



สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู
ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

เพ็ญประกาย สุขสังข์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**STATES AND GUIDELINES FOR DEVELOPING TEACHERS'
COMPETENCY IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER
BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2**

Penprakai Suksang

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in
Educational Administration**

September 2020

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางเพ็ญประกาย สุขสังข์
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเศษ ชินวงศ์)

..... กรรมการ

(ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช)

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทัศนะเทพ)

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ

(ดร.กระพั่น ศรีงาน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ดร.พัชนี กุลทานันท์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่.....

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....

ชื่อเรื่อง	สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2		
ชื่อผู้วิจัย	เพ็ญประกาย สุขสังข์		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร. ศรีเพ็ญ พลเดช	ที่ปรึกษาหลัก	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทศนะเทพ	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู
2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานครู จำแนกตามประเภทการทำงาน และ 3) เพื่อหา
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบ
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษา
ขนาดเล็ก จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 327 คน โดยการกำหนดขนาด
ของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มี 2 ลักษณะ คือ
แบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.970 สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t (Independent
Sample t-test) และระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษา
ขนาดเล็ก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้
เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับ
ปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการ
ชั้นเรียน ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู จำแนกตามประเภทผลการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และประเภทผลการทำงานของครู พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขมนตรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ ควรฝึกทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อใช้วางแผนการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรนิเทศติดตามช่วยเหลือครูในการออกแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ควรจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานให้เป็นปัจจุบัน และ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ควรฝึกทักษะการวิจัยในชั้นเรียนให้กับครู

TITLE	States and Guidelines for Developing Teachers' Competency in Small-sized Schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 2		
AUTHOR	Penprakai Suksang		
THESIS ADVISORS	Dr. Sripen Poldet	Major Advisor	
	Assistant Professor Dr. Winiranee Thussanathep	Co-advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2020

ABSTRACT

This study aimed 1) to examine the states of teachers' competency, 2) to compare teachers' competency according to work experience; and 3) to investigate guidelines for developing teachers' competency in small-sized schools under Primary Educational Service Area Office 2. The study was divided into two phases, Phase 1 was to study and compare the opinions of 327 school administrators and teachers towards the states of teachers' competency in small-sized schools. The samples size were determined by using Krejcie and Morgan's table. A questionnaire which comprised of check list and rating scale questions was used to collect the data with the reliability level of 0.970. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation and Independent sample t-test. For phase 2, the data of guidelines for developing teachers' competency in small-sized schools were collected by interviewing 9 experts chosen by purposive sampling. The instrument was a semi-structure interview and the data were analyzed by using content analysis.

The results were as follows:

1. States of teachers' competency in small-sized schools under Primary Educational Service Area Office 2 according to the opinions of school administrators and teachers were at a high level in overall aspect. When considered each aspect, it was found that three aspects were at a high level while one aspect was at a moderate level. The aspect with the highest mean was learners' development followed by classroom management whereas conducting action research for learners' development received the lowest mean.

2. Comparison of teachers' competency according to work experience of school administrators and teachers was not different in overall and each aspect.

3. Guidelines for developing teachers' competency in small-sized schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 according to the opinions from the experts suggested that school administrators should 1) in terms of teaching and learning management, technological competency should be promoted in order to organize a lesson plan, 2) for learners' development, supervision and follow up should be made to assist teachers in designing the lesson that help foster learners' development, 3) in terms of classroom management, basic information should be updated; and 4) regarding the research for learners' development, action research skill should be strengthen among teachers.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเศษ ชินวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร. ศรีเพ็ญ พลเดช ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทศนะเทพ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และอาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาและเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดีทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ถูกต้องและขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้การประสานงานเป็นอย่างดีเสมอมา

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือเพื่อการวิจัยประกอบด้วย นายไพโรจน์ ยอดสะเท็น ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ นายพงศ์ศักดิ์ พุทธลา ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ นายภาณุวัชร ปุระณะศิริ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 นางนวลอนงค์ ชูใส ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และนางสายทอง พุทธลา ครูชำนาญการพิเศษ และขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทุกท่านที่ได้ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน ประกอบด้วย นางสาวศิริลณี ศักรินพานิชกุล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโชคกราด นายอรรถพล วรรณพงศ์สถิต ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดบ้านสนวน นายเสถียร โคตรวงษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเพชร นางกัญญาภัค เป็ยกระโทก ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน นายถาวร กุลวงษ์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จ.ส.อ.ชัยยงค์ จันทร์โสภา ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาชำนาญการพิเศษ นายสมพร สนั่นกุล ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นางอัจฉรา บัวแย้ม ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้และนายสาคร แขนรัมย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ยิ่งเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

เพ็ญประกาย สุขสังข์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพประกอบ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
สมรรถนะครู	10
สมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก	31
การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก.....	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	76
กรอบแนวคิดในการวิจัย	84
3 วิธีดำเนินงานวิจัย	85
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรรีรัมย์ เขต 2	85

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูใน สถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2	93
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2	96
ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูใน สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2	124
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	127
ความมุ่งหมายของการวิจัย	217
วิธีดำเนินการวิจัย	128
สรุปผลการวิจัย	129
อภิปรายผล	131
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก.....	144
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	145
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	164
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	176
ภาคผนวก ง ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	182

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ประวัติย่อของผู้วิจัย 189

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครู.....	29
2.2	การสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้.....	38
2.3	ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้.....	41
2.4	การสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	46
2.5	แสดงตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	48
2.6	การสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน.....	54
2.7	ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน.....	56
2.8	การสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	61
2.9	ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	64
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู	86
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	97
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะประจำสายงานครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	98
4.3	สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ	99
4.4	สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ.....	101
4.5	สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อ	103
4.6	สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.7 การเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะประจำสาขางานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน...	106
4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสาขางานครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ	107
4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสาขางานครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ	109
4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสาขางานครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ	111
4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสาขางานครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ	113
4.12 การเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะประจำสาขางานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน	115
4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสาขางานครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประเภทผลการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายข้อ	118
4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประเภทผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ	120
4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประเภทผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ	122

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)	11
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	84

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การศึกษาและการพัฒนาสังคม ถือได้ว่าเป็นกระแสหลักสำคัญที่สังคมโดยรวมต่างเฝ้าจับตามองในกระบวนการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่าง ๆ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สพ.ศธ.) เป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการศึกษาของประเทศไทย ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งบริบทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยยึดกรอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2555 : 4) น้อมนำพระราชกระแสของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ด้านการศึกษา ที่จะต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้เด็ก เยาวชนและผู้เรียนมีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องสถาบันหลักของชาติ สร้างพื้นฐานชีวิต (อุปนิสัย) ที่เข้มแข็ง สร้างความรู้ทักษะ เพื่อให้มีอาชีพ มีงานทำและได้นำเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งให้คนไทยในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และมีคุณธรรม และยึดเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ภายใต้อาณัติแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ในประเด็นสำคัญคือ 1) ยกระดับคุณภาพการศึกษา 2) ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 3) มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 4) ปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562 : 7)

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติให้สูงขึ้น มีบทบาทสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะครูมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกด้าน ซึ่งผู้เรียนถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยเฉพาะในสภาพสังคมศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ครูผู้สอนนอกจากจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งแล้วยังมีความจำเป็นที่ต้องมีทักษะการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบอีกด้วย อันจะทำให้คุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศสูงขึ้น ดังนั้น ครูจึงควร

จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถที่จะนำทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็น ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้ได้ชื่อว่าเป็นครูมืออาชีพ นั่นคือ ครูต้องมีสมรรถนะอันส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 79)

สมรรถนะครู เป็นการผสมผสานระหว่างทักษะ องค์ความรู้ พฤติกรรม คุณลักษณะที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น การสอนเป็นงานที่มีความซับซ้อนครูจึงจำเป็นต้องใช้การผสมผสานสมรรถนะเพื่อเชื่อมโยงกับบริบทของการศึกษาที่กำลังเปลี่ยนแปลงในการบูรณาการระดับภูมิภาค (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2562 : 2 – 5) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 25) ได้กำหนดสมรรถนะครูไว้ 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมีเหมือนกัน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่งของครู ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน อีกทั้งคุรุสภาได้กำหนดกรอบสมรรถนะครูกำกับในมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. 2556 : 3) ซึ่งครูต้องนำสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาครูให้ได้ประสิทธิภาพตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System: UTQ) เพื่อสร้างครูที่มีคุณภาพตามนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาครูให้เก่ง ดี มีคุณธรรม มีศักยภาพและคุณภาพ ทัดเทียมกับประชาคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ นำไปสู่การพัฒนาและยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นพลเมืองคุณภาพ และเปี่ยมคุณธรรมให้แก่ประเทศ ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ตามหลักการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยใช้วิธีการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลหลักที่เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554 : 1 - 3)

สมรรถนะประจำสายงานครูเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานและผู้เรียนมีคุณภาพตามที่กำหนด ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นที่ครูต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมืออาชีพ ที่ครูไทยต้องมีทักษะ 7C ที่ต้องพัฒนา

ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อันจะส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในที่สุด (พิมพ์พันธ์ เคชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข. 2561 : 4 - 27) ซึ่งในการพัฒนาครูนั้น ปัญหาที่พบบ่อยว่าเป็นการจัดการอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการของครูและงบประมาณจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน มีปัญหาในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากครูมีภาระงานมาก งานสอนไม่ตรงตามคุณวุฒิที่สำเร็จมา ทำให้มีข้อขัดข้องในการจัดการเรียนการสอน เป็นเหตุเชื่อมโยงไปสู่ทักษะในการจัดการเรียนรู้ของครู และคุณภาพผู้เรียน ซึ่งพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากคะแนนทดสอบระดับชาติ (O-NET) ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ผลการเรียนรู้การอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนยังอยู่ในระดับไม่ดีขึ้นไปกว่าเดิม เพราะมีการพัฒนาไม่ตรงจุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561 : 1 - 3) ซึ่งจะเห็นว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูดังกล่าวเกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่จำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่า สมรรถนะประจำสายงานครูที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาในทุกโรงเรียนนั้น ประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพดี เก่ง และมีความสุข โดยเฉพาะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนา ได้เต็มตามศักยภาพของตนเอง มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีแรงบันดาลใจและเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการพัฒนาผู้เรียนด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ ของเด็ก ยึดหลักสอนน้อย เรียนมาก ก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช. 2555 : 15) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ที่ครูต้องมีความรู้และความเข้าใจ มีทักษะในการจัดทำแผนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง รวมทั้งสามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนอย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และปลอดภัย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2561 : 67 - 75) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นกระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. 2553 : 8 - 9) ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นที่ครูทุกคนในทุกโรงเรียนต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้วิจัยได้นำสมรรถนะประจำสายงานครูทั้ง 4 ด้านนี้ มาศึกษากับครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีโรงเรียนขนาดเล็กในปีการศึกษา 2562 จำนวน 93 โรงเรียน ซึ่งประสบปัญหาครูสอนทุกวิชา สอนไม่ตรงตามคุณวุฒิที่สำเร็จมา ประกอบกับครูต้องทำหน้าที่อื่นในด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยภาระงานจึงมาก ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย โดยจากการตรวจสอบและคัดกรองนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อเร่งรัดคุณภาพนักเรียนให้อ่านออกเขียนได้ พบว่า มีนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ จำนวน 516 คน คิดเป็นร้อยละ 20.58 และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. 2562 : 27) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กจึงควรมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูให้ได้ประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู ให้ได้ประสิทธิภาพมากขึ้น
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็กให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 93 โรงเรียน แบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ตามขั้นตอนดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยระยะที่ 1 มุ่งศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการสังเคราะห์กรอบสมรรถนะครูจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), วิจารณ์ พานิช (2555), กुरुสภา (2556, 2563), พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2561), สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561, 2562) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ประกอบด้วย 4 ด้านที่มีความสำคัญและจำเป็นของสมรรถนะประจำสายงานครูในทุกโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยนำมาศึกษากับครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 4 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้
- 1.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
- 1.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
- 1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา

2562 จำนวน 840 คน จากโรงเรียน 90 โรง จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครู จำนวน 750 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1986 : 345 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 43) จำนวน 327 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน และครู จำนวน 254 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบมีชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Stratified Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง แบ่งเป็น

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยระยะที่ 2 มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยนำผลการวิจัยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นคำถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของผู้บริหารสถานศึกษา

