมกลุ่ม (Group Work) การเชิญวิทยากรมาบรรยาย (Guest Speaker) ชุดการเรียนรู้ (Modules/learning Packages) การบรรยาย (Lecture) ห้องปฏิบัติการแบบเปิด (Open Lab Sequences) จัดอภิปรายโดย

ผู้ชาญการเฉพาะด้าน (Panel Discussions) โครงการงาน (Projects) , เอกสารจากองค์กร บริษัท (Enterprise Papers) , ผลงาน ต้นแบบ (Prototypes) , โครงการวิจัย (Research Projects), แบบจำลองต่าง ๆ (Models) การถาม – ตอบ (Questions and Answers) การทบทวน/ทำกิจกรรมเพิ่มเติม (Review/Reinforcement) บทบาทสมมุติ (Role Playing) เกมสถานการณ์จำลอง Simulation Games และ Text or Reference Assessment

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562) กล่าวถึง ลักษณะของการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ (Competency – Based Instruction : CBI) มีดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่มีสมรรถนะเป็นเป้าหมาย คือ มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวมในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต
2. เป็นการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เรียนรู้เพื่อให้สามารถใช้งานได้จริง ในสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตจริง เป็นการเรียนรู้เพื่อใช้ประโยชน์ไม่ใช่การเรียนรู้เพื่อรู้เท่านั้น
3. เป็นการเรียนการสอนเน้น “การปฏิบัติ” โดยมีชุดของเนื้อหาความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการนำไปสู่สมรรถนะที่ต้องการ จึงทำให้สามารถลดเวลาเรียนเนื้อหาจำนวนมากที่ไม่จำเป็นเพื่อให้ผู้เรียนมีเวลาในการเรียนรู้เนื้อหาที่จำเป็นในระดับที่ลึกซึ้งขึ้น และมีโอกาสได้ฝึกฝนการใช้ความรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะในระดับชำนาญหรือเชี่ยวชาญ
4. เป็นการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง จะได้รับการนำไปใช้เพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน
5. เป็นการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนรู้ และมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ไปตามความถนัดและความสามารถของตน สามารถไปได้เร็วช้าแตกต่างกันได้
6. เป็นการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ให้ก้าวหน้า

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะมีหลักการและแนวทางที่สำคัญ มีดังนี้

1. มีการกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา
2. มีการกำหนดงานที่สามารถใช้สร้างสมรรถนะผู้เรียนตามที่กำหนด
3. มีการกำหนดความรู้ ทักษะเจตคติ/คุณลักษณะที่จำเป็น สำหรับผู้เรียนในการทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จโดยส่งเสริมการใช้ความรู้ข้ามศาสตร์ (multidisciplinary) อย่างบูรณาการ (integration)
4. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) ที่หลากหลาย สามารถตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน

5) มีการเสริมสร้าง A (attitude/attribute) สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ กระตุ้นความสนใจใฝ่รู้สร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำตนเองและกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ (self-directed learning) เนื่องจาก A เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงลึก (deep learning) ให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเรื่องที่เรียนรู้ให้ถึงระดับที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ และเกิดการเรียนรู้แบบรู้จริง (mastery learning) คือเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนดได้จริง

7. มีการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติงานจริง ได้เผชิญสถานการณ์ ปัญหา อุปสรรคที่ท้าทาย และได้มีโอกาสประยุกต์ใช้ K S A ในการทำงานจนประสบความสำเร็จ

8. มีการให้ผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนรู้การทำงาน ตามความถนัด และความสามารถของตน สามารถก้าวหน้าไปเร็วช้าแตกต่างกันได้ (self-pacing)

9. มีการให้ผู้เรียนได้ประเมินการเรียนรู้ของตนเองระหว่างเรียน (assessment as learning) เพื่อการปรับปรุงวิธีการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ของตน

10. มีการสังเกตพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของผู้เรียน

สุจิตรา ปทุมลังการ (2552, น. 4) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ ต้องมีการกำหนดจุดประสงค์การปฏิบัติ (Performance objective) หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และประเมินผลต้องสอดคล้องกับเกณฑ์การปฏิบัติ จึงจะเกิดการเรียนการสอนและการประเมินผลฐานสมรรถนะ เพราะใช้สมรรถนะเป็นตัวกำหนดตั้งแต่การจัดการเรียนการสอนจนถึงการประเมินผลลักษณะของการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ มีดังนี้

1. กำหนดผลการเรียนรู้ (Learning outcomes/course outcomes) เรียกว่า สมรรถนะหรือ ภาระงาน (Competencies or tasks) อย่างชัดเจน ซึ่งสมรรถนะที่กำหนดขึ้นเป็นสิ่งจำเป็นกับการศึกษาและปฏิบัติงานในอาชีพต่าง ๆ ที่คาดหวังว่าผู้เรียนจะสามารถปฏิบัติได้เมื่อจบหลักสูตร ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามที่กำหนด

2. จัดกิจกรรมการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เลือกใช้สื่อที่หลากหลาย และอุปกรณ์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงาน (Task-oriented activities) ได้สำเร็จตามสมรรถนะที่กำหนด เน้นกระบวนการเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้เรียนเป็นระยะ เพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์

3. ให้ความรู้ผู้เรียนแต่ละคนเพียงพอที่จะปฏิบัติภาระงานหนึ่ง ๆ ให้สำเร็จก่อนที่จะไปสู่ภาระงานต่อไป

4. ให้ผู้เรียนแต่ละคนปฏิบัติภาระงานที่กำหนด ให้การวัดผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion referenced) ในการประเมินผลความสำเร็จของผู้เรียนแต่ละคน การจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-centeredness) เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนกับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้ฝึกกิจกรรมในสถานการณ์จริง มีทักษะการคิด และแก้ปัญหา และบูรณาการกับการทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ

กนก จันทรา (ม.ป.ป.) การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สรุปได้ดังนี้

1. เน้นที่การปฏิบัติ (Action Orientated/Able to do) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกการปฏิบัติหรือได้รับความรู้ ฝึกทักษะ และพัฒนาเจตคติที่เพียงพอและจำเป็นเพื่อนำมาสู่การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ มีการออกแบบกิจกรรมให้นักเรียนแสดงสมรรถนะจากง่ายไปถึงระดับที่ซับซ้อน

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปฏิสัมพันธ์กับตนเอง ครูและเพื่อนในชั้นเรียนด้วยการแสดงออกด้วยการพูด ฟัง อ่าน เขียน แสดงความคิดเห็นกับสิ่งที่เรียนรู้ และอาศัยกระบวนการคิดขั้นสูงเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองอย่างมีความหมายและเชื่อมโยงกับประสบการณ์ของนักเรียน

2.1 ใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การศึกษาฐานสมรรถนะให้ความสำคัญกับการพัฒนานักเรียนตามความถนัด ศักยภาพและธรรมชาตินักเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลายและมีการวิเคราะห์พื้นฐานและความสนใจของนักเรียนเพื่อตอบสนองวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีความแตกต่าง

2.2 นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้หรือลงมือปฏิบัติ โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ครูเป็นผู้จัดบรรยากาศการเรียนรู้ แนะแนวทางการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเองได้เต็มศักยภาพ คอยกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้นักเรียนมั่นใจและพัฒนาตนเองเห็นคุณค่าและความหมายของการเรียนรู้ ใช้คำถามเป็นเครื่องมือในการพัฒนานักเรียนให้เข้าใจตนเอง อยากเปลี่ยนแปลงและมีเป้าหมายในการเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เชิงบวกสร้างข้อคิดในการพัฒนานักเรียนภูมิใจให้เห็นข้อดีของตนเองและเรียนรู้บทเรียนจากความผิดพลาดในการปรับปรุงพัฒนาตนเองจนเต็มศักยภาพ

2.3 นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อ ครูและเพื่อนร่วมชั้นเรียน กระตุ้นความกระตือรือร้นในการเรียนและเกิดแรงจูงใจในการเรียน ปัจจุบันความรู้วิทยาการไม่ได้มีเพียงในตำราที่กำหนดตามหลักสูตรเท่านั้น แต่ยังอยู่ในสิ่งแวดล้อมรอบตัวนักเรียน ชุมชน และสังคม ควรฝึกให้นักเรียนได้ฝึกพัฒนาทักษะในการสื่อสารเพื่อการค้นคว้า และสืบค้นข้อมูล รวมถึงจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริม

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างมีเหตุผล กระตุ้นให้นักเรียนอยากเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการอภิปราย จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก ส่งเสริมให้นักเรียนมั่นใจในตนเองในการคิดและการแสดงออกที่ถูกต้องและสร้างสรรค์และกล้าที่จะเรียนรู้ โดยอาศัยการเสริมแรงทางบวกและแรงจูงใจ

2.4 นักเรียนมีโอกาสแสดงออกด้วยการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การสะท้อนคิด และพัฒนาการคิดขั้นสูง การคิดเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการเข้าถึงความรู้ ควรได้รับการฝึกฝนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูไม่ได้พัฒนาทักษะการคิดโดยตรง แต่พัฒนานักเรียนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ โดยอาศัยเนื้อหาเป็นสิ่งที่ช่วยฝึกทักษะการคิด ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาการคิดจึงสามารถช่วยพัฒนาทักษะการคิดได้

2.5 นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากการเชื่อมโยงประสบการณ์กับสิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อฝึกให้นักเรียนรู้จักวิธีในการแสวงหาความรู้ ซึ่งในโลกปัจจุบันการศึกษาต้องเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้แสวงหาคำตอบจากการเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลุ่มลึกเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยที่นักเรียนร่วมกันกำหนดเรื่องที่ต้องการเรียนรู้แล้วดำเนินการแสวงหาความรู้ด้วยกระบวนการแก้ปัญหา ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและจากแหล่งเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนมีความคงทนในการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียน คิดเป็น ทำเป็น และถ่ายทอดเป็น สิ่งที่นักเรียนได้รับไม่ใช่เพียงความรู้ (Knowledge) แต่เป็นวิธีการหาความรู้ (Searching) รวมถึงการประเมินข้อมูลความรู้ ซึ่งจะเป็นสมรรถนะติดตัวนักเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) กล่าวถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษานั้น ควรใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบตามจุดเน้นและบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งธรรมชาติของกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ครูผู้สอนให้ความสำคัญกับบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ที่ช่วยกระตุ้นความสนใจ ความกระตือรือร้น และความตื่นตัวในการเรียนรู้ ให้เกิดแก่ผู้เรียน ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงรุกตั้งแต่ก่อนเข้าสู่บทเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน รวมทั้ง ดูแลและหนุนเสริมผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย อบอุ่น เมื่ออยู่ในห้องเรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

สร้างบรรยากาศที่ดีก่อนการเรียนรู้ เช่น การเล่นเกมเพื่อดึงผู้เรียนเข้าสู่ห้องเรียน การเช็ดมือเด็กเพื่อพูดคุยกับผู้เรียนก่อนการเรียนการสอน

จัดห้องเรียนให้น่าเรียน มีความสะอาด สว่าง สีสดใส กำจัดโต๊ะและเก้าอี้เรียนปรับเปลี่ยนตามกิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กัน มักจัดเป็นกลุ่มหรือจัดเป็นรูปตัวยู (U)

บางกิจกรรมที่ใช้พื้นที่มาก ครูให้เด็กล้อมวงทำบนพื้นห้องกว้าง ๆ หรือมีการปรับเปลี่ยนการจัดโต๊ะเก้าอี้ และตำแหน่งที่นั่งของผู้เรียนตามบริบทของชั้นเรียน

ใช้เพลงที่เหมาะสมกับเนื้อหาและวัยของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนสนุกผ่อนคลาย ครูบางท่านใช้เพลงฮิตที่เด็กชอบมาเปิดระหว่างเล่นเกม หรือเป็นสัญญาณทำกิจกรรม

เปลี่ยนบรรยากาศจากการเรียนในห้องเรียนไปเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้นอกห้อง ให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การสำรวจธรรมชาติ การเล่นเกมที่สอดคล้องกับแหล่งการเรียนรู้ เป็นต้น

สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการเรียนรู้ ใช้คำพูดเชิงบวก ไม่ตำหนิผู้เรียนที่ทำงานผิดหรือทำงานเสร็จช้า ให้โอกาสและให้เวลาผู้เรียน ได้ทำใหม่หรือทดลองใหม่ หมั่นรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และร่วมกันแก้ไขปัญหาไปกับผู้เรียน

สร้างบรรยากาศที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการแบ่งปันซึ่งกันและกันในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ให้เพื่อนช่วยเพื่อน เป็นต้น

สร้างสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ เช่น สภาพแวดล้อมการใช้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

วิเคราะห์ผู้เรียนเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการเรียนรู้ แล้วครูหาวิธีการใหม่ ๆ มากระตุ้นสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น หรืออยากแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ที่ทำทนาย

กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ ให้ความสนใจในการเรียนรู้

ใช้คำถามปลายเปิดหรือคำถามกระตุ้นผู้เรียน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และความสนใจใคร่รู้

ครูส่วนใหญ่ใช้คำถามปลายเปิดหรือคำถามกระตุ้นในกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้ผู้เรียนได้ตอบ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้ ซึ่งการใช้คำถามกระตุ้นนี้ครูผู้สอนจะใช้เสมอ ๆ ตลอดคาบเรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความสงสัยใคร่รู้ในสิ่งที่กำลังเรียน ให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบ หรือสะท้อนประสบการณ์/ ความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีเกี่ยวกับบทเรียนนั้น รวมทั้งการใช้คำถามย้ำเพื่อทบทวนความเข้าใจ ความรู้ หรือความสนใจของผู้เรียน ครูผู้สอนใช้การตั้งคำถามมาช่วยสร้างบทเรียนให้มีความน่าสนใจและเตรียมบทเรียนใหม่ให้น่าเรียนรู้อยิ่งขึ้น อาทิ

- คำถามเชิงข้อเท็จจริง ได้แก่ ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำอย่างไร

- คำถามเชิงความรู้สึกหรือความคิดเห็น เช่น ผู้เรียนคิดว่าเขารู้สึกอย่างไร ทำไมเขาถึงทำเช่นนั้น ผู้เรียนรู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นี้ ถ้าเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับผู้เรียนผู้เรียนจะอย่างไร เป็นต้น

- คำถามกระตุ้นการคิด เช่น สองภาพนี้แตกต่างกันอย่างไร เหตุที่ทำให้เราติดโควิดเกิดจากอะไร เป็นต้น

- คำถามเชิงคิดวิเคราะห์หรือทดลอง เช่น ทำไมรถถึงเคลื่อนที่ได้ แล้วที่มอเตอร์หมุนได้เพราะอะไร ได้พลังงานจากไหน หากไม่มีอุปกรณ์ การทดลองจะใช้อุปกรณ์ใดทดแทนได้บ้าง เป็นต้น

- คำถามเชิงกระบวนการเรียนรู้ เช่น ผู้เรียนทำชิ้นงานนี้ได้อย่างไร มีขั้นตอนอะไรบ้าง มีปัญหาอุปสรรคอะไร ผู้เรียนแก้ไขปัญหายังไง เป็นต้น

- คำถามกระตุ้นทางเลือกที่ท้าทาย เช่น ผู้เรียนคิดว่ามีวิธีการอะไรบ้างในการหาคำตอบเรื่องนี้

- คำถามต่อยอดประยุกต์ใช้ เช่น สิ่งที่คุณเรียนได้เรียนรู้หรือได้ทำชิ้นงานนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร ถ้าจะนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคตควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างไร

ใช้เกมหรือเครื่องมือ สร้างความสนุก ความกระตือรือร้น และสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

ให้ผู้เรียนร่วมเล่นเกมหรือสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อบทเรียนและสอดคล้องกับอายุและรายวิชา เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้พัฒนาความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการเล่นเกมนั้น ทั้งแบบคู่ แบบกลุ่ม และเล่นทั้งชั้นเรียน เพื่อสร้างความสนุก ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และได้พัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ ไปพร้อมกับการเล่นเกม เช่น การวางแผน การคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา การแบ่งบทบาท และความร่วมมือ เป็นต้น ครูบางท่านใช้เกมออนไลน์ได้พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีไปด้วย ซึ่งครูส่วนใหญ่เห็นว่าผู้เรียนชอบเล่นเกม เกมช่วยสร้างความสนุกและดึงดูดความสนใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดี นอกจากนี้ ยังใช้เครื่องมือ หรือสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น แอปพลิเคชัน คลิปวิดีโอ Sound effect ประกอบการสอน เป็นต้น

• ใช้สถานการณ์หรือโจทย์ในการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน

ครูใช้สถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลอง หรือโจทย์ปัญหา ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน ชีวิตจริง อาหารท้องถิ่นหรืออาหารพื้นเมือง สถานการณ์การเรียนรู้ตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ หรือเหตุการณ์จริงที่กำลังเกิดขึ้นใกล้ตัวผู้เรียน เช่น เหตุการณ์สำคัญที่กำลังเกิดขึ้น ปัญหาในชีวิตประจำวัน ปัญหาในโรงเรียนหรือในชุมชน เป็นต้น รวมถึงให้ผู้เรียนสามารถกำหนดสถานการณ์/ ปัญหาที่ผู้เรียนต้องการเรียนรู้เอง เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษา คิดวิเคราะห์ สืบค้นข้อมูล หรือสืบค้นข้อมูลเพื่อหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา ซึ่งสถานการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนสนใจ เกิดการเรียนรู้

สร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

• ใช้กระบวนการกลุ่มสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และทักษะการทำงานร่วมกัน

เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์และสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยใช้กิจกรรมกลุ่มในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งครูมีการกำหนดเงื่อนไข ในการทำงานกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีบทบาท ในการทำงาน และให้เกียรติรับฟังความคิดเห็นกัน โดยผู้เรียนทำกิจกรรมกลุ่มหรืองานกลุ่มในชั้นเรียน หรืองานกลุ่มนอกชั้นเรียนตามที่ครูมอบหมาย ซึ่งผู้เรียนจะมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำกิจกรรมกลุ่มของตน เช่น คนเขียน คนวาดภาพ/ ถ่ายภาพ คนบันทึกข้อมูล

คนนำเสนอ เป็นต้น การใช้กระบวนการกลุ่มนี้เป็นเทคนิคส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกแบบมีส่วนร่วมได้ดี ช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน ช่วยฝึกทักษะการทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา ร่วมกัน พัฒนาทักษะสังคมและการสื่อสารให้แก่ผู้เรียนได้ โดยการแบ่งกลุ่ม อาจแบ่งได้หลายขนาด ตามความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และระดับชั้นของผู้เรียน ซึ่งครูจะคอยหนุนเสริมแรงบวกให้กับผู้เรียนและช่วยเหลือดูแลการมอบหมายงานกลุ่มให้กับผู้เรียน เป็นรายบุคคลอย่างเป็นธรรมชาติ

ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็น
 คติวิเคราะห์ และแก้ปัญหา

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้านสติปัญญาที่เน้นการ คติวิเคราะห์และแก้ปัญหานั้น มีกรณีศึกษาตัวอย่างของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายที่กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเป็น Thinking School ทั้งโรงเรียน โดยมีกระบวนการสอนคิด 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้น Do Now (3 นาที) เป็นขั้นทบทวนเนื้อหาที่เรียนมา ครูจะตั้งคำถาม และให้ผู้เรียน ตอบคำถาม ไม่ซ้ำกัน 2) ขั้น Practice (3 นาที) ครูชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ของคาบเรียนนี้แก่ผู้เรียนและชี้แจงกิจกรรมที่ผู้เรียนจะต้องทำในคาบเรียนนี้ 3) ขั้น Work Mode (30 นาที) เป็นขั้นการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนได้คติวิเคราะห์ วางแผน และทำกิจกรรมกลุ่มหรือจับคู่ และ 4) ขั้น Reflect (5 นาที) ผู้เรียนนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ในคาบเรียนนี้ และทำข้อสอบหรือแบบฝึกการคติวิเคราะห์ 1 ข้อ ตามตัวชี้วัด

• โครงงานทั่วไป

สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน ทั้งในลักษณะโครงงานรายบุคคล และโครงงานแบบกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนได้สืบเสาะความรู้ สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ผ่านการลงมือปฏิบัติ ด้วยตนเองทั้งแบบโครงงานรายบุคคล และแบบโครงงานกลุ่ม บางสถานศึกษาใช้การบูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยใช้โครงงานเป็นเครื่องมือบูรณาการการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียนหรือในช่วงชั้น เพื่อให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้บูรณาการข้ามศาสตร์อย่างกว้างขวาง ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ในลักษณะโครงงานนี้สามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการคติวิเคราะห์ขั้นสูงให้แก่ผู้เรียน และนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ต่อไป

• โครงงานสร้างสรรค์นวัตกรรม

กรณีศึกษาตัวอย่าง โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานต่อยอดพัฒนาไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ ศิลปะ และคณิตศาสตร์ หรือ STEAM ในรูปแบบ Design Project ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ประดิษฐ์ชิ้นงาน หรือนวัตกรรม ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาตอนปลายถึงมัธยมศึกษา โดยมีอาจารย์ ที่ปรึกษาโครงงานคอยให้คำแนะนำ

ปรึกษาแก่ผู้เรียนระหว่างทำโครงการ และ มีการจัดเวทีให้ผู้เรียนได้นำเสนอผลงานการทำโครงการ หรือจัดประกวดโครงการของผู้เรียนในแต่ละปีการศึกษา

• ฝึกอาชีพ

สถานศึกษาหลายแห่งได้จัดรายวิชาเพิ่มเติมเสริมทักษะอาชีพที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียน เช่น การปลูกผัก/ผลไม้ การเลี้ยงไก่ การชงกาแฟ การทำ น้ำสมุนไพร การทำอาหาร/แปรรูปอาหาร ธุรกิจค้าปลีก เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้พัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้เรียนด้วย เช่น ด้านการขาย การทำบัญชี การพัฒนาสินค้า เป็นต้น ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติเอง ทุกขั้นตอน ตั้งแต่การผลิต การขาย และ จัดจำหน่าย โดยสถานศึกษาสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ และมีครูคอยดูแล ให้คำปรึกษา บางสถานศึกษาจัดให้มีกองทุนธุรกิจนักเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้ยืมไปลงทุน

ผู้เรียนสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ หรือนำเสนอในเวทีวิชาการ

ในกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูส่วนใหญ่ให้ผู้เรียนได้นำเสนองาน แสดงความคิดเห็น หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชั้นเรียนทั้งแบบกลุ่มหรือแบบอาสาสมัครรายบุคคล บางสถานศึกษามี การกำหนดขั้นตอนการสะท้อนคิด หรือ Reflection ไว้ทุกคาบเรียนของรายวิชาหลัก ซึ่งการให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสะท้อนความคิดเห็น และนำเสนอผลการปฏิบัติของตนนี้ ช่วยพัฒนาทักษะ การสื่อสาร เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ได้กระจ่างชัดขึ้น รวมทั้งทำให้ครูผู้สอน สามารถประเมินผลการจัดการเรียนรู้หลังจบคาบเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี สามารถให้ คำแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในการปฏิบัติหรือการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ พัฒนาต่อยอด ผลงานของผู้เรียนต่อไป

สรุปได้ว่า ลักษณะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การกำหนดผล การเรียนรู้ 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

รูปแบบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้สรุปรูปแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเชิงนามธรรมเหมาะกับ รายวิชาที่เน้นปฏิบัติหรือเน้นการฝึกทักษะ สามารถใช้จัดการเรียนการสอนได้ทั้งเป็นกลุ่ม และเป็น รายบุคคล หลักการสอนคือ ผู้สอนวางแผนจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จำเ็นต่อการ เรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียนสะท้อนความคิด อภิปราย สิ่งที่ได้รับจากสถานการณ์ ตัวอย่างเทคนิคการสอน ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ ได้แก่ เทคนิคการสาธิต และเทคนิคเน้นการฝึกปฏิบัติ

1.1 เทคนิคการสอนแบบการสาธิต ผู้สอนวางแผนการสอนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยแบ่งสัดส่วนเวลาสำหรับการบรรยายเนื้อหาและการสาธิต พร้อมกับคัดเลือกวิธีการที่จะลงมือปฏิบัติให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยถ้าเป็นกิจกรรมกลุ่มจะต้องมีการวางโครงสร้างการทำงานกลุ่ม การแบ่งหน้าที่ และมีการสลับหมุนเวียนกันทุกครั้ง จากนั้นดำเนินการบรรยายเนื้อหาและสาธิต โดยขณะสาธิตจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม ผู้สอนแนะนำเทคนิคปลีกย่อย จากนั้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติและผู้สอนประเมินผู้เรียนโดยการสังเกตพร้อมกับให้คำแนะนำในจุดที่บกพร่องเป็นรายบุคคล หรือเป็นรายกลุ่ม เมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติกิจกรรม ผู้สอน และผู้เรียนร่วมกันอภิปราย สรุปผลสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ

1.2 เทคนิคการสอนแบบเน้นฝึกปฏิบัติ ผู้สอนวางแผนและออกแบบกิจกรรมที่เน้นการฝึกทักษะ เช่น การฝึกทักษะทางภาษาโดยจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะซ้ำ ๆ อาจเป็นในลักษณะใช้โปรแกรมช่วยสอน สำหรับการฝึกโดยผู้สอนมีบทบาทให้คำแนะนำอำนวยความสะดวกกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน

2. การสอนแบบโครงงาน (Project Based Learning) โดยการสอนแบบโครงงานสามารถจัดเป็นกิจกรรมกลุ่มหรือกิจกรรมเดี่ยวก็ได้ ให้พิจารณาจากความยาก-ง่าย และความเหมาะสมของโจทย์งาน และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนางานวางแผนและกำหนดเกณฑ์อย่างกว้าง ๆ แล้วให้ผู้เรียนวางแผนดำเนินการศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษาจากนั้นให้ผู้เรียนนำเสนอแนวคิดการออกแบบชิ้นงานพร้อมให้เหตุผลประกอบจากการค้นคว้า ให้ผู้สอนพิจารณาร่วมกับการอภิปรายในชั้นเรียน จากนั้นผู้เรียนลงมือปฏิบัติทำชิ้นงาน และส่งความคืบหน้าตามกำหนดการประเมินผลจะประเมินตามสภาพจริง โดยมีเกณฑ์การประเมินกำหนดไว้ล่วงหน้าและแจ้งให้ผู้เรียนทราบก่อนลงมือทำโครงการ และมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประเมินผล

3. การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) เป็นการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ด้วยการศึกษาปัญหาที่สมมติขึ้นจากความจริงแล้ว ผู้สอนกับผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาเสนอวิธีแก้ปัญหา หลักของการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐานคือการเลือกปัญหาที่สอดคล้องกับเนื้อหาการสอนและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดคำถาม วิเคราะห์วางแผนกำหนดวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยผู้สอนมีบทบาทให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนขณะลงมือแก้ปัญหาสุดท้ายเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการแก้ปัญหา ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปผลการแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้จากการลงมือแก้ปัญหา

4. การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด (Thinking Based Learning) เป็นกระบวนการสอนที่ผู้สอนใช้เทคนิค วิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดเป็นลำดับขั้นแล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิมพิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้าน ด้วยให้เหตุผล และเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มีจนสามารถสร้างสิ่งใหม่หรือตัดสินใจประเมินหาข้อสรุปแล้วนำไปแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ

4.1 การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ในส่วนย่อย ๆ ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์เนื้อหา ด้านความสัมพันธ์และด้านหลักการจัดการโครงสร้างของการสื่อความหมาย และ สอดคล้องกับกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ คือ การคิดจำแนก รวบรวมเป็นหมวดหมู่ และจับประเด็นต่าง ๆ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ ดังนั้น การคิดเชิงวิเคราะห์เป็นทักษะการคิดที่สามารถ พัฒนาให้เกิดกับผู้เรียน

4.2 การคิดสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการคิดที่ดึงองค์ประกอบต่าง ๆ มา หลอมรวมกันภายใต้โครงร่างใหม่อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจาก เดิมการคิดสังเคราะห์ครอบคลุมถึงการค้นคว้า รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะคิดซึ่งมีมากหรือ กระจายกันอยู่มาหลอมรวมกัน คนที่คิดสังเคราะห์ได้เร็วกว่าย่อมได้เปรียบกว่าคนที่สังเคราะห์ไม่ได้ซึ่ง จะทำให้เข้าใจและเห็นภาพรวมของสิ่งนั้นได้มากกว่า การคิดสังเคราะห์แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

การคิดสังเคราะห์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ เช่น ประดิษฐ์สิ่งของเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ตามต้องการ

การคิดสังเคราะห์เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ เป็นการพัฒนาและคิดค้นแนวคิดใหม่ถ้าเรา สามารถคิดสังเคราะห์ได้ดี จะทำให้พัฒนาความคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4.3 การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ ทักษะคิดใหม่ ๆ ความเข้าใจและการมองปัญหาในรูปแบบใหม่ ผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน คือ ดนตรี การแสดง วรรณกรรม ละคร สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมทางเทคนิค แต่บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็มอง ไม่เห็นชัดเจน เช่น การตั้งคำถาม บางอย่างที่จะช่วยขยายกรอบของแนวคิดซึ่งให้คำตอบบางอย่าง หรือ การมองโลกหรือปัญหาในแนวนอกกรอบความคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิดเชื่อมโยงที่พยายามหา ทางออกหลาย ๆ ทาง ใช้ความคิดที่หลากหลาย แสวงหาความเป็นไปได้ใหม่ๆ และนอกกรอบ คัดสรร หาทางเลือกใหม่ๆ และพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งมีวิธีการอยู่ 6 ขั้นตอน คือ

- 1) แสวงหาข้อบกพร่อง (Mess Finding)
- 2) รวบรวมข้อมูล (Data Finding)
- 3) มองปัญหาทุกด้าน (Problem Finding)
- 4) แสวงหาความคิดที่หลากหลาย (Idea Finding)
- 5) หาคำตอบที่รอบด้าน (Solution Finding)
- 6) หาข้อสรุปที่เหมาะสม (Acceptance Finding)

กระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ อาจเกิดขึ้นโดยบังเอิญหรือโดยความตั้งใจซึ่ง สามารถทำได้ด้วยการศึกษา การอบรมฝึกฝน การระดมสมอง (Brain-storming) มากกว่าครึ่งหนึ่ง ของการค้นพบที่ยิ่งใหญ่ของโลก เกิดจากการค้นพบโดยบังเอิญ (Serenity) หรือการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ในขณะที่กำลังต้องการค้นพบสิ่งอื่นมากกว่า

เยาวเรศ ภัคดีจิตร (2557) ได้นำเสนอถึงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning มาประยุกต์ใช้ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้ผ่านการทำงาน (Work-Based Learning) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนให้เกิดพัฒนาการทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้เนื้อหาสาระ การฝึกปฏิบัติจริง ฝึกฝนทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง โดยสถาบันการศึกษามักร่วมมือกับแหล่งงานในชุมชน รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเนื้อหากิจกรรม และวิธีการประเมิน

2. การเรียนรู้ผ่านโครงงาน (Project-Based Learning) การเรียนรู้ด้วยโครงงาน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญรูปแบบหนึ่ง ที่เป็นการให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ในลักษณะของการศึกษา สำรวจ ค้นคว้า ทดลอง ประดิษฐ์คิดค้น โดยครูเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ให้ความรู้ (Teacher) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) หรือผู้ให้คำแนะนำ (Guide) ทำหน้าที่ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม กระตุ้น แนะนำ และให้คำปรึกษาเพื่อให้โครงงานสำเร็จลุล่วง ประโยชน์ของการเรียนรู้ผ่านโครงงาน สิ่งที่นักเรียนได้รับจากการเรียนด้วย PBL จึงมีใช้ตัวความรู้ (Knowledge) หรือวิธีการหาความรู้ (Searching) แต่เป็นทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation skills) ทักษะชีวิตและประกอบอาชีพ (Life and Career skills) ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารและเทคโนโลยี (Information Media and Technology skills) การออกแบบโครงงานที่ดี จะกระตุ้นให้เกิดการค้นคว้าอย่างกระตือรือร้นและนักเรียนจะได้ฝึกการใช้ทักษะ การคิดเชิงวิพากษ์และแก้ปัญหา (Critical thinking & Problem solving) ทักษะการสื่อสาร (Communicating) และทักษะการสร้างความร่วมมือ (Collaboration) ประโยชน์ที่ได้สำหรับครูที่นอกจากจะเป็นการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาชีพแล้ว ยังช่วยให้เกิดการ ทำงานแบบร่วมมือกับครูด้วยกัน รวมทั้งโอกาสที่จะได้สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนด้วย

3. การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม (Activity-Based Learning) ในการยึดหลักการให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Child Centered) การเรียนโดยการปฏิบัติจริง (Learning by Doing) และปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแก้ปัญหาได้ จึงถูกนำมาใช้อย่างจริงจังในการปฏิรูปการศึกษาของไทย การเรียนรู้นี้มีผู้ตั้งฉายาว่า สอนแต่น้อยให้เรียนมาก ๆ (Teach less Learn More) การเรียนแบบ Learning by Doing นั้น จะใช้กิจกรรม (Activity) เป็นหลักในการเรียนการสอนโดยการปฏิบัติจริง (Doing) ในเนื้อหาทุกขั้นตอนของการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทุกคนในกลุ่มเป็นผู้ปฏิบัติ ครูเป็นพี่เลี้ยงและเทรนเนอร์ แต่กิจกรรมที่นำมาใช้นี้ ต้องมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้เนื้อหา นั้น ๆ มีจุดมุ่งหมาย สนุก และน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจนก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ดังนั้น ครูจึงเป็นนักออกแบบกรรม (Activity Designer) มีอาชีพที่สามารถมองเห็นภาพกิจกรรมได้ทันที

4. การเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหา (Problem-Based Learning) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ อีกรูปแบบหนึ่งที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และรู้จักการทำงานร่วมกับเป็นกลุ่มของนักเรียน โดยครูมีส่วนร่วมน้อย แต่ก็ทำหยาครุมากที่สุด กระบวนการการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน จะจัดนักเรียนเป็นกลุ่มย่อย ๆ ประมาณ 8-10 คน โดยมีครูหรือครูประจำกลุ่ม ๆ ละ 1 คน ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ (Facilitator)

5. การเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือวิจัย (Research-Based Learning) การเรียนรู้ที่เน้นการวิจัย ถือได้ว่าเป็นหัวใจของบัณฑิตศึกษา เพราะเป็นการเรียนที่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนโดยตรง เป็นการพัฒนาระบวนการแสวงหาความรู้และการทดลองความสามารถทางการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2553, น. 133) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน เป็นการจัดการเรียนรู้วิธีหนึ่งที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง นำเสนอผลงานตามความสามารถของแต่ละคน จัดเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

ในงานวิจัยนี้ได้ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ กำหนดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งรูปแบบหรือวิธีการที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ใช้กระบวนการคิดขั้นสูงในการสร้างภาระงาน ผลงาน/ชิ้นงาน ที่สามารถแก้ปัญหาตนเอง ครอบคลุม ชุมชน และสังคม ผู้วิจัยจึงกำหนดการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในงานวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สำหรับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)

ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)

มีนักวิชาการได้กำหนดชื่อเรียกการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Project-Based Learning ไว้หลากหลาย เช่น การเรียนการสอนแบบโครงงาน การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน และการสอนแบบโครงงาน และมีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) ได้มากมาย ดังนี้

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบโครงงานนั้น มีแนวคิดสอดคล้องกับ John Dewey เรื่อง “learning by doing” เป็นการเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ชีวิตขณะที่เรียน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักพัฒนาการคิดของ Blooms ทั้ง 6 ชั้น คือ การจำ (Remembering) การเข้าใจ (Understanding)

การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมินค่า (Evaluating) และการคิดสร้างสรรค์ (Creating) ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐานนั้น เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่ถือได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อฝึกทักษะต่าง ๆ ด้วยตนเองทุกขั้นตอนโดยมีครูเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้

เลนส์โชว์(Lenschow, 1996 อ้างอิงใน สมพงษ์ พันธุรัตน์, 2557) กล่าวว่า การเรียนแบบโครงงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม ด้วยวิธีการปฏิบัติจริงเพื่อการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอันนำไปสู่ความสามารถในการคิดวิเคราะห์แสวงหาข้อมูลและแนวทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

เคเอ็ม ซิลล์(KM CHIL, 2015 อ้างอิงใน เสาวลักษณ์ วรบุรี, 2559) กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยโครงงานว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญรูปแบบหนึ่ง ที่เป็นการให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงในลักษณะของการศึกษาสำรวจ ค้นคว้า ทดลอง ประดิษฐ์คิดค้น โดยครูเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ให้ความรู้ (teacher) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) หรือผู้ให้คำแนะนำ (guide) ทำหน้าที่ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนทำงานเป็นทีม กระตุ้นแนะนำ และให้คำปรึกษา เพื่อให้โครงงานสำเร็จลุล่วง

ลัดดา ภูเกียรติ(2552) กล่าวว่า โครงงานเป็นวิธีการเรียนรู้ที่เกิดจากความสนใจใคร่รู้ของนักเรียนที่อยากจะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ สิ่งที่น่าสนใจ หรืออยากรู้คำตอบให้ลึกซึ้ง ชัดเจน หรือต้องการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยใช้ทักษะกระบวนการแก้ปัญหาและปัญหาหลาย ๆ ด้านมีวิธีศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนในการศึกษาอย่างละเอียด และลงมือปฏิบัติตามที่วางแผนไว้จนได้ข้อสรุปผลการศึกษา หรือคำตอบเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning: PBL) หมายถึง การเรียนรู้ที่จัดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้แก่แก่นักเรียน เหมือนกับการทำงานในชีวิตจริงอย่างมีระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาจากสถานการณ์ ใช้วิธีการหาความรู้ความจริงอย่างมีเหตุผล ได้ออกแบบประดิษฐ์ชิ้นงาน ทำการทดลอง ทดสอบประสิทธิภาพ ได้พิสูจน์สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง รู้จักวางแผนการทำงาน ฝึกการเป็นผู้นำ ผู้ตาม ตลอดจนได้พัฒนากระบวนการคิดโดยเฉพาะการคิดขั้นสูงบนพื้นฐานของความพอเพียงและการประมาณตนเอง โดยมีครูเป็นผู้กระตุ้น เพื่อนำความสนใจที่เกิดจากตัวนักเรียนมาใช้ในการทำกิจกรรมค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวเอง นำไปสู่การเพิ่มความรู้ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติ การฟัง และการสังเกตจากผู้รู้

หลักการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (PBL)

มันทนา ปิตตาระโพธิ์ (2561) กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน มีลักษณะดังนี้

1. โครงการหรือโครงงานเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทจริงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
2. การให้นักเรียนทำโครงงาน เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เข้าสู่กระบวนการสืบเสาะ (process of inquiry) ซึ่งเป็นการใช้กระบวนการคิดขั้นสูง
3. การจัดการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานช่วยให้นักเรียนได้ผลิตชิ้นงานที่เป็นรูปธรรมได้
4. การแสดงผลงานต่อสาธารณชนสามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และการทำงานให้นักเรียนได้
5. การให้นักเรียนได้ลงมือทำโครงงานจะสามารถช่วยดึงศักยภาพต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวของนักเรียนออกมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (PBL)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) นำเสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นนำเสนอ หมายถึง ขั้นตอนที่ครูกำหนดให้นักเรียนศึกษาใบความรู้ กำหนดสถานการณ์ศึกษาสถานการณ์ เล่นเกม ดูรูปภาพ หรือครูใช้เทคนิคการตั้งคำถามเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้แต่ละแผน เช่น สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอนของโครงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเรียนรู้
2. ขั้นวางแผน หมายถึง ขั้นตอนที่นักเรียนร่วมกันวางแผน โดยการระดมความคิด อภิปราย หรือจนได้ข้อสรุปของกลุ่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ
3. ขั้นปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนที่นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรม เขียนสรุปรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการที่ได้วางแผนร่วมกัน
4. ขั้นประเมินผล หมายถึง ขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยให้บรรลจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีครูนักเรียนและเพื่อนร่วมกันประเมินผล