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สภาพสมรรถนะประจำสายงานครู หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากความรู้อรรถนะ และคุณลักษณะที่เป็นพฤติกรรมเด่นชัดเห็นเป็นรูปธรรมสำหรับสายงานครูใน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียน มีส่วนร่วม จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ออกแบบวิธีการจัดและประเมินผล สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังและจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะการทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การปลูกฝังประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน นำข้อมูลผู้เรียนไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง

1.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ทักษะความสามารถของครูในการจัดบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การจัดห้องเรียน กลับด้าน การสร้างพื้นที่การเรียนรู้ ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน เป็นทักษะความสามารถของครูในการจัดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาได้ การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนร่วม รวมถึงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการสำรวจปัญหาที่เกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน วางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและ โอกาสในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน

สรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน จัดทำแผนการวิจัย และ
 ดำเนินกระบวนการวิจัยตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและ
 ความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย และนำผลการวิจัยไป ประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู หมายถึง วิธีการปรับปรุงพัฒนาระดับ
 การปฏิบัติงานของครูตามตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานครูใน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้
 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งได้มา
 จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารการศึกษา การบริหาร
 สถานศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 2

3. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรใน
 โรงเรียน จำแนกเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 2

3.2 ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนในสถานศึกษา
 ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 2

4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ดำรงตำแหน่งจนถึงปัจจุบัน
 จำแนกเป็น

4.1 น้อยกว่า 10 ปี

4.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

5. สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทาง
 การศึกษา ซึ่งแบ่งโครงสร้างโดยกระทรวงศึกษาธิการให้มีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนติดตาม
 การบริการจัดการทางการศึกษา รับผิดชอบการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา
 ใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอประโคนชัย อำเภอกระสัง อำเภอบ้านกรวด อำเภอพลับพลาชัย และอำเภอ
 ห้วยราช

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพสมรรถนะและแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำ
สายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะครู
 - 1.1 แนวคิดสมรรถนะ
 - 1.2 ความหมายสมรรถนะ
 - 1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.4 องค์ประกอบสมรรถนะ
 - 1.5 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.6 กรอบสมรรถนะครู
2. สมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 2.1 ความหมายสมรรถนะประจำสายงานครู
 - 2.2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้
 - 2.3 สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน
 - 2.4 สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน
3. การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 3.1 การพัฒนาสมรรถนะครู
 - 3.2 ปัญหาในสถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 3.3 รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 3.4 บริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

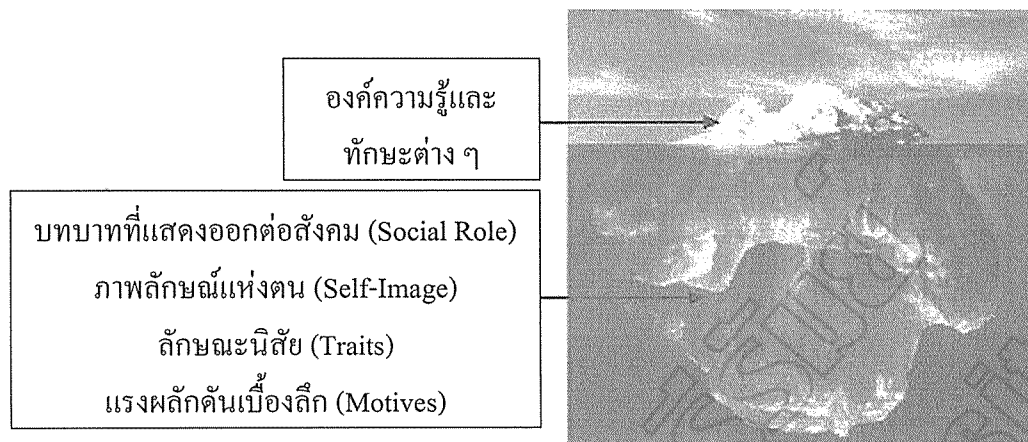
สมรรถนะครู

สมรรถนะครู มีความสำคัญต่อการพัฒนาครูในหลายด้าน ทั้งด้านการกระตุ้นให้ครูที่บรรจุใหม่พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับสายงานของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมให้ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วได้ทราบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถของตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู ดังนี้

1. แนวคิดสมรรถนะ

นักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

จิรประภา อัครบวร (2549 : 58) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) ไว้ว่า เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 เริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของแมคเคลแลนด (McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์กร (Excellent Performer) กับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมา แมคเคลแลนด (McClelland) จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลาการที่มีผลการปฏิบัติงานดี ออกจากบุคลาการที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลาการทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษารูปได้ว่า บุคลาการที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) และในปี ค.ศ. 1973 แมคเคลแลนด ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for competence rather than intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สำคัญ เพื่ออธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่านั้น ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้ แสดงได้ดังภาพประกอบ 2.1



ภาพประกอบ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา : ชูชัย สมितिไกร (2552 : 29)

จากการนำเสนอบทความทางวิชาการของแมคเคิลเลนด์ ในปี ค.ศ. 1973 เป็นต้นมา แนวคิดการใช้สมรรถนะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จก็ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในอเมริกาเหนือ ส่งผลให้มีนักวิชาการต่างๆ ได้ศึกษาและจำแนกประเภทของสมรรถนะ (Competency) ในเชิงทักษะความรู้และในเชิงพฤติกรรมออกมามากมาย โดยในปี 1982 โบยัตซีส (Boyatzis) ได้มีการนำสมรรถนะที่มีการศึกษาจากที่ต่าง ๆ ทั่วโลกมาจัดรวบรวมออกเป็นหมวดหมู่ ทั้งในแนวกว้างและแนวลึก โดยได้นำเสนอผลงานเพื่อตีพิมพ์ เรื่อง “The competent manager : A model for effective performance” ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในงานบริหาร ในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกันนี้เอง ราเวน (Raven) ก็ได้ตีพิมพ์หนังสือเล่มหนึ่งชื่อ “Competence in modern world” ที่ประเทศอังกฤษ งานตีพิมพ์เกี่ยวกับสมรรถนะทั้งสองเรื่องได้ขยายความสนใจออกไปในวงกว้างจากแวดวงของนักวิชาการออกไปสู่โลกของผู้บริหารที่ปรึกษาและฝ่ายฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ต้นปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

ในปี 1993 Spencer และ Spencer ได้อธิบายแนวคิดสมรรถนะไว้ว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ประกอบด้วยคุณลักษณะของสมรรถนะ 5 ประการ ดังนี้คือ

1. แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3. แนวคิดของตนเอง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ได้

4. ความรู้ เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้และคุณลักษณะเหล่านี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตเห็นได้ง่าย จำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

5.1 สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

5.2 สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

ในส่วนที่เป็นสมรรถนะที่เรียกว่า แนวคิดของตนเอง ได้แก่ ทัศนคติ และค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ระยะเวลานานและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยา หรือการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยาก และต้องใช้เวลา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 3 - 7) ได้อธิบายแนวคิดของสมรรถนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล เปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ (ในส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ

จากการศึกษาแนวคิดสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้กับทรัพยากรบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลมีความรู้ ความสามารถและทักษะที่สำคัญตามความต้องการขององค์กร ได้แล้ว ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลนั้นก็จะสามารถผลักดันให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายได้ โดยส่วนที่สำคัญที่ส่งผลต่อ

พฤติกรรมมนุษย์มากที่สุดคือ ส่วนที่มองไม่เห็น ได้แก่ แรงจูงใจ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งสามารถพัฒนาได้แต่ต้องใช้เวลา ด้วยการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล ในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงจะเป็นการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

2. ความหมายสมรรถนะ

มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้
ซูซีย์ สมิทธิไกร (2552 : 27) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่าง บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553 : 13) ได้อธิบายถึงสมรรถนะ คือ กลุ่มของ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะ เหล่านี้ ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ

พรวิทย์ จันทศิริศิริ (2554 : 26 - 27) ได้ให้ความหมายของของสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัว ของแต่ละบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ

ทัศนรงค์ จารุเมธีชน (2556 : 15) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการทำงานที่มาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะของบุคคล (Trait) และแนวคิดของตนเอง (Self Concept) ของบุคคลนั้นที่จะส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของบุคคล

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973 : 80) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะ ที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying characteristics) ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายตามบทบาท หรือตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้อย่างดีเลิศ

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer. 1993 : 112) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ที่อยู่ภายในของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และ / หรือการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ/ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

3. ความสำคัญของสมรรถนะ

นักวิชาการได้อธิบายและกล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 30 - 38) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะ มีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวม ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่นักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลัก แล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สุรพงษ์ มาลี (2554 : 19 - 20) ได้อธิบายถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรให้ความสนใจต่อพฤติกรรมและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของงานอย่างแท้จริง สามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และระบุจุดอ่อนหรือจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง
2. สร้างความมั่นใจว่าการพัฒนานั้นมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กรช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
3. ช่วยให้การใช้ทรัพยากรสำหรับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทักษะและพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากร ทั้งเรื่องงบประมาณ และเวลาได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด
4. เป็นกรอบในการพัฒนาสำหรับผู้บังคับบัญชา และผู้ที่ทำหน้าที่สอนงานในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกรอบสมรรถนะจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกันว่า สมรรถนะใดที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ชูชัย สมितिไกร (2556 : 38 - 41) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. สามารถนำไปใช้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลัก (KPIs) แล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้อผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว ซึ่งหากมีการวัดสมรรถนะจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานแต่ละคนประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของตนเอง ช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรประสบความสำเร็จ

เร็วยิ่งขึ้น เพราะถ้าพนักงานทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์การกำหนด ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น ๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์การ ที่จะช่วยให้เกิดความ ผลงานที่มีคุณภาพและมีความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้ง ยังช่วยให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีอีกด้วย ซึ่งในภาคราชการพลเรือนไทย นำสมรรถนะมาใช้ ในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่น ในองค์กร

4. องค์ประกอบสมรรถนะ

สมรรถนะมีองค์ประกอบหลายประการตามที่นักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้นิยามไว้ ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2556 : 43) โดยทั่วไปแล้วสมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency model) เป็นกรอบแนวคิดเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน โดยจะเริ่มต้นจากการนำ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นตัวตั้ง เพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณาว่า เมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย เป็นอย่างนี้แล้ว สมรรถนะขององค์การต้องเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายดังกล่าว เมื่อได้ข้อสรุปแล้วว่าสมรรถนะขององค์การต้องเป็นอย่างไร เพราะฉะนั้นบุคลากรขององค์การต้องมีสมรรถนะอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จดังกล่าว
2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency categories) ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท
3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency name and definition) สมรรถนะ แต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและมีคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกคน มีความเข้าใจตรงกัน
4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency scale) คือระดับของความสามารถหรือระดับ พฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กร

จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านอย่างน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4 - 6 ระดับ

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral indicator) คือ สิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคน มีระดับของความเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1973 : 86) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self - concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่และไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำบุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer. 1993 : 112) ได้อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะว่า จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) ได้แก่ ความสามารถหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานทั้งด้านการใช้อวัยวะของร่างกาย และการใช้ทักษะการคิดทางสมอง “บุคคลต้องสามารถทำอะไรได้”

2. ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ข้อมูล หรือเนื้อหาเฉพาะของวิชาชีพ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” จึงจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

3. คุณลักษณะ (Attributes) “บุคคลต้องมีคุณลักษณะอย่างไร” ซึ่งประกอบด้วย

3.1 แรงจูงใจ คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม

3.2 อุปนิสัย คือ ลักษณะทางกายภาพที่มีการตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

3.3 อึดมโนทัศน์ หมายถึง ทศนคติ ค่านิยม หรือ จินตภาพส่วนบุคคล

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะได้ 3 คุณลักษณะ คือ

ความรู้ (knowledge) ทักษะ (Knowledge) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่ประกอบด้วย แรงจูงใจ
อุปนิสัย และอัตมโนทัศน์

5. ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะแบ่งเป็นหลายประเภท ดังมีนักวิชาการและหน่วยงานได้สรุปไว้ ดังนี้
สถาบันดำรงราชานุภาพ (2549 : 40 - 42) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะมี 4 ประเภท
คือ

1. สมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) ซึ่งจะเปรียบเสมือน
หลังคาบ้าน ที่จะบ่งบอกว่าองค์กรควรมีทิศทาง การดำเนินงานหรือยุทธศาสตร์ไปในทิศทางใด
สมรรถนะขององค์กร จึงหมายถึง กลยุทธ์และความได้เปรียบขององค์กรในการแข่งขัน