วิจารณ์ พานิช (2555) ซึ่งแนวคิดนี้ มีความเชื่อว่า หากต้องการให้การเรียนรู้มีพลังและฝังในตัวนักเรียน ต้องเป็นการเรียนรู้ที่เรียนได้โดยการลงมือทำเป็นโครงการ (Project) ร่วมมือกันทำเป็นทีมและทำกับปัญหาที่มีอยู่ในชีวิตจริง ซึ่งส่วนของวงล้อจักรยานแห่งการเรียนรู้แต่ละขั้น ได้แก่ Define, Plan, Do, Review และ Presentation

1. Define คือ ขั้นตอนการทำให้สมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งครูมีความชัดเจนร่วมกันว่า คำถาม ปัญหาประเด็น ความท้าทายของโครงการคืออะไร และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อะไร

2. Plan คือ การวางแผนการทำงานในโครงการ ครูก็ต้องวางแผน กำหนดทางหนีทีไล่ ในการทำหน้าที่โค้ช (Coach) รวมทั้งเตรียมเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำโครงงานของนักเรียน ที่สำคัญคือ เตรียมคำถามไว้ถามสมาชิกในกลุ่มเพื่อกระตุ้นให้คิดถึงประเด็นสำคัญบางประเด็นที่นักเรียนมองข้าม โดยถือหลักว่าครูต้องไม่เข้าไปช่วยเหลือจนทำให้สมาชิกในกลุ่มขาดโอกาสคิดเอง แก้ปัญหาเอง นักเรียนที่เป็นสมาชิกต้องวางแผนงานของตนเองมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ ประชุมกัน ภายในกลุ่ม แลกเปลี่ยนข้อค้นพบ แลกเปลี่ยนคำถาม แลกเปลี่ยนวิธีการยังทำความเข้าใจร่วมกันไว้ ชัดเจนมากเพียงใด งานในขั้น Do ก็จะสะดวกราบรื่นขึ้นเช่นกัน

3. Do คือ การลงมือทำ นักเรียนจะได้เรียนรู้ทักษะในการแก้ปัญหา การประสานงาน การทำงานร่วมกัน การจัดการความขัดแย้ง ทักษะในการทำงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ทักษะ ในการค้นหาความรู้เพิ่มเติม ทักษะการทำงานในสภาพที่สมาชิกมีความแตกต่างและหลากหลาย ทักษะการทำงานในสภาพกดดัน ทักษะในการบันทึกผลงาน ทักษะในการวิเคราะห์ผลและแลกเปลี่ยน ข้อวิเคราะห์กับสมาชิกในกลุ่ม เป็นต้น ในขั้นตอน Do นี้ ครูจะมีโอกาสสังเกตทำความเข้าใจกับนักเรียนเป็นรายคน และได้เรียนรู้หรือฝึกทำหน้าที่เป็น “วาทยากร” และ “โค้ช” ด้วย

4. Review คือ การที่สมาชิกในกลุ่มทบทวนการเรียนรู้ ที่ไม่ใช่แค่ทบทวนว่า โครงงานที่ สร้างได้ผลตามความมุ่งหมายหรือไม่ แต่จะต้องเน้นทบทวนว่างาน กิจกรรม หรือพฤติกรรม แต่ละ ขั้นตอนได้ให้บทเรียนอะไรบ้าง รวมถึงขั้นตอนที่เป็นความสำเร็จและความล้มเหลว มาทำความเข้าใจ และกำหนดวิธีทำงานใหม่ที่ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งจากเหตุการณ์ระทึกใจ ภาควิชาใจ หรือประทับใจ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ขั้นตอนนี้เป็นการเรียนรู้แบบทบทวนไตร่ตรอง (Reflection) ซึ่งเป็นการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ที่เรียกว่า AAR (After Action Review)

5. Presentation คือ การนำเสนอโครงงานในชั้นเรียน เป็นขั้นตอนที่ทำให้เกิดทักษะ การเรียนรู้อีกแบบหนึ่ง ซึ่งต่อเนื่องจากขั้นตอน Review ที่ทำให้เกิดการทบทวนขั้นตอนของงาน และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างเข้มข้น แล้วนำเสนอในรูปแบบที่เราใจ ให้อารมณ์และให้ความรู้ (ปัญญา) สมาชิกในกลุ่มอาจสร้างนวัตกรรมในการนำเสนอก็ได้ หรืออาจเขียนเป็นรายงานแล้วนำเสนอหน้าชั้น ซึ่งอาจมีการนำเสนอโดยใช้โปรแกรมนำเสนอ PowerPoint ประกอบจัดทำวีดิทัศน์นำเสนอ หรือ นำเสนอเป็นละคร เป็นต้น

ดุขฎิ โยเหลา (2557) การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐานในลักษณะนี้เป็น แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาโรงเรียนในประเทศไทย โดยมีขั้นตอนทั้งหมด 6 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นให้ความรู้พื้นฐาน ครูให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการทำโครงการก่อนการเรียนรู้ เนื่องจากการทำโครงการมีรูปแบบขั้นตอนที่ชัดเจนและรัดกุม ดังนั้นนักเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับโครงการไว้เป็นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติขณะดำเนินงานโครงการจริง ในขั้นแสวงหาความรู้

2. ขั้นกระตุ้นความสนใจ ครูเตรียมกิจกรรมที่จะกระตุ้นความสนใจของนักเรียน โดยต้องคิดหรือเตรียมกิจกรรมที่ดึงดูดให้นักเรียนสนใจใคร่รู้ถึงความสนุกสนานในการทำโครงการหรือกิจกรรมร่วมกัน โดยกิจกรรมนั้นอาจเป็นกิจกรรมที่ครูกำหนดขึ้น หรืออาจเป็นกิจกรรมที่นักเรียนมีความสนใจต้องการจะทำอยู่แล้ว ทั้งนี้ในการกระตุ้นของครูจะต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนเสนอจากกิจกรรมที่ได้เรียนรู้ผ่านการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกี่ยวข้องกับชุมชนที่นักเรียนอาศัยอยู่หรือเป็นเรื่องใกล้ตัวที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

3. ขั้นจัดกลุ่มร่วมมือครูให้นักเรียนแบ่งกลุ่มเพื่อแสวงหาความรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่ม ในการวางแผนดำเนินกิจกรรม ซึ่งนักเรียนร่วมกันวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง ผ่านการระดมความคิดหารือ และแบ่งหน้าที่ตามแนวทางปฏิบัติร่วมกัน หลังจากที่ได้ทราบหัวข้อสิ่งที่ตนเองต้องเรียนรู้ นั้น ๆ เรียบร้อยแล้ว

4. ขั้นแสวงหาความรู้ในขั้นแสวงหาความรู้มีแนวทางปฏิบัติสำหรับนักเรียนในการทำกิจกรรมโดยนักเรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมโครงการตามหัวข้อที่กลุ่มสนใจ นักเรียนปฏิบัติหน้าที่ของตนตามข้อตกลงของกลุ่มอีกทั้งร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรมโดยขอคำปรึกษาจากครูเป็นระยะ ๆ เมื่อมีข้อสงสัยหรือปัญหาเกิดขึ้น หลังจากนั้นนักเรียนต้องร่วมกันเขียนรูปเล่ม เพื่อจัดทำเป็นสรุปรายงานจากโครงการที่ตนปฏิบัติ

5. ขั้นสรุปสิ่งที่เรียนรู้ครูให้นักเรียนสรุปสิ่งที่เรียนรู้จากการทำกิจกรรม โดยครูใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนคิดหาคำตอบที่จะนำไปสู่การสรุปสิ่งที่เรียนรู้

6. ขั้นนำเสนอผลงาน ครูให้นักเรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ โดยครูออกแบบกิจกรรมหรือจัดเวลาให้นักเรียนได้เสนอสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ เพื่อให้เพื่อนนักเรียนในชั้นและนักเรียนอื่น ๆ ในโรงเรียนได้ชมผลงาน และเรียนรู้กิจกรรมที่นักเรียนปฏิบัติในการทำโครงการ

สรุปกระบวนการการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน (PBL) ในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน (PBL) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งกำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นนำเสนอ 2) ขั้นปฏิบัติ 3) ขั้นปฏิบัติ และ 4) ขั้นประเมินผล

องค์ประกอบที่ 4 การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) อธิบาย การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ไว้ว่า จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ว่ามีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นเครื่องมือหรือพื้นที่การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ พัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับตัวชีวิต สถานศึกษาจึงต้องพัฒนาสื่อและสร้างแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและตอบสนองความสนใจของผู้เรียน สถานศึกษาหลายแห่งจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นพื้นที่สำหรับการฝึกปฏิบัติการ เช่น การทำเกษตร การทำอาหาร การฝึกประสบการณ์อาชีพต่าง ๆ เป็นต้น มีการพาผู้เรียนไปเรียนรู้ในสถานที่จริง เช่น แหล่งอาชีพ ในชุมชน แหล่งประวัติศาสตร์ของท้องถิ่น พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์ เป็นต้น สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้สื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะสื่อยูทูป บางสถานศึกษาได้จัดให้มีสื่อการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ เช่น เลโก้ โปรแกรมออกแบบ เป็นต้น บางสถานศึกษามีห้อง Makerspace จัดเป็นห้อง ๆ ให้เด็กได้เรียนรู้ เช่น ห้องอาหาร ห้องศิลปะ ห้องช่าง ห้องผ้าและการแสดง ห้องเล่นิทาน ห้องสตูดิโอ ห้องดนตรี ห้องทดลอง เป็นต้น ทำให้ผู้เรียนได้ค้นหาสิ่งที่ตนเองชอบ ได้ทำในสิ่งที่ตนเองถนัด และ มีความสุขในการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาบางแห่งที่เป็นเครือข่ายทางวิชาการกับหน่วยงานและองค์กรภายนอก จะได้รับการสนับสนุนสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 5 การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้นิยามและอธิบายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะไว้หลากหลาย ดังนี้

Jones (2005) ได้อธิบายไว้ว่า การวัดและประเมินผลสมรรถนะของผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการพิจารณาว่าผู้เรียนเกิดคุณภาพการเรียนรู้ตามจุดประสงค์สมรรถนะที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งมีรูปแบบและวัตถุประสงค์ต่างกันไป โดยการประเมินผลเพื่อการเรียนรู้เป็นกลวิธีในการวัดผลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ และมีความมั่นใจในการประเมินตนเองและผู้เรียนอื่น (Self - Assessment และ Peer - Assessment) เพื่อความเข้าใจในสมรรถนะของตนได้ลึกยิ่งขึ้น อีกทั้งสามารถกำหนดแนวในการพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้จึงไม่ใช่เพียงแต่การให้คุณค่าของผลสัมฤทธิ์เท่านั้น แต่เป็นขั้นตอนแรกในการนำไปสู่การเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งตามโมเดลการเรียนรู้ส่วนบุคคล

สุวิมล ว่องวาณิช (2546) ได้กล่าวถึงแนวโน้มของการประเมินผลการเรียนรู้จะอยู่บนพื้นฐานของวิธีการต่อไปนี้

1. รายวิชาเป็นหน่วยของการวิเคราะห์ ควรใช้การประเมินที่ใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นฐาน (Performance - based Assessment) โดยเน้นการให้ผู้เรียนประยุกต์ความรู้ ทักษะและบูรณาการเข้ากับ การปฏิบัติงานที่ซับซ้อนในสภาพที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ
2. การประเมินจะอิงข้อมูลเชิงคุณภาพ หลักฐานที่ใช้มีความหลากหลายและสิ่งที่ถูกประเมินเป็นพหุมติ เช่น ความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ คุณธรรม จิตสำนึกต่อสังคม
3. การประเมินต้องอิงกับบริบทของท้องถิ่น
4. การประเมินต้องวัดผ่านพฤติกรรม ผลงานที่เกิดขึ้นจากการเรียนวิชาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ดังนั้น ประเมินจึงต้องยึดหลักการเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้เรียนในแต่ละช่วงเวลายุ่งเน้นการประเมินเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นจริงที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมและพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ชัดเจน ตรวจสอบได้ อีกทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสภาพความเป็นจริงได้

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554) กล่าวว่า การวัดและประเมิน Competency แบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม คือ

1. Tests of Performance เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบท างานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can Do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย
2. Behavior Observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่จะวัดจากการสังเกต และประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย
3. Self - Reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึกทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self -

Reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์และในขณะเดียวกัน ผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน

เนื่องจาก สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ดังนั้น การวัดหรือประเมินที่สอดคล้องที่สุด คือ การสังเกตพฤติกรรม ในการสังเกตพฤติกรรมนั้นมีสมมุติฐาน 2 ประการที่จะทำให้การสังเกตพฤติกรรมมีความถูกต้อง กล่าวคือ (1) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา (2) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้ตามรูปแบบที่กำหนดไว้ นั่นผู้ประเมินต้องทำความเข้าใจกับความหมายและระดับของสมรรถนะที่จะประเมิน และประเมินว่าพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของผู้ได้รับการประเมินนั้นสอดคล้องกับระดับสมรรถนะระดับใด โดยผู้ประเมินต้องหมั่นสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ถูกประเมินไว้เป็นระยะ ๆ เพื่อให้เป็นหลักฐานยืนยันในกรณีที่ผู้ถูกประเมินไม่เห็นด้วยกับระดับสมรรถนะที่ได้รับการประเมิน การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของคน ว่าทำอะไรบ้าง มีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ 2.1) ผลการปฏิบัติที่เป็นผลงาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้ผลงานแท้ ๆ 2.2) ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่ผลงาน แต่เป็นบริบทของผลงาน (Contextual Performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

3. ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจจะเป็น การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

4. ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) เป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา (360) Degree Feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะการตรวจสอบสมรรถนะจะตรวจสอบว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ และมีข้อสังเกต ดังนี้

- 5.1 เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้
- 5.2 สามารถลอกเลียนแบบได้
- 5.3 มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
- 5.4 เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์
- 5.5 เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ

ทางเลือกของการประเมินสมรรถนะ หากไม่ประเมินสมรรถนะด้วยการสังเกต จะสามารถประเมินด้วยวิธีใดได้บ้าง ทางเลือกคือ การจำแนกพฤติกรรมในแต่ละระดับสมรรถนะออกเป็นข้อ ๆ แล้วให้ผู้ประเมินตอบว่า ผู้ได้รับการประเมินมีพฤติกรรมแบบนั้น น้อย ปานกลาง หรือมาก ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้แบบประเมินมีความยาวมากขึ้น นอกจากนั้น อาจมีความยุ่งยากในการวิเคราะห์คะแนน และมีค่าใช้จ่ายในการจ้างออกแบบเพิ่มขึ้น ที่สำคัญไม่ว่าจะประเมินแบบใด ถ้าผู้ประเมินไม่ได้ประเมินอย่างตรงไปตรงมา ผลการประเมินก็จะไม่เที่ยงตรงอยู่ดี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, น. 13) ได้ให้ความหมายการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะไว้ว่า เป็นการดำเนินการที่มุ่งวัดสมรรถนะอันเป็นองค์รวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆ เป็นการวัดจากพฤติกรรมกระทำการปฏิบัติที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่างๆ ตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) ที่กำหนดเป็นการวัดอิงเกณฑ์ มีใช้องค์กลุ่มและมีหลักฐานการปฏิบัติ (Evidence) ใช้ตรวจสอบได้

การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะนี้เน้นการใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) จากสิ่งที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินจากการปฏิบัติ (Performance Assessment) หรือการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio Assessment) รวมถึงการประเมินตนเอง (Self Assessment) และการประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment) การวัดและประเมินผลที่ใช้สถานการณ์เป็นฐานเพื่อให้บริบทการวัดและประเมินเป็นสภาพจริงมาก 1 สถานการณ์เสมือนจริงในคอมพิวเตอร์สามารถประเมินได้หลายประเด็น ในสถานการณ์การประเมินไปตามลำดับขั้นของสมรรถนะที่กำหนดหากไม่ผ่านจะต้องได้รับการซ่อมเสริมจนกระทั่งผ่านจึงจะก้าวไปสู่ลำดับขั้นต่อไปสำหรับการรายงานผลนั้นเป็นการให้ข้อมูลพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนตามลำดับขั้นที่ผู้เรียนทำได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) กล่าวว่า การประเมินผลแบบฐานสมรรถนะไม่ได้ดีไปกว่าหรือแตกต่างไปจากวิธีการประเมินแบบเดิม (Traditional Assessment) หรือแบบอื่น ๆ เพียงแต่ การประเมินแบบฐานสมรรถนะให้ความสำคัญกับสมรรถนะที่กำหนด ในการฝึกอบรมหรือศึกษาทางวิชาชีพ การประเมินผลที่เน้นการปฏิบัติ (Performance – based Assessment) เน้นที่กระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติ ซึ่งมักจะประเมินทักษะ 4 ด้าน คือ

1. ทักษะตามภาระงาน (Task Skills) ความสามารถในการปฏิบัติภาระงานแต่ละขั้น
2. ทักษะการจัดการ (Task Management Skills) ความสามารถในการจัดการกับภาระงาน และกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติภายในงานนั้น ๆ
3. ทักษะในการคาดการณ์อุปสรรคปัญหาที่อาจเกิดขึ้น (Contingency Skills) การประเมินทักษะใช้ได้ดีโดยกำหนดสถานการณ์จำลอง
4. ทักษะตามบทบาทและงานที่รับผิดชอบและสภาพแวดล้อม (Job/Role Environment) รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น

กนก จันทรา (2563) กล่าวว่า มิติของการประเมินว่าเป็นการประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีความหมาย สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมให้นักเรียนแสดงออกถึงการพัฒนาสมรรถนะตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) ที่กำหนดเป็นการวัดแบบอิงเกณฑ์ การประเมินความก้าวหน้าของตนเองเมื่อนักเรียนพร้อม นักเรียนได้รับทราบเกณฑ์การประเมินและข้อมูลพัฒนาการของตนเองที่ชัดเจนเพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับในการพัฒนาสมรรถนะ นักเรียนสามารถเลื่อนระดับการพัฒนาได้ (Advancement) หากแสดงถึงหลักฐานหรือร่องรอยการปฏิบัติ (Evidence) ที่บ่งบอกความชำนาญ (Mastery) ของนักเรียน หากไม่ผ่านนักเรียนจะได้รับความช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีเพื่อพัฒนาสู่ระดับสมรรถนะขั้นถัดไป ซึ่งมีแนวทางการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลให้มีระดับความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น ทุกคนสามารถได้รับการประเมินบนฐานของความแตกต่างตามศักยภาพของนักเรียน
2. เป็นการประเมินที่ต้องใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย มีความเที่ยงตรง โปร่งใส ยุติธรรม เชื่อมั่นได้ สอดคล้องตามสภาพปัจจุบันที่เป็นจริง ใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนรู้ ต้องดำเนินการวิธีการที่หลากหลาย น่าเชื่อถือ เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลนักเรียนได้อย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะตามความเป็นจริง และเป็นความสามารถที่ยังคงติดตัวนักเรียนที่เป็นปัจจุบัน
3. การประเมินมาจากร่องรอยหรือข้อมูลหลักฐานที่แสดงออกหรือผลงาน/ชิ้นงานที่สร้างเก็บรวบรวมหลักฐานในรูปแบบของแฟ้มสะสมงาน
4. ใช้การประเมินเป็นการเรียนรู้ การประเมินเพื่อการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ เน้นการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้โอกาสนักเรียนแสดงทักษะสำคัญในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลองที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง
5. สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน รวมทั้งติดตามการพัฒนาความเชี่ยวชาญในแต่ละสมรรถนะของนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้เกี่ยวข้องรับรู้ และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ รูปแบบและเกณฑ์การประเมินที่จะใช้วัดและประเมินนักเรียนอย่างรอบด้าน

6. ให้สารสนเทศจากการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนานักเรียนรายบุคคลให้สามารถพัฒนาสู่ระดับที่สูงขึ้น

ลักษณะสำคัญของการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ได้กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ มีดังนี้

1. มุ่งวัดสมรรถนะอันเป็นองค์รวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ไม่ใช่เวลามากกับการสอบวัดตามตัวชี้วัดจำนวนมาก
2. วัดจากพฤติกรรม/การกระทำ/การปฏิบัติ ที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) ที่กำหนดเป็นการวัดอิงเกณฑ์ มีใช้องค์กลุ่มและมีหลักฐานการปฏิบัติ (Evidence) ใช้ตรวจสอบได้
3. ใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) จากสิ่งที่คุณเรียนได้ปฏิบัติจริงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินจากการปฏิบัติ (Performance Assessment) หรือการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio Assessment) รวมถึงการประเมินตนเอง (Student Self-assessment) และการประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment)
4. ใช้สถานการณ์เป็นฐาน เพื่อให้บริบทการวัดและประเมินเป็นสภาพจริงมากขึ้น เช่น อาจเตรียมบริบทเป็นข้อความ รูปภาพ ภาพเคลื่อนไหว สถานการณ์จำลอง หรือสถานการณ์เสมือนจริงในคอมพิวเตอร์
5. ประเมินผู้เรียนไปตามลำดับขั้นของสมรรถนะที่กำหนด หากไม่ผ่านจะต้องได้รับการซ่อมเสริมจนกระทั่งผ่านจึงจะก้าวไปสู่ลำดับขั้นต่อไป
6. การรายงานผล เป็นการให้ข้อมูลพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนตามลำดับขั้นที่คุณเรียนทำได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งสามารถประเมินได้หลายประเด็นในสถานการณ์เดียวกัน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ มีลักษณะดังนี้ 1) มุ่งวัดสมรรถนะอันเป็นองค์รวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะ 2) วัดจากพฤติกรรม/การกระทำ/การปฏิบัติ ที่แสดงออก 3) ใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) จากสิ่งที่คุณเรียนได้ปฏิบัติจริง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 4) ใช้สถานการณ์เป็นฐาน 5) ประเมินผู้เรียนไปตามลำดับขั้นของสมรรถนะที่กำหนด และ 6) การรายงานผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ

วิธีการและเครื่องมือการวัดผลฐานสมรรถนะ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2556, น. 121-125) ได้กล่าวว่า วิธีและเครื่องมือการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

1. การทดสอบ (Test) เป็นเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านความรู้ทัศนคติ และทักษะ ของบุคคล ตัวอย่างเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบข้อเขียน (Written Test) แบบสอบภาคปฏิบัติ (Performance Test) แบบวัด (Scale)
2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการสนทนอย่างมีจุดมุ่งหมายตามความประสงค์ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าก่อนระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ ตัวอย่างเครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์
3. การสอบถาม (Inquiry) เป็นการถามเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกรู้ออกมาจากใจจริง ต่างจากแบบทดสอบตรงที่การแสดงความคิดเห็นไม่มีถูกไม่มีผิด ข้อมูลสำคัญที่ได้ ได้แก่ ความคิด ทัศนคติ ความเข้าใจของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire)
4. การสังเกต (Observation) เป็นเทคนิคการเฝ้าดูพฤติกรรมของสิ่งหนึ่งอย่างมี จุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ใช้ตาเป็นเครื่องมือ การสังเกตการณ์มองเห็น ใช้จมูกสังเกตกลิ่น ใช้หูสังเกตเสียง การสังเกตช่วยให้ผู้สอนได้ข้อมูลทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และใช้ได้ดีเมื่อต้องการหาข้อมูล เกี่ยวกับทักษะและทัศนคติ ตัวอย่างเครื่องมือ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบประมาณค่า (Rating Scale) แบบบันทึก (Record)
5. การตรวจผลงาน เป็นการตรวจให้คะแนนผลงานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้เรียน เพื่อให้ ผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถที่ผู้เรียนมีอยู่ออกมาโดยการตรวจให้คะแนน จะมีการกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนนไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม ตัวอย่างเครื่องมือ ได้แก่ แบบประเมินผลงาน
6. การใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) เป็นการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพ จริง โดยพิจารณาจากแฟ้มสะสมผลงาน ซึ่งเป็นแหล่งรวบรวมตัวอย่างผลงานดีเด่นและน่าพอใจ ช่วยสะท้อนให้เห็นกระบวนการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่เกิดตามสภาพจริง ตัวอย่างเครื่องมือ ได้แก่ แบบบันทึก แบบตรวจสอบรายการ แบบบันทึก แบบมาตรฐานค่า แบบประเมินพฤติกรรม และแบบประเมินผลงาน
7. การใช้ศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method) เป็นกระบวนการตัดสิน ความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ของผู้เรียนอย่างรอบด้านโดยใช้ตัวอย่างงานที่สอดคล้องกับ งานจริง สร้างเป็นสถานการณ์จำลองหรือเป็นสิ่งที่เร้าให้ผู้เรียนตอบสนองโดยการแสดงออก ตัวอย่าง เครื่องมือ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบบันทึก แบบมาตรฐานค่า แบบประเมินพฤติกรรม และแบบประเมินผลงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ได้กล่าวว่า วิธีและเครื่องมือการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ มีดังนี้

1. เน้นกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) และมีการประเมินให้ความสำคัญกับการประเมินแบบย่อย (Formative Assessment) อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามดูความก้าวหน้า วินิจฉัย จุดด้อย จุดเด่นของผู้เรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับ และเป็นการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอนไปด้วย ในขณะที่เดียวกันต้องมีการสอบสรุป (Summative Assessment) เพื่อวัดและตัดสินกระบวนการเรียนรู้ (The End of Learning Process) ตอนเรียนจบรายวิชา
2. ใช้การอิงเกณฑ์ (Criterion Referenced) วัดความสำเร็จในการปฏิบัติของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาใช้ศักยภาพตามความสามารถโดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับผู้อื่น และตัดสินแบบอิงกลุ่ม
3. ประเมินสมรรถนะที่สำคัญ (Crucial Outcomes) ก่อน เพราะผลการเรียนรู้/การปฏิบัติของทุกสมรรถนะมีความสำคัญไม่เท่ากัน บางสมรรถนะอาจมีความสำคัญกว่าอีกสมรรถนะหนึ่งที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องตั้งข้อจำกัดในการเรียนรู้และการประเมินผล
4. บูรณาการสมรรถนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน ไม่ประเมินแยกตามหน่วยสมรรถนะ หรือ หน่วยสมรรถนะย่อยออกจากกัน แม้ว่าการออกแบบมาตรฐานสมรรถนะจะกำหนดแยกเป็นหน่วยสมรรถนะ สมรรถนะย่อย และตัวบ่งชี้ ไม่ได้หมายความว่าผู้สอนจะต้องสอนหรือประเมินผลแยกแต่ละสมรรถนะ เพราะในการจัดเนื้อหาการสอนแต่ละหน่วยอาจต้องเกี่ยวข้องกับสมรรถนะต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกัน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ควรกำหนดระดับบ่งชี้ความรู้ ความสามารถ เจตคติ โดยระดับความสามารถของแต่ละสมรรถนะแต่ละระดับจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะการปฏิบัติงานที่แสดงถึงสมรรถนะที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง มีลักษณะการประเมินที่มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายในการเรียนรู้คือสมรรถนะ โดยใช้วิธีการการวัดประเมินผลที่หลากหลาย ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดประเมินผล มีเกณฑ์ที่ระบุไว้ชัดเจน

สรุปกระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

ในงานวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงานการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกฐานสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ตาราง 9 ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียน
รายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม	การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	กระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS)
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดการบริหารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	1. ศึกษาโครงสร้างหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และสมรรถนะหลัก 2. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรชั้นปีในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ช่วงชั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 3. จัดทำคำอธิบายรายวิชาทุกรายวิชาฐานสมรรถนะหลัก 4. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ โดยใช้องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	1. ศึกษาโครงสร้างหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และสมรรถนะหลัก 2. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรชั้นปีรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ช่วงชั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 3. จัดทำคำอธิบายรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) เน้นฐานสมรรถนะ 4. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ โดยใช้องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม	การจัดการเรียนรู้ สมรรถนะ	กระบวนการจัดการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะ รายวิชาการการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS)
			การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 5.ประเมินการใช้ หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อิง ฐานสมรรถนะ
2. การออกแบบ การจัดการ เรียนรู้ฐาน สมรรถนะ	1. กำหนดผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนที่เน้นการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสม กับสาระการเรียนรู้ ความ แตกต่างและธรรมชาติ ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิค วิธีการสอนอย่าง หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน พัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการออกแบบ การเรียนรู้ การจัด กิจกรรมและการ ประเมินผลการเรียนรู้ 4. จัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้อย่างเป็นระบบโดย	1.จัดทำโครงสร้างรายวิชา ฐานสมรรถนะหลัก 2.จัดทำหน่วยการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะหลัก 3.จัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะตาม หน่วยการเรียนรู้ที่ พัฒนาขึ้น 4.จัดการเรียนรู้ตามหน่วย การเรียนรู้และแผนการ จัดการเรียนรู้ ฐาน สมรรถนะที่พัฒนาขึ้น	1.จัดทำโครงสร้าง รายวิชาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) และกำหนดผลการ เรียนรู้เป็นสมรรถนะ หลัก 2.จัดทำหน่วยการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะ รายวิชาการการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) 3.ใช้รูปแบบ/เทคนิค วิธีการสอนเชิงรุก เช่น การจัดการเรียนรู้โดย ใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) 4.จัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้ฐาน

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม	การจัดการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะ	กระบวนการจัดการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะ รายวิชาการการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS)
	บูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน 5. มีการนำผลการ ออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ ในการจัดการเรียนรู้ และ ปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผล กับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6. ประเมินผลการ ออกแบบการเรียนรู้เพื่อ นำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา		สมรรถนะ รายวิชาการ ศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเอง (IS) ตามหน่วย การเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น 5.การนำผลการ ออกแบบการเรียนรู้ไป ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตามหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการ เรียนรู้ ฐานสมรรถนะ รายวิชาการการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่พัฒนาขึ้น 6. ประเมินผลการ ออกแบบการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/ พัฒนา
3. การจัดการ เรียนรู้ฐาน สมรรถนะเชิงรุก	1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อ ออกแบบการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิค วิธีการสอนอย่าง หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน พัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่	1.สร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ 2.จุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจในการ เรียนรู้ 3.สร้างปฏิสัมพันธ์ในการ เรียนรู้และการทำงาน ร่วมกัน	1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อ ออกแบบการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิค วิธีการสอนอย่าง หลากหลายเพื่อให้ ผู้เรียนพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม	การจัดการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะ	กระบวนการจัดการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะ รายวิชาการการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS)
	ปลูกฝัง/ส่งเสริม คุณลักษณะอันพึง ประสงค์และสมรรถนะ ของผู้เรียน 4. ใช้หลักจิตวิทยาในการ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพ 5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิ ปัญญาท้องถิ่นในชุมชนใน การจัดการเรียนรู้	4. ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดย ใช้ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะที่สำคัญ จำเป็นผ่านสถานการณ์ ต่างๆ 5. ผู้เรียนสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และ นำไปประยุกต์ใช้	3. จุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจใน การเรียนรู้ 4. จัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ ส่งเสริมคุณลักษณะอัน พึงประสงค์และ สมรรถนะของผู้เรียน 5. สร้างบรรยากาศที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ 6. สร้างปฏิสัมพันธ์ใน การเรียนรู้และการ ทำงานร่วมกัน 7. ใช้หลักจิตวิทยาใน การจัดการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และ พัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพ 8. ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ สำคัญจำเป็นผ่าน สถานการณ์ต่างๆ 9. ผู้เรียนสะท้อนคิด

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม	การจัดการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะ	กระบวนการจัดการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะ รายวิชาการการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS)
			สะท้อนผลการปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้ 10.ใช้แหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นใน ชุมชนในการจัดการ เรียนรู้
4. การใช้และ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อ การจัดการ เรียนรู้ฐาน สมรรถนะ	1. สืบค้นข้อมูลผ่าน เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ 2. ใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการผลิต สื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการ จัดการเรียนรู้	1.ห้องปฏิบัติการต่างๆ หรือพื้นที่ฝึกปฏิบัติใน สถานศึกษา เช่น ห้อง Makerspace 2.สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ ฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เรียน 3.สื่อเทคโนโลยีทาง การศึกษาในการจัดการ เรียนรู้ 4.แหล่งเรียนรู้นอก สถานศึกษา หรือในชุมชน ใกล้เคียง 5.สถานที่ฝึกประสบการณ์ จริงทางวิชาชีพ	1. ใช้สื่อ เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการ ผลิตสื่อ/นวัตกรรมเพื่อ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้ ในการจัดการ เรียนรู้ 2.ห้องปฏิบัติการต่างๆ หรือพื้นที่ฝึกปฏิบัติใน สถานศึกษา เช่น ห้อง Makerspace 3.สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ฝึกปฏิบัติ สำหรับผู้เรียน 4.แหล่งเรียนรู้นอก สถานศึกษา หรือใน ชุมชนใกล้เคียง 5.สถานที่ฝึก ประสบการณ์จริงทาง วิชาชีพ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม	กระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	
		การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	เรียนรู้อัตนสมรรถนะรายวิชาการการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS)
5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1. ใช้การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ระหว่างเรียน ไม่เน้นการสอบปลายภาค 2. เน้นการประเมินผลการปฏิบัติการทำกิจกรรม การนำเสนองาน 3. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนา	1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2. ใช้การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงระหว่างเรียน การประเมินผลการปฏิบัติการทำกิจกรรม การนำเสนองาน ไม่เน้นการสอบปลายภาค 3. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 5. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนา

การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่ต้องการ

เอกรัตน์ หอมประทุม (2566) กล่าวว่า หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ปรับหลักสูตรโดยได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ไว้ 6 ประการ เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นของผู้เรียนต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งประกอบด้วย 6 สมรรถนะที่เด็กไทยควรมีในการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรฐานสมรรถนะ วัตถุประสงค์จากสมรรถนะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

1. สมรรถนะการจัดการตนเอง การรู้จักรัก เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น การพัฒนาปัญญาภายใน ตั้งเป้าหมายในชีวิต และกำกับตนเองในการเรียนรู้และใช้ชีวิต การจัดการอารมณ์และความเครียด รวมถึงการจัดการปัญหาและภาวะวิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุล (Resilience) เพื่อไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในชีวิต มีสุขภาวะที่ดี และมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง การรู้จักรัก เห็นคุณค่าในตนเอง รู้จุดเด่น ข้อจำกัด ความสนใจ ความสามารถ ความถนัด และภาคภูมิใจในตนเอง มั่นใจในตนเอง เห็นอกเห็นใจ ให้เกียรติและเคารพสิทธิตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบในตนเอง

1.2 การมีเป้าหมายในชีวิต การตั้งเป้าหมายในชีวิต มีวินัยในตนเอง สามารถบริหารจัดการเวลา ทรัพยากร สามารถพึ่งพาและกำกับตนเองให้ไปสู่เป้าหมายในชีวิต และมีสุขภาวะที่ดี

1.3 การจัดการอารมณ์และความเครียด การรับรู้ เข้าใจ รู้เท่าทันอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตนเอง เข้าใจสาเหตุ และสามารถจัดการอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดของตนเอง

1.4 การจัดการปัญหาและภาวะวิกฤต การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัญหาและภาวะวิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุลได้ สามารถเตรียมการ ป้องกัน และแก้ไข เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2. สมรรถนะการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ บนหลักเหตุผลอย่างรอบด้าน โดยใช้คุณธรรมกำกับการตัดสินใจได้อย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลด้วยความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งที่อยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ใช้จินตนาการและความรู้สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ

2.1 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking: HOT-CTC) หมายถึง การคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลที่มีจุดประสงค์เพื่อตัดสินใจว่าสิ่งใดควรเชื่อหรือควรกระทำ โดยอาศัยการใช้ทักษะหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ของผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่ดี เช่น ทักษะ การตีความ ประเมิน วิเคราะห์ สรุปความ และอธิบายตามหลักฐาน แนวคิด วิธีการ กฎเกณฑ์ หรือ

บริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับข้อมูลที่รวบรวมหรือข้อมูลจาก การสังเกต ประสบการณ์ การใช้เหตุผล การสะท้อนคิด การสื่อสาร และการโต้แย้ง

2.2 การคิดเชิงระบบ (System Thinking: HOT-STM) หมายถึง การคิดที่แสดงให้เห็น โครงสร้างทั้งหมดที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียวกันภายใต้บริบท/ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น ปัญหา นั้น ๆ โดยมองปัญหาให้ลึกลงไปกว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ให้เห็นถึงแบบแผน หรือรูปแบบ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นให้เห็นรากเหง้าของสถานการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้น ๆ จนเกิดความเข้าใจในสถานการณ์ของระบบนั้นอย่างลึกซึ้ง นำไปสู่การแก้ปัญหาที่รากเหง้าของปัญหา อย่างแท้จริง

2.3 การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking: HOT-CRT) หมายถึง การคิดที่หลากหลาย ริเริ่ม ประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาต่อยอดความคิด เพื่อการแก้ปัญหาหรือสร้างทางเลือกที่มี ประสิทธิภาพ การสร้างความก้าวหน้าในความรู้ หรือการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัย จินตนาการและทักษะพื้นฐาน ด้านการคิดริเริ่ม คิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดละออ คิดหลากหลาย คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่ดีกว่า แตกต่างไปจากเดิม มีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และสังคมมากกว่าเดิม

2.4 การคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Thinking: HOT-PRB) หมายถึง การคิด ของบุคคลในการระบุปัญหา นิยามปัญหา รวบรวมข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ออกแบบวิธีการแก้ปัญหา เลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์ที่ชัดเจน และครอบคลุมทุกมิติ

3. สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม มีความสามารถรับรู้ รับฟัง ตีความ และส่งสาร ด้วยภาษาต่างๆ ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา โดยใช้กระบวนการคิด ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ ความเข้าใจ ในระบบคุณค่า การแก้ปัญหาร่วมกันผ่านกลวิธีการสื่อสารอย่างฉลาดรู้ สร้างสรรค์มีพลัง โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม มีองค์ประกอบ คือ

3.1 การรับสารอย่างมีสติและถอดรหัสเพื่อให้เกิดความเข้าใจ หมายถึง การรับสาร ด้วยความใส่ใจผ่านประสาทสัมผัสในการรับสาร ตลอดจนสามารถตีความสารที่ส่งมาได้ทั้งความคิด ความรู้สึก เจตนา ตลอดจนสามารถตีความสาร และสามารถนำสารมาใช้พัฒนาตนเองและสังคม

3.2 การรับส่งสารบนพื้นฐานความเข้าใจและความเคารพในความคิดเห็นและ วัฒนธรรมที่แตกต่าง หมายถึง การรับส่งสารด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการเจรจาต่อรองหรือ แลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ ประสบการณ์ ผ่านช่องทางหรือสื่อที่มีความหลากหลาย ทั้งสื่อบุคคล สื่อธรรมชาติสื่อสิ่งพิมพ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยปราศจากความขัดแย้งต่าง ๆ และรู้เท่าทัน บนพื้นฐานความเข้าใจ ในบริบทสังคมที่มีความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง ทั้งในระดับชุมชน ชาติ และสากล

3.3 การเลือกใช้กลวิธีการสื่อสารอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร หมายถึง การเลือกใช้วิธีการสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ตลอดจนการสื่อความหมายผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายในการสื่อสาร โดยมีความรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นในสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่าง ทั้งในระดับชุมชน ชาติ และสากล

4. สมรรถนะการคิดขั้นสูง สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงาน กิจกรรม และการประกอบการใด ๆ ทั้งของตนเองและร่วมกับผู้อื่นโดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม มีแผน ขั้นตอนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีภาวะผู้นำ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีการประสานความคิดเห็นที่แตกต่างสู่การตัดสินใจ และแก้ปัญหาเป็นทีมอย่างรับผิดชอบต่อส่วนรวม สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และจัดการความขัดแย้งภายใต้สถานการณ์ที่ยุ่งยาก มีองค์ประกอบคือ

4.1 เป็นสมาชิกทีมที่ดีและมีภาวะผู้นำ มีทักษะการทำงานเป็นทีม รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนและของทีม มีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่แตกต่าง นำจุดเด่นของตนและสมาชิกมาใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สะท้อนการทำงานของตนเองและทีม ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีม สร้างแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ ประสานความร่วมมือภายในทีม และระหว่างทีม สร้างค่านิยมใหม่ในการทำงานร่วมกัน และการพัฒนาทีมที่เข้มแข็ง สามารถเป็นต้นแบบผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง

4.2 กระบวนการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังอย่างเป็นระบบ สามารถจัดระบบการทำงานกิจกรรม และการประกอบการใด ๆ ทั้งของตนเอง และร่วมกับผู้อื่น ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ขั้นตอนและกระบวนการทำงานเป็นทีม เห็นภาพความสำเร็จของทีม คำนึงถึงประโยชน์ของทีมก่อนประโยชน์ส่วนตน แบ่งบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมกับศักยภาพของสมาชิก รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ด้วยความใส่ใจ มีความพยายามในการทำงานและสนับสนุนช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จ เคารพ รับฟัง แลกเปลี่ยนและประสานความคิดเห็นที่แตกต่าง ประยุกต์ใช้ทักษะการคิดขั้นสูงในการตัดสินใจเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ร่วมรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของทีม เห็นคุณค่าของการทำงานแบบร่วมมือ

4.3 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการจัดการความขัดแย้ง มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เห็นคุณค่าของสัมพันธภาพที่ดี สร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีในทีม ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ เห็นอกเห็นใจในฐานะที่เป็นมนุษย์ด้วยกัน เคารพและเห็นประโยชน์ของความแตกต่างหลากหลาย มีทักษะและใช้วิธีการป้องกันและจัดการความขัดแย้งได้อย่างเป็นระบบ

5. สมรรถนะการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง การปฏิบัติตนอย่างรับผิดชอบในฐานะพลเมืองไทย และพลโลก รู้เคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น เคารพในกฎกติกาและกฎหมาย มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างมีวิจารณญาณ อยู่ร่วมกับผู้อื่นท่ามกลางความหลากหลาย เห็นคุณค่าของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีบทบาทในการตัดสินใจและสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยยึดมั่นในความเท่าเทียมเป็นธรรม ค่านิยมประชาธิปไตย และสันติวิธี โดยมีองค์ประกอบได้แก่

5.1 พลเมืองรู้เคารพสิทธิเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ตระหนักในสิทธิเสรีภาพของตนเอง ช่วยเหลือ ให้เกียรติ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่นบนพื้นฐานของการพึ่งพาอาศัยกัน โดยปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

5.2 พลเมืองรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย กติกา ข้อตกลง กฎหมายอย่างถูกต้องและเหมาะสม รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ตนเองในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

5.3 พลเมืองมีส่วนร่วมอย่างมีวิจารณญาณ ติดตามสถานการณ์ และประเด็นปัญหาของสังคมอย่างมีวิจารณญาณ มีส่วนร่วมทางสังคมด้วยจิตสาธารณะและมีจิตสำนึกที่เป็นสากล

5.4 พลเมืองผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทางสังคม บนพื้นฐานของความเท่าเทียมเป็นธรรม ค่านิยมประชาธิปไตย และสันติวิธี

6. การอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน มีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของโลกและเอกภพ และความสัมพันธ์ของคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และธรรมชาติในชีวิตประจำวัน ใช้และรู้เท่าทันวิทยาการเทคโนโลยี มีความอยากรู้ อยากเห็น ช่างสังเกต เห็นคุณค่าสามารถแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์นวัตกรรมได้เพื่อการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบ คือ

6.1 การเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นบนโลกและในเอกภพ สืบเสาะ ทำความเข้าใจข้อเท็จจริง สาเหตุ กระบวนการ และผลกระทบที่เกิดขึ้นของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนโลกและในเอกภพ

6.2 การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์เพื่อการอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน มองเห็นปัญหา เชื่อมโยงและประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหา หรือสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน

6.3 การสร้างและใช้เทคโนโลยี การรู้เท่าทันวิทยาการเทคโนโลยี สร้างและใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ รู้เท่าทัน มีความฉลาดทางดิจิทัล คำนึงถึงผลกระทบต่อชีวิต สิ่งแวดล้อม และสังคม

6.4 การมีคุณลักษณะทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์สำหรับการเข้าใจระบบธรรมชาติ และการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน มีความอยากรู้อยากเห็น ช่างสังเกต เข้าใจระบบธรรมชาติ เห็นคุณค่าของคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เพื่อการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS)

หลักสูตรสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS) ระดับมัธยมศึกษา

หลักสูตรรายวิชา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS) เป็นการให้ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์ฝึกทักษะ ตั้งประเด็นปัญหา ตั้งคำถาม ในเรื่องที่สนใจโดยเริ่มจากตนเอง เชื่อมโยงกับชุมชน ท้องถิ่นและประเทศ ตั้งสมมติฐานและให้เหตุผลโดยใช้ความรู้จากศาสตร์สาขาต่างๆ ค้นคว้า แสวงหาความรู้เกี่ยวกับสมมติฐานที่ตั้งไว้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ออกแบบวางแผนรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการที่เหมาะสม ทำงานบรรลุเป้าหมายภายในกรอบการดำเนินงานที่กำหนด โดยการกำกับดูแล ช่วยเหลือของครูอย่างต่อเนื่อง สังเคราะห์สรุปองค์ความรู้ และร่วมกันเสนอแนวคิดวิธีแก้ปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการคิด กระบวนการสืบค้นข้อมูล กระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยการปฏิบัติเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้เกิดทักษะในการค้นคว้าแสวงหาความรู้ เปรียบเทียบเชื่อมโยงองค์ความรู้ สังเคราะห์ สรุป อภิปราย เพื่อให้เห็นประโยชน์และคุณค่าของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS) หมายถึง “Educational Activity Carried on by an individual seeking self-improvement, Usually but not Always Self Initiated” การจัดการเรียนรู้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับปรับปรุงพุทธศักราช 2545) เป็นไปตามหลักการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง และหลักการทำงานของสมอง การจัดการเรียนรู้จึงมุ่งหวังให้ผู้เรียนตระหนักว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นได้หลายวิธีความรู้ ไม่ใช่มาจากหนังสือตำราหรือคำบอกเล่าของครูเท่านั้น แต่ความรู้เกิดจากความสงสัยและการตั้งคำถามที่จะเป็นหัวข้อในการสืบค้นคิด และลงมือแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จนเกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น นอกจากนี้ยังปูพื้นฐานการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของความรู้ที่ต้องสืบเสาะ และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง การเรียนรู้ลักษณะนี้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตั้งประเด็นง่ายง่ายเพื่อการสืบค้นและสื่อสารแลกเปลี่ยน ผู้สอนและนักเรียนจึงต้องมีความเชื่อร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ว่ามีได้เป็นสิ่งที่เป็นการตอบตายตัว ความรู้เกี่ยวกับประเด็นหรือปัญหามีหลายมิติ มีความไม่แน่นอน เนื่องจากเกิดสัมพันธ์กับกระบวนการที่ได้มา และทั้งตัวผู้สร้างความรู้ที่ได้ตีความหมายของข้อมูลของตน ดังนั้นความรู้ในเรื่อง

หนึ่งหนึ่งนั้นยังเปิดโอกาสให้สืบค้นและสร้างองค์ความรู้ใหม่ต่อไปอีก อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในโรงเรียนและสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกับครูผู้สอนตกลงเกี่ยวกับหัวเรื่อง และขอบข่ายที่ต้องการศึกษา แล้วนักเรียนแสวงหาความรู้ความต้องการความสนใจสำหรับในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นอาจมีการกำหนดหัวข้อต่างๆ ให้เลือกคำตอบ แล้วจึงผลิตผลงานและนำเสนอการศึกษาด้วยตนเอง เป็นเครื่องมือสำคัญของแนวคิดในการศึกษาตลอดชีวิต ความสนใจกระตือรือร้นแสวงหาข้อเท็จจริง การยอมรับข้อเท็จจริงตลอดจนการวิเคราะห์ที่เป็นเหตุเป็นผล อีกทั้งพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้และเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง ผลที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ที่นักเรียนนักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจึงขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของการจัดการเรียนรู้ ความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับประเด็นที่อยู่ในความต้องการและความสนใจอย่างเป็นระบบ เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจอีกทั้งได้พัฒนาทักษะกระบวนการคิด เป็นแนวทางและวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการและวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้

แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้ในสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้รับความรู้ไปเป็นผู้ตระหนักในสำคัญของกระบวนการศึกษาค้นคว้าข้างต้น เห็นคุณค่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ ผลจากการนำความรู้ไปใช้จะขึ้นนำประเด็นใหม่ในการศึกษาค้นคว้าของตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้เรียนมิได้เป็นผู้บอกความรู้แต่เห็นว่าครูผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ แต่เห็นว่าแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลาย และผู้สอนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รู้ ดังนั้นครูผู้สอนจึงเป็นผู้ที่ตนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความช่วยเหลือเมื่อศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การกำหนดหัวข้อในการศึกษา การกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจประเด็น ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับชุมชนและสังคม จนถึงชุมชนโลกนั้น ผู้สอนสามารถจุดประกายหรือเปิดประตูความใจของนักเรียนสู่โลกกว้างด้วยกัน นำเรื่องราวในสังคมนำเสนอให้นักเรียนในรูปแบบที่น่าสนใจ หรือการนำนักเรียนสำรวจศึกษาสภาพจริง เพื่อให้นักเรียนมีหัวข้อที่ชัดเจนในการศึกษาและเห็นภาพปลายทางว่า สิ่งที่คุณศึกษาจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร อันเป็นการเชื่อมโยงผู้เรียนกับชุมชนและสังคมในฐานะพลเมืองของโลก โดยครูใช้กิจกรรมต่างๆ เช่น การเล่าเรื่องต่างๆ การชวนสนทนาการอ่านฟังข่าวจากหนังสือพิมพ์ ให้ผู้เรียนซักถามหรือตั้งประเด็นคำถาม การใช้สื่อต่างๆ เช่น คลิปวีดิทัศน์ภาพนิ่งให้ผู้เรียนชมและติดตาม การกระตุ้นความสนใจด้วยเกม เพลง ภาพ การยกตัวอย่างคำพังเพย บทกวี เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนตั้งประเด็นที่อยากรู้หรือผู้สอน และผู้เรียนร่วมกันกำหนดหรือการตั้งประเด็นคำถามความรู้เรื่องหัวข้อเกี่ยวกับปัญหาของส่วนรวมหรือประเด็นปัญหาของโลก การสร้างทัศนคติและเพิ่มพูนทักษะในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ผู้สอนควร

จัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนตระหนักเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ที่ใช้หลากหลาย และวิธีการที่ผู้เรียนรับรู้ผ่านอวัยวะรับสัมผัสต่างๆ โดยการอ่าน ดู ฟัง ชิม สัมผัส และการตีความสิ่งที่รับรู้แตกต่างกันตามประสบการณ์ และความรู้เดิม หรือพื้นฐานความคิด ความเชื่อที่มีมาก่อนกิจกรรมเหล่านี้ จะช่วยให้ผู้เรียนตระหนักเกี่ยวกับความสามารถในการรับรู้และวิธีการเรียนรู้ของตน รวมถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการรับรู้ เช่น การวัดระดับการรับรู้ รสชาติอาหาร การแปลความหมาย ท่าทางสัญลักษณ์ เป็นต้น

ผู้สอนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการตามศาสตร์ต่างๆ ในวิชาปกติ เช่น กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ กระบวนการทางพลศึกษา กระบวนการทางศิลปะ เป็นต้น และการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาซึ่งจะช่วยให้การค้นคว้าด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการจัดการเรียนการสอนด้วยการเรียนรู้กระบวนการของศาสตร์ต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงพอที่จะค้นคว้าได้ด้วยตนเองในหน่วยการเรียนรู้รายวิชาพื้นฐานที่เน้นกระบวนการ IS หรือหน่วยการเรียนรู้ในรายวิชาเพิ่มเติม IS ครูควรจัดกิจกรรมที่มีการฝึกทักษะย่อยของกระบวนการเหล่านั้น เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจสามารถทำได้เช่นทักษะการสืบค้นจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ การสัมภาษณ์ผู้รู้ ปฏิบัติการค้นหา ทดลอง สืบเสาะ สังเกต สำรวจ แสดงความคิดเห็น การให้เหตุผลโต้แย้ง การเขียนอ้างอิง เป็นต้น ผู้สอนควรใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ การระดมสมอง การอภิปรายกลุ่มสถานการณ์จำลอง การใช้ผังกราฟิก เครื่องมือในการเปรียบเทียบเรียงลำดับ วิเคราะห์ เป็นต้น ในการสื่อสารความรู้ใหม่ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นผ่านงานเขียนผู้สอนควรใช้เทคนิคการพัฒนาการสื่อสาร การนำเสนอโดยให้ผู้เรียนถ่ายทอดความคิดออกมาเป็นรูปธรรม ด้วยการใช้แผนผังความคิดทางโครงร่างการเขียน นอกจากนี้ควรให้ผู้เรียนนำความคิดสำคัญจากงานเขียนนำเสนอโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อนำเสนอผ่านรูปแบบอื่นๆ เช่น คลิปภาพยนตร์สั้น ละครสั้น นำเสนอโครงงาน โครงการที่ผู้เรียนคิดค้นประดิษฐ์ขึ้น การบรรยาย การจัดนิทรรศการ การสาธิต การโต้แย้ง เป็นต้น การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมีจุดเน้นอีกประการหนึ่งคือ การพัฒนาควบคุมและประเมินตนเองของผู้เรียน เมื่อได้รับอิสระในการเรียนรู้จึงให้ความสำคัญกับการวางแผน และการบริหารจัดการตนเองให้งานเป็นไปตามแผนขั้นตอนที่วางไว้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการประเมินตนเองทั้งด้านกระบวนการเรียนรู้และประเมินความรู้ความคิดใหม่ที่ผู้เรียนสร้างขึ้น โดยใช้ประเด็นประเมินตนเองและด้วยการนำองค์ความรู้การปฏิบัติที่พัฒนาขึ้น ผลผลิตที่สร้างขึ้นนั้นไปสื่อสารนำเสนอ หรือนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น ชุมชนหรือสังคม จึงช่วยให้ผู้เรียนประเมินได้ว่าองค์ความรู้หรือการเรียนรู้ที่มีความสำคัญและมีประโยชน์เพียงใดต่อตนเองและผู้อื่น

การจัดทำหลักสูตรรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study : IS) สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สามารถดำเนินการได้คือ ให้จัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติม 2 รายวิชา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รายวิชาเพิ่มเติมนั้นให้จัดภาคเรียนละ 1 รายวิชาในชั้นปีใดปีหนึ่งของ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

1. รายวิชาเพิ่มเติมที่ 1 ใช้ชื่อรายวิชาการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (Research and Knowledge Formation : IS1) (1 หน่วยกิต) ในรายวิชานี้ ซึ่งผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาให้เกิดความรู้และทักษะตาม IS1 ผู้เรียนเลือกประเด็นที่สนใจในการเรียนรู้เพื่อกำหนดประเด็นปัญหา ตั้งสมมติฐาน ค้นคว้า แสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ แล้วฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้

2. รายวิชาเพิ่มเติมที่ 2 ใช้ชื่อรายวิชา การสื่อสารและการนำเสนอ (Communication and Presentation : IS2) (1 หน่วยกิต) เป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องจากรายวิชาแรก โดยผู้เรียนนำสิ่งที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากรายวิชา การศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้มาเขียนรายงาน หรือ เอกสารทางวิชาการ และนำเสนอเพื่อสื่อสารถ่ายทอดข้อมูลความรู้นั้นให้ผู้อื่นเข้าใจ

3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้จัดในกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์เป็นการนำสิ่งที่เรียนรู้จากรายวิชาเพิ่มเติมทั้ง 2 รายวิชาข้างต้นไปประยุกต์ใช้ในการทำประโยชน์ต่อสังคม (Global Education and Social Service Activity : IS3)

ตาราง 10 โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

กลุ่มสาระการเรียนรู้/กิจกรรม	เวลาเรียน ชั่วโมง (หน่วยกิต)			
	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น		ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	
	ม.1	ม.2	ม.3	ม.4 - ม.6
กลุ่มสาระการเรียนรู้ (รายวิชาพื้นฐาน)	880 (22)	880 (22)	880 (22)	1,640 (41)
ภาษาไทย				
คณิตศาสตร์				
วิทยาศาสตร์				
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
ประวัติศาสตร์				
สุขศึกษาและพลศึกษา				
ศิลปะ				
การงานอาชีพ				
ภาษาต่างประเทศ				

กลุ่มสาระการเรียนรู้/กิจกรรม	เวลาเรียน ชั่วโมง (หน่วยกิต)			
	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น			ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
	ม.1	ม.2	ม.3	ม.4 - ม.6
รวมเวลาเรียน (รายวิชาพื้นฐาน)	880 (21 นก.)	880 (21 นก.)	880 (21 นก.)	16,400 (41 นก.)
รายวิชาเพิ่มเติม	5 นก.	5 นก.	5 นก.	40 นก.
การศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (Research and Knowledge Formation : IS1)	จัดสอนในชั้นปีใด ชั้นปีหนึ่ง (1-1.5 นก.)			จัดสอนในชั้นปีใด ชั้นปีหนึ่ง (1-1.5 นก.)
การสื่อสารและการนำเสนอ (Communication and Presentation : IS2)	จัดสอนในชั้นปีใด ชั้นปีหนึ่ง (1-1.5 นก.)			จัดสอนในชั้นปีใด ชั้นปีหนึ่ง (1-1.5 นก.)
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	120 ชั่วโมง	120 ชั่วโมง	120 ชั่วโมง	360 ชั่วโมง
กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณ ประโยชน์	จัดกิจกรรมสาระ IS3 ในชั้นปีที่เรียน รายวิชาเพิ่มเติม การสื่อสารและการ นำเสนอ			จัดกิจกรรมสาระ IS3 ในชั้นปีที่ เรียนรายวิชาเพิ่มเติม การ สื่อสารและการนำเสนอ
รวมเวลาเรียนทั้งหมด	ไม่น้อยกว่า 1,200 ชั่วโมง/ปี			ไม่น้อยกว่า 3,600 ชั่วโมง/ปี

ตาราง 11 ตัวอย่างการออกแบบการวัดและประเมินผลสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(Independent Study : IS) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

เป้าหมายคุณภาพผู้เรียน	ตัวอย่าง/ชิ้นงาน	ตัวชี้วัดคุณภาพ	การวัดและประเมินผล	
	ผลการเรียนรู้	ผู้เรียน	วิธีการ	เครื่องมือ
การตั้งประเด็นคำถาม/ สมมติฐานอย่างมีเหตุผล (Hypothesis Formulation)	1.แบบบันทึก	1.ตั้งประเด็นคำถาม	ตรวจสอบการตั้ง	แบบบันทึกการ
	ประเด็นคำถาม	เกี่ยวกับสถานการณ์	คำถามการ	ตรวจสอบการ
	2.แบบบันทึก	ปัจจุบันและสังคมโลก	ตั้งสมมติฐานของ	ตั้งคำถามและ
	สมมติฐาน	2.ตั้งสมมติฐานและ	นักเรียน	การ
		ให้เหตุผลสนับสนุน		ตั้งสมมติฐาน
		หรือโต้แย้งประเด็น		ของนักเรียน
		ความรู้โดยใช้		เกณฑ์การ
		ความรู้จากสาขาวิชา		ประเมิน
		ต่างๆ และมีทฤษฎี		
		รองรับ		

เป้าหมายคุณภาพผู้เรียน	ตัวอย่าง/ชิ้นงาน	ตัวชี้วัดคุณภาพ	การวัดและประเมินผล	
	ผลการเรียนรู้	ผู้เรียน	วิธีการ	เครื่องมือ
การสืบค้นความรู้จากแหล่งเรียนรู้ และสารสนเทศ หรือจากการปฏิบัติทดลอง (Searching for information)	1.แผนการสืบค้นความรู้	3.ออกแบบ วางแผนรวบรวมข้อมูลโดยใช้กระบวนการ	ประเมินการสืบค้นจากแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน	แบบประเมินการสืบค้นข้อมูลเกณฑ์การประเมิน
	2.แบบบันทึกผล การสืบค้นความรู้	รวบรวมนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ 4.ศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ โดยระบุแหล่งเรียนรู้ ทั้งปฐมภูมิและทุติยภูมิ 5.ใช้กระบวนการกลุ่มในการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยใช้ความรู้จากสาขา และแหล่งเรียนรู้ ต่างๆ และพิจารณาความน่าเชื่อถือของแหล่งเรียนรู้อย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ 6.ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำแนะนำของครูที่ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง 7.อธิบายความเป็นมาของศาสตร์ หลักการ และวิธีคิด ในสิ่งที่ศึกษาค้นคว้า		

เป้าหมายคุณภาพผู้เรียน	ตัวอย่าง/ชิ้นงาน	ตัวชี้วัดคุณภาพ	การวัดและประเมินผล	
	ผลการเรียนรู้	ผู้เรียน	วิธีการ	เครื่องมือ
		8.วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการที่ เหมาะสม		
การสรุปองค์ความรู้ (Knowledge Formation)	1.แบบบันทึกการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และ อภิปรายผล	9.สังเคราะห์และ สรุปองค์ความรู้ อภิปรายผล และ เปรียบเทียบ	ตรวจผลงานการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุป องค์ความรู้และ อภิปรายของ นักเรียน	แบบบันทึกการ ตรวจผลงาน การวิเคราะห์ สรุปองค์ความรู้ และอภิปรายผล ของนักเรียน
	2.แบบบันทึกการ สรุปองค์ความรู้	เชื่อมโยงความรู้จาก แหล่งค้นคว้าต่างๆ		
		10.เสนอแนวคิด หรือวิธีการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ		
	1.ผลงานการ เขียนเชิงวิชาการ	11.เรียบเรียงและ ถ่ายทอดความคิด อย่างสร้างสรรค์เป็น ระบบ	1.ตรวจสอบการ เขียนรายงานเชิง วิชาการของ นักเรียน	1.แบบบันทึก การตรวจผลงาน การเขียน รายงานเชิง วิชาการของ นักเรียน
	2.การนำเสนอ องค์ความรู้	12.เขียนรายงาน การศึกษาค้นคว้าเชิง วิชาการเป็น ภาษาไทยความยาว 4,000 คำ หรือ ภาษาอังกฤษความ ยาว 2,000 คำ โดย มีการอ้างอิงแหล่ง ความรู้ที่เชื่อถือได้ทั้ง ในประเทศและ ต่างประเทศ	2.สังเกตการพูด นำเสนอของ นักเรียน 3.ตรวจสอบการ วิพากษ์/สนทนา เกี่ยวกับผลงาน ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์	2.แบบบันทึก การสังเกตการ นำเสนอของ นักเรียน 3.แบบบันทึก การตรวจสอบ การวิพากษ์/ สนทนาเกี่ยวกับ ผลงานเกณฑ์ การประเมิน
		13.นำเสนอใน รูปแบบเดียว (Oral Presentation) เป็น ภาษาไทยหรือ ภาษาอังกฤษ โดยใช้ สื่อเทคโนโลยีที่		

เป้าหมายคุณภาพผู้เรียน	ตัวอย่าง/ชิ้นงาน	ตัวชี้วัดคุณภาพ	การวัดและประเมินผล	
	ผลการเรียนรู้	ผู้เรียน	วิธีการ	เครื่องมือ
		หลากหลาย 14.มีการวิพากษ์/ สนทนาเกี่ยวกับ ผลงาน ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ เช่น e-conference, social media online		
การนำความรู้ไปใช้ (Public Service)	1.การปฏิบัติ กิจกรรมเพื่อการ บริการชุมชน สังคม 2.การเผยแพร่ผล การปฏิบัติ กิจกรรมบริการ ชุมชน สังคม	15.นำความรู้ไป ประยุกต์สร้างสรรค์ ประโยชน์ต่อสังคม และโลก 16.เผยแพร่ความรู้ และประสบการณ์ที่ ได้จากการลงมือ ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ ต่อสังคมและโลก	ประเมินการนำ ความรู้ไปใช้ในการ ทำกิจกรรมบริการ โรงเรียน ชุมชน และการเผยแพร่ ความรู้และ ประสบการณ์การ บริการสังคมและ โลก	แบบประเมิน การทำกิจกรรม บริการโรงเรียน และชุมชน เกณฑ์การ ประเมิน

ตาราง 12 ตัวอย่างระดับคุณภาพการประเมินผลงานสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(Independent Study : IS) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

ประเด็นการ ประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1.การตั้งประเด็น คำถาม	ตั้งประเด็นคำถามได้ ด้วยตนเอง ขอบข่าย ประเด็นคำถาม ชัดเจนครอบคลุม ข้อมูลหรือปัจจัยหรือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง กับสถานการณ์ ปัจจุบันและสังคม โลก คำถามมีความ	ตั้งประเด็นคำถามได้ โดยมีครูคอยชี้แนะ ขอบข่ายประเด็น คำถามชัดเจน ครอบคลุมข้อมูล หรือปัจจัยหรือตัว แปรที่เกี่ยวข้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน และสังคมโลก มี	ตั้งประเด็นคำถามได้ โดยมีครูคอยชี้แนะ ขอบข่ายประเด็น คำถามชัดเจนแต่ยัง ไม่ครอบคลุมข้อมูล หรือปัจจัยหรือตัว แปรที่เกี่ยวข้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน และสังคมโลก มี	ใช้คำถามที่ครูชี้แนะ มากำหนดประเด็น คำถาม

ประเด็นการ ประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
	แปลกใหม่และ สร้างสรรค์มีความ เป็นไปได้ในการ แสวงหาคำตอบ	ความเป็นไปได้ใน การแสวงหาคำตอบ	ความเป็นไปได้ใน การแสวงหาคำตอบ	
การตั้งสมมติฐาน	พูดหรือเขียน คาดคะเนคำตอบ ล่วงหน้า โดยอาศัย ความรู้สาขาวิชา ต่างๆ คำตอบที่ คาดคะเนหรือ สมมติฐานแสดงการ เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของ ข้อมูล/ตัวแปรที่ เกี่ยวข้องได้อย่าง ชัดเจนครอบคลุม สอดคล้องกับ ประเด็นคำถาม สมเหตุสมผลมีความ เป็นไปได้ในการ ตรวจสอบ	พูดหรือเขียน คาดคะเนคำตอบ ล่วงหน้า โดยอาศัย ความรู้สาขาวิชา ต่างๆ คำตอบที่ คาดคะเนหรือ สมมติฐานแสดงการ เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของ ข้อมูล/ตัวแปรที่ เกี่ยวข้องได้อย่าง ชัดเจนครอบคลุม สอดคล้องกับ ประเด็นคำถาม สมเหตุสมผลมีความ เป็นไปได้ในการ ตรวจสอบ	พูดหรือเขียน คาดคะเนคำตอบ ล่วงหน้า โดยอาศัย ความรู้สาขาวิชา ต่างๆ คำตอบที่ คาดคะเนหรือ สมมติฐานมี ความสัมพันธ์ของ ข้อมูล /ตัวแปรที่ เกี่ยวข้องบ้าง สอดคล้องกับ ประเด็นคำถามแต่มี ความเป็นไปได้น้อย ในการตรวจสอบ	พูดหรือเขียน คาดคะเนคำตอบ ล่วงหน้าได้ ใช้ ความรู้สาขาวิชา ต่างๆ คำตอบที่ คาดคะเนหรือส่งมา ที่ฐานไม่มี ความสัมพันธ์ของ ข้อมูล /ตัวแปรที่ เกี่ยวข้องไม่ สอดคล้องกับ ประเด็นคำถามมี ความเป็นไปได้น้อย ในการตรวจสอบ
2.การสืบค้นความรู้	1.วางแผนเก็บ รวบรวม/สืบค้น ข้อมูลชัดเจนและ ปฏิบัติได้วิธีการ รวบรวม /สืบค้น ข้อมูลเหมาะสม 2.ศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ ข้อมูล สารสนเทศโดยระบุ แหล่งเรียนรู้ หลากหลาย ทั้ง แหล่งเรียนรู้ปฐมภูมิ	1.วางแผนเก็บ รวบรวม/สืบค้น ข้อมูลชัดเจนและ ปฏิบัติได้วิธีการ รวบรวม /สืบค้น ข้อมูลเหมาะสม 2.ศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ ข้อมูล สารสนเทศโดยระบุ แหล่งเรียนรู้ หลากหลาย ทั้ง แหล่งเรียนรู้ปฐมภูมิ	1.วางแผนเก็บ รวบรวม/สืบค้น ข้อมูลชัดเจนและ ปฏิบัติได้วิธีการ รวบรวม /สืบค้น ข้อมูลเหมาะสม 2.ศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ ข้อมูล สารสนเทศโดยระบุ แหล่งเรียนรู้ไม่ หลากหลาย แต่ ครอบคลุมทุก	1.ไม่มีการวางแผน หรือมีการวางแผน แต่ไม่สามารถนำไป ปฏิบัติจริงได้ 2.ศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ ข้อมูล สารสนเทศโดยระบุ แหล่งเรียนรู้ไม่ หลากหลาย ไม่ ครอบคลุมทุก ประเด็นคำตอบที่ คาดคะเน /

ประเด็นการ ประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
	และทฤษฎีภูมิ ครอบคลุมทุก ประเด็นคำตอบที่ คาดคะเน / สมมติฐานที่ตั้งไว้ 3.มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นภายใน กลุ่ม โดยใช้ความรู้ จากสาขาวิชาต่างๆ และร่วมกันพิจารณา ความน่าเชื่อถือของ แหล่งเรียนรู้อย่างมี วิจารณญาณ เพื่อให้ ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์ 4.มีการบันทึกข้อมูล เหมาะสมและได้ ข้อมูลครบถ้วนทุก ประเด็นสำคัญโดยมี การปรึกษาครูอย่าง สม่ำเสมอ	และทฤษฎีภูมิ ครอบคลุมทุก ประเด็นคำตอบที่ คาดคะเน / สมมติฐานที่ตั้งไว้ 3.มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นภายใน กลุ่ม โดยใช้ความรู้ จากสาขาวิชาต่างๆ และร่วมกันพิจารณา ความน่าเชื่อถือของ แหล่งเรียนรู้ 4.มีการบันทึกข้อมูล เหมาะสมและได้ ข้อมูลในประเด็น สำคัญโดยการ ปรึกษาครูเป็นครั้ง คราว	ประเด็นคำตอบที่ คาดคะเน / สมมติฐานที่ตั้งไว้ 3.มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นภายใน กลุ่ม โดยใช้ความรู้ จากสาขาวิชาต่างๆ 4. มีการบันทึก ข้อมูลเหมาะสม และ ได้ข้อมูลในประเด็น สำคัญมีการปรึกษา ครูบ้าง	สมมติฐานที่ตั้งไว้ 3.ไม่มีการ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นภายในกลุ่ม โดยใช้ความรู้จาก สาขาวิชาต่างๆ 4.บันทึกข้อมูลไม่ ตรงประเด็นสำคัญ
3.การสรุปองค์ ความรู้	1.อธิบายความ เป็นมาของศาสตร์ หลักการและวิธีคิด ในสิ่งที่ศึกษาค้นคว้า ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน 2.วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการที่ เหมาะสม 3.สังเคราะห์และ สรุปองค์ความรู้ได้ อย่างชัดเจนมีการ	1.อธิบายความ เป็นมาของศาสตร์ หลักการและวิธีคิด ในสิ่งที่ศึกษาค้นคว้า ได้อย่างถูกต้อง 2.วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการที่ เหมาะสม 3.สังเคราะห์และ สรุปองค์ความรู้ได้ อย่างชัดเจนมีการ อภิปราย	1.อธิบายความ เป็นมาของศาสตร์ หลักการและวิธีคิด ในสิ่งที่ศึกษาค้นคว้า ได้อย่างถูกต้อง 2.วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการที่ เหมาะสม 3.สังเคราะห์และ สรุปองค์ความรู้ได้ อย่างชัดเจนมีการ อภิปราย	1.ไม่ได้อธิบายความ เป็นมาของศาสตร์ หลักการและวิธีคิด ในสิ่งที่ศึกษาค้นคว้า 2.ไม่มีการวิเคราะห์ ข้อมูลหรือ สังเคราะห์ข้อมูลไม่ ถูกต้อง 3. สังเคราะห์และ สรุปองค์ความรู้ได้ไม่ ชัดเจน 4.บันทึกข้อมูลไม่

ประเด็นการ ประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
	อภิปราย ผลเปรียบเทียบ เชื่อมโยงความรู้ อย่างสมเหตุสมผล 4.มีการบันทึกข้อมูล เหมาะสมและได้ ข้อมูลครบถ้วนทุก ประเด็นตาม เป้าหมายโดยมีการ ปรึกษาครูอย่าง สม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง 5.นำองค์ความรู้ที่ได้ ไปเสนอแนวคิด วิธีการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ	ผลเปรียบเทียบ เชื่อมโยงความรู้ 4. มีการบันทึก ข้อมูลเหมาะสมและ ได้ข้อมูลครบถ้วนทุก ประเด็นสำคัญใน การปรึกษาครูเป็น ครั้งคราว 5.นำองค์ความรู้ที่ได้ ไปเสนอแนวคิด วิธีการแก้ปัญหาได้ แต่ยังไม่เป็นระบบ	ผลเปรียบเทียบแต่ ยังไม่ชัดเจน 4. มีการบันทึก ข้อมูลได้ข้อใน ประเด็นสำคัญมีการ ปรึกษาครู 5.นำองค์ความรู้ที่ได้ ไปเสนอแนวคิด วิธีการแก้ปัญหาได้ แต่ยังไม่เป็นระบบ	ตรงประเด็นสำคัญ 5.ไม่มีการนำองค์ ความรู้ที่ได้ไปเสนอ วิธีการแก้ปัญหา
4.การสื่อสารและ การนำเสนอ	1.เรียบเรียงและ ถ่ายทอดความคิด จากการศึกษา ค้นคว้าได้อย่าง สร้างสรรค์และเป็น ระบบ 2.เขียนรายงาน การศึกษาค้นคว้าเชิง วิธีการเป็นภาษาไทย ความยาว 4,000 คำ และภาษาอังกฤษ 2000 คำโดยอ้างอิง แหล่งความรู้ที่ เชื่อถือได้ทั้งในและ ต่างประเทศ 3.นำเสนอผล การศึกษาค้นคว้าใน	1.เรียบเรียงและ ถ่ายทอดความคิด จากการศึกษา ค้นคว้าได้อย่าง สร้างสรรค์และเป็น ระบบ 2.เขียนรายงาน การศึกษาค้นคว้าเชิง วิธีการเป็นภาษาไทย ความยาว 4,000 คำ และภาษาอังกฤษ 2000 คำโดยอ้างอิง แหล่งความรู้ที่ เชื่อถือได้ทั้งในและ ต่างประเทศ 3.นำเสนอผล การศึกษาค้นคว้าใน	1.เรียบเรียงและ ถ่ายทอดความคิด จากการศึกษา ค้นคว้าได้อย่าง ชัดเจน 2.เขียนรายงาน การศึกษาค้นคว้าเชิง วิธีการเป็นภาษาไทย ความยาว 4,000 คำ โดยอ้างอิงแหล่ง ความรู้ที่เชื่อถือได้ใน ประเทศไทย 3.นำเสนอผล การศึกษาค้นคว้าใน รูปแบบเดี่ยวและ กลุ่มเป็นภาษาไทย โดยใช้สื่อที่	1.เรียบเรียงและ ถ่ายทอดความคิด จากการศึกษา ค้นคว้าได้ 2.เขียนรายงาน การศึกษาค้นคว้าได้ โดยอ้างอิงแหล่ง ความรู้ในประเทศ 3.นำเสนอผล การศึกษาค้นคว้าใน รูปแบบกลุ่มเป็น ภาษาไทย 4.ไม่สามารถใช้การ สนทนาและวิพากษ์ ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ได้

ประเด็นการ ประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
	รูปแบบเดียวและ กลุ่มเป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยใช้สื่อที่ หลากหลาย	รูปแบบเดียวและ กลุ่มเป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยใช้สื่อที่ หลากหลาย	หลากหลาย 4. ใช้การสนทนาและ วิพากษ์ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ 1 ช่องทาง	
	4. ใช้การสนทนาและ วิพากษ์ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ มากกว่า 2 ช่องทาง	4. ใช้การสนทนาและ วิพากษ์ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ มากกว่า 2 ช่องทาง		
5. การนำความรู้ไป ใช้บริการสังคม	1. นำความรู้จาก การศึกษาค้นคว้าไป ประยุกต์ใช้ใน กิจกรรมที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อ สังคมโลก 2. เผยแพร่ความรู้ และประสบการณ์ที่ ได้จากการลงมือ ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ ต่อสังคม และโลก ผ่านสื่อหลากหลาย รูปแบบ	1. นำความรู้จาก การศึกษาค้นคว้าไป ประยุกต์ใช้ใน กิจกรรมที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อ สังคม 2. เผยแพร่ความรู้ และประสบการณ์ที่ ได้จากการลงมือ ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ ต่อสังคม และโลก ผ่านสื่อหลากหลาย รูปแบบ	1. นำความรู้จาก การศึกษาค้นคว้าไป ในกิจกรรมที่ สร้างสรรค์เป็น ประโยชน์ต่อสังคม 2. เผยแพร่ความรู้ และประสบการณ์ที่ ได้จากการลงมือ ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ ต่อสังคมผ่านสื่อ รูปแบบใดรูปแบบ หนึ่ง	1. ไม่ได้นำความรู้ จากการศึกษา ค้นคว้าไป ประยุกต์ใช้ใน กิจกรรมที่ สร้างสรรค์เป็น ประโยชน์ต่อสังคม หรือโลก 2. ไม่มีการเผยแพร่ ความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้ จากการลงมือปฏิบัติ

ในการจัดการเรียนการสอนและการวัดและการประเมินตามสภาพจริงตามแนวทางการประเมินที่กำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียน 4 ระดับ คือ ดีมาก (4) ดี (3) พอใช้ (2) และปรับปรุง (1) ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ทั้งนี้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ผู้สอนอาจกำหนดประเด็นการประเมินย่อยระหว่างการทำกิจกรรมของนักเรียนเป็นระยะๆ แล้วกำหนดสัดส่วนคะแนนจากระดับคุณภาพ 74 ระดับ สรุปเป็นคะแนนเต็มแต่ละหน่วยตามโครงสร้างรายวิชาที่กำหนดเมื่อสิ้นภาคเรียนจึงรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดจากทุกหน่วยเพื่อตัดสินผลการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ความหมายของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

สมคิด อิศระวัฒน์(2538, น. 4) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มจากตนเอง วางแผนการเรียนรู้จนจบกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

วรภัทร์ ภูเจริญ (2543, น. 152) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองผู้เรียนจะเป็นตัวของตัวเอง เรียนแบบเอาจริงเอาจังและเลือกแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุดหรือปรึกษาผู้รู้และเป็นผู้สังเกตค้นพบความจริง ทดลอง ปฏิบัติด้วยตนเอง จนค้นพบทฤษฎีของตนเอง

กูด (Good, 1973, p.565) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หมายถึงกิจกรรมทางการศึกษาซึ่งดำเนินการโดยตัวผู้เรียนเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง

จอห์นสัน และ โกรี (Johnson, & Goree, 2005, p.6) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง คือกระบวนการวิจัยที่มีการวางแผนด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้แนะนำและตรวจสอบ