2. สมรรถนะหลัก (Core Competency) บางองค์กรอาจเรียกว่า สมรรถนะทั่วไป
(General Competency, Professional Competency) หมายถึงคุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และ
พฤติกรรม) ที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใดก็ตาม
(Driver) ให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมายในการดำเนินงาน
ที่กำหนดไว้ เช่น ความรอบรู้เกี่ยวกับธุรกิจขององค์กร ความใฝ่รู้ ความเป็นเลิศในการบริการ
ความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

3. สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) หรือบางองค์กรเรียกว่า
“Technical /Position/Job Competency” หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม)
ที่พนักงานในแต่ละสายวิชาชีพจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะ
มีสมรรถนะที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเปรียบเสมือนเสาบ้านแต่ละต้นที่จะช่วย
พยุงและค้ำยันให้บ้านมีความมั่นคง แข็งแรง สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

3.1 สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Common Functional
Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคลากรทุกตำแหน่งในสาย
วิชาชีพเดียวกันหรือกลุ่มงานเดียวกัน (Job Families) จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้
ประสบความสำเร็จ

3.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Specific Functional
Competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของแต่ละตำแหน่งในกลุ่ม
งาน/สายวิชาชีพเดียวกันจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

4. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency หรือบางองค์กรอาจ
เรียกว่า Leadership Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่พนักงานที่
ดำรงตำแหน่งทางด้านการบริหารขององค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความ

คาดหวังขององค์กรที่มีต่อผู้บริหารระดับต่าง ๆ นอกเหนือจากสมรรถนะหลัก พนักงานจำเป็นต้องมี ษณะดำรงตำแหน่ง หรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development)

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2551 : 48) ได้กล่าวถึง สมรรถนะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. Core Competency คือ สมรรถนะความสามารถหลักที่ทุกคนในองค์กรควรจะต้องมี เหมือนกัน
2. Functional Competency คือ สมรรถนะความสามารถในหน้าที่งานที่แตกต่างกันไป ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

พรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ (2554 : 63 - 65) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวม เพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคล ที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความ โดดเด่นกว่าคนทั่วไป
4. Job or Technical Competency หมายถึง สมรรถนะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานของพนักงาน ในตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยแต่ละคนจะมีสมรรถนะ ที่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานของตน

5. Personal Attributes เป็นกลุ่มสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคล แต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และความสำเร็จในงานของบุคคลนั้น ๆ

ชูชัย สมิทธิไกร (2556 : 45) กล่าวว่า สมรรถนะของบุคลากร สามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม
2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือสมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ
3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหาร จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มากที่สุด องค์การบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า “สมรรถนะเชิงการจัดการ” (Management Competency)

สรุปได้ว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ อีกประเภทหนึ่ง คือ สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

6. กรอบสมรรถนะครู

จากแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ภาคราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้เห็นความสำคัญและให้ความสนใจในการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการจ้างบริษัท HAY Group มาเป็นที่ปรึกษาในการสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น จะกำหนดให้ข้าราชการทุกคนต้องมีสมรรถนะหลักร่วมกัน 5 สมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน และได้เริ่มทดลองใช้กับข้าราชการตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา

สำหรับสมรรถนะครู ได้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการทางการศึกษา ได้กำหนดหรือกล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ ซึ่งเป็นกรอบสมรรถนะครู ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 1 - 2) ได้กำหนดองค์ประกอบของกรอบสมรรถนะครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้

1. การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
3. การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน
4. การพัฒนาทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูง
5. การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
6. การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน
8. การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน
9. การพัฒนาด้านวิชาชีพ

10. การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง

11. การจัดสวัสดิการสำหรับนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำหรับสมรรถนะครูสายผู้สอน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 26 - 38)

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงาน

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถ ในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและ นำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมและ ดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึง ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอก ห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียน หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร อื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2555 : 19 - 58) ได้สรุปเกี่ยวกับกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูใน ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills)
2. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)
3. ทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy)
4. ทักษะด้านความเป็นนานาชาติ (Internationalization)
5. ทักษะอาชีพและทักษะชีวิต

คุรุสภา (2556 : 43 - 47) ได้กำหนดสมรรถนะครูตามมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบ วิชาชีพครู ไว้ดังนี้

1. ความเป็นครู ประกอบด้วยสมรรถนะ
 - 1.1 รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและกลยุทธ์การสอน เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้
 - 1.2 แสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

- 1.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
- 1.4 มีจิตวิญญาณความเป็นครู
2. ปรัชญาการศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ
 - 2.1 ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา
 - 2.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. ภาษาและวัฒนธรรม ประกอบด้วยสมรรถนะ
 - 3.1 สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อความหมายอย่างถูกต้อง
 - 3.2 ใช้ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ
4. จิตวิทยาสำหรับครู ประกอบด้วยสมรรถนะ
 - 4.1 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 - 4.2 ใช้จิตวิทยาเพื่อความเข้าใจและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เต็มศักยภาพ
5. หลักสูตร ประกอบด้วยสมรรถนะ
 - 5.1 วิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้
 - 5.2 ปฏิบัติการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วยสมรรถนะ
 - 6.1 สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง
 - 6.2 สามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะ
 - 7.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 - 7.2 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ
 - 8.1 ประยุกต์ใช้ และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้
 - 8.2 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร
9. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะ
 - 9.1 สามารถวัดและประเมินผลได้
 - 9.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

10. การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ

10.1 สามารถจัดการคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง

10.2 สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

11. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ประกอบด้วยสมรรถนะ

11.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม

11.2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

พิมพ์พันธ์ เคชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2561 : 4 - 27) ได้เสนอองค์ประกอบ
สมรรถนะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ยุคคนไทย 4.0 ไว้ดังนี้ว่า ครูไทยต้องมีทักษะ 7C
ประกอบด้วย

1. ทักษะการสร้างหลักสูตร (Curriculum Construction) คือ ความชำนาญของครู
ในการพัฒนาหลักสูตรในระดับต่างๆ ทักษะการพัฒนาหลักสูตรเป็นทักษะที่ต้องพัฒนาครูไทย
ให้ครูในทุกระดับตั้งแต่ปฐมวัยได้รู้ เข้าใจ สามารถปฏิบัติ สร้างหรือพัฒนาได้ทุกระดับ

2. ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ (Child-Oriented Instructional
Management) คือ แนวการสอนที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางและเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งแบบ
บูรณาการสื่อเป็นศูนย์กลาง โดยจัดการเรียนการสอนให้มีความแตกต่างหรือมีความหลากหลาย
ตอบสนองความแตกต่างของเด็ก โดยยุคว่าเด็กเป็นผู้มีความสำคัญที่สุด จึงต้องจัดให้สนองตาม
ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และเสริมเติมเต็มศักยภาพของเด็ก

3. ทักษะการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom Innovation
Implementation Skills) คือ วิธีสอน รูปแบบการสอน แนวการสอน และเทคนิคการสอน
ซึ่งยุทธศาสตร์ข้างต้นใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นฐานสำคัญ อันเป็นความสำคัญอย่างยิ่งกับ
การจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน ศตวรรษที่ 21 วิทยาศาสตร์ต้องเป็นฐานสำคัญ
ในการจัดการเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

4. ทักษะการประเมินการเรียนรู้ (Classroom Learning Assessment Skills) ในการ
ประเมินการเรียนรู้ ครูควรรู้จักคำสำคัญเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ดังนี้

4.1 การเรียนรู้ (Learning) การมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความประพฤติ
ชอบของผู้เรียน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมผู้เรียน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้จัด
ประสบการณ์การเรียนรู้ให้

4.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Assessment) กระบวนการที่ก่อให้เกิด
สารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้โดยการประเมิน

4.2.1 ประเมินกระบวนการเรียนรู้ เป็นการประเมินขณะเรียนรู้

4.2.2 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.3 การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Outcome Assessment) การรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากความรู้ กระบวนการทำงาน การปฏิบัติงาน และผลผลิตที่ได้จากกระบวนการเรียนรู้ หรือประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้เพื่อการตีค่า

4.4 การประเมินผล (Evaluation) การตัดสินค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่ได้จากการวัดสิ่งที่ต้องการประเมิน

4.5 การประเมินขณะเรียนรู้ (Assessment as Learning) เป็นการประเมินขณะผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้จนเกิดผลการเรียนรู้เป็นการประเมินกระบวนการวางแผน กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล กระบวนการทดลอง กระบวนการทำงานกลุ่ม กระบวนการทำงานแบบรวมพลัง

การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Outcome Assessment) สิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจไม่จำเป็นต้องตัดสินคุณค่า หรือประเมินผล แต่การประเมินผล หรือตัดสินคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งจำเป็นต้องมีการประเมินการเรียนรู้ ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการประเมินการรู้นั้นจึงมีความสำคัญ ถ้าการประเมินการเรียนรู้ผิดพลาด การตัดสินผลก็ผิดพลาด หรืออาจกล่าวว่าการตัดสินผลที่มีความเที่ยงตรงนั้น ได้มาจากการประเมินการเรียนรู้ที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์

5. ทักษะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นความชำนาญในการวิจัย ระดับของการวิจัยสำหรับครูสรุปเป็นดังนี้

5.1 ระดับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ซึ่งอาจจะได้งานนวัตกรรมการเรียนระดับพื้นฐาน เช่น นำรูปแบบวิธีการสอนบูรณาการ หรือผสมผสานกับเทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาตัวครูเอง และที่สุดคือพัฒนาเด็ก

5.2 ระดับการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) ซึ่งจะได้นวัตกรรมการเรียนรู้อันระดับสูงขึ้น โดยครูใช้เวลาศึกษาคุณภาพของนวัตกรรมที่สร้างด้วยตนเองอย่างชัดเจนใช้เวลา 1 เทอมการศึกษาเพื่อทดสอบหรืออาจใช้เวลานานกว่าการทดลองของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

5.3 ระดับการวิจัยเชิงวิชาการ (Academic Research) ซึ่งการทำงานวิจัยระดับนี้จะเน้นนวัตกรรมการเรียนรู้อันระดับสูง คือ มีคุณภาพที่น่าเชื่อถือได้ เพราะเป็นการวิจัยที่มีกลุ่มควบคุมหรือกลุ่มเปรียบเทียบที่แสดงว่าผลการเรียนรู้ที่เลือก หรือกำหนดศึกษาเป็นผลจากตัวแปรจัดการกระทำหรือตัวนวัตกรรมการเรียนรู้อันที่รอการพิสูจน์

6. ทักษะการจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) ครู 4.0 ต้องควรรู้ เข้าใจ ปฏิบัติอย่างตระหนักและเห็นคุณค่าของการจัดการชั้นเรียน อันเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก อันเป็นหนทางของการสร้างวินัยเชิงบวก การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือจัดการเรียนรู้เน้นเด็กเป็นสำคัญ เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง เน้นกลยุทธ์สำคัญของการสร้างบรรยากาศเชิงบวก

7. ทักษะการพัฒนาลักษณะนิสัย (Character Development) ในการพัฒนาเด็กหรือผู้เรียนเป็นการพัฒนาเด็กทั้งตัว คือ ให้มีผลการเรียนรู้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ จนเป็นทักษะในการคิดในการปฏิบัติหรือ คิดเป็น ทำเป็น จนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติจนเป็นนิสัย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561 : 1 - 4) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะครู โดยอธิบายไว้ในสาระของมาตรฐานสมรรถนะในวิชาชีพ (Professional Competency) โดยครอบคลุมขอบเขต (Domain) ของมาตรฐานวิชาชีพที่พึงประสงค์ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ทางวิชาชีพ (Professional Knowledge) ทั้งความรู้ในเนื้อหาวิชา (Content Knowledge) ความรู้ในศาสตร์การสอน (Pedagogical Knowledge) และความรู้ในการบูรณาการเนื้อหากับวิธีสอน (Pedagogical Content Knowledge) 2) ด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) และ 3) ด้านคุณลักษณะ คุณสมบัติและค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values and Attributes) ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้ในเนื้อหา หมายถึง ความรอบรู้ในศาสตร์ความเป็นครู เนื้อหาวิชาที่สอน การบูรณาการเนื้อหากับวิธีสอน ผู้เรียน และบริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การบริหารจัดการชั้นเรียน

2. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพของตนเอง มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีแรงบันดาลใจ และมีพลังในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. คุณลักษณะความเป็นครู หมายถึง คุณลักษณะการแสดงออกที่สะท้อนถึงการเป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นแบบอย่างที่ดี และมีภาวะผู้นำ

4. ความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง ความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาชุมชน และผู้ปกครองของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562 : 2 - 5) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะครู เอเชียวัดวันออกเฉียงใต้ที่สำคัญ ประกอบด้วยสมรรถนะสำคัญที่จำเป็น 4 ด้าน คือ

1. ความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่จะสอน คือ ความสามารถของครูในการเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องที่ตนจะสอนทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง ความเข้าใจกระแสนิยมในโลกการศึกษา ตลอดจนนโยบายและหลักสูตร ทั้งนี้ครูยังต้องก้าวทันตามพัฒนาการทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับโลกเช่นกัน

2. การช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ คือ ความสามารถในการรู้จักนักเรียนของครู โดยใช้กลวิธีการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลที่สุด และประเมินผลพร้อมให้ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้ของนักเรียนได้

3. การให้ชุมชนมีส่วนร่วม คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับพ่อแม่หรือผู้ปกครองของนักเรียนช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของนักเรียน และส่งเสริมให้เกิดการเคารพซึ่งกันและกันและยอมรับในความแตกต่าง

4. การพัฒนาตนเองเป็นครูที่ดีขึ้นในทุก ๆ วัน คือ ความสามารถที่จะรู้จักตัวเองและผู้อื่น เป็นมนุษย์ที่ดีและเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 : 16 - 18) ได้อธิบายกรอบสมรรถนะครู เพื่อเป็นเกณฑ์กลางหรือมาตรฐานกลางสำหรับการจัดการศึกษาในแต่ละช่วงวัยไว้ 3 สมรรถนะ ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ (Competency-based Instruction)
2. การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ (Competency-based Assessment)
3. การออกแบบหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ครูสภา (2563 : 10 - 14) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1.1 รอบรู้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา

1.2 ประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้

2. จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

2.1 เข้าใจโดยธรรมชาติของผู้เรียน

2.2 ช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

- 2.3 ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้
3. เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร มาตรฐานการสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้
- 3.1 รอบรู้ในเนื้อหาของสาขาวิชาเอกที่สอน และบูรณาการองค์ความรู้ในวิชาเอกสำหรับการเรียนการสอนได้
- 3.2 วิเคราะห์ จัดทำ ใช้ ประเมิน และพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้
- 3.3 จัดทำแผนการเรียนรู้และนำแผนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริงได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน
- 3.4 บริหารจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้
- 3.5 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารได้
- 3.6 แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียนได้
- 3.7 ประยุกต์ใช้หรือพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้
4. การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้
- 4.1 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้
- 4.2 เลือกลงใช้ผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้
- 4.3 ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนได้
5. การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย การใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องในการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
6. การออกแบบ และการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยการจัดการคุณภาพ พัฒนาและประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้
- จากการศึกษากรอบสมรรถนะครูจากนักวิชาการทางการศึกษาและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ด้วยการตีความสรุปให้ได้กรอบสมรรถนะครูที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อนำไปกำหนดเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครู

ข้อ	สมรรถนะ	แหล่งข้อมูล									
		สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพ็ญวิทย์ ยืนดีสุข (2561)	คุรุสภา (2556)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	คุรุสภา (2563)	ความถี่
1	การทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้	✓				✓				✓	3
2	การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน	✓				✓					2
3	การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	✓		✓							2
4	การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	✓				✓					2
5	การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม	✓	✓			✓					3
6	การวัดและประเมินผล	✓				✓			✓		3
7	การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน		✓			✓	✓	✓			4
8	ทักษะภาษา					✓				✓	
9	การสร้างและพัฒนาหลักสูตร				✓	✓			✓	✓	4
10	การจัดการเรียนรู้		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
11	จิตวิทยาสำหรับครู					✓				✓	2
12	การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	✓	✓	✓				✓	6

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะ	แหล่งข้อมูล								ความถี่	
		สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพ็ญาว์ ยินดีสุข (2561)	คุรุสภา (2556)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)		คุรุสภา (2563)
13	การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	✓	✓		✓	✓				✓	5
14	นวัตกรรม เทคโนโลยี และสารสนเทศทางการศึกษา				✓	✓					2
15	ความเป็นครู		✓			✓	✓				3
16	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน		✓			✓					2
17	การบริการที่ดี		✓			✓					2
18	การพัฒนาตนเอง		✓			✓		✓			3
19	การทำงานเป็นทีม		✓								1
20	การพัฒนาผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	7
21	ทักษะด้านความเป็นนานาชาติ			✓							1
22	ปรัชญาการศึกษา					✓		✓			2
23	การประกันคุณภาพการศึกษา					✓				✓	2
24	ทักษะการพัฒนาลักษณะนิสัย				✓	✓					2
25	ความรู้ในเนื้อหา					✓	✓	✓			3
26	ทักษะอาชีพและทักษะชีวิต			✓							1

จากตาราง 2.1 การสังเคราะห์กรอบสมรรถนะครูจากนักวิชาการทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีจำนวน 28 ด้าน โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ของสมรรถนะครูจำนวน 5 แหล่งข้อมูลขึ้นไป ได้กรอบสมรรถนะครู จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน และ 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งตรงกับสมรรถนะประจำสายงานครูที่คุรุสภากำหนด ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย เรื่องสภาพและแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในครั้งนี้

สมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

จากการสังเคราะห์ได้สมรรถนะประจำสายงานครูดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาศึกษารายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานครู

ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายสมรรถนะประจำสายงานครู ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 24 - 25) ได้อธิบายความหมายของสมรรถนะประจำสายงานครูไว้ว่า สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานครู ประกอบด้วย ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

วิธีฐา อัดโปกกร (2561 : 3) ได้อธิบายความหมายของสมรรถนะประจำสายงานครูไว้ว่า สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ครูผู้สอน คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการของนักเรียนในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา สังคม และร่างกาย

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2562 : 1) ได้อธิบายความหมายสมรรถนะประจำสายงานครูไว้ว่า สมรรถนะประจำสายงานครู (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้น แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครู ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน

สุทัศน์ ภูมิภาค (2562 : 1) ได้อธิบายความหมายของสมรรถนะประจำสายงานครูไว้ว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากร ในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลและแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรม โดยเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับสายงานครู คือ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน

สรุปได้ว่า สมรรถนะประจำสายงานครู หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะหรือความสามารถเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสายงานการสอนได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

โดยในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพของสมรรถนะประจำสายงานครูที่หมายถึงระดับการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เป็นพฤติกรรมเด่นชัดเห็นเป็นรูปธรรมสำหรับสายงานครู คือ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การจัดการชั้นเรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีรายละเอียดดังนี้

2. ด้านการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีหน่วยงาน นักวิชาการ และนักการศึกษาได้อธิบายไว้ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 31 - 38) อธิบายไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดดังนี้

1. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

1.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

- 1.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้
 - 1.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน
 - 1.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง
 - 1.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา
 2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
 - 2.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน
 - 2.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
 - 2.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
 - 2.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน
 3. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
 - 3.1 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
 - 3.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
 - 3.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
 4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 4.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน
 - 4.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
 - 4.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
 - 4.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- ธีรศักดิ์ โชติขาม (2558 : 1) ได้อธิบายถึงความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูไว้ว่า เป็นการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มุ่งส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้

ทักษะและประสบการณ์จากการเรียนรู้ไปพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี อันจะนำไปสู่ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้แก่ รักชาติ ศาสน์กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทยและมีจิตสาธารณะ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560 : 163) ได้กำหนดบทบาทสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับห้องเรียน เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 3 สู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาในระดับที่รับผิดชอบ
2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นการพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนานวัตกรรมและความรับผิดชอบ
4. จัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา ผู้เรียน อาทิ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสะเต็มศึกษา การเรียนรู้และฝึกประสบการณ์เสมือนจริง
5. จัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อ ดิจิทัล
6. วัดและประเมินผลตามมาตรฐานการเรียนรู้และนำผลการประเมินไปใช้เพื่อ การพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
7. ดำเนินการในภารกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561 : 4) ได้นิยามและอธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพของตนเอง มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีแรงบันดาลใจ และมีพลังในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และได้กำหนด สมรรถนะครู คุณลักษณะและการปฏิบัติที่สะท้อนสมรรถนะตามตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. ประยุกต์ใช้ศาสตร์ความเป็นครูและเนื้อหาวิชาที่สอนมาปฏิบัติงานในชั้นเรียน

1.1 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของหลักสูตร และสอดคล้องกับพัฒนาการตามวัย และความสนใจของผู้เรียน รวมทั้งเหมาะสมกับบริบท

1.2 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียน การสอนที่ ออกแบบไว้ และสามารถปรับกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ยืดหยุ่น เหมาะสมกับสถานการณ์

1.3 แสดงทักษะการสอนที่จำเป็นในการสอนบทเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการสร้างความสนใจ ทักษะการใช้สื่อ และเทคโนโลยี ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะ การนำเข้าสู่บทเรียน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ ทักษะการให้ แรงเสริม ทักษะการจัดกลุ่มและนำการอภิปรายกลุ่ม

2. ออกแบบเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาเชิงลึกและ บูรณาการ

2.1 สามารถวิเคราะห์เนื้อหาที่จะสอน ระบุมโนทัศน์สำคัญ จัด โครงสร้าง เนื้อหาและลำดับเนื้อหาได้อย่างเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

2.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ใช้บริบทเป็นฐานให้ผู้เรียนเข้าใจ ความเป็นจริง เกี่ยวกับชุมชนในระดับท้องถิ่น ประเทศ ภูมิภาค อาเซียน และโลก และใช้ความรู้ทรัพยากร ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจด้านพหุวัฒนธรรม

2.3 สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ และดำเนินการจัด การเรียนการสอนตามกระบวนการที่ได้วางแผนไว้

3. ใช้กลยุทธ์ วิธีการสอน อย่างหลากหลาย และเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน โดยสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหมายต่อผู้เรียน โดยใช้กลยุทธ์และวิธีสอน หลากหลายให้ผู้เรียนได้คิดได้ลงมือปฏิบัติและทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอด ความเข้าใจเชิงลึก ความรู้ใหม่ และสามารถนำความรู้ไปใช้ ใน สถานการณ์จริง

4. จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง การคิดแก้ปัญหา การคิดแบบ ผู้ประกอบการและการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้เรียน

4.1 สามารถออกแบบการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาทักษะกระบวนการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่21 ผ่านสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะ การเรียนรู้ ทักษะการคิด ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะทางสังคม ทักษะการใช้สื่อและ เทคโนโลยี และทักษะชีวิตโดยมุ่งเน้นพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสมตามวัย

4.2 สามารถออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน โดยการจัดเนื้อหาเลือกวิธีสอน และวิธีการวัดและประเมินผลที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาไปตามศักยภาพของตน

4.3 สามารถออกแบบประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์

4.4 สามารถถ่ายทอดจุดประสงค์และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ให้ผู้เรียนเข้าใจ และกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้

4.5 สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนนำไปใช้ในการเรียนรู้

5. ใช้ผลการวัดและประเมินการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

5.1 ออกแบบการวัดและประเมินผล เพื่อค้นหาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.1.1 สามารถกำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน ออกแบบกลยุทธ์ วิธีการ และเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม

5.1.2 สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการประเมิน และให้ผลป้อนกลับที่มีรายละเอียดของ ข้อบกพร่องและการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน แจ้งให้ผู้ปกครองรับทราบและติดตามร่วมมือกันพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะ

5.2 ใช้ผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

5.2.1 สามารถร่วมมือกับครูที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และอภิปรายผล การประเมิน เพื่อการปรับปรุงการสอนของตน และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.2.2 สามารถใช้การประเมินเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก หรือการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for learning)

5.2.3 สามารถใช้การประเมินเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือการประเมิน ขณะเรียนรู้ (Assessment as learning)

นรรีชต์ ฝืนเชียร (2561 : 1 - 2) ได้อธิบายความหมายของการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการศึกษาในทุกระดับชั้น ไม่ว่าจะเป็น การศึกษาปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา ระดับอุดมศึกษา ตลอดไปจนถึง การศึกษาทางเลือกร่างต่าง ๆ แต่การจะดำเนินแนวทางให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องคำนึงถึง คุณสมบัติของแนวการจัดการเรียนรู้รูปแบบนี้ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านั้น ได้แก่

1. การจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ผู้เรียนจะต้องมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน ตั้งแต่เริ่มต้นจน ไปถึงการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. สามสิ่งสำคัญที่ครูต้องนำมาพิจารณาในการออกแบบการเรียนรู้คือ เนื้อหาวิชา ประสิทธิภาพ และความต้องการของผู้เรียน
3. ครูต้องเปิด โอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน
4. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้เรียน ถือเป็นช่วงเวลาแห่งการพัฒนาทักษะทางสังคมและทำให้ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงามในการเรียนรู้ เกิดองค์ความรู้ใหม่และเรียนรู้ความคิดเห็นของผู้อื่น
5. ครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดหาสื่อและวัสดุ คอยสนับสนุนและแนะนำแนวทางที่เหมาะสม รวมไปถึงการหาจังหวะสอดแทรกเนื้อหาที่ต้องการสื่อลงไป ในกิจกรรมของเด็กร้อยอย่างชาญฉลาด
6. การมีสื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายในห้องเรียน จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถหยิบใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามความสนใจของตัวเองได้
7. การจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น จะต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนหลายๆ ด้านไปพร้อมกันได้

ตัวอย่างของการนำแนวคิดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญไปประยุกต์ใช้

1. การสอนแบบโครงการ (Project Approach) ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนแสวงหาคำตอบจากการเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยที่ผู้เรียนและครูร่วมกันกำหนดเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ ดำเนินการแสวงหาความรู้ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
2. การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (CIPPA Model) ซึ่งเป็นนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ รองศาสตราจารย์ศิษยา แจมมณี อาจารย์จากคณะครุศาสตร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้พัฒนาขึ้นจากการรวบรวมและประสานสัมพันธ์ของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) แนวคิดการสร้างความรู้ 2) แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้แบบร่วมมือ 3) แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ 4) แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้กระบวนการ และ 5) แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ จนทำให้เกิดเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในลักษณะใหม่ที่เรียกว่า ชิปปา โมเดล

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน

เป็นสิ่งสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ศึกษาข้างต้นมาสังเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตัวชี้วัดหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ปรากฏดังตาราง 2.2 - 2.3

ตาราง 2.2 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล					ความถี่
	สพฐ. 2553	ธีรศักดิ์ โชติขาม (2558)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561)	นรินทร์ต์ พันเชียร (2561)	
1. กำหนดวัตถุประสงค์ตอบสนองต่อหลักสูตรและสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน	✓	✓		✓		3
2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน	✓		✓	✓		3
3. นำผลการออกแบบมาจัดทำแผนการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ	✓		✓	✓	✓	4
4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ จัดกิจกรรมและประเมินผลการเรียนรู้	✓		✓		✓	3

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล					
	สพฐ. 2553	บริษัท ไซติทาม (2558)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561)	นเรศวร ฝั่งเดียว (2561)	ความถี่
5. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน	✓					1
6. ปรับใช้แผนการจัดการเรียนรู้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	✓					1
7. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓					1
8. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง	✓					1
9. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21		✓	✓	✓		3
10. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	✓					1
11. ใช้หลักจิตวิทยาพัฒนาวิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้	✓					1
12. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาเต็มศักยภาพ	✓					1
13. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	✓					1

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล					ความถี่
	คพฐ. 2553	บริษัท ไซติซม (2558)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561)	นเรศวร ฝั่งเดียว (2561)	
14. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน	✓					1
15. ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	✓			✓	✓	3
16. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	✓	✓		✓		3
17. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓		4
18. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน	✓		✓	✓		3
19. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	✓		✓	✓		3
20. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	✓		✓	✓		3
21. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	✓		✓	✓		3

จากตาราง 2.2 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาจากข้อที่มีความถี่ จำนวน 3 คน ขึ้นไป ได้จำนวน 12 ข้อ ปรากฏดังตาราง 2.3

ตาราง 2.3 ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ข้อที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
1	ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้
3	ใช้รูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายแบบบูรณาการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เนื้อหาอย่างลึกซึ้ง
4	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
5	ใช้หลักจิตวิทยาพัฒนาวิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้
6	ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
7	ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
8	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้
9	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
10	สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
11	วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
12	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน มีหน่วยงาน นักวิชาการ และนักการศึกษาได้อธิบายไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 32) ได้อธิบายความหมายของสมรรถนะการพัฒนาผู้เรียนไว้ดังนี้ว่า สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน (Student Development)

หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิตความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดดังนี้

1. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
 - 1.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน
 - 1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม
 - 1.3 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
2. การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน
 - 2.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
3. การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน
 - 3.1 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน
 - 3.2 จัดทำโครงการ / กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 4.1 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล
 - 4.2 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล
 - 4.3 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง
 - 4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม
 - 4.5 ดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ

วิจารณ์ พานิช (2555 : 15) ได้อธิบายถึงทักษะการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของครูไว้ดังนี้ว่า ครูจึงต้องยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” คือ ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของเด็ก ครูต้องตอบได้ว่า ศิษย์ได้เรียนอะไร และเพื่อให้ศิษย์ได้เรียนสิ่งเหล่านั้น ครูต้องทำอะไรไม่ทำอะไรในสภาพเช่นนี้ ครูยังมีความสำคัญมากขึ้น และทำทนายครูทุกคนอย่างที่สุดที่จะไม่ทำหน้าที่ครูผิดทางคือ ทำให้ศิษย์เรียนไม่สนุก หรือเรียนแบบขาดทักษะสำคัญการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21st

Century Skills) ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ว่าครูต้องไม่สอน แต่ต้อง ออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (Facilitate) ในการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้ จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง การเรียนรู้ แบบนี้เรียกว่า PBL (Project-based learning) ครูเพื่อศิษย์ต้องเรียนรู้ทักษะในการออกแบบ การเรียนรู้แบบ PBL ให้เหมาะแก่วัยหรือพัฒนาการของศิษย์สาระวิชาที่มีความสำคัญ แต่ไม่ เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (Content หรือ Subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำ และช่วย ออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของ ตนเองได้ ครูต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการเป็นโค้ช และเป็น “คุณอำนวย” (Facilitator) ขอย้ำว่าครูต้องเลิกเป็น “ผู้สอน” ผันตัวเองมาเป็นโค้ช หรือ “คุณอำนวย” ของการเรียนรู้ของศิษย์ ที่ส่วนใหญ่เรียนแบบ PBL นั้นหมายถึงโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องเลิกเน้นสอน หันมาเน้นเรียน ซึ่งต้องเน้นทั้งการเรียนของศิษย์และของครู ครูจะต้องปรับตัวมากซึ่งเป็นเรื่องยาก จึงต้องมีตัวช่วย คือ Professional Learning Communities (PLC) ซึ่งก็คือ การรวมตัวกันของครูประจำการเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ครูนั่นเอง

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2557 : 4 - 6) ได้ให้มุมมองถึงการพัฒนาผู้เรียนท่ามกลาง ความเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้ว่า ครูไทยในยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องกลับมาดูการศึกษา โดยรวมของเราได้ปฏิรูปการศึกษาที่เน้นทักษะ เพื่อนำไปสู่การมีผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพ แล้วหรือยัง เพราะขณะที่โลกตอนนี้มีการพัฒนาด้วยไอเดียความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ใหม่ ๆ แต่เรายังคงเลือกที่จะเป็นผู้รับมากกว่าที่จะเป็นนักสร้างสรรค์เสียเอง ทำให้ประเทศไทยเราคงอยู่ในฐานะเป็นเพียงผู้บริโภคอย่างหัตถิเกลี้ยงไม่ได้ ฉะนั้นมันถึงเวลาแล้วที่จะต้องเปลี่ยน วัฒนธรรมการเรียนรู้ของเด็กไทยเสียใหม่ ให้รู้จักการสร้างสรรค์ ร่วมกันวางแผน รู้จักแยกแยะ รู้จักประยุกต์ วิจัยค้นคว้า สร้างผลงาน วางแผนและประเมินผลเป็น ซึ่งตัวแปรที่สำคัญในเรื่องนี้ ก็คือครู ซึ่งครูไทยต้องปรับเปลี่ยนสมรรถนะให้มีคุณลักษณะตนเองดังต่อไปนี้

1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มี มาใช้ ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ
2. มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ครูจะต้องสอนให้เด็กมีทักษะกระบวนการคิด โดยสามารถคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์
3. มีวิสัยทัศน์และตกผลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน ครูจะต้อง เป็นคนมีวิสัยทัศน์ เน้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียน

เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เด็กตกผลึกทางความคิดได้ด้วยตัวเอง และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

4. ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ ครูจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการศึกษาได้หลากหลาย และสามารถชี้ให้เด็กเห็นถึงข้อดีข้อเสีย และการใช้เทคโนโลยีต่างๆ อย่างเหมาะสม

5. มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆ ครูจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้เด็กตามวัยและให้เด็กพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของเด็กและเน้นให้เด็กเปลี่ยนจากเป็นผู้รับ กลายเป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่

6. ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม ครูจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรมจริยธรรมและเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อตนเองแปลงสังคมที่เหมาะสม

7. มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพร่วมกับผู้บริหารมากขึ้น ครูจะต้องมีบทบาทต่อการส่งเสริม พัฒนา และประเมินผลการเรียนรู้และวิชาชีพในโรงเรียนร่วมกับบุคลากร ผู้บริหารและชุมชน

พิมพ์พันธ์ เคะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2561 : 24) ได้อธิบายถึงทักษะของครูในการพัฒนาผู้เรียนด้านลักษณะนิสัยไว้ดังนี้ว่า ในการพัฒนาเด็กหรือผู้เรียน เป็นการพัฒนาเด็กทั้งตัว คือ ให้มีผลการเรียนรู้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ จนเป็นทักษะในการคิดในการปฏิบัติ หรือคิดเป็น ทำเป็น จนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติจนเป็นนิสัย การพัฒนาลักษณะนิสัยของเด็กนั้น เป็นทักษะที่สำคัญที่สุด เพราะนิสัยต้องใช้เวลาในการบ่มเพาะทั้งในบ้าน นอกบ้าน ในโรงเรียน การบ่มเพาะลักษณะนิสัยให้เด็กให้เป็นคนดี มีวินัยเป็นหน้าที่ของครูทุกคน ทุกรายวิชา ครูทุกคนสามารถร่วมกันสร้างเด็กคิดตลอดเวลาด้วยการสั่งสอนพร้อมอบรมบ่มนิสัย สอดแทรกบูรณาการ โดยเฉพาะ โอกาสของการอบรมบ่มนิสัยให้การจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกเวลาเรียน ในสถานที่และนอกสถานที่

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561 : 9) ได้อธิบายสมรรถนะและตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน ไว้ ดังนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดพลังเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.1 ใช้วิธีการกระตุ้นและเสริมแรงให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองในการเรียนรู้และรับผิดชอบกระบวนการเรียนรู้ของตน กระตุ้นให้ผู้เรียนสะท้อนคิด รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถประเมิน กระบวนการเรียนรู้และประเมินตนเองเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตน

1.2 ใช้กลยุทธ์การสอนและกิจกรรมที่ส่งเสริมผู้เรียนให้ค้นพบศักยภาพของตนเอง มีทักษะชีวิตที่ดี และเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้

1.2.1 สามารถสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้แรงเสริมให้ความช่วยเหลือและเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2.2 สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนการเรียนรู้ เอื้ออำนวย การเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยง หรือผู้ชี้แนะแก่ผู้เรียน

1.2.3 สามารถพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ติดตาม ดูแล เอาใจใส่ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม และอุปนิสัยพอเพียง

2. กำกับการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.1 ดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือและแก้ปัญหาผู้เรียน เป็นรายบุคคล โดยสามารถระบุปัญหาของผู้เรียนทั้งที่บ้านและโรงเรียน และให้ความช่วยเหลือเป็นรายบุคคลตามความเหมาะสมทั้งแก่ ผู้เรียนกลุ่มปกติ กลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และ กลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วน รวมทั้งกลุ่มที่มีแนวโน้มออกกลางคัน

2.2 เสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพการเรียนรู้ โดยสามารถส่งเสริมความสามารถในการคิดของผู้เรียน ทั้งส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การคิดแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน และการคิดแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง และจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะการทำงานการอยู่ร่วมกัน ในสังคมอย่างมีความสุข การปลูกฝังประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ในดูแลช่วยเหลือนักเรียน นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ศึกษาข้างต้นมาสังเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนด ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน แสดง ได้ดังตาราง 2.4 - 2.5