มัวร์ (Moore, 2009, p.213) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองคือกิจกรรมการศึกษาซึ่งดำเนินการโดยมีผู้กำกับดูแลน้อยหรือไม่มีเลย

จากการศึกษาความหมายข้างต้น จึงสรุปได้ว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองคือกิจกรรมทางการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ตามความต้องการโดยผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

1. ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ถือเป็นทฤษฎีที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเขาวงกตของเพียเจต์(Piaget) และวิกตอทสกี(Vygotsky) ซึ่งเพียเจต์อธิบายว่า พัฒนาการทางเขาวงกตของบุคคลมีการปรับตัวผ่านทางกระบวนการซึมซาบหรือดูดซึม และกระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญา พัฒนาการเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับและซึมซาบข้อมูลหรือประสบการณ์ใหม่เข้าไปสัมพันธ์กับความรู้หรือโครงสร้างทางปัญญาที่มีอยู่เดิม หากไม่สามารถสัมพันธ์กันได้จะเกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น บุคคลจะพยายามปรับสภาวะให้อยู่ในภาวะสมดุลโดยใช้กระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญา (ทิสนา แคมมณี, 2555, น. 90-91) การเปิดโอกาสให้รับประสบการณ์และปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมมาก ๆ บุคคลจะดูดซับและช่วยส่งเสริมโครงสร้างทางปัญญา (ชนันท ธาตุทอง, 2554, น. 116)

ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการเรียนรู้ซึ่งสามารถเกิดขึ้นในบริบทที่ผู้เรียนสร้างความรู้ในขณะที่ได้รับประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทฤษฎีนี้เกิดจากการสังเกตและการเรียนรู้ของเด็กเล็ก ๆ ที่มีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์แบบต่าง ๆ เช่น การดู การฟัง การชิม การดม การสัมผัสแสดงให้เห็นถึงการสร้างความรู้ด้วยการมีส่วนร่วมกับสถานการณ์จริงของชีวิต และการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น บ้าน โรงเรียน หรือชุมชน (ชนาธิป พรกุล, 2554, น. 72)

วีก็อตสกี (Vygotsky, 1978, pp.90-91) มีความคิดเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือแก่เด็กในลักษณะของผู้ช่วยทางการเรียน หรือการเสริมศักยภาพการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะทำให้ศักยภาพของเด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่

โจแนสเซน (Jonassen, 1992, pp.138-139) กล่าวว่า ทฤษฎีการสร้างความรู้ที่ให้ความสำคัญกับ กระบวนการและวิธีการของบุคคลในการสร้างความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ รวมถึงโครงสร้างทางปัญญาและความเชื่อที่ใช้ในการแปลความหมาย โดยการแปลความหมายของแต่ละคนถือเป็นเรื่องส่วนตัว และเป็นเรื่องเฉพาะตัว เพราะการแปลความหมายของแต่ละคนขึ้นอยู่กับ การรับรู้ประสบการณ์ความเชื่อความต้องการความสนใจและภูมิหลังที่แตกต่างกัน

ฟอสโนต (Fosnot, 1992, p.171) กล่าวว่า การเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างความรู้จัดเป็นกระบวนการในการจัดกระทำซึ่งไม่ใช่การรับเอามา โดยผู้เรียนต้องมีการดำเนินการกับข้อมูลไม่ใช่แค่เพียงการรับข้อมูลอย่างเดียว

ทิสนา แชมมณี (2555, น. 94) ได้กล่าวถึงการนำทฤษฎีการสร้างความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สามารถทำได้หลายประการ ดังนี้

1. เป้าหมายของการเรียนรู้มาจากการปฏิบัติจริง ดังนั้น ครูต้องเป็นต้นแบบในการฝึกฝนกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถฝึกฝนการสร้างความรู้ด้วยตนเอง
2. เป้าหมายของการเรียนรู้ไม่ใช่แค่การถ่ายทอดให้ผู้เรียนได้รับสาระความรู้ที่แน่นอนหรือตายตัว แต่เป็นการสาธิตกระบวนการแปลและสร้างความหมายที่หลากหลาย
3. ผู้เรียนต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการเรียนรู้โดยเป็นผู้จัดกระทำกับข้อมูลหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ด้วยการให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับ สื่อวัสดุอุปกรณ์ในสภาพจริงและตรงกับความต้องการของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เช่น การศึกษา การสำรวจ การวิเคราะห์ การทดลองจนเกิดความรู้ความเข้าใจ
4. การสร้างบรรยากาศทางสังคมจริยธรรม เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทำให้เกิดการร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้เรียน เพื่อทำให้การเรียนรู้กว้าง ขั้วขึ้น และหลากหลายมากยิ่งขึ้น
5. ผู้เรียนต้องมีบทบาทในการเรียนรู้อย่างเต็มที่โดยการนำและควบคุมตนเองในการเรียนรู้
6. ครูต้องมีบทบาทในการให้ความร่วมมือ อำนวยความสะดวก หรือช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนรู้ ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงจากการให้ความรู้ มาเป็นการให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง
7. การประเมินผลต้องมีลักษณะเป็นการประเมินตามจุดมุ่งหมายที่ยืดหยุ่นกันไปในแต่ละบุคคล นอกจากนี้การประเมินผลต้องใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การประเมินจากเพื่อน หรือการประเมินตนเอง

2. ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (Constructionism) เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเชอร์วปีญญาของเพียเจต์เช่นเดียวกับ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้พัฒนาทฤษฎีนี้คือ ซีมัวร์เพเพอร์ท (Seymour Papert) ศาสตราจารย์แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์

แนวคิดของทฤษฎีนี้คือการเรียนรู้ที่ดีต้องเกิดจากการสร้างความรู้ในตนเองด้วยตัวของผู้เรียนเอง หากผู้เรียนมีโอกาสได้สร้างความคิดและนา ความคิดของตนเองไปสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยอาศัยสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ซึ่งทา ให้ความคิดของผู้เรียนเป็นรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น และการที่ผู้เรียนสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมาก็เปรียบเสมือนการสร้างความรู้ขึ้นในตนเองความรู้ที่สร้างขึ้นในตนเองถือเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน และอยู่อย่างคงทน อีกทั้งสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจ ความคิดของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความรู้ที่ผู้เรียนได้สร้างขึ้น ยังเป็นรากฐานที่ทำให้ผู้เรียนสามารถต่อยอดสร้างความรู้ใหม่ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ด้วยตนเองนี้ครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้สอดคล้องกับ แนวคิด โดยต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม และสนับสนุนแก่ผู้เรียน ในส่วนของการประเมินผลการเรียนรู้ จำเป็นต้องมีการประเมินผลทั้งทางด้านชิ้นงานและกระบวนการ ซึ่งสามารถใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายเช่นเดียวกันกับการนำทฤษฎีการสร้างความรู้ไปใช้ในการเรียนการสอน (ทิตนา แคมมณี, 2555, น. 98)

3. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ(Theory of cooperative or collaborative learning)

การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือ การเรียนรู้โดยมีผู้เรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีเป้าหมายในการเรียนรู้เหมือนกัน (Dillenbourg, 1999, p.1) ซึ่งแต่ละคนจะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันโดยการใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถ หรือทักษะที่แตกต่างกัน

การเรียนรู้แบบร่วมมือไม่ใช่แค่การจัดกลุ่มผู้เรียน มอบหมายงาน และให้กลุ่มผู้เรียนทำงานร่วมกัน แต่การเรียนรู้แบบร่วมมือต้องมียุคประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (Johnson, & Johnson, 1994, pp.31-37)

1. การพึ่งพาและเกื้อกูลกัน
2. การปรึกษาหารือกัน
3. การแบ่งหน้าที่
4. ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานเป็นกลุ่ม
5. กระบวนการกลุ่ม

การที่ผู้เรียนจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการดังกล่าวได้นั้น ครูจำเป็นต้องมีการวางแผนบทเรียนและการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบร่วมมือในประเด็นสำคัญ ดังนี้ (Johnson, Johnson, & Holubec, 1994, pp.13-14)

1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน
 - 1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของบทเรียน
 - 1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่ม
 - 1.3 การกำหนดองค์ประกอบของกลุ่มหรือการจัดผู้เรียนเข้ากลุ่ม
 - 1.4 การกำหนดบทบาทของสมาชิกภายในกลุ่ม
 - 1.5 การจัดเตรียมสถานที่ในการทำงาน
 - 1.6 การจัดวัสดุหรือภาระงาน
2. ด้านการสอน
 - 2.1 การอธิบายเกี่ยวกับงานของกลุ่ม
 - 2.2 การอธิบายเกณฑ์การประเมินผลงาน
 - 2.3 การอธิบายความสำคัญของการพึ่งพาและเกื้อกูลกัน
 - 2.4 การอธิบายวิธีการช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม
 - 2.5 การอธิบายความสำคัญและวิธีการตรวจสอบหน้าที่ของสมาชิกภายในกลุ่ม
 - 2.6 การชี้แจงพฤติกรรมที่คาดหวัง
3. ด้านการควบคุม กำกับ และช่วยเหลือกลุ่ม
 - 3.1 การดูแลให้สมาชิกภายในกลุ่มมีการปรึกษาหารือกัน
 - 3.2 การสังเกตการณ์การทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับ
 - 3.3 การช่วยเหลือกลุ่มตามความเหมาะสม
 - 3.4 การสรุปการเรียนรู้
4. ด้านการประเมินผลและการวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้
 - 4.1 การประเมินผลการเรียนรู้ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ ด้วยวิธีการที่หลากหลายและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม
 - 4.2 การวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน เพื่อให้กลุ่มมีโอกาสเรียนรู้ปรับปรุง และพัฒนาการทำงาน

สรุปทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการเรียนรู้ซึ่งสามารถเกิดขึ้นในบริบทที่ผู้เรียนสร้างความรู้ในขณะที่ได้รับประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทฤษฎีนี้เกิดจากการสังเกตและการเรียนรู้ของเด็กเล็ก ๆ ที่มีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์แบบต่าง ๆ เช่น การดู

การฟัง การชม การดม การสัมผัสแสดงให้เห็นถึงการสร้างความรู้ด้วยการมีส่วนร่วมกับสถานการณ์จริงของชีวิต

แนวทางการจัดการเรียนรู้โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

การจัดการเรียนรู้โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้รับความรู้ไปเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการศึกษาค้นคว้าของตนเอง เห็นคุณค่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการนำเอาความรู้ไปใช้จนเกิดการต่อยอดการเรียนรู้ไปสู่อะไรก็ตาม การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้เป็นผลให้ผู้เรียนไม่ได้คิดว่าครูเป็นผู้ให้ความรู้แต่คิดว่าแหล่งเรียนรู้มีหลากหลาย ซึ่งครูก็เป็นส่วนหนึ่งของแหล่งเรียนรู้ ดังนั้นครูจึงเปรียบเสมือนคนที่ผู้เรียนต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือขอความช่วยเหลือเมื่อมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

วัฒนาพร กระจับทุกซ์ (2545, น. 53-55) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังนี้

1. การกำหนดหัวข้อเรื่องที่ศึกษา ซึ่งผู้เรียนต้องรู้จักเลือกข้อกำหนด ขอบข่ายและวิธีการศึกษาดด้วยตนเอง
2. การหาแหล่งความรู้ซึ่งผู้เรียนต้องรู้จักตัดสินใจหาจากแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม
3. การได้มาซึ่งความรู้ โดยผู้เรียนต้องเรียนรู้ด้วยวิธีการที่แตกต่างและหลากหลายออกไป
4. การเลือกใช้ข้อมูล โดยเมื่อผู้เรียนได้ข้อมูลมาแล้ว ต้องรู้จักการอ่าน คิด และวิเคราะห์เพื่อเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมและถูกต้อง
5. การเปรียบเทียบข้อมูลโดยการคิดวิเคราะห์เพื่อแสดงความคิดเห็นต่อข้อมูลนั้น ๆ
6. การนำเสนอข้อมูล ซึ่งผู้เรียนต้องนำเสนอข้อมูลที่ค้นคว้าด้วยรูปแบบด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้มีความน่าสนใจและสร้างสรรค์ทั้งยังเหมาะสมกับข้อมูลและความถนัดของตนเอง
7. การประเมินผล ภายหลังเสร็จสิ้นขั้นตอนต่าง ๆ ผู้เรียนต้องมีการประเมินผลเพื่อค้นหาจุดดีและจุดด้อย เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาในครั้งต่อไป

สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555, น. 62) ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองว่าการกำหนดหัวข้อในการศึกษาถือเป็นส่วนที่สำคัญของแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ด้วยการกระตุ้นผู้เรียนให้สนใจประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตนเอง ชุมชน หรือสังคม ซึ่งครูสามารถเปิดประเด็นด้วยการนำเรื่องราวต่าง ๆ มาเสนอแนะผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย หรือให้ผู้เรียนค้นหาสำรวจและวิเคราะห์ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนมีหัวข้อที่ชัดเจนในการศึกษา และเกิดเข้าใจว่าจุดหมายของสิ่งที่ตนเองศึกษาสามารถนำไปใช้ให้ประโยชน์ได้อย่างไรถือเป็นการเชื่อมโยงตัวผู้เรียนกับชุมชนและสังคม

นอกจากนี้ครูต้องมีการสร้างทัศนคติและเพิ่มพูนทักษะในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองของผู้เรียนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย หรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการตามศาสตร์ต่าง ๆ เช่น กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ กระบวนการทางคณิตศาสตร์ กระบวนการทางสังคมศาสตร์ กระบวนการทางศิลปะ กระบวนการทางพลศึกษา เป็นต้น รวมไปถึงการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การจัดกิจกรรมที่มีการฝึกทักษะต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ ถือเป็นสิ่งที่ครูต้องเสริมสร้างให้แก่ผู้เรียน เช่น การสืบค้น การสัมภาษณ์ การค้นหา การสังเกต การทดลอง การแสดงความคิดเห็น การให้เหตุผล การอ้างอิง เป็นต้น ซึ่งครูต้องใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ การระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม การสร้างสถานการณ์จำลอง หรือการใช้ผังในการเปรียบเทียบ เรียงลำดับ หรือวิเคราะห์ เป็นต้น

เมื่อผู้เรียนต้องการนำเสนอความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ครูต้องแนะนำผู้เรียนให้ใช้เทคนิคการพัฒนาการสื่อสารและการนำเสนอ โดยให้ผู้เรียนนำเสนอความคิดออกมาอย่างเป็นรูปธรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การใช้แผนผังความคิด การแสดงบทบาทสมมติ ภาพยนตร์สั้น การจัดนิทรรศการ การสาธิต การโต้แย้ง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดประสบการณ์การนำเสนอด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ทำให้เกิดการประเมินเพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการนำเสนอที่เหมาะสมในครั้งต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Rouda and Kusy (1995, p.174) ให้ความหมายความต้องการจำเป็นว่าเป็นการสำรวจที่มีระบบของสิ่งที่มีอยู่แล้วและสิ่งที่ควรจะเป็นเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร

Roth (1997 อ้างถึงใน Guba & Lincoln, 1982) ให้ความหมายความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับสภาพที่เป็นอยู่จริง

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ให้ความหมายความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบจะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อหาสิ่งที่ต้องพัฒนาบุคลากร โดยนำความสามารถที่ควรจะเป็น ลบความสามารถที่มีอยู่จริง จะได้สิ่งที่แตกต่างคือความสามารถที่ต้องพัฒนา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรต่อไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ให้ความหมายความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ใช้ในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง เน้นความแตกต่างของผลลัพธ์ จัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง เลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

สรุป การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึงกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง

หลักการของการประเมินความต้องการจำเป็น

หลักความแตกต่าง (discrepancy) การเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น หรือออกแบบการวิจัยโดยมีนัยของความแตกต่างแฝงอยู่ ด้วยการระบุสถานะที่ไม่พึงประสงค์ การกำหนดระดับความสำคัญของเป้าหมายที่พึงประสงค์ให้อยู่ในระดับต่ำสุดที่ขาดแคลนไม่ได้

หลักความสำคัญ (importance) สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นต้องมีความสำคัญสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนอง ต้องจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุดแก้ไข (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548, น. 80-81)

ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นต่อการวางแผนและพัฒนาองค์การทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดระดับความสำเร็จที่มุ่งหวัง กำหนดระดับความสำเร็จตามมุ่งหวัง และกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการทำงาน สามารถชี้จุดบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไข (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

ประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น

จัดการองค์กรทุกขั้นตอน สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กร ใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรแท้จริง เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนแรกช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กร ขั้นตอนระหว่างดำเนินงานช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด และขั้นตอนสุดท้ายช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการ ทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชี้แนะทางจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
2. การกำหนดคำถามและขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น
3. กำหนดกรอบการประเมินความต้องการจำเป็น

- 3.1 การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง
- 3.2 การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล
- 3.3 การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 การจัดทำรายงาน
- 3.6 การใช้ผลการประเมิน

การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา เป็นกิจกรรมสำคัญทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีแก้ไข

การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ต้องพิจารณาทั้งด้านความเที่ยงและความตรง ต้องตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1. ขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
2. องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคของความต้องการ จำเป็น
3. ระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
4. การประเมินความเสี่ยง
5. ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่นๆของระบบ
6. ค่าใช้จ่าย
7. องค์ประกอบทางการเมือง คุณค่าของชุมชน ท้องถิ่น ของชาติ การคาดหวังของ

สาธารณะเป็นต้น (Witkin, & Altschuld, 1995 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548, น. 264)

สุวิมล ว่องวาณิช (2548, น. 264-304) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนคือ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย การสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญควรใช้หลายแบบ ควรเป็นวิธีเชิงระบบ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในระยะยาว ระยะสั้น การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ ต้องทราบว่าความต้องการจำเป็นเป็นของใคร เป็นของผู้รับบริการหรือผู้ให้บริการ นักประเมินจะจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการก่อนผู้ให้บริการ บางครั้งต้องประเมินกลุ่มผู้มีส่วนสนับสนุนค่าใช้จ่ายการประเมินและนำผลมาใช้อย่างไรในการวางแผน นักประเมินต้องดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ด้วยความระมัดระวัง

มีรูปแบบการตอบสนองแบบเดี่ยวและแบบคู่ ใช้เทคนิควิธีดำเนินการคล้ายกัน ขั้นตอนสำคัญคือการให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับ

เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองแบบเดี่ยวมีวิธีการจัดลำดับ 4 วิธี ได้แก่

1. วิธีการจัดเรียงลำดับตามมัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม
2. วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด
3. วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่
4. วิธีการจัดเรียงลำดับด้วยการ์ด

เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ มีวิธีการจัดลำดับ ได้แก่

1. กลุ่มวิธีใช้หลักประเมินความแตกต่าง ประกอบด้วยวิธี Mean Difference วิธี Priority Needs Index 25 Priority Needs Index ฉบับปรับปรุง และวิธีวิเคราะห์เมทริกซ์
2. กลุ่มวิธีใช้หลักการของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายส่วนประกอบ ด้วย 2 กลุ่มวิธี ได้แก่ กลุ่มวิธีสถิติเดลหรือเดล-เอ็น และกลุ่มวิธีกำหนดน้ำหนักความต้องการจำเป็นนอกจากนี้การ ประเมินความต้องการจำเป็นอาจมีความแตกต่างกันถ้าใช้สูตรคำนวณต่างกัน การเปรียบเทียบผลการประเมินจากกลุ่มวิธีที่ใช้การตอบสนองคู่ พบว่า กรณีข้อมูลมีไม่มาก ต้องคำนวณด้วยตนเอง สะดวก รวดเร็ว สะดวกรวดเร็ว ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ควรใช้เทคนิควิธี PNI_{modified} หรือ MDF ส่วนกรณีมีข้อมูลมาก มีเวลาเพียงพอต้องการผลที่ละเอียดและมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ คำนวณควรใช้เทคนิควิธี Del-Nd, Del-Ne หรือ WNIC (คมสร วังรัชกษา, 2540) ส่วนการเปรียบเทียบผลการใช้สูตรคำนวณจากข้อมูลการตอบสนองเดี่ยว พบว่าวิธีที่ให้ผลการจัดลำดับที่มีความเที่ยงมากที่สุด คือการเปรียบเทียบคะแนนรายคู่ (PWP) ส่วนเทคนิคที่ให้ความตรงมากที่สุด คือการให้กลุ่มตัวอย่างเรียงระดับความสำคัญความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยบนกระดาษ (ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย, 2540)

วิธีที่ใช้ในการจัดลำดับอาจให้ผลที่ไม่สอดคล้องกันในบางสถานการณ์ หากผลการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญต่อการวางแผนนโยบายขององค์กร ควรใช้วิธีการหลายๆวิธี ประกอบกัน เพื่อสังเคราะห์ผลการประเมินที่ให้ผลสอดคล้องกันมากที่สุด ทำให้มั่นใจในการสรุปผลการประเมินที่ได้รับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เชาวฤทธิ์ จันจัน และคณะ (2549, น. 28-51) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบริบท สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและโรงเรียน 2) เพื่อหารูปแบบและแผนในการพัฒนาของครูและโรงเรียน 3) เพื่อออกแบบระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและโรงเรียน และ 4) เพื่อศึกษาผลการพัฒนาครูและโรงเรียนถิ่นโอภาสวิทยาการ และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะครูและผู้บริหาร โรงเรียนถิ่นโอภาสวิทยาการ และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

สนิภา โอพัง (2553, น. 83-89) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อจัดการเรียนการสอนแบบโครงงาน โรงเรียนหลวงครูวิทยา อำเภอปากพนัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนหลวงครูวิทยา อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 7 คน กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 6 คน และผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 43 คน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ การ วิเคราะห์ ข้อมูลหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานหลังจากได้รับการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ผลปรากฏว่าครูมีความรู้ความเข้าใจมีความสามารถและมีเทคนิควิธีการตามกรอบการศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดยเฉพาะการนำเสนอโครงงาน ครูมีเทคนิควิธีการอย่างดียิ่ง ส่งผลให้กิจกรรมที่จัดขึ้น นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ เทคนิควิธีการในการจัดทำโครงงาน สามารถสร้างองค์ความรู้เองได้ และพัฒนาตนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, น. 9-30) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูทุกกลุ่มสาระจากสถานศึกษาใน 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาเป็นฐานในการพัฒนา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนบริหารจัดการและ

สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

สุพิช ชัยมงคล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูวิชาการจากโรงเรียนในพื้นที่สูงในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง อยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะที่ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ วิจัย และ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติมากกว่าการบรรยายความรู้ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง ประกอบด้วย 1) สร้างความรู้ทักษะ ความตระหนักและเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) พัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาตามตัวชี้วัด 3) เสริมสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) ยกระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา

จันทน์ ต้นสกุล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา เพื่อศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา และพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า กรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครู 4 วิธี 2) การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมี 4 ด้าน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมี 4 ด้าน สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้าน และกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก

ยุทธศาสตร์ เพียรไธสง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาครู เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูที่มีประสิทธิผล และเพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนา

ครู พบว่า สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาตามสมรรถนะหลักแต่ละด้าน พบว่า ระดับสภาพการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง กลยุทธ์การพัฒนาครูที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์สะท้อนการพัฒนาวิชาชีพครูจากผลการปฏิบัติงาน 2) กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการให้บริการของครู และสร้างสายสัมพันธ์อันดีต่อเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม 3) กลยุทธ์ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ 4) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดการพัฒนา และ 5) กลยุทธ์ปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นครูที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ครูมีความพึงพอใจต่อการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมาก

สุภาลัย สายคำเภา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 4) เพื่อวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 361 คน พบว่า 1) การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพิจารณาเนื้อหา สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับสมรรถนะ ด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการประเมินผลโดยเน้นสภาพจริงและตอบรับวัตถุประสงค์ และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์กิจกรรมให้ครอบคลุมสมรรถนะโดยเน้นการสอนเชิงรุก ตามลำดับ 2) สมรรถนะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีด้านความสามารถในการใช้ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการคิด ด้านความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา 3) การจัดการเรียนรู้ฐาน

สมรรถนะเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .439 ถึง .710 4) การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยรวม ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกทุกด้านร่วมกัน พยากรณ์สมรรถนะของผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้ร้อยละ 55.90 ซึ่งด้านที่สามารถทำนายได้ดีที่สุดคือ การประเมินผลโดยเน้นสภาพจริง และตอบรับ วัตถุประสงค์รองลงมาคือ การกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน การออกแบบแผนการจัดการ เรียนรู้ที่เสริมสร้างสมรรถนะการกำหนดวัตถุประสงค์กิจกรรมให้ครอบคลุมสมรรถนะโดยเน้นการสอน เชิงรุก ตามลำดับ และด้านที่สามารถทำนายได้น้อยที่สุด คือ การพิจารณาเนื้อหา สาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับสมรรถนะ

จากรูรณ มโนมัยกิจ และคณะ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครู ภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) สังเคราะห์ สมรรถภาพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) พัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และ 3) เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครู ภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อเสริมสร้าง สมรรถภาพด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้หลักสูตร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 จำนวน 35 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถภาพ ด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 6 ด้าน ได้แก่ (1) ความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (2) ความรู้ ความเข้าใจในองค์ประกอบของ โครงสร้างทางภาษาอังกฤษและมีทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ (3) ความสามารถในการสอน ภาษาอังกฤษที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) ความศรัทธาในวิชาชีพครู (5) ความรู้ความเข้าใจในด้าน จิตวิทยาการเรียนการสอน และ (6) ความสามารถในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) หลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) สภาพปัญหาและ ความจำเป็น เป็นการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ (2) หลักการ เน้นการบูรณาการแนวคิดหลักของการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และ

มาตรฐานวิชาชีพครูภาษาอังกฤษ (3) จุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของผู้เข้ารับการอบรมให้มีสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นทั้ง 6 ด้าน (4) เนื้อหา ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ องค์ประกอบของโครงสร้างทางภาษาอังกฤษ ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ การสอนภาษาอังกฤษที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความศรัทธาในวิชาชีพครู จิตวิทยาการเรียนการสอนและการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (5) กิจกรรมการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การฝึกอบรมภาคความรู้ประกอบด้วยขั้นที่ 1 ขั้นประสบการณ์ ขั้นที่ 2 ขั้นสังเกตอย่างไตร่ตรองและคิดทบทวน ขั้นที่ 3 ขั้นความคิดรวบยอด ขั้นที่ 4 ขั้นการทดลองประยุกต์แนวคิด ระยะที่ 2 การฝึกอบรมภาคสนาม และระยะที่ 3 การศึกษาผลการอบรม (6) สื่อการอบรม เป็นสื่อประสมที่หลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรม และ (7) การวัดและประเมินผล เป็นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับสมรรถภาพทั้ง 6 ด้าน 3) ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนรู้ในส่วนของความรู้ความเข้าใจหลังเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสมรรถภาพในด้านทักษะปฏิบัติผู้เข้ารับการอบรมมีค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าร้อยละ 80 ที่กำหนดไว้ และ 4) ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ฉวีวรรณ ท่าไม้สุข และประเสริฐ มงคล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ เพื่อศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์โดยใช้การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ศึกษาความคิดเป็นของครูที่มีต่อการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ประเมินทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน และเปรียบเทียบผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนก่อนและหลังเรียน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ จำนวน 8 คน และนักเรียน จำนวน 291 คน โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม โดยการใช้แผนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูหลังได้รับการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนครูมีความรู้ความเข้าใจการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับสูง สมรรถนะของครูในด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียนและด้านการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนอยู่ในระดับสูง ครูมีความคิดเห็นต่อการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีความเหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน และทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยผลการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

วิศนี ใจนก (2560) ได้ทำการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการสอนคิดวิเคราะห์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของความต้องการในการพัฒนาครูด้านการสอนคิดวิเคราะห์ สภาพพึงประสงค์ของความต้องการในการ

พัฒนาครูด้านการสอนคิดวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมของความต้องการในการพัฒนาครูด้านการสอนคิดวิเคราะห์ และนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการสอนคิดวิเคราะห์ พบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สภาพปัจจุบันของความต้องการในการพัฒนาครูด้านการสอนคิดวิเคราะห์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผลการทดสอบค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.116 กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการสอนคิดวิเคราะห์โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก และ 16 วิธีการ ดังนี้ 1) การพัฒนาศักยภาพครูด้านการได้รับความรู้ในการคิดวิเคราะห์ มี 5 วิธีการ 2) กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ มี 4 วิธีการ 3) การพัฒนาศักยภาพครูด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการคิดวิเคราะห์ มี 4 วิธีการ 4) การพัฒนาศักยภาพครูด้านการวัดประเมินผลการคิดวิเคราะห์ มี 3 วิธีการ

วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2562) ได้ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อพัฒนาและประเมินการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ผลการใช้รูปแบบการนิเทศ จำนวน 60 คน พบว่า ผู้รับการนิเทศสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมนำมาใช้ในการสอนในระดับดีมาก

คณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนารอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น นำเสนอแนวทางการใช้รอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น ทดลองใช้กรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการนำกรอบสมรรถนะผู้เรียน สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะสะท้อนให้เห็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาศักยภาพเด็กไทยในศตวรรษที่ 21

ยศวัฒน์ คำภู (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน วิทยาลัยการอาชีพพรหมนานิคม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน 2) พัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ตามทางเลือกและแผนปฏิบัติการร่วมกัน 3) ติดตามผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐานในวิทยาลัยการอาชีพพรหมนานิคม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษากลุ่มเป้าหมายการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู และ นักเรียนวิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม จำแนกเป็นกลุ่มผู้ร่วมวิจัยจำนวน 21 คนกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 72 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.ด้านสภาพปัญหา 1) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐานของครูในวิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม พบว่า ครูจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการไม่หลากหลาย ไม่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการจัดการเรียนรู้ที่เป็นการท่องจำและจดบันทึกโดยเน้นการเรียนรู้ตามเนื้อหาในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูเตรียมไว้ และในส่วนของวิทยาลัยขาดการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2) ปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐานของครูในวิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ครูขาดทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ บูรณาการความรู้ และจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับความสนใจและความสามารถของผู้เรียน 2.การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน วิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามทางเลือกและแผนปฏิบัติการร่วมกัน ในวงรอบที่ 1 ใช้แนวทางในการพัฒนาประกอบด้วย 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การนิเทศติดตาม และในวงรอบที่ 2 ใช้แนวทางการพัฒนาการคือการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ 3. ผลการติดตามการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐานวิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุดการนิเทศติดตามทำให้ครูสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐานอยู่ในระดับมากที่สุดและการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ในวงรอบที่ 2 ใช้วิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน อยู่ในระดับ มากที่สุด

สุรีย์มาศ สุขกสิ และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูมืออาชีฟสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0 เพื่อศึกษาและพัฒนาครูมืออาชีฟสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0 พบว่า ด้าน 1) การเตรียมการสอน 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อและเทคโนโลยี 4) การวัดและประเมินผล และ 5) การวิจัยในชั้นเรียนมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกด้าน

กัมพล เจริญรักษ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่อง

พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 2) พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 3) ศึกษาการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 4) ประเมินการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์อยากปรับเปลี่ยนเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ 2) ได้หลักสูตรฐานสมรรถนะ จำนวน 7 โรงเรียนของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา รุ่นที่ 1

โกศล ภูศรี (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) ศึกษาผลการนำกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ 28 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบันความเป็นนวัตกรของครูภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ทักษะการตั้งคำถาม 3) กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรของครูประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก 10 กลยุทธ์ 4) ผลการนำกลยุทธ์ไปใช้ พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรของครูหลังรับการพัฒนาลูกกว่าก่อนรับการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูมีทักษะความเป็น นวัตกรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูมีความพึงพอใจต่อการใช้กลยุทธ์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

วรจิตร พรหมเกตุ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีจำนวน 5 องค์ประกอบ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูประกอบด้วย ข้อเสนอแนะในการใช้รูปแบบ ที่มาและความสำคัญของรูปแบบ หลักการ จุดประสงค์ เนื้อหาของรูปแบบ วิธีการพัฒนา และการนิเทศกำกับและติดตามผล

สุฤษดิ์ วิวาสุข (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) องค์ประกอบของการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 19 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านหลักสูตร จำนวน 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านครู จำนวน 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ด้านผู้บริหาร จำนวน 3 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 5 ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ จำนวน 4 ตัวแปร

สุพินดา เพชร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะการวิจัยเชิงนวัตกรรม สำหรับพัฒนาศักยภาพนักศึกษาครู : มุมมองของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะการวิจัยเชิงนวัตกรรม สำหรับพัฒนาศักยภาพนักศึกษาครู เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 6 คนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาครูในมิติหน่วยผลิตและพัฒนานักศึกษาครูและมิติหน่วยผู้ใช้และพัฒนานักศึกษาครู พบว่า องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะการวิจัยเชิงนวัตกรรมสำหรับพัฒนาศักยภาพนักศึกษาครูมี 5 องค์ประกอบ คือ 1. ด้านหลักสูตร มีการออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการกำกับติดตามการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ 2. ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ มีการปรับทัศนคติ (mindset) ของนักศึกษาครู การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว active Learning เน้นตัวอย่างและการฝึกปฏิบัติจริง การสรุปหมวดองค์ความรู้ท้ายชั่วโมง และการนำเสนอและเผยแพร่ผลการวิจัย 3.ด้านบทบาทผู้สอน มีความรู้ความเข้าใจต่อ การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีการโค้ชอย่างใกล้ชิด และ ข้อมูลย้อนกลับ และ สะท้อนคิด เสริมแรง กระตุ้น ติดตาม จัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ 4. บทบาทของโรงเรียนและการโค้ชของครูพี่เลี้ยง มีโรงเรียนเป็นฐานในรายวิชาวิจัย ครูพี่เลี้ยงเป็นโค้ชในพื้นที่ 5.การวัดประเมินผลมีการ มีการออกแบบการประเมินพัฒนาการ (Formative Assessment) ซึ่งจะมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้และการเสริมสร้างพลังอำนาจการเรียนรู้ (Empowerment)

วาสนา โพธิ์ศรี (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 และ 2) ออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1

พบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมาคือ การใช้และพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและการปฏิบัติตามลำดับ ส่วนการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด

กุลชลี จงเจริญ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูเพื่อประเมินผลการพัฒนาครู และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า 1) นโยบายและแผนการพัฒนาคูมีความชัดเจนมีการสื่อสารนโยบาย และมีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาครู อย่างไรก็ตาม นโยบายบางส่วนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งและขาดเป้าหมายในการพัฒนา 2) ผลการพัฒนาคู พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครูและการจัดการเรียนรู้ มีความสามารถ/ทักษะในการจัดการเรียนรู้และมีคุณลักษณะของความเป็นครูอยู่ในระดับมาก และ 3) ข้อเสนอเชิงนโยบาย พบว่า ควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูในภาพรวมระดับประเทศ ควรมุ่งเน้นหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของครูและสถานศึกษาเป็นสำคัญ ควรมีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูอย่างคุ้มค่า ควรส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถจัดการตนเองได้อย่างเหมาะสม และควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์หลักที่กำหนดไว้

งานวิจัยต่างประเทศ

Miller (1981, pp. 175-184) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า เพื่อศึกษาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่ และครูในโรงเรียนของรัฐ ในเมืองซานฟรานซิสโก ผลการวิจัย พบว่า ครูใหญ่และครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไม่เห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ทราบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูได้อย่างไร โดยครูส่วนใหญ่ทำการประเมินผลในลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ หรือประเมินผลไปตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น และกลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อให้เกิดผลเสียต่อโรงเรียน

Williams (1994, น. 2425) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การนำการนิเทศแบบ Clinical ไปใช้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยศึกษาการอบรมการนำไปใช้ การว่ากล่าวตักเตือน และการเปลี่ยนแปลงที่เชื่อว่ามีผลต่อการนิเทศโดยครูและผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า 1) การตรวจสอบการนิเทศแบบ Clinical การสอนพิเศษ และการสอนแบบ Clinical ความไม่ยุติธรรมในการอบรมระหว่างครูผู้สอนและผู้บริหารไม่แตกต่างกันความตึงเครียดที่เกิดขึ้นระหว่างสมพันธ์ครูและครูในตำบล เพราะขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกและการนำไปใช้ 2) การนำไปใช้และการว่ากล่าวตักเตือนเกี่ยวกับการนิเทศแบบ Clinical พบว่า แบบถูกนำไปใช้ที่ระดับที่ยอมรับโดยปราศจากความต้องการที่ตรงกันและการว่ากล่าวตักเตือนร้อยละ 37 ของครูที่ศึกษาไม่เคยสังเกตแบบเป็นทางการ ผู้บริหารกล่าวว่า พวกเขาสังเกตและเยี่ยมห้องเรียนบ่อยมากกว่าความเป็นจริงที่ได้รับแจ้งจากครูอาจารย์ 3) เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนเมื่อใช้การนิเทศแบบ Clinical มี 3 ปัจจัยที่เหมือนกัน คือ การว่ากล่าวตักเตือน การสอนที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว การสอนพิเศษ การตักเตือนและการสอนพิเศษเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหารขณะที่การสอนที่ปรับปรุงเป็นประโยชน์สำหรับครูผู้สอน เมื่อควบคุมชั้นหรือระดับเชื้อชาติ การลงทะเบียนของนักเรียนผิวขาว มีทัศนคติทางบวกเพิ่มขึ้นต่อพี่เลี้ยง ความเชื่อมั่นก็เช่นกันล้วนเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการนิเทศโดยครูและผู้บริหาร 4) ความรับผิดชอบในการจัดการโรงเรียนให้นำการนิเทศแบบ Clinical ไปใช้ในครั้งต่อมามีความเข้าใจในกระบวนการสอนข้อผูกมัดและคุณค่าของการนำการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิรูปไปใช้ 5) การเปลี่ยนแปลงที่เชื่อว่ามีเหมือนกันต่อการนิเทศแบบ Clinical คือ การเพิ่มหรือการเติบโตของแต่ละบุคคล การระมัดระวังในการบริหารที่เพิ่มมากขึ้นของโปรแกรมการสอนโอกาสในการเตรียมตัวครูที่มีการสะท้อนผลกลับในเชิงบวก ความสะดวกของการสอนพิเศษการนิเทศแบบ Clinical ซึ่งนำไปใช้เป็นเครื่องมือปรับปรุงการเรียนการสอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้นในการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

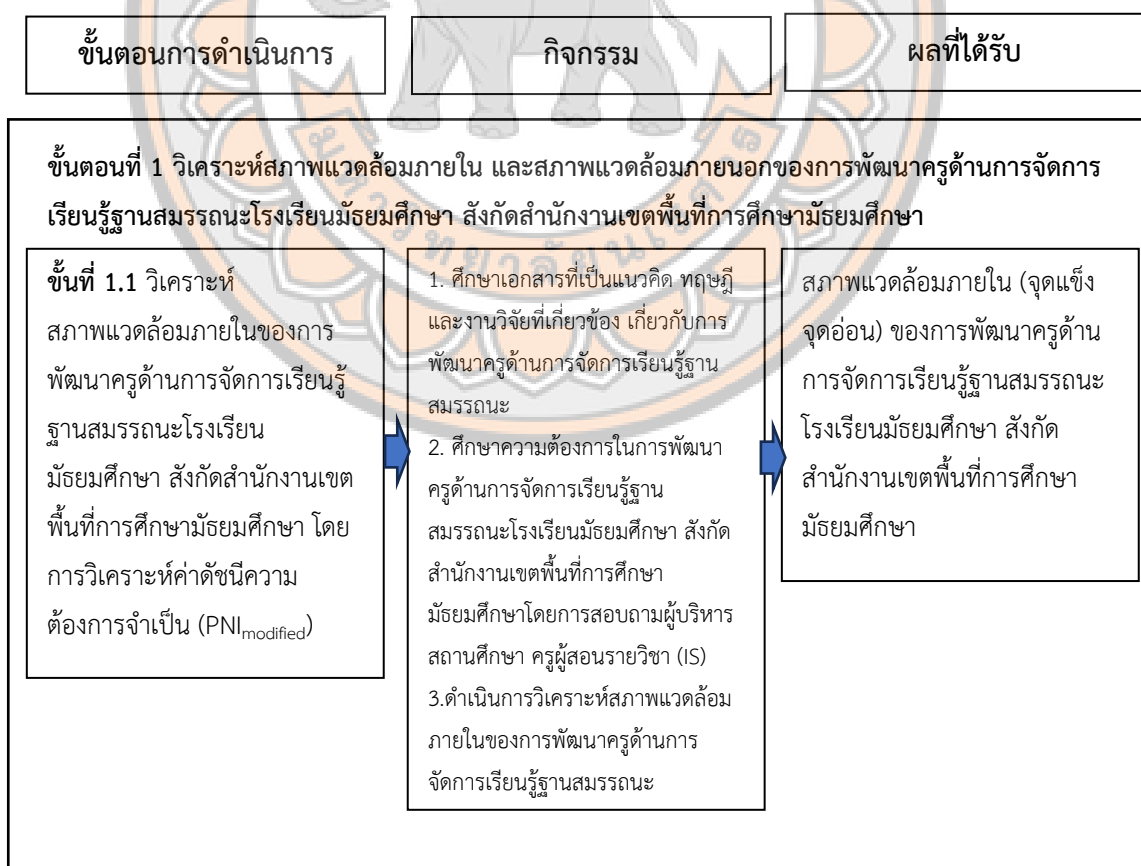


ภาพ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 3) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ 4) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สามารถแสดงเป็นแผนภูมิแสดงขั้นตอนการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 10 แสดงแผนภูมิขั้นตอนการวิจัย



ภาพ 10 (ต่อ)



ภาพ 10 (ต่อ)

จากภาพ 10 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวน 1,753 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ รวมจำนวน 197 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรณีศึกษา ครูผู้สอนรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) แบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตรความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิด นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

3) กำหนดประเด็นในการสร้างแบบสอบถามตามกรอบการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และร่างข้อคำถามแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำและตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5) หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence :IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงตามเนื้อหา/จุดประสงค์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน แบ่งออกเป็น ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้แก่

1) ดร.วิทยา เกษอาจ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

2) ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล อาจารย์ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

3) ดร.รมณี เหลี่ยมแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้

4) ดร.พรธิดา ฤทธิรอด ผู้อำนวยการโรงเรียนดัววิทยาคม ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย

5) ผศ.ดร.ชำนาญ ปาณวงษ์ อาจารย์ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย

6) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

7) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้ IOC > 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา ถ้า IOC ≤ 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

8) ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญแนะนำ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งเพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล
- 2) ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยกำหนดเป้าหมายในการเก็บ และกำหนดระยะเวลาในการตอบกลับภายใน 1 เดือน ถ้าไม่ได้รับข้อมูลจะดำเนินการติดต่อประสานทางโทรศัพท์เพื่อขอรับข้อมูลอีกครั้ง และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสัมภาษณ์ติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) แปลความหมายของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI) (PNI_{modified}) (สุมิต ว่องวานิช, 2558)

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D) / D$$

PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง คะแนนสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง คะแนนสภาพปัจจุบัน

5) จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โรงเรียนมัธยมศึกษา จัดกลุ่มค่าความต้องการจำเป็น สภาพแวดล้อมภายในประเด็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยนำผลการจัดกลุ่มค่าความต้องการจำเป็นมากำหนดเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โดยการแปลค่าเฉลี่ยของค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การกำหนดการแปลค่าที่มีค่าต่ำหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นจุดแข็ง ค่าที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นจุดอ่อน

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI กลุ่มสูง จัดเป็นจุดอ่อนของความต้องการจำเป็นของพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอกลยุทธ์ที่จะขจัด/ลดจุดอ่อนของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI กลุ่มต่ำ จัดเป็นจุดแข็งของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอกลยุทธ์ที่จะเสริม/สนับสนุนจุดแข็งหรือโอกาสของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

ขั้นที่ 1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาครู และมีประสบการณ์ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
- 2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ หรือการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
- 3) เป็นผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ หรือการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- 1) ดร.โอณทัย ไทยวรรณศรี ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) ดร.วรรณทิ ศรีโนนยาง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
- 3) ดร.กนก ยนต์ชัย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
- 4) นางสาวสมจิต ตาคำแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนแมริวิทวิทยาฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
- 5) นายเพิก พงษ์ไทย ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่แจ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะตามองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดประเด็นในการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จำนวน 5 องค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในขั้นที่ 1.1 เพื่อร่างแบบสัมภาษณ์
- 3) นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ
- 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสัมภาษณ์ไปปรับปรุง เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
- 2) ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดหมาย แจ้งวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์
- 3) ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ในขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งขั้นตอนออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดำเนินการดังนี้

ในการยกร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา มีการดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มาทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาไว้ในบทที่ 2 คือ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ นำมาสรุปเป็นข้อมูลสำหรับร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1.1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากแบบสอบถามในขั้นที่ 1.1 โดยนำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน คือ จุดแข็ง และจุดอ่อน โดยจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ออกเป็น 2 กลุ่ม โดยนำค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำสุด รวมกับค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงสุด แล้วนำผลรวมมาหารด้วย 2 จะได้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เป็นค่ากลาง แล้วแบ่งกลุ่มข้อมูลเป็น 2 กลุ่ม

ดังนั้น กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าดัชนี $PNI_{modified}$ กลาง จัดเป็นจุดแข็ง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ กลาง จัดเป็นจุดอ่อน

1.2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) โดยพิจารณาปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียน สมรรถนะ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในชั้นที่ 1.2

2) ผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมาจัดทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S) วิเคราะห์จากการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี PNI ต่ำจะเป็นจุดแข็งของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอกลยุทธ์ที่จะเสริมจุดแข็ง

จุดอ่อน (Weakness = W) วิเคราะห์จากการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี PNI สูง จะเป็นจุดอ่อนของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอกลยุทธ์ที่จะขจัด/ลดจุดอ่อน

โอกาส (Opportunity = O) วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์ ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยหาแนวทางส่งเสริมให้เกิดโอกาส

อุปสรรค (Threat = T) วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์ ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยหลีกเลี่ยงแนวทางที่จะก่อให้เกิดอุปสรรค

3) จัดทำประเด็นกลยุทธ์และกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์ TOWS Matrix โดย เรียงจุดแข็ง จุดอ่อน ตามค่าดัชนี $PNI_{modified}$ และสรุปประเด็นสภาพแวดล้อมภายนอก โอกาส และอุปสรรค จากแบบสัมภาษณ์

3.1) การจับคู่จุดแข็ง-โอกาส (SO) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกที่เสริมจุดแข็ง

3.2) การจับคู่จุดแข็ง-การระดม (ST) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่เสริมจุดแข็ง และหลีกเลี่ยงอุปสรรค

3.3) การจับคู่จุดอ่อน-โอกาส (WO) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่แก้ไขหรือลดจุดอ่อน และเสริมโอกาสภายนอกที่เป็นผลดี

3.4) การจับคู่จุดอ่อน-อุปสรรค (WT) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกันที่ลดจุดอ่อน และหลีกเลี่ยงอุปสรรค

4) สร้างตาราง TOWS Matrix และพิจารณาเลือกกลยุทธ์แต่ละกลยุทธ์ที่จะส่งผลสูงสุดต่อประเด็นกลยุทธ์

5) จัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

6) นำร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ได้จัดทำขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยกลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัศึกษาก่อนนำไปทดลองใช้ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน ได้แก่

1. ดร.กนก ยนต์ชัย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
2. ดร.วิทยา เกษาอาจ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

เขต 4

3. ดร.วาทกานต์ ศรีธรรษภู่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จำนวน 3 คน ได้แก่

1. นายประพันธ์ บุญวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนหอยพระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
2. นางสาวสมจิต ตาคำแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนแมริมวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
3. นายเพิก พงษ์ไทย ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่แจ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

กลุ่มที่ 3 เป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน ได้แก่

1. ดร.ระย้า คงขาว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย
2. ดร.นพรัตน์ ไผ่สนธิ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท
3. นางจิรณนิน คงจีน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะของเครื่องมือ ดังนี้

- 1) ร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีวิธีการสร้าง ดังนี้
 - 1.1) วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อกำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม
 - 1.2) สร้างประเด็นในการสนทนากลุ่ม โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
 - 1.3) นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไข ประเด็นในการสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปใช้ในการสนทนากลุ่มต่อไป
- 2) นำร่างแบบประเมินร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และการใช้ภาษา
- 3) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษา จัดทำกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา และคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิ มีขั้นตอนดังนี้

1) นัดหมายการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จากนั้นส่งหนังสือขอความร่วมมือโดยแนบโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ และประเด็นการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการสนทนากลุ่มทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยได้แจ้งการยืนยันเข้าร่วมการสนทนากลุ่มอีกครั้งหนึ่ง โดยผู้วิจัยนัดดำเนินการสนทนากลุ่ม ในวันที่ 17 มกราคม พ.ศ.2568 ช่องทางออนไลน์ เวลา 14.00 น. และได้ประชุมผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม จำนวน 3 คน ล่วงหน้า 1 สัปดาห์ เพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการแต่ละคน และประเด็นในการสนทนาเพื่อให้การสนทนาราบรื่นและต่อเนื่อง

2) ดำเนินการสนทนากลุ่ม ในการดำเนินการสนทนากลุ่มในครั้งนี้ คือนายบุญยวัฒน์ ขอบทอง ผู้ทำหน้าที่จัดบันทึกการสนทนากลุ่ม คือ นายวรวิทย์ อินปาน และผู้ทำหน้าที่บริการทั่วไป อำนวยความสะดวก บันทึกเสียงและบันทึกภาพ คือ นางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ

3) ผู้วิจัยนำผลการสนทนากลุ่มมาปรับปรุง แก้ไขร่างกลยุทธ์การพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มมาจัดกระทำข้อมูลและสรุปข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขร่างกลยุทธ์การพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นกลยุทธ์การพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขั้นตอนนี้เป็นนำกลยุทธ์การพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมไปทดลองใช้ โดยศึกษาผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา หลังการทดลองใช้กลยุทธ์ฯ ดังนี้

กลุ่มทดลอง

ผู้วิจัยกำหนดโรงเรียนกลุ่มทดลองใช้กลยุทธ์ จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนโคกปรังวิทยาคม โดยความสมัครใจของผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูในการใช้กลยุทธ์การพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ซึ่งมีลักษณะเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) มีผู้ร่วมการทดลอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 14 คน

วิธีดำเนินการทดลอง

การดำเนินการทดลองใช้ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โรงเรียนมัธยมศึกษา มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) การเตรียมการ

1.1) ผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อม กำหนดสนามวิจัย เพื่อดำเนินการทดลองกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

1.2) กำหนดปฏิทินการดำเนินการตามวิธีดำเนินการของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

2) การดำเนินการ

การดำเนินการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1) ประชุมเตรียมความพร้อมของผู้เข้าร่วมการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อชี้แจงการดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านทางออนไลน์

2.2) ดำเนินการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติการการมอบหมายหรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบและนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น แต่งตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ กำหนดปฏิทินในการดำเนินการตามวิธีดำเนินการของกลยุทธ์

2.3) ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการตามกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามประเด็นกลยุทธ์ และกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่

1) กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2) คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยได้นำกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ดำเนินการชี้แจงรายละเอียดของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแนวทางดำเนินการตามกลยุทธ์การพัฒนาครูฯ

2) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนกำหนดแนวทางการดำเนินการ จัดทำแผนปฏิบัติการในการดำเนินการตามกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการตามตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ได้ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ระหว่างวันที่ 27 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2568 โดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน และสรุปผลการทดลองใช้กลยุทธ์ตามตัวชี้วัดที่ได้ดำเนินการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามวิธีการดำเนินการของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยการเปรียบเทียบผลลัพธ์ของครูกลุ่มเดียวกัน (ก่อน-หลัง) และการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ในการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในประเด็นความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำกลยุทธ์ไปใช้ มีการดำเนินการ ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นกลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนโคกปรังวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับคะแนน 5 ระดับ คือ

- ระดับ 5 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์มาก
- ระดับ 3 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
- 2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์พร้อมกับแนบแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษาในรูปแบบออนไลน์ที่จัดทำขึ้นโดยใช้โปรแกรม Google form ไปยังโรงเรียนของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 2 คน กำหนดเวลา 15 วัน
- 3) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพมาตรฐานของกลยุทธ์ด้านมาตรฐานความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะ โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยถือเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน กำหนดเกณฑ์การแปลความดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษาในแต่ละด้าน เพื่อเป็นข้อมูลให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นำเสนอเป็นผลการวิจัยไว้ 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ผลการศึกษาในตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ชั้นย่อย ดังนี้

ชั้นที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ชั้นที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขั้นที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยการสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนรายวิชาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) และนำไปหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เพื่อจัดกลุ่มวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ปรากฏผลดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนรายวิชาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ วิทยฐานะ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียน แสดงได้ ดังตาราง ดังนี้

ตาราง 13 ตารางแสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	39	19.80
	ครูผู้สอน	158	80.20
	รวม	197	
เพศ	ชาย	67	34.01
	หญิง	130	65.99
	รวม	197	
วิทยฐานะ	ไม่มีวิทยฐานะ	53	26.90
	ชำนาญการ	46	23.35
	ชำนาญการพิเศษ	98	49.75
	เชี่ยวชาญ	-	-
	เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
	รวม	197	

รายการ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	75	38.07
	11 – 20 ปี	49	24.87
	21 – 30 ปี	41	20.81
	มากกว่า 30 ปี	32	16.24
รวม		197	
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	97	49.24
	ปริญญาโท	96	48.73
	ปริญญาเอก	4	2.03
	รวม	197	
ขนาดโรงเรียน	เล็ก	25	12.69
	กลาง	94	47.72
	ใหญ่	25	12.69
	ใหญ่พิเศษ	53	26.90
รวม		197	

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.99) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มากที่สุด (ร้อยละ 49.75) เมื่อพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์หรือระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1-10 ปี (ร้อยละ 38.07) รองลงมา 11-20 ปี (ร้อยละ 24.87) และ 21-30 ปี (ร้อยละ 20.81) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตาราง 14 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวม

การพัฒนาครูด้านการจัดการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
1. การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและการ บริหารหลักสูตร	3.69	0.14	มาก	4.30	0.03	มาก	0.166	4
2. การออกแบบการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะ	3.81	0.66	มาก	4.31	0.08	มาก	0.131	5
3. การจัดการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะเชิงรุก	3.79	0.07	มาก	4.42	0.08	มาก	0.168	3
4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้ในการจัดการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะ	3.69	0.19	มาก	4.33	0.07	มาก	0.176	2
5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	3.74	0.09	มาก	4.41	0.08	มาก	0.179	1

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.81, S.D. =
0.66) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก มาก ($\bar{x}$ = 3.79, S.D. = 0.07) ด้าน
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ($\bar{x}$ = 3.74, S.D. = 0.09) และด้านการพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อ
จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 3.69, S.D. = 0.14) ตามลำดับ ส่วนผล การ

ทดสอบค่าดัชนี จัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index; PNI_{modified}) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.179 เป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้ มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.176 การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.168 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและ การบริหารหลักสูตร มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.166 และความรู้ ความสามารถในการออกแบบ การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.131 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับความต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร								
1.1 ศึกษาโครงสร้างหลักสูตร และสมรรถนะ 6 ประการในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อย่างละเอียด	3.87	.79	มาก	4.31	.53	มาก	0.114	5
1.2 ความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรชั้นปรีชาวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย	3.72	.91	มาก	4.26	.59	มาก	0.145	4

การพัฒนาครูด้านการ จัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	PNI	ความ ต้องการ
1.3 ความสามารถในการ จัดทำคำอธิบาย รายวิชาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็น สมรรถนะ 6 ประการ	3.75	.87	มาก	4.32	.56	มาก	0.152	3
1.4 ความสามารถในการ ปรับหลักสูตร สถานศึกษาตาม หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ เน้นผลลัพธ์เป็น สมรรถนะ 6 ประการ	3.50	.75	มาก	4.26	.60	มาก	0.217	1
1.5 ความสามารถในการ ประเมินหลักสูตร แกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้เห็นผลลัพธ์ที่ เป็นสมรรถนะของผู้เรียน ให้ชัดเจน	3.60	.80	มาก	4.33	.53	มาก	0.203	2
ภาพรวม	3.69	0.14	มาก	4.30	0.03	มาก	0.166	

จากตาราง 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของสภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.69, S.D. = 0.14) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ศึกษาโครงสร้างหลักสูตรฯ อยู่ในระดับมาก

($\bar{x}$ = 3.87, S.D. = 0.79) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.87) และ ความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรชั้นปีรายวิชาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.72, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับความต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ								
2.1 ความสามารถในการออกแบบโครงสร้างรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการที่สามารถวัดและประเมินผลได้จริง	3.86	.88	มาก	4.25	.59	มาก	0.101	7
2.2 ความสามารถในการออกแบบผลการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	3.82	.84	มาก	4.28	.58	มาก	0.120	5
2.3 ความสามารถในการออกแบบเนื้อหาที่ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	3.82	.85	มาก	4.36	.55	มาก	0.141	3
2.4 ความสามารถในการ	3.86	.82	มาก	4.45	.50	มาก	0.153	2

การพัฒนาครูด้านการ จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
ออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้น ผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ								
2.5 ความสามารถในการ ออกแบบสื่อการ จัดการเรียนรู้ที่เน้น ผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	3.84	.83	มาก	4.31	.57	มาก	0.122	4
2.6 ความสามารถในการ ออกแบบแหล่งเรียนรู้ ที่เน้นผลลัพธ์ สมรรถนะ 6 ประการ	3.82	.83	มาก	4.19	.67	มาก	0.097	6
2.7 ความสามารถในการ ออกแบบการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ ที่เน้นผลลัพธ์ สมรรถนะ 6 ประการ	3.67	.93	มาก	4.35	.58	มาก	0.185	1
ภาพรวม	3.81	0.66	มาก	4.31	0.08	มาก	0.131	

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของสภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ด้านออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.81, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสามารถในการออกแบบโครงสร้างรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ($\bar{x}$ = 3.86, S.D. = 0.88) ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.86, S.D. = 0.82) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการออกแบบสื่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.84, S.D. = 0.83) และความสามารถในการออกแบบการวัดประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. =

0.93) อยู่ในลำดับน้อยที่สุด ส่วนผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ พบว่า ในภาพรวมค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.131 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถในการออกแบบการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI_{modified} = 0.185) และความสามารถในการออกแบบแหล่งเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด (PNI_{modified} = 0.097)

ตาราง 17 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับความต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
3. การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก								
3.1 ความสามารถในการจัดทำฐานข้อมูลที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	3.64	.81	มาก	4.40	.55	มาก	0.209	1
3.2 ความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	3.86	.86	มาก	4.58	.50	มากที่สุด	0.187	4
3.3 ความสามารถในการจัดประกายความคิดสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	3.81	.84	มาก	4.33	.57	มาก	0.136	10

การพัฒนาครูด้านการ จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
3.4 ความสามารถในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริม คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ที่เน้นผลลัพธ์ สมรรถนะ 6 ประการ	3.77	.88	มาก	4.31	.60	มาก	0.143	9
3.5 ความสามารถในการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์ สมรรถนะ 6 ประการ	3.80	.83	มาก	4.44	.54	มาก	0.168	5
3.6 ความสามารถในการ สร้างปฏิสัมพันธ์ในการ เรียนรู้และการทำงาน ร่วมกันที่เน้นผลลัพธ์ สมรรถนะ 6 ประการ	3.82	.87	มาก	4.40	.55	มาก	0.152	6
3.7 ความสามารถในการใช้ หลักจิตวิทยาในการ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้อย่างมี ความสุข และพัฒนา อย่างเต็มศักยภาพ	3.78	.86	มาก	4.50	.53	มาก	0.190	3
3.8 ความสามารถในการจัด กิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือ ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่สำคัญจำเป็นผ่าน สถานการณ์ต่างๆ	3.87	.85	มาก	4.45	.52	มาก	0.150	7

การพัฒนาครูด้านการ จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
3.9 ความสามารถในการ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน สะท้อนคิด สะท้อน ผลการปฏิบัติ และ นำไปประยุกต์ใช้	3.83	.83	มาก	4.39	.55	มาก	0.146	8
3.10 ความสามารถในการ ใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญา ท้องถิ่นในชุมชนใน การจัดการเรียนรู้	3.76	.84	มาก	4.49	.53	มาก	0.194	2
ภาพรวม	3.79	0.07	มาก	4.42	0.08	มาก	0.168	

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของสภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.07) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.85) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.86) ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.83) ส่วนผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก พบว่า ในภาพรวมค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.168 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถในการจัดทำฐานข้อมูลที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI_{modified} = 0.209) และความสามารถในการจุดประกายความคิดสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ มีดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด (PNI_{modified} = 0.136)

ตาราง 18 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
 ครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ
 นวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับความ ต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ								
4.1 ใช้สื่อ เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการผลิต สื่อ/นวัตกรรมเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้	3.77	.81	มาก	4.44	.52	มาก	0.178	3
4.2 ใช้ห้องปฏิบัติการ ต่างๆ หรือพื้นที่ฝึก ปฏิบัติในสถานศึกษา	3.81	.91	มาก	4.26	.63	มาก	0.121	5
4.3 ใช้สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ฝึกปฏิบัติ สำหรับผู้เรียน	3.86	.83	มาก	4.35	.54	มาก	0.127	4
4.4 ใช้แหล่งเรียนรู้นอก สถานศึกษา หรือใน ชุมชนใกล้เคียง	3.61	.85	มาก	4.30	.58	มาก	0.191	2
4.5 ใช้สถานประกอบการ หรือสถานที่สำหรับฝึก ประสบการณ์จริงทาง วิชาชีพให้แก่ผู้เรียน	3.39	.88	ปาน กลาง	4.28	.59	มาก	0.263	1
ภาพรวม	3.69	0.19	มาก	4.33	0.07	มาก	0.176	

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของสภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ใช้สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.83) ใช้ห้องปฏิบัติการต่างๆ หรือพื้นที่ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.91) และใช้สื่อ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้ พบว่า ความสามารถในการประกอบหรือสถานที่สำหรับฝึกประสบการณ์จริงทางวิชาชีพให้แก่ผู้เรียน มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.263$) และใช้ห้องปฏิบัติการต่างๆ หรือพื้นที่ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.121$)

ตาราง 19 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับความต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ								
5.1 วัดและประเมินผล	3.75	.82	มาก	4.55	.50	มาก	0.213	3
การเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และสะท้อนให้เห็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียนอย่างชัดเจน						ที่สุด		

การพัฒนาครูด้านการ จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
5.2 วัดและประเมินผล การเรียนรู้ทั้งก่อน เรียน ระหว่างเรียน และหลังสิ้นสุดการ เรียน เพื่อพัฒนา ปรับปรุงสมรรถนะ ของผู้เรียนอย่าง สม่ำเสมอ	3.70	.85	มาก	4.39	.52	มาก	0.186	8
5.3 ใช้เครื่องมือวัดและ ประเมินผลอย่าง หลากหลายเพื่อ ประเมินสมรรถนะ ของผู้เรียน	3.75	.82	มาก	4.54	.50	มากที่สุด	0.211	4
5.4 ความสามารถในการวัด ประเมินผล ผลลัพธ์ของ ผู้เรียนด้านการจุด ประกายความคิด	3.69	.82	มาก	4.28	.61	มาก	0.160	10
5.5 ความสามารถในการ วัดประเมินผลลัพธ์ ของผู้เรียนด้านแรง บันดาลใจในการเรียนรู้	3.70	.87	มาก	4.42	.56	มาก	0.195	7
5.6 ความสามารถในการวัด ประเมินผลลัพธ์ของ ผู้เรียนด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์	3.89	.79	มาก	4.34	.60	มาก	0.116	14
5.7 ความสามารถในการ วัดประเมินผลลัพธ์	3.73	.84	มาก	4.46	.53	มาก	0.196	6

การพัฒนาครูด้านการ จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
ของผู้เรียนด้านการมี ปฏิสัมพันธ์ในการ เรียนรู้และทำงาน ร่วมกัน								
5.8 มีความสามารถในการ วัดประเมินผลลัพธ์ของ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และ พัฒนาสมรรถนะของ ผู้เรียน 6 ประการ	3.83	.85	มาก	4.40	.55	มาก	0.149	11
5.9 มีความสามารถใน การวัดประเมิน ผลลัพธ์ของผู้เรียนใน การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ สำคัญจำเป็นผ่าน สถานการณ์ต่างๆ	3.79	.84	มาก	4.34	.57	มาก	0.145	12
5.10 ความสามารถใน การวัดประเมิน ผลลัพธ์ของผู้เรียน ในการสะท้อนคิด สะท้อนผลการ ปฏิบัติ และการ นำไปประยุกต์ใช้	3.62	.89	มาก	4.40	.52	มาก	0.215	2
5.11 ความสามารถในการ สร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	3.92	.78	มาก	4.45	.56	มาก	0.135	13

การพัฒนาครูด้านการ จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
5.12 ความสามารถในการสร้าง และนำเครื่องมือวัด และประเมินผลไปใช้ อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.67	.84	มาก	4.49	.51	มาก	0.223	1
5.13 นำผลการประเมิน การเรียนรู้ของ ผู้เรียนมาใช้ในการ พัฒนาสมรรถนะ	3.70	.82	มาก	4.32	.60	มาก	0.168	9
5.14 ให้ข้อมูลย้อนกลับ แก่ผู้เรียนเพื่อการ พัฒนาตนเอง	3.65	.80	มาก	4.37	.57	มาก	0.197	5
ภาพรวม	3.74	0.09	มาก	4.41	0.08	มาก	0.179	

จากตาราง 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.79) และมีความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 6 ประการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.85) ส่วนผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ พบว่า ความสามารถในการสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.223$) และความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.116$)

สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากแบบสอบถามปรากฏผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าสามารถกำหนดสภาพแวดล้อมภายใน จากการพิจารณาค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด เท่ากับ 0.263 และค่า $PNI_{modified}$ ต่ำสุด เท่ากับ 0.097 จะได้ค่า $PNI_{modified}$ ที่เป็นค่ากลางของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เท่ากับ 0.180 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า $PNI_{modified}$ ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่ากลางที่กำหนด คือ จุดแข็ง และข้อคำถามที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่ากลางที่กำหนด คือ จุดอ่อน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา (N = 197)

ผลการประเมินความต้องการจำเป็น	รวมทุกด้าน		
	PNI	ผลการจัด กลุ่ม	จุดแข็ง จุดอ่อน
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร			
1.1 ศึกษาโครงสร้างหลักสูตร และ สมรรถนะ 6 ประการ ในหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อย่างละเอียด	0.114	ต่ำ	✓
1.2 ความสามารถในการจัดทำ โครงสร้างหลักสูตรชั้นปีรายวิชา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ช่วง ชั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	0.145	ต่ำ	✓
1.3 ความสามารถในการจัดทำคำอธิบาย รายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	0.152	ต่ำ	✓

1.4 ความสามารถในการปรับหลักสูตร สถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	0.217	สูง	✓
1.5 ความสามารถในการประเมิน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้เห็น ผลลัพธ์ที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียน ให้ชัดเจน	0.203	สูง	✓
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ			
2.1 ความสามารถในการออกแบบโครงสร้าง รายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการที่สามารถวัดและประเมินผลได้ จริง	0.101	ต่ำ	✓
2.2 ความสามารถในการออกแบบผลการ เรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	0.120	ต่ำ	✓
2.3 ความสามารถในการออกแบบเนื้อหาที่ ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์ เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	0.141	ต่ำ	✓
2.4 ความสามารถในการออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็น สมรรถนะ 6 ประการ	0.153	ต่ำ	✓
2.5 ความสามารถในการออกแบบสื่อการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	0.122	ต่ำ	✓
2.6 ความสามารถในการออกแบบแหล่งเรียนรู้ ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	0.097	ต่ำ	✓
2.7 ความสามารถในการออกแบบการ วัดประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้น	0.185	สูง	✓

ผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ			
3. การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก			
3.1 ความสามารถในการจัดทำ ฐานข้อมูลที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	0.209	สูง	✓
3.2 ความสามารถในการใช้รูปแบบ/ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ	0.187	สูง	✓
3.3 ความสามารถในการจุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ที่เน้น ผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	0.136	ต่ำ	✓
3.4 ความสามารถในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เน้น ผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	0.143	ต่ำ	✓
3.5 ความสามารถในการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้น ผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	0.168	ต่ำ	✓
3.6 ความสามารถในการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และการ ทำงานร่วมกันที่เน้นผลลัพธ์ สมรรถนะ 6 ประการ	0.152	ต่ำ	✓
3.7 ความสามารถในการใช้หลัก จิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมี ความสุข และพัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพ	0.190	สูง	✓
3.8 ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้	0.150	ต่ำ	✓

ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญ จำเป็นผ่านสถานการณ์ต่าง ๆ			
3.9 ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนสะท้อนคิด สะท้อนผลการ ปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้	0.146	ต่ำ	✓
3.10 ความสามารถในการใช้แหล่ง เรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นใน ชุมชนในการจัดการเรียนรู้	0.194	สูง	✓
4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้			
4.1 ใช้สื่อ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ใน การผลิตสื่อ/นวัตกรรมเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในการ จัดการเรียนรู้	0.178	ต่ำ	✓
4.2 ใช้ห้องปฏิบัติการต่างๆ หรือพื้นที่ ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา	0.121	ต่ำ	✓
4.3 ใช้สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ฝึกปฏิบัติ สำหรับผู้เรียน	0.127	ต่ำ	✓
4.4 ใช้แหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา หรือในชุมชนใกล้เคียง	0.191	สูง	✓
4.5 ใช้สถานประกอบการหรือสถานที่ สำหรับฝึกประสบการณ์จริงทาง วิชาชีพให้แก่ผู้เรียน	0.263	สูง	✓
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ			
5.1 วัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และสะท้อนให้ เห็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เป็น สมรรถนะของผู้เรียนอย่างชัดเจน	0.213	สูง	✓
5.2 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้ง	0.186	สูง	✓

ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลัง สิ้นสุดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาปรับปรุง สมรรถนะของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ				
5.3 ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่าง หลากหลายเพื่อประเมินสมรรถนะ ของผู้เรียน	0.211	สูง	✓	
5.4 ความสามารถในการวัดประเมินผล ผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านการจุด ประกายความคิด	0.160	ต่ำ	✓	
5.5 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ ของผู้เรียนด้านแรงบันดาลใจในการ เรียนรู้	0.195	สูง	✓	
5.6 ความสามารถในการวัดประเมิน ผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์	0.116	ต่ำ	✓	
5.7 ความสามารถในการวัดประเมิน ผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านการมี ปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และทำงาน ร่วมกัน	0.196	สูง	✓	
5.8 ความสามารถในการวัดประเมิน ผลลัพธ์ของผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และพัฒนา สมรรถนะของผู้เรียน 6 ประการ	0.149	ต่ำ	✓	
5.9 ความสามารถในการวัดประเมิน ผลลัพธ์ของผู้เรียนในการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญ จำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ	0.145	ต่ำ	✓	
5.10 ความสามารถในการวัดประเมิน ผลลัพธ์ของผู้เรียนในการสะท้อน คิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และการ	0.215	สูง	✓	

นำไปประยุกต์ใช้			
5.11 ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	0.135	ต่ำ	✓
5.12 ความสามารถในการสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	0.223	สูง	✓
5.13 นำผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ	0.168	ต่ำ	✓
5.14 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนาตนเอง	0.197	สูง	✓

จากตาราง 20 พบว่า ผลการจัดกลุ่มค่าดัชนี PNI และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยภาพรวม จำแนกเป็น จุดแข็ง จำนวน 24 ข้อ และจุดอ่อน จำนวน 17 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร พบประเด็นที่เป็นจุดอ่อน (ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง) จำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ ความสามารถในการปรับหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.217$) และความสามารถในการประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียนให้ชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.203$)

ส่วนประเด็นที่เป็นจุดแข็ง (ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ) จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.152$) ความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรชั้นปีรายวิชาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ช่วงชั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ($PNI_{modified} = 0.145$) และศึกษาโครงสร้างหลักสูตร และสมรรถนะ 6 ประการ ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อย่างละเอียด ($PNI_{modified} = 0.114$)

ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ พบประเด็นที่เป็นจุดอ่อน (ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง) จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ ความสามารถในการออกแบบการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.185$)

ส่วนประเด็นที่เป็นจุดแข็ง (ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ) จำนวน 6 ประเด็น ได้แก่ ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.153$) ความสามารถในการออกแบบเนื้อหาที่ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.141$) ความสามารถในการออกแบบสื่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.122$) ความสามารถในการออกแบบผลการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.120$) ความสามารถในการออกแบบโครงสร้างรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการที่สามารถวัดและประเมินผลได้จริง ($PNI_{modified} = 0.101$) และความสามารถในการออกแบบแหล่งเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.097$)

ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ พบประเด็นที่เป็นจุดอ่อน (ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง) จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่ ความสามารถในการจัดทำฐานข้อมูลที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.209$) ความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ($PNI_{modified} = 0.187$) ความสามารถในการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ($PNI_{modified} = 0.190$) และความสามารถในการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.194$)

ส่วนประเด็นที่เป็นจุดแข็ง (ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ) จำนวน 6 ประเด็น ได้แก่ ความสามารถในการจุดประกายความคิดสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.136$) ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.143$) ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.168$) ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.152$) ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่าง ๆ ($PNI_{modified} = 0.150$) และความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้ ($PNI_{modified} = 0.146$)

ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้ พบประเด็นที่เป็นจุดอ่อน (ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง) จำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ ใช้สถานประกอบการหรือสถานที่สำหรับฝึกประสบการณ์จริงทางวิชาชีพให้แก่ผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.263$) และใช้แหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา หรือในชุมชนใกล้เคียง ($PNI_{modified} = 0.191$)

ส่วนประเด็นที่เป็นจุดแข็ง (ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ) จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ ใช้สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.127$) ใช้ห้องปฏิบัติการต่างๆ หรือพื้นที่ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.121$) และใช้สื่อ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.178$)

ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ พบประเด็นที่เป็นจุดอ่อน (ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง) จำนวน 8 ประเด็น ได้แก่ ความสามารถในการสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.223$) ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนในการสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และการนำไปประยุกต์ใช้ ($PNI_{modified} = 0.215$) วัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และสะท้อนให้เห็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียนอย่างชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.213$) ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเพื่อประเมินสมรรถนะของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.211$) ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนาตนเอง ($PNI_{modified} = 0.197$) ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.196$) ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.195$) และวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังสิ้นสุดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาปรับปรุงสมรรถนะของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{modified} = 0.186$)

ส่วนประเด็นที่เป็นจุดแข็ง (ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ) จำนวน 6 ประเด็น ได้แก่ นำผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ ($PNI_{modified} = 0.168$) ความสามารถในการวัดประเมินผล ผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านการจุดประกายความคิด ($PNI_{modified} = 0.160$) ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 6 ประการ ($PNI_{modified} = 0.149$) ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนในการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ ($PNI_{modified} = 0.145$) ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.135$) และความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($PNI_{modified} = 0.116$)

ขั้นที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) โดยใช้แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure interview) สรุปได้ดังนี้

1. ด้านสังคมและวัฒนธรรม

“มุมมองของสภาพสังคมปัจจุบันคุณภาพผู้เรียนเป็นผลจากหลักสูตร ส่งผลให้มีความเชื่อมั่นว่าหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อ และตอบสนองต่อความต้องการของสภาพสังคม ชุมชนในปัจจุบัน หากผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนรู้จะสามารถกำหนดกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ และตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน”

(ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สพฐ., วันที่ 2 ธันวาคม 2567)

“สังคมและวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เนื่องจากเป็นสิ่งที่กำหนดแนวคิด ค่านิยม และพฤติกรรมของครูในการสอนและพัฒนาตนเอง ได้แก่ 1) ค่านิยมและทัศนคติทางการศึกษา วัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ค่านิยมเกี่ยวกับบทบาทของครู ทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง: วัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นและเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ทำให้ครูกล้าทดลองและปรับใช้วิธีการสอนใหม่ ๆ”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, วันที่ 3 ธันวาคม 2567)

“ความคาดหวังและความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน บริบทเชิงพื้นที่ และสังคมเป็นโอกาสในการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับชุมชน และสังคม”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์, วันที่ 3 ธันวาคม 2567)

“ความเชื่อมั่นของสภาพสังคมเชิงพื้นที่ ความศรัทธาในครูผู้สอน และแนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสามารถตอบโจทย์การศึกษาแนวใหม่ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ริมวิทยาคม, วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567)

“สภาพสังคมที่มีการปรับเปลี่ยน สถานศึกษามีภารกิจตามบริบทของพื้นที่ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่แจ่ม, วันที่ 23 พฤศจิกายน 2567)

2. ด้านเทคโนโลยี

“เทคโนโลยีถือเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เราสามารถแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) ด้านระบบ เช่น ระบบ LMS ระบบสนทนา 2) ด้านเครื่องมือ เช่น โปรแกรมต่างๆ สมาร์ทบอร์ด 3) ด้านสื่อมีเดีย และ 4) ด้านวิธีการ ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครู หรือในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สื่อเทคโนโลยีถือเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้และเป็นสื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ถือเป็นโอกาสและอุปสรรค เนื่องจากสื่อเทคโนโลยีมีต้นทุนมากกว่าสื่อในรูปแบบอื่น”

(ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สพฐ., วันที่ 2 ธันวาคม 2567)

“เทคโนโลยี (Technological) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในหลายด้าน โดยช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง ปรับปรุงกระบวนการสอน และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียน ดังนี้ การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ของครู การออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองฐานสมรรถนะ การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน การพัฒนาและปรับปรุงสื่อการสอน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษา”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, วันที่ 3 ธันวาคม 2567)

“สื่อเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ครูผู้สอนสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีในการพัฒนาตนเอง และการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเป็นการฝึกผู้เรียนในโลกเสมือนจริง เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัตินำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์, วันที่ 3 ธันวาคม 2567)

“ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยให้ครูมีการพัฒนาได้ทุกที่ทุกเวลา เมื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี ครูจะสามารถนำไปใช้ในการออกแบบ และการจัดการเรียนรู้ที่เป็นการกระตุ้นผู้เรียนให้อยากเรียนรู้ และลดข้อจำกัดของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันได้”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนแมริวิทวิทยา, วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567)

“ปัจจุบันสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ มีบทบาทในการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะหลังจากช่วงโควิด จากประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในสถานศึกษา เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะต้องใช้ภูมิปัญญา

เช่น ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เราต้องสร้างสถานการณ์ที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของนักเรียน”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่แจ่ม, วันที่ 23 พฤศจิกายน 2567)

3. ด้านเศรษฐกิจ

“การดำเนินการจัดทำพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การจัดสรรงบประมาณเอื้อต่อความต้องการของสถานศึกษาในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ แต่ในสภาพปัจจุบัน สถานศึกษาอาจยังไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการบริหารจัดการด้วยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายส่วน”

(ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สพฐ., วันที่ 2 ธันวาคม 2567)

“สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการไม่มีความพร้อมในการสนับสนุนส่งเสริมสื่อ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นการเรียนที่ควรเน้นการฝึกปฏิบัติจริงโดยใช้สื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, วันที่ 3 ธันวาคม 2567)

“เศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ทั้งในแง่ของงบประมาณสนับสนุน โอกาสในการพัฒนา และความมั่นคงในอาชีพของครู ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากงบประมาณในการพัฒนาครู รายได้และสวัสดิการของครู ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีและทรัพยากรทางการศึกษา ความสามารถในการวิจัยและพัฒนาแนวทางการสอน และความท้าทายทางเศรษฐกิจที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาครู”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์, วันที่ 3 ธันวาคม 2567)

“การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาครู เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่งของครูผู้สอน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่วิทยาาคม, วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567)

“ความแตกต่างฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ส่งผลในการพัฒนาผู้เรียนในการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดสมรรถนะ โรงเรียนควรมีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ ทรัพยากร ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่แจ่ม, วันที่ 23 พฤศจิกายน 2567)

4. ด้านการเมืองและกฎหมาย

“นโยบายและแนวทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาครู รวมถึงส่งผลต่อโครงสร้างของระบบการศึกษา และอิทธิพลจากนโยบายการศึกษาระดับนานาชาติ ประเทศที่ต้องการพัฒนาครูให้ทัดเทียมนานาชาติต้องปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางการเรียนรู้ให้ทันสมัย และความร่วมมือทางการศึกษา สามารถเปิดโอกาสให้ครูเข้าถึงการฝึกอบรมและหลักสูตรจากต่างประเทศ เพื่อพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น”

(ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สพฐ., วันที่ 2 ธันวาคม 2567)

“ระเบียบ หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งหรือสมรรถนะที่ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครู”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, วันที่ 3 ธันวาคม 2567)

“หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ผู้บริหารระดับต่างๆ รวมถึงหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา สนับสนุนและกำหนดเป็นแนวปฏิบัติในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะเป็นการสร้างความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมาก”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์, วันที่ 3 ธันวาคม 2567)

“ในการพัฒนาครู และการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในสถานศึกษา พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญให้การบริหารจัดการ การดำเนินงานเป็นไปในกรอบแนวทางที่รองรับต่อการบริหาร และทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทิศทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่วิทยาคม, วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567)

“พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรม เป็นโอกาสในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ตามแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ บนหลักการบูรณาการเชิงพื้นที่ เพื่อตอบสนองการพัฒนาคนเชียงใหม่ สู่การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ที่ยั่งยืนคงความเป็นอัตลักษณ์”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่แจ่ม, วันที่ 23 พฤศจิกายน 2567)

ตาราง 21 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

ปัจจัย	การสัมภาษณ์			จัดกลุ่ม		
	ผู้บริหารการศึกษา ระดับสูง	ผู้บริหารการศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่	โอกาส	อุปสรรค
1. สังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural)						
1) ระบบการศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงได้	✓	✓	✓	3	✓	
2. เทคโนโลยี (Technological)						
- สื่อเทคโนโลยีมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	✓	✓	✓	3	✓	
3. เศรษฐกิจ (Economic)						
- การจัดสรรงบประมาณสำหรับสถานศึกษาไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ	✓	✓	✓	3		✓
- สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	✓	✓	✓	3		✓

4. การเมืองและกฎหมาย (Political and legal)

การเมืองและกฎหมายมีบทบาทสำคัญต่อการ	✓	✓	✓	3	✓
พัฒนาครู และการจัดการเรียนรู้ เช่น					
พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ถือเป็น					
เป็นโอกาส ในการพัฒนาครูและการจัดการ					
เรียนรู้ฐานให้มีประสิทธิภาพ					

จากตาราง 21 พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural) คือ ระบบการศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงได้ 2) เทคโนโลยี (Technological) คือ สื่อเทคโนโลยีมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 3) การเมืองและกฎหมาย (Political and legal) คือ การเมืองและกฎหมายมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครู การเมืองและกฎหมายมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ เช่น พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ถือเป็นโอกาส ในการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ฐานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ (Economic) การจัดสรรงบประมาณสำหรับสถานศึกษา ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ และสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว

ตอนที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการยกร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ชั้นย่อย ดังนี้

2.1.1 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยการวิเคราะห์ TOWS Matrix

จากผลการศึกษาสภาพแวดล้อมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จำแนกเป็นสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน ในขั้นที่ 1.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลวิเคราะห์ TOWS Matrix โดยเรียงลำดับจุดแข็งจากค่า $PNI_{modified}$ ต่ำไปหาสูง ส่วนจุดอ่อน เรียงลำดับจากค่า $PNI_{modified}$ สูงไปหาต่ำ และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส และอุปสรรค ในขั้นที่ 1.2 โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้

ฐานสมรรถะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วนำไปกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์และกลยุทธ์ สามารถสรุปได้ดังตาราง 22 - 26

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร

กลยุทธ์เชิงรุก	จุดแข็ง (Strengths : S)
SO	ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร ศึกษาโครงสร้างหลักสูตร และสมรรถนะ 6 ประการ ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรขั้นปลายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ช่วงชั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
โอกาส (Opportunities : O)	กลยุทธ์ (Strategy)
สภาพสังคมต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะหลากหลาย ไม่เพียงแต่ความรู้ทางวิชาการ และระบบการศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ
ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ความหลากหลายของผู้เรียนทำให้การจัดทำหลักสูตร หรือ	

รายวิชาต้องยืดหยุ่นและตอบสนองบริบทท้องถิ่น
นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมุ่งพัฒนาให้
ผู้เรียนมีสมรรถนะระดับนานาชาติ ตามแนวการ
ประเมินวัดระดับนักเรียนทั่วโลก หรือ PISA ซึ่ง
จัดโดย OECD

กลยุทธ์เชิงป้องกัน	จุดแข็ง (Strengths : S)
ST	ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร ศึกษาโครงสร้างหลักสูตร และสมรรถนะ 6 ประการ ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อย่างละเอียด ความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร ชั้นปรัายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ช่วงชั้นในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย
อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์ (Strategy)
การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้	พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร สถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์ เป็นสมรรถนะ 6 ประการ
กลยุทธ์เชิงแก้ไข	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
WO	ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์ เป็นสมรรถนะ 6 ประการ ความสามารถในการปรับหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ

ความสามารถในการประเมินหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียน ให้ชัดเจน	
โอกาส (Opportunities : O)	กลยุทธ์ (Strategy)
สภาพสังคมต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะ หลากหลาย ไม่เพียงแต่ความรู้ทางวิชาการ และ ระบบการศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาสู่ฐาน สมรรถนะ
ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ความ หลากหลายของผู้เรียนทำให้การจัดทำหลักสูตร หรือรายวิชาต้องยืดหยุ่นและตอบสนองบริบท ท้องถิ่น	
นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมุ่งพัฒนาให้ ผู้เรียนมีสมรรถนะระดับนานาชาติ ตามแนวการ ประเมินวัดระดับนักเรียนทั่วโลก หรือ PISA ซึ่ง จัดโดย OECD	
กลยุทธ์เชิงรับ	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
WT	ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชา การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์ เป็นสมรรถนะ 6 ประการ ความสามารถในการปรับหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ ความสามารถในการประเมินหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้เห็น ผลลัพธ์ที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียนให้ชัดเจน

อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์ (Strategy)
การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มสนับสนุนการบริหารหลักสูตร
การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้	

จากตาราง 22 พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา (ฉบับร่าง) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาสู่ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มสนับสนุนการบริหารหลักสูตร

ตาราง 23 แสดง TOWS Matrix ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์เชิงรุก	จุดแข็ง (Strengths : S)
SO	ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
	ความสามารถในออกแบบโครงสร้างรายวิชา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการที่สามารถวัดและประเมินผลได้จริง
	ความสามารถในการออกแบบผลการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ
	ความสามารถในออกแบบเนื้อหาที่ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ
	ความสามารถในออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่

เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	
ความสามารถในการออกแบบสื่อการจัดการ	
เรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	
ความสามารถในการออกแบบแหล่งเรียนรู้ที่เน้น	
ผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	
โอกาส (Opportunities : O)	กลยุทธ์ (Strategy)
สภาพสังคมต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะ	พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการ
หลากหลาย ไม่เพียงแต่ความรู้ทางวิชาการ และ	เรียนรู้ฐานสมรรถนะ
ระบบการศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้	
ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	
ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ความ	
หลากหลายของผู้เรียนทำให้การจัดทำหลักสูตร	
หรือรายวิชาต้องยืดหยุ่นและตอบสนองบริบท	
ท้องถิ่น	
นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียน	
มีสมรรถนะระดับนานาชาติ ตามแนวการประเมินวัด	
ระดับนักเรียนทั่วโลก หรือ PISA ซึ่งจัดโดย OECD	
สื่อเทคโนโลยีเป็นปัจจัยในการเข้าถึงแหล่ง	
เรียนรู้ได้ตลอดเวลาในการออกแบบการ	
จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	
กลยุทธ์เชิงป้องกัน	จุดแข็ง (Strengths : S)
ST	ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การออกแบบการเรียนรู้
	ฐานสมรรถนะ
	ความสามารถในออกแบบโครงสร้างรายวิชา
	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์
	เป็นสมรรถนะ 6 ประการที่สามารถวัดและ
	ประเมินผลได้จริง
	ความสามารถในการออกแบบผลการเรียนรู้ที่
	เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ
	ความสามารถในออกแบบเนื้อหาที่ในการจัดการเรียนรู้

ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	
ความสามารถในออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	
ความสามารถในการออกแบบสื่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	
ความสามารถในการออกแบบแหล่งเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	
อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์ (Strategy)
การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	สร้างเครือข่ายการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้	
กลยุทธ์เชิงแก้ไข	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
WO	ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
	ความสามารถในการออกแบบการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ
โอกาส (Opportunities : O)	กลยุทธ์ (Strategy)
สภาพสังคมต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะหลากหลาย ไม่เพียงแต่ความรู้ทางวิชาการ และระบบการศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	ส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านเทคโนโลยี
ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ความหลากหลายของผู้เรียนทำให้การจัดทำหลักสูตร หรือรายวิชาต้องยืดหยุ่นและตอบสนองบริบทท้องถิ่น	
นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะระดับนานาชาติ ตามแนวการประเมินวัดระดับนักเรียนทั่วโลก หรือ	

PISA ซึ่งจัดโดย OECD

สื่อเทคโนโลยีเป็นปัจจัยในการเข้าถึงแหล่ง

เรียนรู้ได้ตลอดเวลาในการออกแบบการ

จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์เชิงรับ	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
WT	ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ความสามารถในการออกแบบการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ
อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์ (Strategy)
การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้	ประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าในการออกแบบการเรียนรู้

จากตาราง 23 พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา (ฉบับร่าง) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างเครือข่ายการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 4 ประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าในการออกแบบการเรียนรู้

ตาราง 24 แสดง TOWS Matrix ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก

กลยุทธ์เชิงรุก	จุดแข็ง (Strengths : S)
SO	ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ความสามารถในการจุดประกายความคิดสร้าง

แรงบันดาลใจในการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์ สมรรถนะ 6 ประการ	
ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	
ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	
ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการ เรียนรู้และการทำงานร่วมกันที่เน้นผลลัพธ์ สมรรถนะ 6 ประการ	
ความสามารถในการใช้หลักจิตวิทยาในการ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมี ความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	
ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือ ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ	
ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้	
ความสามารถในการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิ ปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	
โอกาส (Opportunities : O)	กลยุทธ์ (Strategy)
สภาพสังคมต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะ หลากหลาย ไม่เพียงแต่ความรู้ทางวิชาการ และ ระบบการศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก
ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ความ หลากหลายของผู้เรียนทำให้การจัดทำหลักสูตร หรือรายวิชาต้องยืดหยุ่นและตอบสนองบริบท ท้องถิ่น	
นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมุ่งพัฒนาให้	

ผู้เรียนมีสมรรถนะระดับนานาชาติ ตามแนวการ
ประเมินวัดระดับนักเรียนทั่วโลก หรือ PISA ซึ่ง
จัดโดย OECD

กลยุทธ์เชิงป้องกัน	จุดแข็ง (Strengths : S)
ST	ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ความสามารถในการจุดประกายความคิดสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ความสามารถในการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้ ความสามารถในการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์ (Strategy)
การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	เสริมพลังครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ท่ามกลางข้อจำกัด

การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้

กลยุทธ์เชิงแก้ไข	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
WO	ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ความสามารถในการจัดทำฐานข้อมูลที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์ (Strategy)
การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้	พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้เทคโนโลยี
กลยุทธ์เชิงรับ	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
WT	ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ความสามารถในการจัดทำฐานข้อมูลที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ ความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์ (Strategy)
การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้	สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก

จากตาราง 24 พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา (ฉบับร่าง) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมพลังครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกท่ามกลางข้อจำกัด

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้เทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก

ตาราง 25 แสดง TOWS Matrix ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้

กลยุทธ์เชิงรุก	จุดแข็ง (Strengths : S)
SO	ประเด็นที่ 4 พัฒนาศูนย์ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ใช้ห้องปฏิบัติการต่างๆ หรือพื้นที่ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา ใช้สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เรียน
โอกาส (Opportunities : O)	กลยุทธ์ (Strategy)
สภาพสังคมต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะ หลากหลาย ไม่เพียงแต่ความรู้ทางวิชาการ และ ระบบการศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของครู
ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ความ หลากหลายของผู้เรียนทำให้การจัดทำหลักสูตร หรือรายวิชาต้องยืดหยุ่นและตอบสนองบริบท ท้องถิ่น	
นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมุ่งพัฒนาให้ ผู้เรียนมีสมรรถนะระดับนานาชาติ ตามแนวทาง	

ประเมินวัดระดับนักเรียนทั่วโลก หรือ PISA ซึ่ง
จัดโดย OECD

กลยุทธ์เชิงป้องกัน	จุดแข็ง (Strengths : S)
ST	ประเด็นที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและแหล่งเรียนรู้ ใช้ห้องปฏิบัติการต่างๆ หรือพื้นที่ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา ใช้สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เรียน
อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์ (Strategy)
การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้	พัฒนาการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากทรัพยากรที่มีจำกัด
กลยุทธ์เชิงแก้ไข	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
WO	ประเด็นที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและแหล่งเรียนรู้ ใช้สื่อ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษาหรือในชุมชนใกล้เคียง ใช้สถานประกอบการหรือสถานที่สำหรับฝึกประสบการณ์จริงทางวิชาชีพให้แก่ผู้เรียน
โอกาส (Opportunities : O)	กลยุทธ์ (Strategy)
สภาพสังคมต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะหลากหลาย ไม่เพียงแต่ความรู้ทางวิชาการ และระบบการศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ความ
หลากหลายของผู้เรียนทำให้การจัดทำหลักสูตร หรือ
รายวิชาต้องยืดหยุ่นและตอบสนองบริบทท้องถิ่น
นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมุ่งพัฒนาให้
ผู้เรียนมีสมรรถนะระดับนานาชาติ ตามแนวการ
ประเมินวัดระดับนักเรียนทั่วโลก หรือ PISA ซึ่ง
จัดโดย OECD

กลยุทธ์เชิงรับ	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
WT	ประเด็นที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและแหล่งเรียนรู้ ใช้สื่อ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา หรือในชุมชนใกล้เคียง ใช้สถานประกอบการหรือสถานที่สำหรับฝึกประสบการณ์จริงทางวิชาชีพให้แก่ผู้เรียน
อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์ (Strategy)
การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้	สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม

จากตาราง 25 พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา (ฉบับร่าง) ประเด็นที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของครู

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากทรัพยากรที่มีจำกัด

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม

ตาราง 26 แสดง SWOT Matrix ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์เชิงรุก	จุดแข็ง (Strengths : S)
SO	ประเด็นที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ความสามารถในการวัดประเมินผล ผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านการจัดประกายความคิด ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5.8 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 6 ประการ 5.9 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนในการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
โอกาส (Opportunities : O)	กลยุทธ์ (Strategy)
สภาพสังคมต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะหลากหลาย ไม่เพียงแต่ความรู้ทางวิชาการ และ	การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

ระบบการศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้
ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ความ
หลากหลายของผู้เรียนทำให้การจัดทำหลักสูตร หรือ
รายวิชาต้องยืดหยุ่นและตอบสนองบริบทท้องถิ่น

นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมี
สมรรถนะระดับนานาชาติ ตามแนวการประเมินวัด
ระดับนักเรียนทั่วโลก หรือ PISA ซึ่งจัดโดย OECD

กลยุทธ์เชิงป้องกัน	จุดแข็ง (Strengths : S)
ST	ประเด็นที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะ ความสามารถในการวัดประเมินผล ผลลัพธ์ของ ผู้เรียนด้านการจุดประกายความคิด ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของ ผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5.8 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และ พัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 6 ประการ 5.9 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของ ผู้เรียนในการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้
อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์ (Strategy)
การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ
การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้	

กลยุทธ์เชิงแก้ไข	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
WO	ประเด็นที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะ
	5.1 วัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการ เรียนรู้ และสะท้อนให้เห็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ เป็นสมรรถนะของผู้เรียนอย่างชัดเจน
	5.2 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังสิ้นสุดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา ปรับปรุงสมรรถนะของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เพื่อประเมินสมรรถนะของผู้เรียน ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของ ผู้เรียนด้านแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของ ผู้เรียนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และ ทำงานร่วมกัน
	5.12 ความสามารถในการสร้างและนำ เครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม
	5.13 นำผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ
	5.14 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการ พัฒนาตนเอง
โอกาส (Opportunities : O)	กลยุทธ์
สภาพสังคมต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะ หลากหลาย ไม่เพียงแต่ความรู้ทางวิชาการ และ ระบบการศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ความ	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและ ประเมินผลฐานสมรรถนะ

หลากหลายของผู้เรียนทำให้การจัดทำหลักสูตร
หรือรายวิชาต้องยืดหยุ่นและตอบสนองบริบท
ท้องถิ่น

นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมี
สมรรถนะระดับนานาชาติ ตามแนวการประเมินวัด
ระดับนักเรียนทั่วโลก หรือ PISA ซึ่งจัดโดย OECD

กลยุทธ์เชิงรับ	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
WT	ประเด็นที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะ 5.1 วัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการ เรียนรู้ และสะท้อนให้เห็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ เป็นสมรรถนะของผู้เรียนอย่างชัดเจน 5.2 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังสิ้นสุดการเรียนรู้ เพื่อ พัฒนาปรับปรุงสมรรถนะของผู้เรียนอย่าง สม่ำเสมอ ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เพื่อประเมินสมรรถนะของผู้เรียน ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของ ผู้เรียนด้านแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของ ผู้เรียนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และ ทำงานร่วมกัน 5.12 ความสามารถในการสร้างและนำเครื่องมือวัด และประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 5.13 นำผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ 5.14 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการ พัฒนาตนเอง

อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์ (Strategy)
การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล
การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้	

จากตาราง 26 พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา (ฉบับร่าง) ประเด็นที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล

2.1.2 ผลการยกร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โรงเรียนมัธยมศึกษา

จากตาราง TOWS Matrix ข้างต้น กำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์ได้ 5 ประเด็น 20 กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร

กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นผลลัพธ์

เป็นสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาสู่ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มสนับสนุนการบริหารหลักสูตร

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเครือข่ายการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 2.4 ประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าในการออกแบบการเรียนรู้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ออนไลน์

กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมพลังครูในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ท่ามกลางข้อจำกัด

กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้เทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 3.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์เชิงรุก

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์

กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของครู

กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากทรัพยากรที่มีจำกัด

กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์

กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลออนไลน์

กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลออนไลน์

กลยุทธ์ที่ 5.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ออนไลน์โรงเรียนมัธยมศึกษา มาร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ออนไลน์โรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ วิธีดำเนินการ และตัวชี้วัดได้ผลดังภาพ 11

(ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียน

พัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนผู้ศตวรรษที่ 21					
วิสัยทัศน์					
พันธกิจ	1. พัฒนาศักยภาพครูในการพัฒนาและบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่ตอบสนองการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	2. พัฒนาความสามารถของครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	3. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามศักยภาพ	4. ส่งเสริมการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้เพื่อต่อการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	5. ยกระดับระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพ
	เป้าประสงค์	1. ครูมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2. ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่บูรณาสมกับบริบทของผู้เรียน	3. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยใช้วิธีการที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม	6. ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามแนวทางการสมรรถนะ
ประเด็นกลยุทธ์	1. พัฒนาศูนย์ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร	2. พัฒนาศูนย์ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	3. พัฒนาศูนย์ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	4. พัฒนาศูนย์ด้านการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษา	5. พัฒนาศูนย์ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
	กลยุทธ์	1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ	2.1 พัฒนาศูนย์ความรู้และทักษะการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	3.1 สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	4.1 พัฒนาศูนย์ความรู้และทักษะด้านการใช้สื่อนวัตกรรม
กลยุทธ์	1.2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ	2.2 สร้างเครือข่ายการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	3.2 เสริมพลังครูในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	4.2 พัฒนาศูนย์สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากทรัพยากรที่มีจำกัด	5.2 พัฒนาศูนย์เครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
	1.3 ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาสู่ฐานสมรรถนะ	2.3 ส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านเทคโนโลยี	3.3 พัฒนาศูนย์ทักษะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้เทคโนโลยี	4.3 ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	5.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
กลยุทธ์	1.4 พัฒนาศูนย์ผลิตแฟ้มสะสมงานนักเรียน	2.4 ประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าในการออกแบบการเรียนรู้	3.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาและวัดประเมินผล	5.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการวัดและประเมินผล

ภาพ 11 ร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

จากภาพที่ 11 รายละเอียดของ (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้
ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีดังนี้

วิสัยทัศน์

พัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะอย่างมี
ประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. พัฒนาศักยภาพครูในการพัฒนาและบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่ตอบสนองการ
เรียนรู้ฐานสมรรถนะ
2. พัฒนาความสามารถของครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
3. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามศักยภาพ
4. ส่งเสริมการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการ
เรียนรู้ฐานสมรรถนะ
5. ยกระดับระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. ครูมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสามารถบริหารจัดการ
หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน
3. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยใช้วิธีการที่ส่งเสริมการเรียนรู้
อย่างมีส่วนร่วม
4. ครูสามารถพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เพื่อ
เพิ่มคุณภาพการศึกษา
5. ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามแนวทางสมรรถนะ

กลยุทธ์

**ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการ
บริหารหลักสูตร**

- กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ
- กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นผลลัพธ์
เป็นสมรรถนะ
- กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาสู่ฐานสมรรถนะ
- กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มสนับสนุนการบริหารหลักสูตร

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศูนย์ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเครือข่ายการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 2.4 ประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าในการออกแบบการเรียนรู้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศูนย์ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมพลังครูในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะท่ามกลางข้อจำกัด

กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้เทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 3.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาศูนย์ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และ

แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของครู

กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากทรัพยากรที่มีจำกัด

กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาศูนย์ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐาน

สมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 5.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล

จากการยกร่างกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ผู้วิจัยได้

นำเสนอรายละเอียดของวิธีดำเนินการ และตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ วิธีดำเนินการ และตัวชี้วัดของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคู
ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
ประเด็นกลยุทธ์ 1 พัฒนาคูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร		
กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ	1.จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ	1.1 ระดับความพึงพอใจของครู
	เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ
	2.สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านพัฒนาหลักสูตร	1.2 ร้อยละของครูผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร
	3. จัดทำคู่มือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะสำหรับครูทุกกลุ่มสาระ	2. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	4. ส่งครูแกนนำเข้ารับการอบรมหลักสูตรฐานสมรรถนะจากหน่วยงานต้นสังกัด	3. สถานศึกษามีคู่มือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะสำหรับครู
	1. จัดตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม	4. ร้อยละของครูแกนนำมีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะ
	กำหนดโครงสร้างคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน	1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรที่เป็นตัวแทนจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	2. จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาเพิ่มเติมสมรรถนะ	2. ระดับความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเวทีรับฟัง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพิ่มเติมสมรรถนะ
	3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับภาคส่วนต่างๆ ประสาน ความร่วมมือกับสถาน ประกอบการ ชุมชน และ สถาบันอุดมศึกษาในการร่วม พัฒนาสมรรถนะผู้เรียน	3. จำนวนเครือข่ายความ ร่วมมือสถานประกอบการ ชุมชน และสถาบันอุดมศึกษา ในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน
	4. พัฒนาระบบการติดตามและ ประเมินผลแบบมีส่วนร่วม	4. สถานศึกษามีเครื่องมือ และ รายงานผลการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา
กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมการ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา สู่ฐานสมรรถนะ	1. จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาฐาน สมรรถนะ	1. จำนวนคณะกรรมการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ฐานสมรรถนะ
	2. วิเคราะห์หลักสูตรเดิมและ ปรับปรุงให้สอดคล้องกับสมรรถนะ หลักและสมรรถนะเฉพาะ	2. จำนวนครูมีความสามารถในการ วิเคราะห์หลักสูตรและ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา
	3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูในการพัฒนา หลักสูตรฐานสมรรถนะ	3. ระดับความพึงพอใจของครู ที่เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้
	4. สร้างระบบติดตามและ ประเมินผลการใช้หลักสูตรฐาน สมรรถนะ	4. สถานศึกษามีระบบติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร ฐานสมรรถนะ
กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาดิจิทัล แพลตฟอร์มสนับสนุนการ บริหารหลักสูตร	1. พัฒนาระบบบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา	1. สถานศึกษามีระบบบริหาร จัดการหลักสูตรสถานศึกษา

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	2. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์สำหรับครูในการพัฒนาหลักสูตร	2. สถานศึกษามีชุมชนแห่งการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ในการพัฒนาหลักสูตร
	3. พัฒนาค้นคลังข้อมูลดิจิทัลสำหรับจัดเก็บและแบ่งปันทรัพยากรหลักสูตร	3. จำนวนคลังข้อมูลทรัพยากรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
	4. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล เครื่องมือประเมินสมรรถนะผู้เรียน	4. สถานศึกษามีเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะผู้เรียนในรูปแบบดิจิทัล
ประเด็นกลยุทธ์ 2 พัฒนาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ		
2.1 พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1.1 ระดับความพึงพอใจของครูที่เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ 1.2 จำนวนแผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
	2. พัฒนาครูแกนนำ หรือครูพี่เลี้ยงด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในแต่ละกลุ่มสาระ	2. จำนวนครูแกนนำ หรือครูพี่เลี้ยงด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
	3. จัดทำคู่มือและแนวทางการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน	3. สถานศึกษามีคู่มือและแนวทางการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
2.2 สร้างเครือข่ายการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1. จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	2. สร้างความร่วมมือกับผู้ประกอบการและชุมชนในการออกแบบการเรียนรู้ตามสถานการณ์จริง	2. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ประกอบการและชุมชนในการออกแบบการเรียนรู้

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
2.3 ส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านเทคโนโลยี	1. สร้างคลังแผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะออนไลน์ให้ครูเข้าถึงและแบ่งปันกัน	1. จำนวนคลังสื่อดิจิทัลเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
	2. จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบการเรียนรู้	2. ร้อยละของครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการเรียนรู้
2.4 ประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าในการออกแบบการเรียนรู้	1. จัดทำคลังทรัพยากรการเรียนรู้จากวัสดุที่มีอยู่ และวางแผนการใช้ทรัพยากร	1. จำนวนคลังสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้
	2. ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้านในการออกแบบการเรียนรู้	2. จำนวนแหล่งเรียนรู้ และบันทึกการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน
ประเด็นกลยุทธ์ 3 พัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก		
3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1. ความพึงพอใจของครูเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ
	2. จัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะ	2. จำนวนคู่มือและสื่อการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น
	3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3. ความพึงพอใจของครูที่เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3.2 เสริมพลังครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกท่ามกลางข้อจำกัด	1. จัดระบบพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้	1. จำนวนครูที่ได้รับการสนับสนุนจากระบบพี่เลี้ยง
	2. ส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนรู้ฟรี สนับสนุนทรัพยากรและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนรู้	2. ร้อยละของครูที่สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
3.3 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยี	1. จัดอบรมการใช้สื่อเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	1. ร้อยละของครูที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
	2. พัฒนาลังสื่อดิจิทัล กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกออนไลน์ที่ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้	2. จำนวนสื่อดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น
3.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	1. สร้างความร่วมมือกับชุมชน สถานประกอบการ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้	1. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้
	2. สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและวิทยาการ	2. จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จัดขึ้นในเครือข่าย
ประเด็นกลยุทธ์ 4 พัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ		
1. พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของครู	1. จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และผลิตสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี	1.1 ร้อยละของครูที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 1.2 จำนวนสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีที่สร้างขึ้น
	2. จัดทำคู่มือและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับการพัฒนาตนเอง	2. สถานศึกษามีคู่มือและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับการพัฒนาตนเอง
	3. สร้างระบบติดตามและประเมินสมรรถนะดิจิทัล	3. สถานศึกษามีระบบติดตามและประเมินสมรรถนะดิจิทัล
	1. จัดอบรมการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้	1. ความพึงพอใจของครูที่เข้ารับการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้
2. พัฒนาการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากทรัพยากรที่มีจำกัด		

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
		2. จำนวนสื่อและนวัตกรรม การเรียนรู้ที่
	2. ส่งเสริมการบูรณาการการใช้ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	1. จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
3. ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลาย	1. สำรวจ รวบรวมและจัดทำ ทำเนียบแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่มี คุณภาพและเข้าถึงได้ฟรี	1. จำนวนแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่ รวบรวม และนำมาใช้
	2. รวบรวมสื่อและนวัตกรรม การเรียนรู้ของครูในโรงเรียน	2. จำนวนสื่อและนวัตกรรม การเรียนรู้ของครู
4. สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือในการพัฒนาสื่อและ นวัตกรรม	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับสถาบันอุดมศึกษาในการ พัฒนาสื่อและนวัตกรรม	1. จำนวนเครือข่ายความ ร่วมมือในการพัฒนาสื่อและ นวัตกรรม
	2. สร้างความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนในการพัฒนาสื่อและ นวัตกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน	2. จำนวนสื่อและนวัตกรรมที่ พัฒนาร่วมกัน
ประเด็นกลยุทธ์ 5 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ		
1. พัฒนาความรู้และทักษะ ด้านการวัดและประเมินผล ฐานสมรรถนะ	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับหลักการวัดและ ประเมินผลฐานสมรรถนะ	1.1 ระดับความพึงพอใจของครู ต่อกิจกรรมการพัฒนา 1.2 จำนวนครูที่เข้าร่วมการ อบรมและผ่านการประเมิน ความรู้เรื่องการวัดและ ประเมินผลฐานสมรรถนะ
	2. สร้างคู่มือและแนวทางการ วัดและประเมินผลสมรรถนะ ผู้เรียนในแต่ละระดับ	2. จำนวนคู่มือและแนวทาง ทางการวัดและประเมินผล สมรรถนะ
	3. พัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) เพื่อสนับสนุนครูในการวัดและ ประเมินผล	3. จำนวนครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการวัดและ ประเมินผล

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	4. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	4. ระดับความพึงพอใจของครูต่อเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	1. ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับสมรรถนะของผู้เรียน	1. จำนวนเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ได้รับการพัฒนาและนำไปใช้
	2. ทดลองใช้เครื่องมือวัดและประเมินสมรรถนะกับกลุ่มตัวอย่างและปรับปรุงตามผลลัพธ์	2. คะแนนความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่พัฒนา
	3. จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินสมรรถนะร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา	3. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาเครื่องมือการวัดประเมินผลสมรรถนะ
3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	1. จัดอบรมการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล แพลตฟอร์มออนไลน์ในการวัดและประเมินผล	1.1 ระดับความพึงพอใจของครูต่อการอบรมการใช้เทคโนโลยี 1.2 จำนวนครูที่เข้าร่วมการอบรมและผ่านการประเมินความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดประเมินผลสมรรถนะ
	2. สร้างคลังข้อสอบ และเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์ที่ครูสามารถเข้าถึงและปรับใช้ได้	2. จำนวนคลังข้อสอบ และเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์
	3. ส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มระบบการจัดเก็บหลักฐานการเรียนรู้แบบดิจิทัล (e-Portfolio) ในการประเมินผลออนไลน์ที่สอดคล้องกับการวัดสมรรถนะ	3. จำนวนระบบและแพลตฟอร์มที่พัฒนาขึ้น

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล	1. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	1. จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ
	2. จัดตั้งทีมครูแกนนำ หรือครูพี่เลี้ยงด้านการวัดและประเมินผลเพื่อช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครู	2. จำนวนครูแกนนำ หรือครูพี่เลี้ยงด้านการวัดและประเมินผล
	3. สนับสนุนความร่วมมือระหว่างโรงเรียน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาแนวทางการวัดประเมินสมรรถนะ	3. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาแนวทางการวัดประเมินสมรรถนะ

จากตาราง 27 พบว่า (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับร่าง) ประกอบด้วย 5 ประเด็นกลยุทธ์ 20 กลยุทธ์ 56 วิธีดำเนินการ 62 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร มี 4 กลยุทธ์ 16 วิธีดำเนินการ 17 ตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มี 4 กลยุทธ์ 9 วิธีดำเนินการ 10 ตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก มี 4 กลยุทธ์ 9 วิธีดำเนินการ 9 ตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้ มี 4 กลยุทธ์ 9 วิธีดำเนินการ 11 ตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มี 4 กลยุทธ์ 13 วิธีดำเนินการ 15 ตัวชี้วัด

**ส่วนที่ 2 ผลการตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**

การตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำร่าง กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของ กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุง แก้ไขตามฉันทามติ (Consensus) ของผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดได้ดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงผลการตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
1. วิสัยทัศน์		
พัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21	✓	
2. พันธกิจ		
1) พัฒนาศักยภาพครูในการพัฒนาและบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่ตอบสนองการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	✓	
2) พัฒนาความสามารถของครูในการออกแบบ และจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	ปรับ	แก้ไข พัฒนาความสามารถของครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
3) สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามศักยภาพ	✓	
4) ส่งเสริมการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	✓	
5) ยกระดับระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพ	✓	

กลยุทธ์	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
3. เป้าประสงค์		
1) ครูมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	
2) ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน	✓	
3) ครูสามารถจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้วิธีการที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม	✓	
4) ครูสามารถพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษา	✓	
5) ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามแนวทางสมรรถนะ	✓	
4. ประเด็นกลยุทธ์		
1) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร	✓	
กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ	✓	
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	✓	
กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาสู่ฐานสมรรถนะ	✓	
กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มสนับสนุนการบริหารหลักสูตร	✓	
2) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	✓	

กลยุทธ์	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	✓	
กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเครือข่ายการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	✓	
กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านเทคโนโลยี	✓	
กลยุทธ์ที่ 2.4 ประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าในการออกแบบการเรียนรู้	✓	
3) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	✓	
กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	✓	
กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมพลังครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกท่ามกลางข้อจำกัด	✓	
กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยี	✓	
กลยุทธ์ที่ 3.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	✓	
4) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	✓	
กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของครู	ปรับ	แก้ไขเป็น พัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากทรัพยากรที่มีจำกัด	✓	
กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ดิจิทัล และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	ปรับ	แก้ไขเป็น ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล แหล่ง

กลยุทธ์	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
		เรียนรู้ท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลาย
กลยุทธ์ที่ 4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการ พัฒนาสื่อและนวัตกรรม	✓	
5) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	✓	
กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัด และประเมินผลฐานสมรรถนะ	✓	
กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ	ปรับ	พัฒนาเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลฐานสมรรถนะ
กลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัด และประเมินผลฐานสมรรถนะ	✓	
กลยุทธ์ที่ 5.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการ วัดและประเมินผล	✓	

จากตาราง 28 พบว่า ผลการตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษาจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อปรับปรุงร่างกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 และประเด็นกลยุทธ์ที่ 5

จากการสรุปผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สรุปได้ดังตาราง 29

ตาราง 29 กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
ประเด็นกลยุทธ์ 1 พัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะ		
กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ	1.จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ	1.1 ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ
	2.สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านพัฒนาหลักสูตร	1.2 ระดับความพึงพอใจของครูผู้เข้ารับการอบรมฯ
	3. จัดทำคู่มือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะสำหรับครูทุกกลุ่มสาระ	2. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	1. จัดตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม กำหนดโครงสร้างคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน	3. สถานศึกษามีคู่มือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะสำหรับครูทุกกลุ่มสาระ
	2. จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มเติมสมรรถนะ	1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรที่เป็นตัวแทนจากทุกภาคส่วน
		2. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเวทีรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มเติมสมรรถนะ

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ สถานประกอบการ ชุมชน และสถาบันอุดมศึกษาในการร่วมพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน	3. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการ ชุมชน และสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน
	4. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม	4. สถานศึกษามีเครื่องมือ และรายงานผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาสู่ฐานสมรรถนะ	1. จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ	1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ
	2. วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะ	2. ครุมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา
	3. สร้างระบบติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ	3. สถานศึกษามีระบบติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ
กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มสนับสนุนการบริหารหลักสูตร	1. พัฒนาระบบบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	1. สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
	2. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์สำหรับครูในการพัฒนาหลักสูตร	2. สถานศึกษามีชุมชนแห่งการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ในการพัฒนาหลักสูตร
	3. พัฒนาค้นคลังข้อมูลดิจิทัลสำหรับจัดเก็บและแบ่งปันทรัพยากรหลักสูตร	3. จำนวนคลังข้อมูลทรัพยากรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
	4. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล เครื่องมือประเมิน	4. สถานศึกษามีเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะผู้เรียน