ตาราง 2.4 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน

ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล					ความถี่
	สพฐ. (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	ไพฑูริย์ สินดารัตน์. (2557)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2561)	สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2561)	
1. บูรณาการความรู้และสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	✓	✓	✓	✓		4
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	✓	✓	✓		✓	4
3. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	✓			✓	✓	3
4. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	✓	✓	✓	✓		4
5. จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓			3
6. สอดแทรกกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ ให้ผู้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยี	✓		✓			2
7. ออกแบบกิจกรรมบูรณาการความรู้กับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓					1
8. เป็นผู้อำนวยการความสะดวกช่วยเหลือให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓	✓			✓	3
9. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกัน ในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	✓					1

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล					
	สพฐ. (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	ไพฑูริย์ สินดารัตน์. (2557)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2561)	สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2561)	ความถี่
10. นุรณาการความรู้และสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน	✓				✓	2
11. วิเคราะห์ผู้เรียนและนำข้อมูลไปใช้ช่วยเหลือ / พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	✓			✓	✓	3
12. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง	✓				✓	2
13. จัดกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่21	✓	✓	✓		✓	4
14. ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ และรับผิดชอบกระบวนการเรียนรู้ของตน	✓	✓	✓		✓	4
15. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม	✓					4
16. รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	5
17. ใช้วิธีการกระตุ้นและเสริมแรงให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	✓				✓	2
18. จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการคิด การแก้ปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์			✓		✓	2

จากตาราง 2.4 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาจากข้อที่มีความถี่ จำนวน 3 คน ขึ้นไป ได้จำนวน 11 ข้อ ปรากฏดังตาราง 2.5

ตาราง 2.5 แสดงตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน

ข้อที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน
1	สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน
2	ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
3	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข
4	อำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ รู้จักศักยภาพของตนเอง และสามารถพัฒนาได้
5	ใช้วิธีการกระตุ้นเสริมแรงและส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองในการเรียนรู้และรับผิดชอบกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
6	จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในความภูมิใจในความเป็นไทย
7	จัดกิจกรรมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
8	วิเคราะห์ผู้เรียนและนำข้อมูลไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล
9	จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง
10	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21
11	รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์

4. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีหน่วยงาน นักวิชาการ และนักการศึกษา ได้อธิบายไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 32) ได้อธิบายถึงสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) ไว้ว่า หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดดังนี้

1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน
 - 1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน
 - 1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย

อยู่เสมอ

2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา
 - 2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน

3.2 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวก

ในชั้นเรียน

3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง

และพัฒนา

สันติ บุญภิรมย์ (2557 : 113) ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ดังนี้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นวิธีการดำเนินการให้ชั้นเรียนได้อยู่ในสภาพความพร้อมที่จะดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง เนื่องด้วยชั้นเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้พื้นฐานในรายวิชาต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทั้งประกอบด้วยผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจนหรืออาจเรียกว่า “ความแตกต่างระหว่างบุคคล” (Individual Difference) ชั้นเรียนที่มีการบริหารจัดการดี เป็นความสามารถของผู้สอนที่ส่งผลต่อบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญ

ของการเรียนการสอน และหมายความรวมถึงผู้เรียนมีความสุขในขณะที่อยู่ในชั้นเรียน ความสุขของผู้เรียนเป็นสิ่งที่สุดยอดปรารถนาของผู้สอน และผู้รับผิดชอบทางการศึกษาต้องพยายามจัดให้มีขึ้นโดยทั่วกัน การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นองค์รวมของการบูรณาการความรู้ ความสามารถของครูผู้สอน พร้อมทั้งก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้เรียนได้มาโรงเรียนทุกวันอย่างมีความสุข

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561 : 67 - 75) ได้อธิบายถึงสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียนของครูไว้ว่า เป็นทักษะและความรู้ความเข้าใจของครูในการจัดทำแผน การเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง และสามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และได้อธิบายสมรรถนะและตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดชั้นเรียนไว้ว่า ต้องสามารถจัดการชั้นเรียนอย่างสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมที่ท้าทายการเรียนรู้และปลอดภัย มีคุณลักษณะและการปฏิบัติที่สะท้อนสมรรถนะตาม ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. สามารถจัดพื้นที่การเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
2. สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร ปลอดภัย และเสมอภาค มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียน กล้าพูด กล้าแสดงออก และเคารพซึ่งกันและกัน
3. สามารถบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลรักษา ระเบียบวินัย กฎ กติกา ของชั้นเรียนและใช้กลยุทธ์ วิธีการ และเทคนิคในการจัดการชั้นเรียนเชิงบวก เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้

ทวีศักดิ์ จินดาณรงค์ (2561 : 1 - 3) ได้อธิบายถึงทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้ว่า ในยุคการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การบริหารจัดการชั้นเรียนต้องเปลี่ยนไปจากยุคเดิม เพราะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุค ปัจจุบัน โดยเฉพาะทางด้านการเป็นยุคดิจิทัล ทำให้นักวิชาการทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ต่างก็ตื่นตัวที่จะพัฒนางานด้านการศึกษา คิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้กับระบบการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้นั้นมีหลายประเภทแตกต่างกันออกไป นวัตกรรมในการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีหลายอย่าง เช่น ห้องเรียนกลับด้าน ห้องเรียนเสมือนจริง ห้องเรียนอัจฉริยะ ดิจิตอล การเรียน แบบผสมผสาน และการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงรุก

1. ห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ครูมอบหมายให้นักเรียนศึกษาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ก่อนการเรียนในชั้นเรียน จากนั้นเมื่ออยู่ในชั้นเรียนจริงนักเรียนจะได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อต่อยอดจากเนื้อหา ทำแบบฝึกหัดและถามตอบ

จากสิ่งที่ได้เรียนผ่านสื่อมาแล้ว และโดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะ ให้คำแนะนำหรือให้ความช่วยเหลือ ประโยชน์ของห้องเรียนกลับด้าน ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามศักยภาพของตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาสำหรับนักเรียนที่ขาดเรียนบ่อย นักเรียนที่เรียนอ่อนจะไม่ถูกทอดทิ้ง โดยผู้สอนจะคอยชี้แนะ ให้กำลังใจ และช่วยเหลือผู้เรียน ทำให้รู้จักอ่อน จุกแข็ง ของนักเรียนแต่ละคน นักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้รู้จักจัดการเวลา แบ่งเวลาเป็นและสามารถเรียนได้เมื่อไรก็ได้ตามความพึงพอใจของตนเอง อีกทั้งยังช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนด้วยกัน และระหว่างเด็กกับครูเพิ่มขึ้น และยังทำให้นักเรียนเรียนเพื่อตนเองไม่ใช่เป็นการเรียนเพื่อทำตามคำสั่งครู หรือเพื่อนคนอื่น ส่งผลให้นักเรียนเอาใจใส่ในการเรียน และเกิดเจตคติที่ดีในการเรียนรู้

2. ห้องเรียนเสมือน เป็นการสอนที่จำลองแบบเสมือนจริงนั้นเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั่วโลกกำลังให้ความสนใจและจะขยายตัวมากขึ้นในศตวรรษที่ 21 การเรียนการสอนในระบบนี้อาศัยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม และเครือข่ายคอมพิวเตอร์เป็นหลักที่เรียกว่า Virtual Classroom หรือ Virtual Campus บ้าง นับว่าเป็นการพัฒนาการบริการทางการศึกษาทางไกลชนิดที่ เป็นรูปแบบใหม่ของสถาบันการศึกษาในโลกยุคไร้พรมแดน ห้องเรียนเสมือนจริงถูกจำแนกประเภทการเรียนในห้องเรียนเสมือนจริงได้ 2 ลักษณะคือ

2.1 จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนธรรมดา แต่มีการถ่ายทอดสดภาพและเสียงเกี่ยวกับบทเรียน โดยอาศัยระบบโทรคมนาคมและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ไปยังผู้เรียนที่อยู่นอกห้องเรียนนักศึกษาสามารถรับฟังและติดตามการสอนของผู้สอนได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ของตนเอง อีกทั้งยังสามารถโต้ตอบกับอาจารย์ผู้สอน หรือเพื่อนนักศึกษาในชั้นเรียนได้ ห้องเรียนแบบนี้ยังอาศัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นจริง

2.2 การจัดห้องเรียนจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สร้างภาพเสมือนจริงเรียกว่า Virtual Reality โดยใช้สื่อที่เป็นตัวหนังสือ (Text-based) หรือภาพกราฟิก (Graphical-based) ส่งบทเรียนไปยังผู้เรียน โดยผ่านระบบโทรคมนาคมและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ห้องเรียนลักษณะนี้เรียกว่า Virtual Education Environment ซึ่งเป็น Virtual Classroom ที่แท้จริง การจัดการเรียนการสอนทางไกลทั้งสองลักษณะนี้ในบางมหาวิทยาลัยก็ใช้ร่วมกันคือมีทั้งแบบที่เป็นห้องเรียนจริง และห้องเรียนเสมือนจริง การเรียนการสอนก็ผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงกันอยู่ทั่วโลก เช่นอินเทอร์เน็ต ขณะนี้ได้มีผู้พยายามจัดตั้งมหาวิทยาลัยเสมือนจริงขึ้นแล้ว โดยเชื่อมโยงผ่านเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่ให้บริการ ด้านการเรียนการสอนทางไกลแบบ Virtual Classroom ต่าง ๆ เข้าด้วยกันและจัดบริเวณอาคาร สถานที่ห้องเรียน ห้องสมุด ภาควิชาต่าง ๆ ศูนย์บริการต่าง ๆ ตลอดจนคณาจารย์ นักศึกษา กิจกรรมทุกอย่างเสมือนเป็นชุมชนวิชาการจริง ๆ แต่ข้อมูลเหล่านี้

จะอยู่ที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ของแต่ละแห่ง ผู้ประสงค์จะเข้าร่วมในการเปิดบริการก็จะต้องจองเนื้อที่ และเขียนโปรแกรมใส่ข้อมูลเข้าไว้ เมื่อนักศึกษาคิดต่อเข้ามา โปรแกรมคอมพิวเตอร์ก็จะแสดง ภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหว และสามารถโต้ตอบได้เสมือนหนึ่งเป็นมหาวิทยาลัยจริง ๆ แม้ว่า ต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนเสมือนจะสูงมาก แต่ถ้าหากมีการบริหารจัดการ จนมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับแล้ว ผลกำไรจะเกิดขึ้นกับสังคมและประเทศชาติในรูป ของคนส่วนใหญ่ของประเทศได้รับความรู้ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาส่วนต่าง ๆ ของประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

3. การบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงรุก (Proactive Classroom Management)

เป็นการดำเนินงานทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น มีการตัดสินใจ ที่ตรงประเด็นและมีบรรยากาศโดยรวมเหมาะสม โดยผู้สอนจะมีการเตรียมการในระดับที่ซับซ้อน อย่างระมัดระวังเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาหรือถูกขัดจังหวะในขณะที่จัดการเรียนการสอน เพื่อให้ การเรียนรู้แก่ผู้เรียนมีความหมายสามารถเกิดขึ้นได้ ความรู้ทักษะและความสามารถในการบริหาร จัดการชั้นเรียนเชิงรุก จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพและบรรลุผล สำเร็จเป็นที่ยอมรับประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

3.1 การจัดรูปแบบห้องเรียน

3.2 การตั้งค่าความคาดหวัง การตั้งกฎและกำหนดขั้นตอนการเรียน

3.3 การชี้แจงกฎระเบียบ

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและครู

3.5 กลยุทธ์การสอนอย่างหลากหลาย

3.6 การประเมินและตรวจสอบพฤติกรรม ด้วยรูปแบบการบริหารจัดการชั้น เรียนแบบ โปรแอกทีฟนี้ผู้เรียนจะมีการลงมือปฏิบัติงานจนเกิดเป็นประสบการณ์จริง

4. พื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space) พื้นที่การเรียนรู้แนวใหม่ที่จัดขึ้นสนับสนุน