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	สมรรถนะผู้เรียน	ในรูปแบบดิจิทัล
ประเด็นกลยุทธ์ 2 พัฒนาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ		
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้ และทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1.จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1.1 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
		1.2 ระดับความพึงพอใจของครูที่เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
	2. พัฒนาครูแกนนำ หรือครูพี่เลี้ยงด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในแต่ละกลุ่มสาระ	2. ครูแกนนำ หรือครูพี่เลี้ยงมีความสามารถในการโค้ชครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
	3. จัดทำคู่มือการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	3. สถานศึกษามีคู่มือการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเครือข่ายการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1.1 ครูนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
		1.2 จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านเทคโนโลยี	1.สร้างคลังแผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะออนไลน์ให้ครูเข้าถึงและแบ่งปันกัน	1.จำนวนคลังสื่อดิจิทัลเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
	2.จัดอบรมการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	2.ร้อยละของครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
กลยุทธ์ที่ 2.4 ประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าในการออกแบบการเรียนรู้	1. จัดทำคลังทรัพยากรการเรียนรู้จากวัสดุที่มีอยู่ และวางแผนการใช้ทรัพยากร	1. จำนวนคลังสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	2. ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน ในการออกแบบการเรียนรู้	2. จำนวนแหล่งเรียนรู้ และ บันทึกการใช้แหล่งเรียนรู้ ท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน
ประเด็นกลยุทธ์ 3 พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก		
กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เชิงรุก	1. จัดอบรมพัฒนารูปแบบ/ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะเชิงรุก	1.1 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ รูปแบบ/เทคนิคการจัดการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก 1.2 ความพึงพอใจของครูใน การอบรมพัฒนาฯ
	2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะเชิงรุก	2. ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การ จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิง รุก และนำไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้ได้
กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมพลังครูใน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ท่ามกลางข้อจำกัด	1. จัดระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ให้คำแนะนำ การจัดการเรียนรู้	1. ครูได้รับคำแนะนำการ จัดการเรียนรู้ และนำไป พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของ ตนเองได้
	2. ส่งเสริมการใช้คลังสื่อ ออนไลน์ สนับสนุนทรัพยากร และอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับ การจัดการเรียนรู้	2. ร้อยละของครูที่สามารถ จัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาทักษะ การจัดการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะเชิงรุกโดยใช้ เทคโนโลยี	1. จัดอบรมการใช้สื่อ เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัล ในการจัดการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะเชิงรุก	1. ร้อยละของครูที่สามารถใช้ สื่อเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก
	2. พัฒนากล้องดิจิทัล ออนไลน์ที่ครูสามารถนำไปใช้ ในการจัดการเรียนรู้	2. จำนวนสื่อดิจิทัลและ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่ พัฒนาขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์สมรรถนะเชิงรุก	1. สร้างความร่วมมือกับชุมชนสถานประกอบการ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์สมรรถนะเชิงรุก	1. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์สมรรถนะเชิงรุก
	2. สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและวิทยาการ	2. จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จัดขึ้นในเครือข่าย
ประเด็นกลยุทธ์ 4 พัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์		
กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์	1. จัดอบรมพัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์	1.1 ครูมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์
	2. จัดทำคู่มือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และแหล่งเรียนรู้	1.2 ร้อยละของครูที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์
กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์จากทรัพยากรที่มีจำกัด	1. จัดอบรมการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์	2. สถานศึกษามีคู่มือและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล
	2. ส่งเสริมการบูรณาการการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	1. ความพึงพอใจของครูที่เข้ารับการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์
กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ดิจิทัล แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่นและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย	1. สำรวจ รวบรวมและจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ และแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น	2. จำนวนสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์
	2. รวบรวมสื่อและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ออนไลน์ของครูในโรงเรียน	1. จำนวนแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ และแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น
		2. จำนวนสื่อและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ออนไลน์ของครูในโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษา หรือสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม	1.1 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม 1.2 จำนวนสื่อและนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน
ประเด็นกลยุทธ์ 5 พัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ		
กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	1. จัดอบรมพัฒนาการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	1.1 ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ 1.2 ระดับความพึงพอใจของครูต่อกิจกรรมการพัฒนา
	2. สร้างคู่มือการวัดและประเมินผลสมรรถนะผู้เรียน	2. สถานศึกษามีคู่มือการวัดและประเมินผลสมรรถนะผู้เรียน
	3. พัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) เพื่อสนับสนุนครูในการวัดและประเมินผล	3. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการวัดและประเมินผล
	4. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	4. ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ และนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	1. พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับสมรรถนะของผู้เรียน	1. ครูมีเครื่องมือการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ และนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
	2. จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินสมรรถนะร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา	2. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	1. จัดอบรมพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	1.1 ครูที่เข้าร่วมการอบรมมีความรู้ความเข้าใจการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ
		1.2 ระดับความพึงพอใจของครูต่อการอบรมพัฒนาฯ
กลยุทธ์ที่ 5.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล	2. สร้างคลังข้อสอบออนไลน์และเครื่องมือการวัดและประเมินผลออนไลน์	2. จำนวนคลังข้อสอบ และเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์
	1. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	1.1 ครุนำผลการแลกเปลี่ยนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปพัฒนาการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ
		1.2 สถานศึกษามีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
	2. สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	2. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

จากตาราง 29 พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 ประเด็นกลยุทธ์ 20 กลยุทธ์ 47 วิธีดำเนินการ 57 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร มี 4 กลยุทธ์ 14 วิธีดำเนินการ 15 ตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มี 4 กลยุทธ์ 8 วิธีดำเนินการ 10 ตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก มี 4 กลยุทธ์ 8 วิธีดำเนินการ 9 ตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้ มี 4 กลยุทธ์ 7 วิธีดำเนินการ 10 ตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะ มี 4 กลยุทธ์ 10 วิธีดำเนินการ 13 ตัวชี้วัด

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

จากการนำกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษาไปทดลองในโรงเรียนโคกปรังวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ซึ่งมีครูผู้สอนจำนวน 14 คน ระหว่างวันที่ 27 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2568 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ตามคู่มือการใช้กลยุทธ์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มทดลอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ผลการเตรียมการ พบว่า โรงเรียนที่ทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะ ทำการศึกษา ทำความเข้าใจรายละเอียดของกลยุทธ์ และคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ก่อนจะเริ่มนำไปใช้จริง และโรงเรียนได้ชี้แจงรายละเอียดของคู่มือการใช้กลยุทธ์ให้ครู คณะครูรับทราบ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 30 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มทดลอง (n = 14)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	7	50.00
1.2 หญิง	7	50.00
2. สาขาวิชา		
2.1 คณิตศาสตร์	1	7.14
2.2 วิทยาศาสตร์	4	28.57
2.3 ภาษาไทย	1	7.14
2.4 สังคมศึกษา	2	14.29
2.5 การงานอาชีพ	1	7.14
2.6 ศิลปะ	2	14.29
2.7 สุขศึกษา พลศึกษา	1	7.14

	2.8 ภาษาต่างประเทศ	2	14.29
3.วิทยฐานะ	3.1 ไม่มีวิทยฐานะ	7	50.00
	3.2 ชำนาญการ	1	7.14
	3.3 ชำนาญการพิเศษ	6	42.86
4.ระดับการศึกษาสูงสุด	4.1 ปริญญาตรี	12	85.71
	4.2 ปริญญาโท	2	14.29
	4.3 ปริญญาเอก	-	0.00
5.ประสบการณ์การสอน	5.1 1 - 5 ปี	7	50.00
	5.2 6 - 10 ปี	1	7.14
	5.3 11 - 15 ปี	1	7.14
	5.4 16 ปีขึ้นไป	5	35.71

จากตาราง 30 พบว่า กลุ่มทดลองเป็นเพศชาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเพศหญิง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ครูผู้สอนสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมา สาขาวิชาสังคมศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 สาขาวิชาศิลปะ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ครู วิทยฐานะชำนาญ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 และครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 ประสบการณ์การสอน ระยะเวลา 11 – 15 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 ระยะเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 และระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 50

เมื่อพิจารณาผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามกลยุทธ์และตัวชี้วัดที่ได้ดำเนินการ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 สรุปได้ดังนี้

ตาราง 31 ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประเด็นกลยุทธ์/ กลยุทธ์	กิจกรรมที่ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
ประเด็นกลยุทธ์ 1 พัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะ			
กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ หลักสูตรฐาน สมรรถนะ	1.กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะสำหรับครูผู้สอน	1. ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ	1.ครูมีความรู้ ความเข้าใจ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังได้รับการพัฒนา สูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนา
	2.สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านพัฒนาหลักสูตร	2.สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านพัฒนาหลักสูตร	2.โรงเรียนทดลองมีเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 1 เครือข่าย
	3. จัดทำคู่มือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3. จัดทำคู่มือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.โรงเรียนทดลองมีคู่มือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
ประเด็นกลยุทธ์ 2 พัฒนาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ			
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้และ ทักษะการ ออกแบบการ จัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะ	1.จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1.จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1. ครูมีความรู้ ความเข้าใจ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ หลังได้รับการพัฒนา สูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนา
	2. พัฒนาครูแกนนำหรือครูพี่เลี้ยงด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในแต่ละกลุ่มสาระ	2. พัฒนาครูแกนนำหรือครูพี่เลี้ยงด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในแต่ละกลุ่มสาระ	2. โรงเรียนทดลองมีครูแกนนำด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
	3. จัดทำคู่มือการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	3. จัดทำคู่มือการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	3. อยู่ในระดับมาก โรงเรียนทดลองมี

คู่มือการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ			
ประเด็นกลยุทธ์ 3 พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก			
กลยุทธ์ที่ 3.1	1. กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	1. ครูมีความรู้ ความเข้าใจรูปแบบ/เทคนิคการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	1. ครูมีความรู้ ความเข้าใจรูปแบบ/เทคนิคการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก หลังได้รับการพัฒนา สูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนา
ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	2. ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก และนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้	2. ครูที่เข้าร่วมการพัฒนาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก หลังการอบรมพัฒนา
ประเด็นกลยุทธ์ 4 พัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ			
กลยุทธ์ที่ 4.1	1. กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1. ครูมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1. ครูมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ หลังได้รับการพัฒนา สูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนา
พัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ			
ประเด็นกลยุทธ์ 5 พัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ			
กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	1. กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	1. ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	1. ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะหลังได้รับการพัฒนา สูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนา

จากตาราง 31 ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การทดลองใช้กลยุทธ์ดำเนินการทดลอง 5 ประเด็นกลยุทธ์ ได้เมื่อพิจารณารายประเด็นกลยุทธ์ดำเนินการจำนวน 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาความสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และกลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูผู้สอนที่ได้รับการพัฒนาสูงกว่าก่อนการได้รับการพัฒนา และผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ส่วนการบรรลุตัวชี้วัดการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ พบว่า บรรลุตัวชี้วัดในการดำเนินการตามกลยุทธ์ จำนวน 5 กลยุทธ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังตารางที่ 32 - 33

ตาราง 32 ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูผู้สอน

กลุ่มเป้าหมาย	ก่อนรับการพัฒนา		หลังรับการพัฒนา		t	df	p
	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
14	10.714	1.899	16.500	1.829	16.508	13	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่า ผลการประเมินความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูผู้สอนหลังได้รับการพัฒนา จำนวน 20 ข้อ ค่า t จากตาราง (เมื่อ $df = 13$, $\alpha = .05$) เท่ากับ 2.1604 โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะมีคะแนนการประเมินความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเฉลี่ยเท่ากับ 16.500 สูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนา ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.714 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูผู้สอน (n=14)

ประเด็น	Mean	S.D.	การแปลผล
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร			
1.1 ครูศึกษาโครงสร้างหลักสูตร และสมรรถนะ 6 ประการ ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อย่างละเอียด	4.29	0.63	มาก
1.2 ครูมีความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรชั้นปี รายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ในระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น/ช่วงชั้นในระดับมัธยมศึกษาตอน ปลาย	4.00	0.57	มาก
1.3 ครูมีความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็น สมรรถนะ 6 ประการ	4.43	0.39	มาก
1.4 ครูมีความสามารถในการปรับหลักสูตรสถานศึกษาตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	4.07	0.49	มาก
1.5 ครูมีความสามารถในการประเมินหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้เห็นผลลัพธ์ ที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียนให้ชัดเจน	4.00	0.71	มาก
ภาพรวมด้านที่ 1	4.16	0.13	มาก
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ			
2.1 ครูมีความสามารถในการออกแบบโครงสร้างรายวิชาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการที่สามารถวัดและประเมินผลได้จริง	4.36	0.52	มาก
2.2 ครูมีความสามารถในการออกแบบผลการเรียนรู้ที่เน้น ผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	4.14	0.69	มาก
2.3 ครูมีความสามารถในการออกแบบเนื้อหาที่ในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	4.21	0.60	มาก
2.4 ครูมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น ผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	4.29	0.78	มาก

2.5 ครูมีความสามารถในการออกแบบสื่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	4.43	0.39	มาก
2.6 ครูมีความสามารถในการออกแบบแหล่งเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	4.36	0.66	มาก
2.7 ครูมีความสามารถในการออกแบบการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	4.07	0.64	มาก
ภาพรวมด้านที่ 2	4.27	0.13	มาก
3.พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก			
3.1 ครูมีความสามารถในการจัดทำฐานข้อมูลที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	4.14	0.69	มาก
3.2 ครูมีความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	4.43	0.53	มาก
3.3 ครูมีความสามารถในการจุดประกายความคิดสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	4.00	0.71	มาก
3.4 ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	4.64	0.23	มากที่สุด
3.5 ครูมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	4.43	0.39	มาก
3.6 ครูมีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ	4.07	0.49	มาก
3.7 ครูมีความสามารถในการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	4.64	0.23	มากที่สุด
3.8 ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ	4.29	0.49	มาก

3.9 ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน สะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และนำไป ประยุกต์ใช้	4.36	0.52	มาก
3.10 ครูใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนใน การจัดการเรียนรู้	4.14	0.41	มาก
ภาพรวมด้านที่ 3	4.31	0.16	มาก
4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้			
4.1 ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้	4.29	0.63	มาก
4.2 ครูใช้ห้องปฏิบัติการต่างๆ หรือพื้นที่ฝึกปฏิบัติใน สถานศึกษา	4.50	0.25	มาก
4.3 ครูใช้สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เรียน	4.21	0.60	มาก
4.4 ครูใช้แหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา หรือในชุมชนใกล้เคียง	4.00	0.57	มาก
4.5 ครูใช้สถานประกอบการหรือสถานที่สำหรับฝึก ประสบการณ์จริงทางวิชาชีพให้แก่ผู้เรียน	4.14	0.55	มาก
ภาพรวมด้านที่ 4	4.23	0.15	มาก
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ			
5.1 ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และสะท้อนให้เห็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เป็นสมรรถนะ ของผู้เรียนอย่างชัดเจน	4.29	0.49	มาก
5.2 ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังสิ้นสุดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา ปรับปรุงสมรรถนะของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.45	มาก
5.3 ครูใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เพื่อประเมินสมรรถนะของผู้เรียน	4.36	0.52	มาก
5.4 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผล ผลลัพธ์ของ ผู้เรียนด้านการจุดประกายความคิด	4.29	0.63	มาก
5.5 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของ ผู้เรียนด้านแรงบันดาลใจในการเรียนรู้	4.07	0.35	มาก

5.6 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.43	0.53	มาก
5.7 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน	4.36	0.37	มาก
5.8 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 6 ประการ	4.50	0.39	มาก
5.9 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนในการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ	4.14	0.69	มาก
5.10 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนในการสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และการนำไปประยุกต์ใช้	4.21	0.45	มาก
5.11 ครูมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.50	0.25	มาก
5.12 ครูมีความสามารถในการสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.29	0.35	มาก
5.13 ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ	4.21	0.31	มาก
5.14 ครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนาตนเอง	4.36	0.37	มาก
ภาพรวมด้านที่ 5	4.30	0.12	มาก
รวมทุกด้าน	4.27	0.15	มาก

จากตาราง 33 พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นครูมีความสามารถในการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และประเด็นครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.23) และ ครูมีความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรชั้นปรัยวิชาการศึกษาค้นคว้า

ด้วยตนเอง (IS) ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ช่วงชั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.57)

ตอนที่ 4 ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์จากผู้ทดลองใช้กลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโคกปรังวิทยา รวม 2 คน โดยมีรายละเอียดดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงระดับความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (n = 2)

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	Mean	S.D.	แปลผล	Mean	S.D.	แปลผล
1) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.50	0.25	มาก
กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.50	0.25	มาก
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	4.50	0.25	มาก	4.50	0.25	มาก
กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาสู่ฐานสมรรถนะ	4.50	0.25	มาก	4.50	0.25	มาก

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	Mean	S.D.	แปลผล	Mean	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มสนับสนุนการบริหารหลักสูตร	4.50	0.25	มาก	4.50	0.25	มาก
2) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก
กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเครือข่ายการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่าน 4 เทคโนโลยี	4.50	0.25	มาก	4.00	0.00	มาก
กลยุทธ์ที่ 2.4 ประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าในการออกแบบการเรียนรู้	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
3) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมพลังครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกท่ามกลางข้อจำกัด	4.50	0.25	มาก	4.50	0.25	มาก
กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยี	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	Mean	S.D.	แปลผล	Mean	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ที่ 3.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	4.00	0.00	มาก	4.50	0.25	มาก
4) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก
กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.50	0.25	มาก
กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากทรัพยากรที่มีจำกัด	4.50	0.25	มาก	4.00	0.00	มาก
กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.50	0.25	มาก	4.00	0.00	มาก
กลยุทธ์ที่ 4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
5) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	Mean	S.D.	แปลผล	Mean	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ฐานสมรรถนะ	4.50	0.25	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 5.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
รวม	4.64	0.12	มากที่สุด	4.44	0.12	มาก

จากตาราง 34 พบว่า ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความเป็นไปได้สูงสุด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยี ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) และกลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ส่วนความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณารายกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์ที่มีความเป็นประโยชน์สูงสุด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยี ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) และกลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00)

บทที่ 5

บทสรุป

กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) สร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 3) ทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ 4) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จุดแข็ง จุดอ่อนของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า

จุดแข็งของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ 2) ความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรชั้นปลายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) และ 3) ศึกษาโครงสร้างหลักสูตร และสมรรถนะ 6 ประการ ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จุดอ่อน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ และ 2) ความสามารถในการประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียนให้ชัดเจน

จุดแข็งของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1) ความสามารถในการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ 2) ความสามารถในการออกแบบเนื้อหาที่ใน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ 3) ความสามารถในการออกแบบสื่อการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ 4) ความสามารถในการออกแบบผลการเรียนรู้ที่เน้น ผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ 5) ความสามารถในการออกแบบโครงสร้างรายวิชาการศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการที่สามารถวัดและประเมินผลได้จริง และ 6) ความสามารถในการออกแบบแหล่งเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ จุดอ่อน จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ความสามารถในการออกแบบการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ

จุดแข็งของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้ 2) ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่าง ๆ 3) ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ 4) ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ 5) ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ และ 6) ความสามารถในการจุดประกายความคิดสร้างแรงบันดาลใจ ในการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ จุดอ่อน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 1) ความสามารถในการ จัดทำฐานข้อมูลที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ 2) ความสามารถในการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิ ปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 3) ความสามารถในการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และ 4) ความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็ม ตามศักยภาพ

จุดแข็งของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) ใช้สื่อ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้ 2) ใช้สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เรียน และ 3) ใช้ ห้องปฏิบัติการต่างๆ หรือพื้นที่ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา จุดอ่อน ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ 1) ใช้สถาน ประกอบการหรือสถานที่สำหรับฝึกประสบการณ์จริงทางวิชาชีพให้แก่ผู้เรียน และ 2) ใช้แหล่งเรียนรู้ นอกสถานศึกษา หรือในชุมชนใกล้เคียง

จุดแข็งของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1) ความสามารถในการวัด ประเมินผล ผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านการวัดประกายความคิด 2) ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ ของผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนเกิด การเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 6 ประการ 4) ความสามารถในการวัด ประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนในการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ ต่างๆ 5) ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 6) นำผลการประเมินการ เรียนรู้ของผู้เรียนมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ

จุดอ่อน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) วัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และ สะท้อนให้เห็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียนอย่างชัดเจน 2) วัดและประเมินผลการ เรียนรู้ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังสิ้นสุดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาปรับปรุงสมรรถนะของผู้เรียน อย่างสม่ำเสมอ 3) ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเพื่อประเมินสมรรถนะของผู้เรียน 4) ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ 5) ความสามารถ ในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน 6) ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนในการสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และการ นำไปประยุกต์ใช้ 7) ความสามารถในการสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และ 8) ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนาตนเอง

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โอกาส อุปสรรคของการพัฒนาครูด้านการ จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โอกาสในการพัฒนาครูด้านการจัดการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะในภาพรวม จำนวน 3 ปัจจัย เมื่อพิจารณาปัจจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านสังคม และวัฒนธรรมของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ได้แก่ ระบบการศึกษามุ่งพัฒนา ผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงได้ 2) ปัจจัยด้าน เทคโนโลยี ได้แก่ สื่อเทคโนโลยีมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 3) ปัจจัยด้านเมืองและกฎหมาย ได้แก่ การเมืองและกฎหมายมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครู และการจัดการเรียนรู้ เช่น พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ถือเป็นโอกาสในการพัฒนาครู และการจัดการเรียนรู้ฐานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนอุปสรรคในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะในภาพรวม จำนวน 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic) พบว่า การจัดสรร งบประมาณสำหรับสถานศึกษาไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ และสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวเป็น อุปสรรคในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

2. การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้วย TOWS Matrix ซึ่งมีทั้งหมด
5 ประเด็น 20 กลยุทธ์ 47 วิธีดำเนินการ 57 ตัวชี้วัด มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหาร
หลักสูตร ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 14 วิธีดำเนินการ 15 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ
(3 วิธีดำเนินการ 4 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นผลลัพธ์
เป็นสมรรถนะ (4 วิธีดำเนินการ 4 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาสู่ฐานสมรรถนะ
(3 วิธีดำเนินการ 3 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มสนับสนุนการบริหารหลักสูตร
(4 วิธีดำเนินการ 4 ตัวชี้วัด)

2.2 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 8 วิธีดำเนินการ 10 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
(3 วิธีดำเนินการ 4 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเครือข่ายการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
(1 วิธีดำเนินการ 2 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านเทคโนโลยี
(2 วิธีดำเนินการ 2 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 2.4 ประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าในการออกแบบการเรียนรู้
(2 วิธีดำเนินการ 2 ตัวชี้วัด)

2.3 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก
ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 8 วิธีดำเนินการ 9 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
(2 วิธีดำเนินการ 3 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมพลังครูในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะท่ามกลางข้อจำกัด
(2 วิธีดำเนินการ 2 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้เทคโนโลยี
(2 วิธีดำเนินการ 2 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 3.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
เชิงรุก (2 วิธีดำเนินการ 2 ตัวชี้วัด)

2.4 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และ
แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 7 วิธีดำเนินการ 10 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ฐาน
สมรรถนะ (2 วิธีดำเนินการ 3 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากทรัพยากรที่มีจำกัด
(2 วิธีดำเนินการ 3 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น และ
แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย (2 วิธีดำเนินการ 2 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม
(1 วิธีดำเนินการ 2 ตัวชี้วัด)

2.5 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 10 วิธีดำเนินการ 13 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 5.1 การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐาน
สมรรถนะ (4 วิธีดำเนินการ 5 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (2 วิธีดำเนินการ
2 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ
(2 วิธีดำเนินการ 3 ตัวชี้วัด)

กลยุทธ์ที่ 5.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล
(2 วิธีดำเนินการ 3 ตัวชี้วัด)

3. ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งดำเนินการทดลองใช้กลยุทธ์กับ
โรงเรียนทดลอง ได้แก่ โรงเรียนโคกปรังวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ 27 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2568 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา
2567 เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

จำนวน 5 ประเด็นกลยุทธ์ ตามตัวชี้วัดในแต่ละกลยุทธ์ พบว่า ผลการทดลองบรรลุตัวชี้วัดกลยุทธ์ จำนวน 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาความสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และกลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ โดยดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบ การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะ ครูผู้เข้ารับการพัฒนามีผลการประเมินความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนการได้รับการพัฒนา และผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูผู้สอนกลุ่มทดลองหลังการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาพรวม พบว่า ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก 4) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ พบว่า มีจุดแข็ง จำนวน 24 ประเด็น และจุดอ่อน จำนวน 17 ประเด็น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา และครูผู้สอนมีการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ส่วนจุดอ่อนของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ โดยใช้สถานการณ์หรืองาน จึงทำให้ครูผู้สอนต้องการได้รับการพัฒนาความสามารถในการวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะด้วยวิธีการ รูปแบบ และเครื่องมือวัดประเมินผลที่

หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัย วาสนา โพธิ์ศรี (2566) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมาคือ การใช้และพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและการปฏิบัติตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็น โอกาส พบว่า ด้านสังคมและวัฒนธรรม ระบบการศึกษาและสภาพสังคมในปัจจุบันมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตประจำวันได้ ด้านเทคโนโลยี สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านการเมืองและกฎหมาย นับเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ เช่น พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระบบการศึกษา สภาพสังคม พระราชบัญญัติการจัดการศึกษา เป็นความต้องการหรือความคาดหวังของสังคมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สื่อเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการจัดการเรียนรู้แนววิถีใหม่ที่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้น และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก อุปสรรค พบว่า การจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ไม่เพียงพอ สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวนักเรียนไม่มีความพร้อมในการสนับสนุนสื่อการเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยีในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง เน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างจากการสอนที่เน้นเนื้อหาหรือการบรรยายความรู้ เนื่องด้วยเป็นการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ โดยใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้นักเรียนประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติในการสถานการณ์ต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุล

ชลี จงเจริญ ได้ทำการวิจัย การวิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรมีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูอย่างคุ้มค่า

3. ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 ประเด็นกลยุทธ์ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาสู่ฐานสมรรถนะ และกลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มสนับสนุนการบริหารหลักสูตร ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามบริบทของสถานศึกษา และความต้องการของชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบรรลุตามเป้าหมายการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิด สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2563) ที่กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ได้กำหนดคุณภาพของผู้เรียนเมื่อผู้เรียนจบการศึกษาจากสถานศึกษาแล้ว ซึ่งการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและให้การสนับสนุน ส่งเสริมในทุกด้านเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสอดคล้องกับ สฤณี วีวายุ (2563) พบว่า ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตร จำนวน 4 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

3.2 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเครือข่ายการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านเทคโนโลยี และกลยุทธ์ที่ 2.4 ประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าในการออกแบบการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา การฝึกปฏิบัติ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ รวมถึงการวิเคราะห์ผู้เรียนตามศักยภาพ และการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการของผู้เรียนเพื่อนำมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับ สุภาลัย สายคำภา (2564) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกในสถานศึกษา ควรพัฒนาครูโดยการกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพิจารณาเนื้อหา สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับสมรรถนะ ด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการ

ประเมินผลโดยเน้นสภาพจริงและตอบรับวัตถุประสงค์และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์กิจกรรมให้ครอบคลุมสมรรถนะโดยเน้นการสอนเชิงรุก และสอดคล้องกับ กัมพล เจริญรักษ์ (2564) พบว่า เมื่อใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ ครูมีการเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ สามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อให้เรียนเกิดสมรรถนะ

3.3 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมพลังครูในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะท่ามกลางข้อจำกัด กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้เทคโนโลยี และกลยุทธ์ที่ 3.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ทั้งนี้เนื่องจาก ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก เป็นความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติในชีวิตประจำวัน และแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ แนวคิด สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษานั้น ควรใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบตามจุดเน้นและบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งธรรมชาติของกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ กับ สฤณี วีวสุสุข (2563) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) กระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อครู 3) การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ 4) การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ และ 5) คุณลักษณะความเป็นครู

3.4 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของครู กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากทรัพยากรที่มีจำกัด กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และกลยุทธ์ที่ 4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจาก ความสามารถของครูในการใช้สื่อและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือผู้เรียนได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้ ฝึกทักษะ ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ เรียนรู้ตามความสนใจของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิด สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) ที่กล่าวว่า การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ไว้ว่า จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ว่ามีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นเครื่องมือหรือพื้นที่การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ พัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับตัวชีวิต

3.5 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 5.1 การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมการใช้

เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ และกลยุทธ์ที่ 5.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นให้ผู้เรียนพัฒนากระบวนการคิด และเน้นการลงมือปฏิบัติทำให้ครูผู้สอนต้องวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ เครื่องมือที่หลากหลาย เน้นการวัดประเมินผลเชิงปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Jones (2005) ที่กล่าวว่า การวัดและประเมินผลสมรรถนะของผู้เรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการพิจารณาว่าผู้เรียนเกิดคุณภาพการเรียนรู้ตามจุดประสงค์สมรรถนะที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด และสอดคล้องกับ วราจิตร์ พรหมเกตุ (2565) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่มีมากที่สุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

4. ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผลการทดลองบรรลุตัวชี้วัดกลยุทธ์จำนวน 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาความสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และกลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ โดยดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบ การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะ ครูผู้เข้ารับการพัฒนามีผลการประเมินความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนการได้รับการพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูมีกรอบในการพัฒนาจากกระบวนการศึกษาความต้องการในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เป็นการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน จึงทำให้ครูได้พัฒนาองค์ความรู้ และนำไปปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ได้ อีกทั้งกระบวนการพัฒนามีแนวทางในการดำเนินการสอดคล้องกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิด คาสเต็ตเตอร์ (Castetter, 1992, pp. 224-241) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาครูไว้ว่าควรเริ่มด้วยการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู นำมาวางแผนการพัฒนาครู ปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู และประเมินผลการพัฒนาครู และสอดคล้องกับ โกศล ภูศรี (2564) พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรมของครูหลังได้รับการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์สูงกว่าก่อนการได้รับการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูมีทักษะความเป็นนวัตกรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยทำการวางแผนเชิงกลยุทธ์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ด้วยการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดการเรียนรู้ แล้วนำมาวิเคราะห์สร้างกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ สอดคล้องกับ โกศล ภูศรี (2564) พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กับ สุริย์มาศ สุขกลี และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2562) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์การพัฒนาครูมืออาชีพสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0 ด้าน 1) การเตรียมการสอน 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อและเทคโนโลยี 4) การวัดและประเมินผล และ 5) การวิจัยในชั้นเรียนมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยประเด็นในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ อาจเป็นเพราะการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะต้องเน้นการวัดประเมินผลตามสภาพจริง และใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลาย ดังนั้น สถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรดำเนินการส่งเสริมพัฒนาความสามารถด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะสำหรับครูผู้สอน ให้มีความสามารถในการออกแบบ ใช้วิธีการ เครื่องมือวัดประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

2. ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในสถานศึกษา กลยุทธ์มีความครอบคลุมตามสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จึงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาครูผู้สอนในสถานศึกษาตามการปฏิบัติงานสายครูผู้สอน

3. ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียน

มัธยมศึกษาที่มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และเครือข่ายส่งเสริมการจัดการศึกษา สามารถนำกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาจารย์เป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนในสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการเรียนรู้อาจารย์มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาไปทดลองใช้ตามแนวทางการดำเนินการ และคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาทุกประเด็นกลยุทธ์ เพื่อให้การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาจารย์มีการดำเนินการที่ครอบคลุมตามองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้อาจารย์
2. ควรพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาจารย์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้อาจารย์สำหรับครูผู้สอนทุกระดับชั้น
3. ควรทำการวิจัยและพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อาจารย์ในพื้นที่อื่นๆ หรือทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้อาจารย์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21





บรรณานุกรม

- กมลวรรณ เกษะนันท์. (2555) . กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลาง
ของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เด่ ชาร์ตร์ ในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎี
บัณฑิต) . กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤตเมธ บุญนุ่น. (2557) . กลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีนิพนธ์) . นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- กัมพล เจริญรักษ์. (2564) . การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. ะยอง:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.
- กุลชลี จงเจริญ. (2566) . การวิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โกศล ภูศรี. (2564) . กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต) . มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา.(ม.ป.ป.) . รายงานเฉพาะเรื่องที่ 12 หลักสูตรและการ
เรียนการสอนฐานสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- จรรุณี แก้วเอี่ยม. (2557) . เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการ
ปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 2) . สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557) . การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- จิตติมา วรรณศรี. (2552) . การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- จิรวิทย์ มั่นคงวัฒน์. (2553) . การบริหารงานวิชาการ. สืบค้น 3 สิงหาคม 2566, จาก
<http://gotoknow.org/posts/344746>.
- จิรวิทย์ มั่นคงวัฒน์. (2555) . การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: ศรีเอทีฟคอมมอนส์.
- จันทรานี สงวนนาม. (2551) . ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2) . กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- เจดศักดิ์ ศุภโสภณ. (2553) . การพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต) . กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชีส๊ะ บิลโหด, เรชา ชูสุวรรณ และนพดล นิมสุวรรณ. (2564) . แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด
หลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อพัฒนาทักษะด้านการคิดขั้นสูงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา
ตอนปลาย โรงเรียนสละบายวิทยุ. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 9(3) , 240- 256.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2556) . การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่) . กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทิตนา แคมมณี. (2557) . ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
(พิมพ์ครั้งที่ 18) . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมมณี. (2562) . 10 สมรรถนะหลัก ปั่นเด็กไทยฉลาดรู้ อยู่ดีมีสุข มีความสามารถสูงและใส่ใจ
สังคม. สืบค้นจาก The standard
- ทัสนี วงศ์เย็น (2555) . การบริหารงานวิชาการ. สืบค้น 3 สิงหาคม 2566, จาก
<http://mystou.files.wordpress.com/2012/02/23503-4-k.pdf>.
- ธีระ รุญเจริญ (2553) . ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545) . การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7) . กรุงเทพฯ: สุริยาสาส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554) . หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9) . กรุงเทพฯ: สุริยาสาส์.
- ประไพ ฉลาดคิด (2548) . หลักการสอน. กรุงเทพฯ: เกษมศรี ซี.พี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) . การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2561) . การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริปปิเลอดดูเคชั่น.
- พรชัย เจดามาน. (2556) . การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้น 31 สิงหาคม 2566, จาก
<https://www.oknation.net/post/detail/634f6b415c273f3c8d1802ca>.
- พันเอกกรกต พรหมประโคน. (2563) . ปัจจัยเชิงสาเหตุทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุชฌีบัณฑิต) . ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2552) . การวางแผนกลยุทธ์และการวิเคราะห์โครงการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิบูล ทีปะปาล และธนวัฒน์ ทีปะปาล (2559) . การจัดการเชิงกลยุทธ์ Strategic Management
(ปรับปรุงใหม่) . กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- พระวิเชียร สี่หาบุตร. (2557) . การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัยในสังฆมณฑล (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฌีบัณฑิต) . นครปฐม: มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2546) . การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ภานุพงศ์ ต้นสุข. (2563) . การบริหารการเตรียมความพร้อมของครูเพื่อมุ่งสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะ
ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. บทความวิชาการ (การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัย
ระดับชาติ ครั้งที่ 4) .
- ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ. (2550) . การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภานุพงศ์ ต้นสุข. (2022) . การบริหารการเตรียมความพร้อมของครูเพื่อมุ่งสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะ
ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. บทความวิชาการ. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัย
ระดับชาติ.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2557) . คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็น
ศูนย์กลางการเรียนรู้. ปทุมธานี: เทียนวัฒนาพรินต์ติ้ง.
- มนิรัตน์ สุวรรณวาริ. (2554) . ทฤษฎีและแนวความคิดทางการบริหาร. สืบค้น 15 สิงหาคม 2566,
จาก <https://www.gotoknow.org/posts/458779>.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552) . วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2553) . การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 4) .
สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- ลำพอง บุญช่วย. (2540) . การสอนเชิงระบบ. ปทุมธานี: วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2557) . วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3) . กรุงเทพฯ: ตลาด
พาสซิเคชั่น.
- วรจิตร พรหมเกตุ. (2565) . รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
สำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญาณิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุขภูมิ
บัณฑิต) . สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาสนา โพธิ์ศรี (2566) . การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิภา ทองหง่า และศิริชัยชินะดังกูร. (2555) . รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2, (2) , 41-51.
- วิลาวัลย์ จารุอรียานนท์ (2553) . การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนการ
จัดการความรู้สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขภูมิบัณฑิต) . กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2556) . กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.

กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

ศักดิ์ดา สถาพรวงษา (2550) . การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต) . กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิธาชัย ศรีอุดม (2557) . รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต) . พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศุภลักษณ์ ทองจีน. (2558) . เอกสารประกอบการสอนการออกแบบและการจัดการเรียนรู้. บึงกาฬ: ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สฤณี วิวาสุข (2565) . กลยุทธ์การบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สัจจวรรณ ทรรพสุและไสว ศิริทองถาวร. (2555) . การพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการจัดการคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

สธิพร เขาวนชัย. (2561) . กลยุทธ์การบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต) . พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สันติ บุญภิรมย์. (2552) . การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.

สิรินดา แจ่มแจ้ง. (2560) . การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) . นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุจิตรา ปทุมลังการ. (2552) . ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะและการประเมินผล. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ.

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2543) . การเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ที.พี. พรินท์.

สุวิทย์ มูลคำ. (2550) . กลยุทธ์การสอนคิดวิเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 4) . กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562) . การบริหารสถานศึกษาสู่คุณภาพการศึกษายุคใหม่. ขอนแก่น: แอนนา.

สุพิชชา มากะเต. (2564) . ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต) . ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุภาลัย สายคำภา (2564) . การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) . กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิทนา สงวนรัตน์. (2564) . *หลักสูตรและการเรียนการสอนฐานสมรรถนะในสถานศึกษา*.
วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 22(2) .
- สุวิมล ว่องวานิช (2548) . *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมดาเพลส
จำกัด
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560) . *คู่มือแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
ฐานสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563) . *รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการศึกษาครูและ
บุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562) . *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562a) . *เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชน และเข้าใจ
หลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: สกศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562b) . *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กลุ่มมาตรฐานการศึกษา สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาศึกษา
การเรียนรู้.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562c) . *รายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียน
ระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. 75.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563) . *การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก*. กรุงเทพฯ:
กลุ่มมาตรฐานการศึกษา สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาศึกษาการเรียนรู้.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2563) . *การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
เชิงรุก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564) . *แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก: ถอด
บทเรียนจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566) . *หลากหลายแนวทางแบ่งปันประสบการณ์ การจัดการ
เรียนรู้ฐานสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส.บี.ซี การพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567) . *การจัดการเรียนรู้เชิงรุกฐานสมรรถนะ การเรียนรู้จาก
การปฏิบัติจริงของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: อีเลฟเว่น สตาร์ อินเตอร์เทรด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551) . รายงานการวิจัยและพัฒนาโครงสร้างระบบงานและ
กลไก การขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ฉบับสมบูรณ์ ตามระยะที่ 1.
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อมลรดา พุทธินันท์, ธร สุทรายูท, และพงศ์เทพ จิระโร. (2561) . รูปแบบการบริหารงานวิชาการ
สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารราชชนครินทร์,
15(34) .

อร่าม วัฒนะ. (2561) . รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์กร
บริหารส่วนจังหวัด (ปริญญาณิพนธ์ปริญญาดุขภูภิณจิต) . นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.

อัญญา จงดี. . (2560) . การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต) . จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อำไพ อุ่นศิริ. (2557) . คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัด
นครปฐมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

เอกศักดิ์ บุตรลับ (2537) . ครูและการสอน. เพชรบุรี: สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.

อุไร ปัญญาสิทธิ์ (2561) . รูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์
ปริญญาดุขภูภิณจิต) . พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Bovee, C. L. (1993) . *Management*. New York: Mc Graw-Hillbook Company.

Drucker (2001) . *Innovation Governance: How Top Management Organizes and
Mobilizes for Innovation*. San Francisco: Jossey-Bass.

Forest, J., & Kinser, K. (2002) . *Higher education in the United States: An
encyclopedia*.

Barbara, CA: ABC-CLIO.

Getzels, J.W., & Guba, E.G. (1957) . *Social behavior and the administrative process*.
The School Review, 65(4) , 423-441.

Glueck, W. F., & Lawrence, R. J. (1984) . *Business Policy and Strategic Management*.
New York: McGraw-Hill.

Good. (1973) . *Cater V. Dictionary of Education*.

Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001) . *Education and administration theory, research, and
practice (6th ed.)* . New York: McGraw Hill.