ภารกิจของสถานศึกษาด้านการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียนในการศึกษาหาความรู้ ร่วมกัน ที่นอกเหนือจากห้องเรียนปกติ โดยสถานศึกษาจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มี สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้นอกห้องเรียน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมและวิถีชีวิตของผู้เรียนที่มีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ที่มีสาระวิชาการแทรกผ่านทางสื่อต่าง ๆ ทั้งในรูปของ หนังสือ ดนตรี ภาพยนตร์ และสื่อมัลติมีเดีย เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้ด้วยตนเองโดย การทดลอง ค้นคว้า ปฏิบัติจริง รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และเป็นแหล่งสำหรับกลุ่ม ผู้สนใจในเรื่องคล้ายกันได้แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ทางด้านวิทยาศาสตร์มีพื้นที่การเรียนรู้

ทางด้านวิทยาศาสตร์ (Science Learning Space) เป็นพื้นที่การเรียนรู้สำหรับผู้สนใจทางด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยสามารถเข้าศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม ทางสถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้จัดทำ ศูนย์เรียนรู้ดิจิทัลระดับชาติด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และ เทคโนโลยี สสวท. (IPST Learning Space) เป็นแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี โดยรวบรวมสื่อการเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน คุ้มครองคุณภาพและ ความถูกต้อง โดยผู้เชี่ยวชาญและสอดคล้องกับหลักสูตรในโรงเรียนไว้อย่างครบถ้วน ภายใต้ การดำเนินงานของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ศูนย์นี้มุ่ง ยกระดับคุณภาพการศึกษา และขยายโอกาสการเรียนรู้เชื่อมโยงผู้คน ข้อมูลข่าวสาร และแหล่ง เรียนรู้สู่ทุกคนอย่างเท่าเทียมเพื่อให้นักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครองและบุคคลทั่วไป สามารถเข้าถึง แบ่งปันและเรียนรู้ได้ทุกที่ในตลอดเวลา

โควิลล์-ฮอล (Colville - Hall. 2004 : 114) ได้ให้ความหมายของการจัดการชั้นเรียน ไว้ว่าเป็นพฤติกรรมการสอนที่ครูสร้างและคงสภาพเงื่อนไขของการเรียนรู้เพื่อช่วยให้การเรียน การสอนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขึ้นในชั้นเรียน ซึ่งถือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียนที่มีคุณภาพนั้นต้องเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและคงสภาพเช่นนี้ ไปเรื่อย ๆ โดยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การให้ผลย้อนกลับและการจัดการเกี่ยวกับการทำงาน ของนักเรียนความพยายามของครูที่มีประสิทธิภาพนั้น หมายรวมถึง การที่ครูเป็นผู้ดำเนินการ เชิงรุก (Proactive) มีความรับผิดชอบ (Responsive) และเป็นผู้สนับสนุน (Supportive)

จิลแพทริก (Gilpatrick. 2010 : 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน คือความรับผิดชอบต่อครูแต่ละคนภายในชั้นเรียนทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และการมี ปฏิสัมพันธ์ทั้งครูและนักเรียน กฎระเบียบ นโยบาย และผลผลิต วัสดุอุปกรณ์ ความรื่นรมย์ ทางอารมณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีความสำคัญในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ทักษะความสามารถของครู ในการจัดบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การสร้างพื้นที่ การเรียนรู้ การจัดห้องเรียนกลับด้าน ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน การจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียน ร่วม รวมถึงการพัฒนาศูนย์การเรียนในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ศึกษาข้างต้นมาสังเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนด ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน แสดงได้ดังตาราง 2.6 - 2.7

ตาราง 2.6 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล						ความถี่	
	สพฐ. (2553)	เลขาธิการคุรุสภา (2556)	สันติ บุญภิรมย์ (2557)	Colville - Hall (2004)	Gilpatrick (2010)	สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2561)		พิศศักดิ์ จินดาบุษย์ (2561)
1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. ครูเป็นผู้ดำเนินการสอนเชิงรุก ในชั้นเรียน	✓			✓				2
3. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างครู กับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6
4. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกใน ห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	✓		✓			✓		3
5. จัดห้องเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน	✓							1
6. ใช้สื่อสารสนเทศจัดทำข้อมูล สารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา	✓			✓			✓	3
7. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนา ผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	✓			✓			✓	3
8. ครูเป็นผู้สนับสนุนผู้เรียนให้เรียน ในชั้นเรียนอย่างมีความสุข	✓	✓	✓		✓			4
9. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	✓			✓	✓	✓		4

ตาราง 2.6 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล						ความถี่	
	สพฐ. (2553)	เลขาธิการคุรุสภา (2556)	สันติ บุญภิรมย์ (2557)	Colville - Hall (2004)	Gilpatrick (2010)	สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2561)		ทวีศักดิ์ จินดาณรงค์ (2561)
10. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	✓					✓	2	
11. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	✓		✓				✓	3
12. จัดบรรยากาศชั้นเรียนให้มีความอบอุ่น มีความสุขและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓							1
13. จัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง	✓							1
14. สร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนร่วมคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์		✓	✓				✓	3
15. จัดอุปกรณ์การเรียนภายในห้องเรียนให้มีความปลอดภัยและพร้อมสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอ	✓				✓			2

จากตาราง 2.6 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาจากข้อที่มีความถี่ จำนวน 3 คนขึ้นไป ได้จำนวน 9 ข้อ ปรากฏดังตาราง 2.7

ตาราง 2.7 ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ข้อที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
1	จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนส่งผลให้มีบรรยากาศแห่งความสุข
3	ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การเรียนในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยเสมอ
4	ใช้สื่อและสารสนเทศจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนให้เป็นปัจจุบัน
5	นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ
6	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน
7	จัดบรรยากาศการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม
8	พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
9	ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีหน่วยงาน นักวิชาการ และนักการศึกษาได้อธิบายไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 34) ได้อธิบายความหมายของสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังนี้

1. การวิเคราะห์

1.1 สํารวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือนุสภาพปัจจุบัน

1.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2. การสังเคราะห์

2.1 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

2.2 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข ปัญหา ในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.1 จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผน ดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ

3.3 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่ คล้ายคลึงกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (2553 : 8 - 9) ได้อธิบายเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ไว้ดังนี้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นกระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการ เรียนรู้ในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นให้ได้สาเหตุของปัญหา แล้วหา วิธีแก้ไขหรือพัฒนาที่เชื่อถือได้ เช่น การสังเกต จดบันทึก และวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ เพื่อ นำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู และพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตาม ธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ขั้นตอนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การวิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียน เป็นขั้นตอนสำคัญที่ครูต้องสำรวจว่า มีอะไรเกิดขึ้น สิ่งนั้นเป็นปัญหาหรือไม่ และหากสภาพที่ เกิดขึ้นแสดงถึงปัญหาที่ต้องแก้ไขหลายประการ ครูก็ต้องจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของปัญหา เหล่านั้น โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วน ครูสามารถสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาได้หลายลักษณะ เช่น วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในแง่มุมต่าง ๆ ตรวจสอบรูปแบบฝึกหัด สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน ศึกษาข้อมูลจากการประเมิน ของผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ครูจะพบปัญหาหรือข้อสงสัยที่เกิดจากผู้เรียน ครู และกระบวนการเรียน การสอน

2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เมื่อเลือกปัญหาได้แล้วต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของ ปัญหาของปัญหา เพื่อจะได้แก้ปัญหาได้ตรงเหตุปัญหาก็จะได้รับการแก้ไขให้ลุล่วงได้ สาเหตุ

ของปัญหาอาจเกิดจากพฤติกรรมการสอน การใช้สื่อหรือการวัดผลของครู ทักษะคิด พื้นฐาน ภูมิหลัง นิสัยหรือพฤติกรรมของผู้เรียน ระดับความยากหรือปริมาณของเนื้อหาวิชาหรือบรรยากาศ การเรียนรู้ที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น ห้องเรียนคับแคบ ร้อน แสงสว่างไม่พอ แหล่งเรียนรู้สำหรับ ศึกษาค้นคว้าไม่พอ เป็นต้น

3. ศึกษาหาวิธีการในการแก้ปัญหา เมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา แล้ว เพื่อที่จะได้แนวทางในการแก้ปัญหา ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิด ทฤษฎี การเรียนรู้ หลักสูตร ตำรา คู่มือ ผลงานวิจัย เพื่อครูจะได้ทราบว่าปัญหาที่คล้ายกับปัญหาที่ ประสบอยู่นั้นมีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร จะทำให้ ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมหรือสื่อช่วยการเรียนรู้ เช่น กิจกรรมกลุ่มแบบต่างๆ สถานการณ์จำลอง บทเรียนสำเร็จรูป บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น

4. พัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา จากการศึกษาในขั้นที่ 3 ครูจะได้ทางเลือก ในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ ซึ่งครูต้องศึกษาและออกแบบหรือพัฒนานวัตกรรม วิธีการหรือสื่อ ช่วยการเรียนรู้ที่จะใช้ในการแก้ปัญหา แล้วดำเนินการหาคุณภาพจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง นั้น ๆ ปรับปรุงแก้ไข แล้วเตรียมนำไปใช้กับผู้เรียนของตน และเผยแพร่เพื่อสารสนเทศที่เป็น ประโยชน์ต่อไป

สัจจา พรหมเมตตา (2554 : 15) ได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ว่าหมายถึง การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ และ สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ไพจิตร สดวกการ และศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2555 : 15 - 18) ได้อธิบายเกี่ยวกับทักษะ ของครูในกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนไว้ดังนี้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครู ใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน จุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียนจึงอยู่ที่ ขั้นตอนการทำวิจัยที่จะแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน ซึ่งได้แก่ การศึกษาถึงปัญหาและจุดที่ ต้องการพัฒนา ศึกษาถึงสาเหตุของปัญหา ศึกษานวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา สร้างและพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ นำนวัตกรรมการเรียนรู้ไปใช้แก้ปัญหาคารเรียนของผู้เรียน หรือปัญหา การสอนของครูประมวลผลการแก้ปัญหา สรุปผลการทดลองและเขียนรายงานเพื่อเผยแพร่สาระ ที่เป็นประโยชน์ต่อไป

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการนำรูปแบบกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มาแก้ปัญหของผู้เรียน โดยพัฒนากระบวนการเรียนรู้หรือนวัตกรรมที่เหมาะสม

กับนักเรียน ตัวอย่างเช่น ในกรณีเมื่อครูพบว่าผู้เรียนในห้องเรียนมีปัญหาด้านการเรียนรู้ในกลุ่ม ประสพการณ์หรือวิชาใดวิชาหนึ่งเฉพาะด้าน เช่น ทำโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ไม่ได้หรืออ่านคำที่มีตัวสะกดบางมาตราไม่ได้ ครูอาจคิดนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียนเป็นรายคน รายกลุ่ม ย่อยนำไปทดลองใช้หรือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น แล้วนำมาแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถแก้ปัญหาได้ การวิจัยแบบนี้จึงเป็นการวิจัยจากปัญหาในชั้นเรียนและแก้ปัญหาทันทีที่ครูพบปัญหา ในกรณีที่ครูพบว่าผู้เรียนมีปัญหาด้านพฤติกรรมเป็นรายคน รายกลุ่ม หรือทั้งชั้น ครูอาจศึกษาผู้เรียนเป็นรายกรณี ซึ่งอาจจะเป็นรายคน รายกลุ่ม รายชั้น แล้วแก้ปัญหาให้ผู้เรียนจนเกิดพฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ที่ทงทน ถือว่าครูได้ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมของผู้เรียนแล้ว ขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำเนินการดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การวิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียนเป็นขั้นตอนสำคัญที่ครูต้องสำรวจว่ามีอะไรเกิดขึ้น สิ่งนั้นเป็นปัญหาหรือไม่และหากสภาพที่เกิดขึ้นแสดงถึงปัญหาที่ต้องแก้ไขหลายประการ ครูก็ต้องจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของปัญหาเหล่านั้น โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขก่อน

2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เมื่อเลือกปัญหาได้แล้วต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อจะได้แก้ปัญหาได้ตรงเหตุ ปัญหาจึงจะได้รับการแก้ไขให้ลุล่วงได้ สาเหตุของปัญหาอาจเกิดจากพฤติกรรม การสอนการใช้สื่อหรือการวัดผลของครู ทศนคติ พื้นฐานภูมิหลัง นิสัยหรือพฤติกรรมของผู้เรียน ระดับความยากหรือปริมาณของเนื้อหาวิชา หรือบรรยากาศการเรียนรู้ที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น ห้องเรียนคับแคบ ร้อน แสงสว่างไม่พอแหล่งเรียนรู้สำหรับศึกษาค้นคว้าไม่เพียงพอ เป็นต้น