- Jones, A Cheryl. (2005) . *Assessment for Learning*. London: Learning and Skills Development Agency.
- Kast, F.E. & Rosenzweig, J.E. (1985) . *Organization and Management: A System and Contingency approach (4th ed.)* . New York: Mc Graw-Hill.
- Keeves, P. J. (1998) . *Educational research methodology, and measurement: An international handbook*. Oxford, England: Pergamon Press.
- McClelland, D. C. (1973) . *Testing for competence rather than for" intelligence."*. American Psychologist, 28(1) , 1.
- McClelland, D. C. (1993) . *Testing for competence rather than intelligence*. American Psychologist, 28(1) , 1-14.
- Smith, R., & Lynch, D. (2010) . *Rethinking teacher education: Teacher education in the knowledge age*. Sydney: AACLM.
- Stoner, A.F., & Wankel, C. (1986) . *Management (3rd ed.)* . New Delhi: Prentice-Hill.
- Wheelen, T.L. and others. (2015) . *Strategic Management and Business Policy*. New Jersey : Prentice Hall.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

- 1.ดร.วิทยา เกษาอาจ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 2.ดร.รมณี เหลี่ยมแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้
- 3.ดร.ณัฐ รัตนศิริณิกุล อาจารย์ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 4.ดร.พรธิตา ฤทธิ์รอด ผู้อำนวยการโรงเรียนดัววิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
คุณวุฒิทางการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนดัววิทยาคม สพม.เพชรบูรณ์
5. ผศ.ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ อาจารย์ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา
คุณวุฒิทางการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
6. ดร.สมจิตร รอดเรือง ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิษณุโลกอุดรดิตถ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

1. ดร.อโณทัย ไทยวรรณศรี ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. ดร.กนก ยนต์ชัย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
4. นางสาวสมจิต ดาคำแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ริมวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
5. นายเพิก พงษ์ไทย ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่แจ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคู่มือ
การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ**

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่
ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน ได้แก่

1. ดร.กนก ยนต์ชัย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
2. ดร.วิทยา เกษาอาจ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

เขต 4

3. ดร.วาทกานต์ ศรีธรรมาภรณ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
อุดรธานี

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่
ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จำนวน 3 คน ได้แก่

1. นายประพันธ์ บุญวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนห่อพระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
2. นางสาวสมจิต ตาคำแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ริมวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
3. นายเพิก พงษ์ไทย ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่แจ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

กลุ่มที่ 3 เป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และ
การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน ได้แก่

1. ดร.ระย้า คงขาว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย
2. ดร.นพรัตน์ ไม้สนธิ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท
3. นางจิรันธนิณ คงจัน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม

ดร.ปุกยวัญ ขอบทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย เขต 2

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) กลยุทธ์การพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๘

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๒๘๙๐

วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล

ด้วย นางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ รหัสประจำตัว ๖๕๐๓๐๔๘๔ นิสิตระดับปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) กลยุทธ์การพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๘

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ ๖ ๒๘๙๐

วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปานวงษ์

ด้วย นางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ รหัสประจำตัว ๖๕๐๓๐๔๘๔ นิสิตระดับปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) กลยุทธ์การพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๒๘๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.วิทยา เกษาอาจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ รหัสประจำตัว ๖๕๐๓๐๔๘๔ นิสิตระดับปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุตม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ

โทร ๐๘-๗๓๑๔-๐๕๒๔

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) กลยุทธ์การพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๒๕๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.รมณี เหลี่ยมแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ รหัสประจำตัว ๖๕๐๓๐๔๘๔ นิสิตระดับปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ

โทร ๐๘-๗๓๑๔-๐๕๒๔

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) กลยุทธ์การพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๒๘๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.พรธิดา ฤทธิรอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒนา รหัสประจำตัว ๖๕๐๓๐๔๘๔ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒนา

โทร ๐๘-๗๓๑๔-๐๕๒๔

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



สำหรับครูผู้สอนรายวิชา IS

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรณีศึกษา ครูผู้สอนรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS)

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 3) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ 4) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมซึ่งมีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลทั้งสิ้นดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนตามสภาพจริงของท่านจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่องานวิจัยที่มีคุณภาพความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้อ้างอิงก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำเสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ต่อไป

5. ขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพและประสบการณ์ของท่าน

1. ชื่อโรงเรียน

2. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

3. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

4. ตำแหน่ง / วิทยฐานะ

☐ ครูผู้ช่วย

☐ ครู

☐ ครูชำนาญการ

☐ ครูชำนาญการพิเศษ

☐ ครูเชี่ยวชาญ

☐ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

5. ประสบการณ์สอน

☐ ไม่เกิน 10 ปี

☐ 11 – 20 ปี

☐ 21 – 30 ปี

☐ มากกว่า 30 ปี

6. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

7. ขนาดโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก

☐ ขนาดกลาง

☐ ขนาดใหญ่

☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

[illegible]

[illegible]

หัวข้อ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.5 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนด้านแรงบันดาลใจในการเรียนรู้										
5.6 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์										
5.7 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน										
5.8 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้เรียน 6 ประการ										
5.9 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนในการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ										
5.10 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนในการสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และการนำไปประยุกต์ใช้										
5.11 ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้										
5.12 ความสามารถในการสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม										
5.13 นำผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะหลัก										
5.14 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนาตนเอง										

ขอกราบขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ทัศนีย์ วิจิตรพัฒนา

ผู้วิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 3) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ 4) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมซึ่งมีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลทั้งสิ้นดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนตามสภาพจริงของท่านจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่องานวิจัยที่มีคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้อ้างอิงก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำเสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ต่อไป

5. ขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

นางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ

นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

แบบสอบถาม เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพและประสบการณ์ของท่าน

1. ชื่อโรงเรียน
2. เพศ

☐ ชาย	☐ หญิง
3. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี	☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี	☐ มากกว่า 50 ปี
4. ตำแหน่ง / วิทยฐานะ

☐ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการชำนาญการ
☐ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
☐ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
☐ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ
5. ประสบการณ์สอน

☐ ไม่เกิน 10 ปี	☐ 11 – 20 ปี
☐ 21 – 30 ปี	☐ มากกว่า 30 ปี
6. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี	☐ ปริญญาโท	☐ ปริญญาเอก
7. ขนาดโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก	☐ ขนาดกลาง
☐ ขนาดใหญ่	☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

[illegible]

[illegible]

หัวข้อ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้										
5.12 ส่งเสริมความสามารถในการสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม										
5.13 ส่งเสริมการนำผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะหลัก										
5.14 ส่งเสริมการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนาตนเอง										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ
ผู้วิจัย



แบบสัมภาษณ์ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถะ

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นาย/นาง/นางสาว.....นามสกุล.....
อายุ.....ปี
2. ตำแหน่ง/บทบาทหน้าที่.....
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
4. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านมีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารการศึกษาและเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาครู ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นต่อไปนี้
อย่างไร

1. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural) เกี่ยวกับ การพัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก 4) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

สภาพที่เป็นโอกาส (Opportunities)

.....

.....

.....

.....

.....

สภาพที่เป็นอุปสรรค (Threats)

2. ด้านเทคโนโลยี (Technological) เกี่ยวกับ การพัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก 4) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

สภาพที่เป็นโอกาส (Opportunities)

สภาพที่เป็นอุปสรรค (Threats)

3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic) เกี่ยวกับ การพัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก 4) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

สภาพที่เป็นโอกาส (Opportunities)

สภาพที่เป็นอุปสรรค (Threats)

4. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal) เกี่ยวกับ การพัฒนาครูด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 3) ด้าน การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก 4) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่ง เรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

สภาพที่เป็นโอกาส (Opportunities)

.....

.....

.....

สภาพที่เป็นอุปสรรค (Threats)

.....

.....

.....

อื่นๆ

.....

.....

.....

สัมภาษณ์.....

(นางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ)

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....



**แบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**

คำชี้แจง

แบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ของนางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นสำหรับการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน

ลักษณะของแบบตรวจสอบความเหมาะสมนี้ ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check list) และบันทึกข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	คงเดิม	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
วิสัยทัศน์		
พัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21		
พันธกิจ		
1. พัฒนาศักยภาพครูในการพัฒนาและบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่ตอบสนองการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ		

กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะ	คงเดิม	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อเสนอแนะเพื่อการ ปรับปรุง
2. พัฒนาความสามารถของครูในการ ออกแบบและจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ		
3. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อ พัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามศักยภาพ		
4. ส่งเสริมการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะ		
5. ยกระดับระบบการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพ		
เป้าประสงค์		
1. ครูมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและสามารถบริหารจัดการ หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
2. ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน		
3. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิง รุก โดยใช้วิธีการที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมี ส่วนร่วม		
4. ครูสามารถพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่ม คุณภาพการศึกษา		
5. ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนได้ตามแนวทางสมรรถนะ		
ประเด็นกลยุทธ์		
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูด้านการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหาร หลักสูตร		

กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะ	คงเดิม	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อเสนอแนะเพื่อการ ปรับปรุง
กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ		
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการ บริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ		
กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษาสู่ฐานสมรรถนะ		
กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์ม สนับสนุนการบริหารหลักสูตร		
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการ ออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ		
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้และทักษะการ ออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ		
กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเครือข่ายการออกแบบ การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ		
กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการออกแบบการ เรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านเทคโนโลยี		
กลยุทธ์ที่ 2.4 ประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างคุ้มค่าในการออกแบบการเรียนรู้		
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการ จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก		
กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก		
กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมพลังครูในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกท่ามกลางข้อจำกัด		
กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้		

กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะ	คงเดิม	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อเสนอแนะเพื่อการ ปรับปรุง
ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยี		
กลยุทธ์ที่ 3.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือใน การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก		
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูด้านการใช้ และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะ		
กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ของครู		
กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้จากทรัพยากรที่มีจำกัด		
กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย		
กลยุทธ์ที่ 4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือใน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม		
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ		
กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้าน การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ		
กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ		
กลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใน การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ		
กลยุทธ์ที่ 5.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการวัดและประเมินผล		

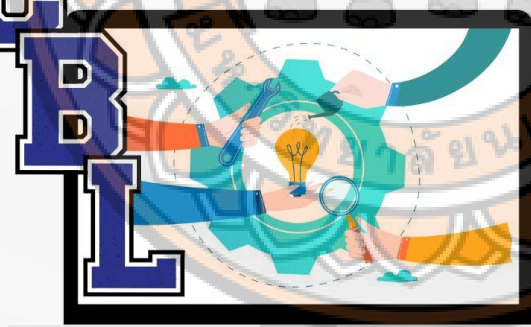
คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียน
มัธยมศึกษา



**คู่มือการใช้
กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา**

**HANDBOOK OF TEACHER DEVELOPMENT STRATEGY FOR
COMPETENCY BASED LEARNING IN SECONDARY SCHOOL UNDER
THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA**

**C
B
L**



เรียบเรียงและจัดทำโดย
นางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ
ปริญญาการศึกษา : การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร

คำนำ

คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มุ่งหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะอย่างเป็นรูปธรรม จนก่อให้เกิดวิธีการ กระบวนการที่นำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการกระบวนการพัฒนาผู้เรียน

คู่มือเล่มนี้ประกอบด้วย บทนำ หลักการ วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์และกลวิธี การควบคุมและประเมินกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ แหล่งข้อมูลอ้างอิงต่างๆ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเล่มนี้จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา จนเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเชื่อมโยงการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ทัศนีย์ วิจิตรพัฒนะ

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมา	1
วัตถุประสงค์ของคู่มือ	3
ข้อเสนอแนะการใช้คู่มือ	3
กรอบแนวคิด	4
องค์ประกอบของกลยุทธ์	7
ส่วนที่ 2 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติและการประเมินผล	10
วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	10
วิสัยทัศน์	10
พันธกิจ	10
เป้าประสงค์	11
ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์และกลวิธี	11
แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	17
การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	17
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ	
แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	
แบบสอบถามความพึงพอใจ	

ส่วนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นประเด็นที่ทำให้วงการศึกษาอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่างๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อย ๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผู้กำหนดนโยบายและบุคลากรด้านการศึกษาของไทยตระหนักว่าการศึกษาคควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต จากผลการประเมินต่าง ๆ และอัตราส่วนของนักเรียนที่ขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตในโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงในอนาคต การปรับปรุงระบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ไทยบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งจะช่วยเพิ่มศักยภาพ โอกาส และความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจภายในประเทศ และด้วยแนวโน้มการเป็นสังคมผู้สูงอายุและสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานที่ลดลงเรื่อย ๆ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กำหนดไว้ว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency-Based learning) เป็นการเรียนการสอนที่มีเป้าหมายคือสมรรถนะ เป็นกรอบในการจัดการเรียนการสอน มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหา และการใช้ชีวิต เป็นการเรียนรู้เพื่อให้สามารถใช้การได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน มีลักษณะสำคัญ

ดังนี้ 1) การเรียนการสอนที่มีจุดประสงค์การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นเป้าหมาย 2) การเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง 3) การเรียน การสอนเน้นการปฏิบัติ 4) การเรียนการสอนที่มีการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ 5) ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนรู้ และ 6) การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการปรับปรุงพัฒนา (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562) รูปแบบการจัดการเรียนรู้จึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและความต้องการของผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติโดยใช้องค์ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะเพื่อแก้ปัญหา หรือดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ครูผู้สอนจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนด้านการออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงและกระบวนการกลุ่มมากขึ้น เชื่อมโยงสมรรถนะและสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เปลี่ยนบทบาทครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก รูปแบบหรือเทคนิคการสอนเชิงรุก (Active Learning) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ ทดลอง บทบาทสมมติ การใช้สื่อและแหล่งทรัพยากรที่หลากหลายเหมาะสมกับวัย และการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งมีสาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS) ตามหลักการมุ่งให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง และหลักการทำงานของสมอง ผู้เรียนศึกษา วิเคราะห์ ผูกทักษะ ตั้งประเด็นปัญหา ตั้งคำถาม ในเรื่องที่สนใจและเชื่อมโยงกับชุมชนได้ ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติโดยใช้องค์ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะเพื่อแก้ปัญหา หรือดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

ครูเป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนา เพื่อให้ครูผู้สอนเข้าใจกับบทบาทของตน การพัฒนาและวิธีการพัฒนาสมรรถนะของตน เพราะครูผู้สอนมีเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดสมรรถนะ จึงควรปรับแนวคิดและมุมมองในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้เห็นศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นองค์รวม โดยครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ การส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เน้นสมรรถนะให้แก่ผู้เรียนได้จึงต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความพร้อม มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะได้ กลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการนำองค์ความรู้เป้าหมายของการพัฒนาในการบริหารจัดการศึกษาที่มีระบบ มีทิศทาง เป็นแบบแผนประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้มี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล กลยุทธ์การพัฒนาครูจะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างเหมาะสม สร้างความพร้อมให้กับสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

จากเหตุผลและความสำคัญของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารหรือส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของคู่มือ

1. เพื่อใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งรัฐและเอกชน สามารถนำคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของการนำคู่มือไปใช้

1. นักเรียนได้รับการส่งเสริม พัฒนา และแก้ไขปัญหาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพในการส่งเสริมสมรรถนะของนักเรียน
2. ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมใช้คู่มือหรือได้รับผลกระทบจากการใช้คู่มือเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน
3. ได้แนวตรรกะเชิงคุณค่าในการส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนที่เกิดจากกระบวนการของการใช้คู่มือในช่วงระหว่างกระบวนการหรือสิ้นสุดกระบวนการ

ข้อเสนอแนะการใช้คู่มือ

1. ก่อนใช้คู่มือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษารายละเอียดทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมไปในทิศทางเดียวกัน จึงจะทำให้การใช้คู่มือฉบับนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระหว่างการดำเนินการตามกลยุทธ์นี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม

3. การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรเกิดจากความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

กรอบแนวคิด

กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ผลการวิจัย นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถะ

การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถะโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถะ มีจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่

- 1.1 ศึกษาโครงสร้างหลักสูตร และสมรรถนะ 6 ประการ ในหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อย่างละเอียด

1.2 ความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรชั้นปรัายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ช่วงชั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.3 ความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ

1.4 ความสามารถในการปรับหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ

1.5 ความสามารถในการประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียนให้ชัดเจน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่

2.1 ความสามารถในการออกแบบโครงสร้างรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการที่สามารถวัดและประเมินผลได้จริง

2.2 ความสามารถในการออกแบบผลการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ

2.3 ความสามารถในการออกแบบเนื้อหาที่ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ

2.4 ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ

2.5 ความสามารถในการออกแบบสื่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ

2.6 ความสามารถในการออกแบบแหล่งเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ

2.7 ความสามารถในการออกแบบการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ย่อย

ได้แก่

- 3.1 ความสามารถในการจัดทำฐานข้อมูลที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ
- 3.2 ความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)
- 3.3 ความสามารถในการจุดประกายความคิดสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ
- 3.4 ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ
- 3.5 ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ
- 3.6 ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ
- 3.7 ความสามารถในการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
- 3.8 ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ
- 3.9 ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้
- 3.10 ความสามารถในการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่

- 4.1 ใช้สื่อ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้
- 4.2 ใช้ห้องปฏิบัติการต่างๆ หรือพื้นที่ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา
- 4.3 ใช้สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เรียน
- 4.4 ใช้แหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา หรือในชุมชนใกล้เคียง
- 4.5 ใช้สถานประกอบการหรือสถานที่สำหรับฝึกประสบการณ์จริงทางวิชาชีพให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่

- 5.1 วัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และสะท้อนให้เห็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียนอย่างชัดเจน
- 5.2 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังสิ้นสุดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาปรับปรุงสมรรถนะของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
- 5.3 ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเพื่อประเมินสมรรถนะ

สมรรถนะ

ของผู้เรียน

- 5.4 ความสามารถในการวัดประเมินผล ผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านการจดประกายความคิด
- 5.5 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านการจดประกายความคิด แรงบันดาลใจในการเรียนรู้
- 5.6 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 5.7 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน
- 5.8 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 6 ประการ
- 5.9 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนในการใช้ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ
- 5.10 ความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนในการสะท้อนคิดสะท้อนผลการปฏิบัติ และการนำไปประยุกต์ใช้
- 5.11 ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 5.12 ความสามารถในการสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 5.13 นำผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ
- 5.14 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนาตนเอง

2. องค์ประกอบของกลยุทธ์

องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Goal) 4) เป้าหมาย (Target) 5) ประเด็นกลยุทธ์ 6) กลยุทธ์ 7) วิธีดำเนินการ และ 8) ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง แผนการดำเนินงานหรือรูปแบบการดำเนินงานที่ได้คิดขึ้นอย่างรอบคอบในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย

1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง เป้าหมายหรือทิศทางที่สถานศึกษามุ่งไปสู่การพัฒนาความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่ดีกว่าในปัจจุบันและมีความยั่งยืนในระยะยาว

1.2 พันธกิจ (Mission) หมายถึง บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องทำเพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่วางไว้

1.3 เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง สิ่งที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่มีผลเป็นไปตามพันธกิจที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

1.4 เป้าหมาย (Target) หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อแสดงว่าได้บรรลุวิสัยทัศน์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่วางไว้

1.5 ประเด็นกลยุทธ์ หมายถึง แนวปฏิบัติหลักที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 กลยุทธ์ (Strategy) หรือวิธีดำเนินการ หมายถึง แนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) หมายถึง สิ่งที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเพื่อบ่งบอกว่าการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการสร้าง พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำโครงสร้างหลักสูตรชั้นปี คำอธิบายรายวิชาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) และประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษารูปแบบการสอนเชิงรุก จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) และนำผลการออกแบบไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการจัดทำโครงสร้างรายวิชาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ใช้

4. การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก หมายถึง ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปลุกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ สะท้อนคิด และใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

5. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการใช้สื่อ เทคโนโลยี สื่อการเรียนรู้ ห้องปฏิบัติการ และแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้

6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการออกแบบสร้างเครื่องมือในการวัดประเมินผล ประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลาย ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

7. การพัฒนากลยุทธ์ หมายถึง การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน จากความต้องการครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และการวิเคราะห์โอกาส อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) ดังนี้

8. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การศึกษาปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา ทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา

9. การจัดทำกลยุทธ์ หมายถึง การดำเนินการต่อจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ของสถานศึกษาประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินการ และตัวชี้วัดตามแนวทางของสถานศึกษา

10. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ หมายถึง การประเมินคุณภาพของกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

11. กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หมายถึง แนวทางกาดำเนินงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

12. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นจริงในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

13. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

14. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2567

15. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2567

ส่วนที่ 2

การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติและการประเมินผล

ในขั้นตอนนี้เป็นการนำกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ วิธีดำเนินการ

วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์

วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์รอง

1. เพื่อให้ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริม พัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
2. เพื่อให้สถานศึกษามีแนวทางในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

วิสัยทัศน์

พัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. พัฒนาศักยภาพครูในการพัฒนาและบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่ตอบสนองการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
2. พัฒนาความสามารถของครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
3. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามศักยภาพ
4. ส่งเสริมการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
5. ยกระดับระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. ครูมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน
3. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้วิธีการที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม
4. ครูสามารถพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษา
5. ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามแนวทางสมรรถนะ

ประเด็นกลยุทธ์

กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 ประเด็นกลยุทธ์ 20 กลยุทธ์ 56 กลวิธี

ประเด็นกลยุทธ์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร	กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ 2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านพัฒนาหลักสูตร 3. จัดทำคู่มือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะสำหรับครูทุกกลุ่มสาระ 4. ส่งครูแกนนำเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรฐานสมรรถนะจากหน่วยงานต้นสังกัด
	กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่เน้น	1. จัดตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม กำหนดโครงสร้างคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน 2. จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น

ประเด็นกลยุทธ์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ
	ผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ	เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาเพิ่มเติมสมรรถนะ 3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ ภาคส่วนต่างๆ ประสานความ ร่วมมือกับสถานประกอบการ ชุมชน และสถาบันอุดมศึกษาใน การร่วมพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน 4. พัฒนาระบบการติดตามและ ประเมินผลแบบมีส่วนร่วม
	กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมการ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาสู่ ฐานสมรรถนะ	1. จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาฐาน สมรรถนะ 2. วิเคราะห์หลักสูตรเดิมและ ปรับปรุงให้สอดคล้องกับสมรรถนะ หลักและสมรรถนะเฉพาะ 3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูในการพัฒนาหลักสูตร ฐานสมรรถนะ 4. สร้างระบบติดตามและ ประเมินผลการใช้หลักสูตรฐาน สมรรถนะ
	กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาดิจิทัล แพลตฟอร์มสนับสนุนการ บริหารหลักสูตร	1. พัฒนาระบบบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา 2. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ออนไลน์สำหรับครูในการพัฒนา หลักสูตร 3. พัฒนาค้นหาข้อมูลดิจิทัลสำหรับ จัดเก็บและแบ่งปันทรัพยากร หลักสูตร

ประเด็นกลยุทธ์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ
		4. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล เครื่องมือประเมินสมรรถนะผู้เรียน
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความรู้และทักษะการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 2. พัฒนาครูแกนนำ หรือครูพี่เลี้ยงด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในแต่ละกลุ่มสาระ 3. จัดทำคู่มือและแนวทางการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน
	กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเครือข่ายการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 2. สร้างความร่วมมือกับผู้ประกอบการและชุมชนในการออกแบบการเรียนรู้ตามสถานการณ์จริง
	กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะผ่านเทคโนโลยี	1. สร้างคลังแผนการเรียนรู้ฐานสมรรถนะออนไลน์ให้ครูเข้าถึงและแบ่งปันกัน 2. จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบการเรียนรู้
	กลยุทธ์ที่ 2.4 ประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าในการออกแบบการเรียนรู้	1. จัดทำคลังทรัพยากรการเรียนรู้จากวัสดุที่มีอยู่ และวางแผนการใช้ทรัพยากร 2. ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้านในการออกแบบการเรียนรู้

ประเด็นกลยุทธ์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. จัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะ 3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
	กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมพลังครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกท่ามกลางข้อจำกัด	1. จัดระบบพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนรู้ฟรี สนับสนุนทรัพยากรและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนรู้
	กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยี	1. จัดอบรมการใช้สื่อเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก 2. พัฒนาค้นคว้าสื่อดิจิทัล กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกออนไลน์ที่ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้
	กลยุทธ์ที่ 3.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก	1. สร้างความร่วมมือกับชุมชน สถานประกอบการ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ 2. สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและวิทยากร
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	1. จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและผลิตสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี 2. จัดทำคู่มือและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับการพัฒนาตนเอง 3. สร้างระบบติดตามและประเมิน

ประเด็นกลยุทธ์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ
		สมรรถนะดิจิทัล
	กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากทรัพยากรที่มีจำกัด	1. จัดอบรมการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการบูรณาการการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน
	กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	1. สำรวจ รวบรวมและจัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่มีคุณภาพและเข้าถึงได้ฟรี 2. รวบรวมสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
	กลยุทธ์ที่ 4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม 2. สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ 2. สร้างคู่มือและแนวทางการวัดและประเมินผลสมรรถนะผู้เรียนในแต่ละระดับ 3. พัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) เพื่อสนับสนุนครูในการวัดและประเมินผล 4. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ
	กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาเครื่องมือ	1. ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือวัด

ประเด็นกลยุทธ์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ
	วัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	และประเมินผลที่เหมาะสมกับสมรรถนะของผู้เรียน 2. ทดลองใช้เครื่องมือวัดและประเมินสมรรถนะกับกลุ่มตัวอย่างและปรับปรุงตามผลลัพธ์ 3. จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินสมรรถนะร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา
	กลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ	1. จัดอบรมการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล แพลตฟอร์มออนไลน์ในการวัดและประเมินผล 2. สร้างคลังข้อสอบ และเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์ที่ครูสามารถเข้าถึงและปรับใช้ได้ 3. ส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มระบบการจัดเก็บหลักฐานการเรียนรู้แบบดิจิทัล (e-Portfolio) ในการประเมินผลออนไลน์ที่สอดคล้องกับการวัดสมรรถนะ
	กลยุทธ์ที่ 5.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล	1. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ 2. จัดตั้งทีมครูแกนนำ หรือครูพี่เลี้ยงด้านการวัดและประเมินผลเพื่อช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครู 3. สนับสนุนความร่วมมือระหว่างโรงเรียน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาแนวทางการวัดประเมินสมรรถนะ

แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

กระบวนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ใช้รูปแบบ 70 : 20 : 10 ตามกรอบระยะเวลา ระหว่างวันที่ 7 เมษายน 2568 ถึงวันที่ 6 มิถุนายน 2568 รวมจำนวนทั้งสิ้น 60 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังนี้

วิธีการ	ระยะเวลา (ชั่วโมง)	ร้อยละ
1. เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจริงและสถานการณ์จริง	42	70
2. เรียนรู้จากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง	12	20
3. เรียนรู้จากการฝึกอบรม	6	10
รวม	60	100

การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

การประเมินผล ติดตามและสะท้อนผลการพัฒนามีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนรับการพัฒนา
2. การประเมินความรู้ความเข้าใจหลังรับการพัฒนา
3. การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
4. การประเมินความพึงพอใจ
5. การประเมินผลกลยุทธ์ตามหลัก OKRs

วัตถุประสงค์ (O)	ผลลัพธ์หลัก (KRs)
ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	KR1 ครูมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สูงกว่าร้อยละ 80 KR2 ครูมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะ ระดับมากขึ้นไป KR3 ครูมีความพึงพอใจต่อการใช้กลยุทธ์ตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป

เกณฑ์การให้คะแนนและการตัดสิน

ผลลัพธ์หลัก KR1 : ครูมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สูงกว่าร้อยละ 60

คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ
20	100	15	75
19	95	14	70
18	90	13	65
17	85	12	60
16	80		

ผลลัพธ์หลัก : KR2 ครูมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะ ระดับมากขึ้นไป

กำหนดในการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ดังนี้
 ระดับคะแนน 5 หมายถึง ปฏิบัติ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับ มากที่สุด
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง ปฏิบัติ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับ มาก
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับ ปานกลาง
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับ น้อย
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับ น้อยที่สุด

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
2. ผู้เข้าร่วมการพัฒนาเลือกคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว
3. แบบทดสอบนี้มีทั้งสิ้น 20 ข้อ คะแนนเต็ม 20 คะแนน

1. หลักสูตรฐานสมรรถนะมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาผู้เรียนในด้านใด?
 - ก. ความรู้เฉพาะทาง
 - ข. ทักษะในการทำข้อสอบ
 - ค. สมรรถนะและทักษะชีวิตที่ใช้ได้จริง
 - ง. การแข่งขันทางวิชาการ
2. องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วยข้อใดบ้าง?
 - ก. ตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - ข. สมรรถนะหลัก สมรรถนะรายวิชา และผลลัพธ์การเรียนรู้
 - ค. เนื้อหาวิชา และแนวทางการสอน
 - ง. หลักสูตรแกนกลางและคู่มือครู
3. หลักสูตรฐานสมรรถนะส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพในด้านใดเป็นสำคัญ?
 - ก. ความสามารถในการท่องจำ
 - ข. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา
 - ค. ความสามารถในการเลียนแบบ
 - ง. ความสามารถด้านคะแนนสอบ
4. ขั้นตอนแรกของการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ คืออะไร?
 - ก. วิเคราะห์บริบทและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน
 - ข. กำหนดตัวชี้วัดผลการเรียนรู้
 - ค. สร้างแบบประเมินสมรรถนะ
 - ง. เลือกสื่อการเรียนการสอน
5. กระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ควรเริ่มต้นจากข้อใด?
 - ก. การเขียนแผนการสอน
 - ข. การกำหนดสมรรถนะและผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง
 - ค. การวิเคราะห์หนังสือเรียน
 - ง. การจัดทำใบงาน

6. เมื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ต้องเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาอะไร?

- ก. ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะนิสัย
- ข. การท่องจำเนื้อหา
- ค. การปฏิบัติตามแบบฝึกหัดที่ครูมอบหมาย
- ง. การสอบเพื่อวัดผลคะแนน

7. หลักการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ต้องตอบสนองต่อข้อใด?

- ก. ความสนใจและบริบทของผู้เรียน
- ข. เนื้อหาที่กำหนดในหนังสือเรียน
- ค. ความถนัดของครูผู้สอน
- ง. มาตรฐานคะแนนการสอบระดับชาติ

8. การออกแบบกิจกรรมให้เกิดสมรรถนะ ควรใช้วิธีการใด?

- ก. ให้ทำงานกลุ่ม ลงมือปฏิบัติจริง และแก้ปัญหาในสถานการณ์จำลอง
- ข. ให้ทำแบบทดสอบข้อเขียนเท่านั้น
- ค. ให้อ่านหนังสือและทำรายงาน
- ง. ให้ท่องจำบทเรียนและตอบคำถาม

9. จุดเด่นของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะคือข้อใด?

- ก. เน้นให้ผู้เรียนจำเนื้อหาสาระ
- ข. เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงและแก้ปัญหา
- ค. เน้นการสอนบรรยายโดยครูผู้สอน
- ง. เน้นการสอบข้อเขียน

10. การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ต้องสร้างสถานการณ์ใดสำหรับผู้เรียน?

- ก. สถานการณ์สมมติที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง
- ข. การสอนในห้องเรียนตามคู่มือ
- ค. การเล่าเรื่องประวัติศาสตร์
- ง. การบรรยายวิชาการ

11. บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะคือข้อใด?

- ก. เป็นผู้ออกคำสั่งและควบคุมทุกขั้นตอน
- ข. เป็นผู้อำนวยความสะดวกและกระตุ้นการเรียนรู้
- ค. เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรง
- ง. เป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ของผู้เรียน

12. รูปแบบการเรียนรู้แบบใดที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน?
- ก. การบรรยาย (Lecture)
 - ข. การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing)
 - ค. การฝึกท่องจำ (Rote Learning)
 - ง. การสอนแบบบรรยายและจดจำ (Direct Instruction)
13. สื่อการเรียนรู้ฐานสมรรถนะควรมีลักษณะอย่างไร?
- ก. มีความยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับบริบทชีวิตจริง
 - ข. เป็นสื่อทางวิชาการที่ซับซ้อน
 - ค. เน้นเอกสารประกอบการสอน
 - ง. เป็นสื่อการเรียนรู้เฉพาะทางวิชาการ
14. ตัวอย่างของสื่อการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพคือข้อใด?
- ก. เกมการเรียนรู้ที่ฝึกทักษะการแก้ปัญหา
 - ข. หนังสือเรียนและข้อสอบปลายภาค
 - ค. แบบฝึกหัดทบทวนบทเรียน
 - ง. ใบงานที่ต้องท่องจำและเขียนตามคำสั่ง
15. การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ควรคำนึงถึงข้อใดเป็นหลัก?
- ก. ราคาและต้นทุนต่ำ
 - ข. ความสะดวกของครูผู้สอน
 - ค. ความเหมาะสมกับศักยภาพและบริบทของผู้เรียน
 - ง. ความนิยมในหมู่ครูผู้สอน
16. จุดประสงค์หลักของการประเมินผลในระบบฐานสมรรถนะคือข้อใด?
- ก. วัดความรู้ทางวิชาการ
 - ข. ประเมินศักยภาพในการปฏิบัติและการนำไปใช้จริง
 - ค. ตรวจสอบคะแนนสอบปลายภาค
 - ง. วัดการเข้าชั้นเรียนครบตามเวลา
17. วิธีการประเมินผลที่เหมาะสมกับการวัดสมรรถนะคือข้อใด?
- ก. การสอบข้อเขียน
 - ข. การประเมินแฟ้มสะสมงานและชิ้นงาน
 - ค. การสอบถามปากเปล่า
 - ง. การตรวจรายงานที่ลอกกันมา

18. เกณฑ์การประเมินผลฐานสมรรถนะควรมีลักษณะอย่างไร?
- ก. มีเกณฑ์วัดที่ชัดเจนและสะท้อนคุณภาพสมรรถนะ
 - ข. วัดตามคะแนนสอบอย่างเดียว
 - ค. ใช้เกณฑ์อัตวิสัยของผู้ประเมิน
 - ง. ไม่มีเกณฑ์แน่นอน ใช้ดุลยพินิจครู
19. การประเมินสมรรถนะผู้เรียนควรเน้นการประเมินรูปแบบใด?
- ก. การสอบข้อเขียนท้ายบทเรียน
 - ข. การประเมินในสถานการณ์จริงและชิ้นงานของผู้เรียน
 - ค. การประเมินผลจากการท่องบทเรียน
 - ง. การให้คะแนนจากการตอบคำถามในห้องเรียน
20. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากการประเมินผลควรมีเป้าหมายหลักใด?
- ก. ชี้ข้อผิดพลาดและลงโทษ
 - ข. ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมการเรียนรู้
 - ค. เพื่อบันทึกคะแนนสอบ
 - ง. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถกับเพื่อนร่วมชั้น

แบบประเมินการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

คำชี้แจง

- 1 .แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสามารถของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง	ปรากฏพฤติกรรมดังกล่าวสม่ำเสมอ
4 หมายถึง	ปรากฏพฤติกรรมดังกล่าวค่อนข้างบ่อย
3 หมายถึง	ปรากฏพฤติกรรมดังกล่าวปานกลาง
2 หมายถึง	ไม่ค่อยปรากฏพฤติกรรมดังกล่าว
1 หมายถึง	ไม่ปรากฏพฤติกรรมดังกล่าว

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1.การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตร					
1.1 ครูศึกษาโครงสร้างหลักสูตร และสมรรถนะ 6 ประการ ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อย่างละเอียด					
1.2 ครูมีความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรชั้นปรัายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ช่วงชั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย					
1.3 ครูมีความสามารถในการจัดทำคำอธิบายรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ					
1.4 ครูมีความสามารถในการปรับหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ					
1.5 ครูมีความสามารถในการประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียนให้ชัดเจน					
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ					
2.1 ครูมีความสามารถในการออกแบบโครงสร้างรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (IS) ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการที่สามารถวัด					

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
และประเมินผลได้จริง					
2.2 ครูมีความสามารถในการออกแบบผลการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ					
2.3 ครูมีความสามารถในการออกแบบเนื้อหาที่ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ					
2.4 ครูมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นสมรรถนะ 6 ประการ					
2.5 ครูมีความสามารถในการออกแบบสื่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ					
2.6 ครูมีความสามารถในการออกแบบแหล่งเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ					
2.7 ครูมีความสามารถในการออกแบบการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ					
3.พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก					
3.1 ครูมีความสามารถในการจัดทำฐานข้อมูลที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ					
3.2 ครูมีความสามารถในการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)					
3.3 ครูมีความสามารถในการจุดประกายความคิดสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ					
3.4 ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ					
3.5 ครูมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ					
3.6 ครูมีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันที่เน้นผลลัพธ์สมรรถนะ 6 ประการ					

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
3.7 ครูมีความสามารถในการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ					
3.8 ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ					
3.9 ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้					
3.10 ครูใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้					
4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และแหล่งเรียนรู้					
4.1 ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้					
4.2 ครูใช้ห้องปฏิบัติการต่างๆ หรือพื้นที่ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา					
4.3 ครูใช้สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เรียน					
4.4 ครูใช้แหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา หรือในชุมชนใกล้เคียง					
4.5 ครูใช้สถานประกอบการหรือสถานที่สำหรับฝึกประสบการณ์จริงทางวิชาชีพให้แก่ผู้เรียน					
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ					
5.1 ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และสะท้อนให้เห็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียนอย่างชัดเจน					
5.2 ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังสิ้นสุดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาปรับปรุงสมรรถนะของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ					
5.3 ครูใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเพื่อประเมินสมรรถนะของผู้เรียน					
5.4 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผล ผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านการจัดประกายความคิด					
5.5 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านแรง					

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
บันทึกลงใจในการเรียนรู้					
5.6 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
5.7 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน					
5.8 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 6 ประการ					
5.9 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนในการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นผ่านสถานการณ์ต่างๆ					
5.10 ครูมีความสามารถในการวัดประเมินผลลัพท์ของผู้เรียนในการสะท้อนคิด สะท้อนผลการปฏิบัติ และการนำไปประยุกต์ใช้					
5.11 ครูมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
5.12 ครูมีความสามารถในการสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
5.13 ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ					
5.14 ครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนาตนเอง					

แบบสอบถามความพึงพอใจ

- คำชี้แจง**
1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
 2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1.ความเข้ากันได้ของกลยุทธ์กับระบบงาน					
1.1 กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับระบบการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิม					
1.2 กลยุทธ์ช่วยสนับสนุนระบบการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
1.3 กลยุทธ์ช่วยให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นระบบและชัดเจนมากขึ้น					
1.4 กลยุทธ์ช่วยลดช่องว่างหรือความซ้ำซ้อนในการดำเนินงานระหว่างบุคคลและหน่วยงาน					
2.ประสิทธิผลของกลยุทธ์					
2.1 เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
2.2 ระบบงานในหน่วยงานมีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น					
2.3 ลดขั้นตอนและความยุ่งยากในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
2.4 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในหน่วยงาน					
3.ประโยชน์ที่ได้รับ					

3.1 ได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองเพิ่มขึ้น					
3.2 ได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานเพิ่มขึ้น					
3.3 ได้ประสบการณ์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
3.4 การปฏิบัติงานมีความสะดวกและคล่องตัวมากขึ้น					
3.5 ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงาน					



**แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ
กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถะโรงเรียนมัธยมศึกษา**

วัตถุประสงค์ของแบบประเมิน

แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ
กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถะโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยขอให้ท่านใส่
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพและประสบการณ์ของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

3. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

4. วิทยฐานะ

☐ ไม่มีวิทยฐานะ

☐ ครูชำนาญการ

☐ ครูชำนาญการพิเศษ

☐ ครูเชี่ยวชาญ

☐ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

5. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ ไม่เกิน 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี
- ☐ 21 – 30 ปี ☐ มากกว่า 30 ปี

6. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ☐ ปริณญาตรี ☐ ปริณญาโท ☐ ปริณญาเอก

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถะโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง

ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้อง และสภาพความเป็นจริงที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องและสภาพความเป็นจริงที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องระดับของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์
เกณฑ์ค่าระดับ

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อาศัยอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

[illegible]

[illegible]

หัวข้อ	ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
สมรรถนะเชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยี										
กลยุทธ์ที่ 3.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก										
4) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ										
กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ										
กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากทรัพยากรที่มีจำกัด										
กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย										
กลยุทธ์ที่ 4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม										
5) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ										
กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ										
กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ										
กลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ										
กลยุทธ์ที่ 5.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล										

ขอกราบขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบประเมิน

ทัศนีย์ วิจิตรพัฒนา