3. ศึกษาหาวิธีการในการแก้ปัญหา เมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหาแล้ว เพื่อที่จะให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหา ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ หลักสูตร ตำรา คู่มือผลงานวิจัย เพื่อครูจะได้ทราบว่าปัญหาที่คล้ายกับปัญหาที่ประสบอยู่นั้นมีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นกิจกรรม หรือสื่อช่วยการเรียนรู้ เช่น กิจกรรมกลุ่มแบบต่าง ๆ สถานการณ์จำลอง บทเรียนสำเร็จรูปบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) คอมพิวเตอร์ช่วยการเรียนรู้ (CAL) เป็นต้น

4. พัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาจากการศึกษาในขั้นที่ 3 ครูจะได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ ซึ่งครูต้องศึกษาและออกแบบหรือพัฒนานวัตกรรม วิธีการ หรือสื่อช่วยการเรียนรู้ที่จะใช้ในการแก้ปัญหา เช่น เด็กวัยรุ่นบางกลุ่มหรือบางคน มองภาษาไทยเรื่องการแต่งกลอนว่าเป็นเรื่องที่ล้าสมัย ทำให้ไม่สนใจเรียน เป็นเหตุให้ไม่สามารถบรรลุจุดประสงค์

การเรียนรู้ในเรื่องการแต่งกลอนได้ดีเท่าที่ควร ครูจึงศึกษาว่ามีวิธีการหรือสื่อที่ทันสมัยใดที่จะนำมาใช้ดึงดูดความสนใจของผู้เรียนในเรื่องการแต่งกลอนได้แล้ว ครูก็พบสื่อที่น่าสนใจชนิดหนึ่งคือ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ซึ่งเป็นสื่อทันสมัยที่ครูคิดว่าน่าจะนำมาใช้ในการเปลี่ยนทัศนคติของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ ครูจึงลงมือศึกษาหลักการ การออกแบบการเรียนการสอน และเทคนิคทางคอมพิวเตอร์ที่จะนำมาสร้างบทเรียนแล้วลงมือพัฒนาบทเรียนตามที่ออกแบบไว้แล้วดำเนินการหาคุณภาพจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยนำนวัตกรรม วิธีการหรือสื่อต้นแบบที่พัฒนาขึ้นไปให้เพื่อนครูศึกษานิเทศก์ หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เตรียมนำไปใช้กับผู้เรียนของตน

5. นำนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาไปใช้ ครูนำนวัตกรรม วิธีการหรือสื่อที่สร้างขึ้นในขั้นที่ 4 ไปใช้กับผู้เรียนของตน โดยระบุนขั้นตอนการดำเนินการอย่างชัดเจน แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สังเกตและบันทึกพฤติกรรมเบื้องต้นของผู้เรียนก่อนใช้ เมื่อใช้เสร็จแล้ว สังเกตและบันทึกพฤติกรรมอีกระยะหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้น โดยครูผู้วิจัยต้องสร้างเครื่องมือหรือกำหนดวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เช่น ใช้แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินการปฏิบัติงาน แบบทดสอบ เป็นต้น รวมทั้งแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

6. ตรวจสอบและสรุปผล เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยอาจใช้การแจกแจงหรือเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม แล้วสรุปและอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ ก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปตรวจสอบในขั้นต่าง ๆ แล้วนำกิจกรรมหรือสื่อที่ปรับปรุงแล้วไปใช้อีกจนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการเขียนสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 5 ผลการวิจัยที่ได้ก็จะเป็นผลของการแก้ไขปรับปรุงในวงจรการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วย

พัชรี โพธิ์แก้ว (2560 : 25 - 35) ได้อธิบายความหมายสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนไว้ดังนี้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างเป็นระบบ โดยครูผู้สอนจะต้องมองและวิเคราะห์คุณภาพของสภาพแวดล้อมในการเรียน บทบาทของการใช้เทคโนโลยี ประสิทธิภาพของการให้ประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนและนำผลที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจ วิเคราะห์ปัญหา
2. กำหนดวิธีการแก้ปัญหา

3. พัฒนาวิธีการแก้ปัญหา
4. สรรหานวัตกรรม
5. วางแผนการใช้นวัตกรรม
6. สรุปผลและรายงานผลการวิจัย
7. นำผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การสำรวจปัญหาที่เกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน วางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน สรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ศึกษาข้างต้นมาสังเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน แสดงได้ดังตาราง 2.8 - 2.9

ตาราง 2.8 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล					ความถี่
	สพฐ. (2553)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (2553)	ดัจจา พรหมเมตตา (2554)	ไพจิตร สดวการ และศิริกาญจน์ โทสุมภ์ (2555)	พัชรี โพธิ์แก้ว (2560)	
1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. มีการวิเคราะห์คุณภาพของสภาพแวดล้อมในการเรียนที่เป็นปัญหา					✓	1

ตาราง 2.8 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล					ความถี่
	สพฐ. (2553)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (2553)	ดัจจา พรหมเมตตา (2554)	ไพจิตร ตวาทการ และศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2555)	พัชร โพธิ์แก้ว (2560)	
3. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาาระบุนุสภาพปัจจุบัน	✓	✓		✓		3
4. จัดบันทึกรวบรวมผลการสังเกตการวิเคราะห์จำแนก จัดลำดับสภาพของปัญหาที่เกิดขึ้น	✓	✓		✓		3
5. มีการสำรวจและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ หลักสูตร ตำรา คู่มือผลงานวิจัย		✓	✓	✓		3
6. ใช้เทคโนโลยีช่วยในการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน		✓		✓		2
7. กำหนดและวางแผนการวิจัยอย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอน	✓	✓		✓		3
8. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	✓					1
9. รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	✓			✓		2

ตาราง 2.8 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล					ความถี่
	ศพฐ. (2553)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (2553)	ดัจจา พรหมมตตา (2554)	ไพจิตร สดวการ และศิริกาญจน์ โกศลมภ์ (2555)	พัชรี โพธิ์แก้ว (2560)	
10. ประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนเพื่อเผยแพร่	✓	✓		✓		3
11. ดำเนินกระบวนการวิจัยตามแผนอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	✓	✓	✓	✓	✓	5
12. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย	✓	✓		✓		3
13. นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	✓					1
14. ประมวลผลการแก้ปัญหาแล้วสรุปผลการทดลองและเขียนรายงานเพื่อเผยแพร่				✓		1
15. นำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน		✓	✓	✓	✓	4

จากตาราง 2.8 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาจากข้อที่มีความถี่ จำนวน 3 คนขึ้นไป ได้จำนวน 8 ข้อ ปรากฏดังตาราง 2.9

ตาราง 2.9 ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ข้อที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
1	สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
2	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและระบุสภาพปัจจุบัน
3	จัดบันทึก รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้
4	เขียนรายงานวิจัยสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนเพื่อเผยแพร่
5	ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแก้ปัญหาที่สำรวจ
6	จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้
7	ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยก่อนนำไปใช้
8	นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน

การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษานาเล็ก

การพัฒนาสมรรถนะครู

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูไว้ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538 : 62) ได้กล่าวถึง รูปแบบและการดำเนินการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาในแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาครูมี 6 รูปแบบ คือ

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ดำเนินการ โดยให้มีการจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสาขาวิชาทั้งที่เป็นความรู้พื้นฐานสำหรับทุกคน และความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งครูสามารถลงทะเลียนเรียนได้ตามความสนใจ ความต้องการ และการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้มีการจัดสื่อทางไกลเสริมความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ เป็นต้น

2. การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิดและประสบการณ์ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะมีการจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรม

ครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมที่นิยมใช้อยู่ในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การอภิปราย การประชุมปฏิบัติการ การบรรยาย การสัมมนา การสาธิต การแสดงบทบาท (Role playing) สถานการณ์จำลอง ถ้าแบ่งประเภทของการฝึกอบรมตามวิธีการอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการมีห้องเรียนกับรูปแบบทางไกล

3. การศึกษาคูงาน มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่กับการศึกษาคูงานเฉพาะอย่าง เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู

4. การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้ครูทุกระดับและประเภทการศึกษามีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำในระดับปริญญาตรี และเป็นการเตรียมพัฒนาครูประจำการให้มีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้นในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาในสาขาต่าง ๆ โดยมีจุดเน้นที่จะพัฒนาครูตามสาขาวิชา รวมทั้งพัฒนาครูให้เป็นนักคิด นักการศึกษา และนักบริหารต่อไปในอนาคต

5. การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมวิชาการที่หลากหลายสอดคล้องกับความสนใจ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เช่น การสัมมนาทางวิชาการ กิจกรรมของสมาคมวิชาชีพหรือวิชาการ การเผยแพร่และเสนอผลงานวิชาการ การส่งเสริมวินัยและพัฒนาคุณธรรม

6. การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา เป็นการจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูสอนและปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับและประเภทต่าง ๆ และให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูผู้เชี่ยวชาญสอนและปฏิบัติงานมาปฏิบัติงานในสถาบันฝึกหัดครู ทั้งนี้จะต้องกำหนดระยะเวลาการไปสอน และปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ยาวนานพอที่จะได้ความรู้ และประสบการณ์

พัติน แดงจวง (2554 : 6 - 12) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจทำได้หลายรูปแบบตามความเชื่อของแต่ละบุคคลในองค์การที่ยึดถือรากของปรัชญาทฤษฎีใด นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานศึกษา รวมไปถึงวัฒนธรรม การเมืองของแต่ละองค์การ เงื่อนไขเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งสิ้น ซึ่งมีรูปแบบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อจัดการศึกษาเพื่อความยั่งยืน (Competencies for ESD teachers) ของ 9 ประเทศในยุโรป ได้เสนอรูปแบบการพัฒนานักบุคลากรทางการศึกษา โดยการสังเกตชั้นเรียน ซึ่งมี 3 แบบคือ

1.1 สังเกตโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer observation)

1.2 สังเกตโดยพี่เลี้ยง (Observation by a mentor)

1.3 สังเกตโดยฝ่ายบริหาร (Observation by an exclusive)

เนื่องจากครูสามารถมีโอกาสดำเนินการพัฒนาโดยผ่านเพื่อนร่วมงาน พี่เลี้ยงหรือฝ่ายบริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกต ในวิธีการนี้ครูจะได้รับผลประโยชน์จากการสังเกตและถูกสังเกต รูปแบบการสังเกตห้องเรียนมี 3 ขั้น คือ 1) ขั้นการเตรียมประเด็นอภิปราย (Preparatory discussion) 2) ขั้นการสังเกต (Observation) และ 3) ขั้นการอภิปรายหลังการสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปสู่การดำเนินการพัฒนาต่อไป

รูปแบบการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้มีวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้ครูพัฒนาตนเอง

2. รูปแบบการพัฒนาโดยใช้วิดิทัศน์ เป็นรูปแบบการพัฒนาผู้ที่ จะเป็นครูโดยใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู 8 คน คนละ 4 ครั้ง ในช่วงที่นักศึกษาออกไปฝึกงานสอน โดยใช้กล้อง 1 ตัวจับภาพที่ห้องเรียนเน้นการเคลื่อนไหวการสอนของครู ในขณะที่อีกกล้องจับภาพที่นักเรียน โดยกล้องตัวแรกจับภาพที่ครูและอีกภาพจับสภาพปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน จะช่วยแก้ปัญหาการมองภาพไม่ครบทั้งห้องได้ การพัฒนารูปแบบนี้จะช่วยให้คุณเห็นภาพตนเองและปฏิริยาภายในห้องเรียน ขณะทำการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูเกิดความตระหนักเกิดแรงจูงใจจากภายในตนเองและพัฒนาตัวเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ซึ่งมักจะแนะนำวิธีที่ดีที่สุด แต่อาจจะมีปัญหาหากครูไม่ทราบว่าจะดูอะไรในวิดิทัศน์หรือจะพัฒนาดตนเองอย่างไร โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ที่มาดประสบการณ์ ครูใหม่จึงต้องทำความเข้าใจทฤษฎีและหลักการจัดการเรียนการสอนที่ดี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556 : 112) ได้สรุปแนวทางในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาว่า รูปแบบกิจกรรมส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่จริงในโรงเรียน โดยใช้แนวทางการมีส่วนร่วม การดำเนินงานใช้การจัดปัจจัยสนับสนุนหลายรูปแบบ ได้แก่ การอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ครูโดยตรงในเรื่องที่ครูต้องการ การให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งเป็นกลุ่มและรายกรณี การจัดกิจกรรมสร้างความถนัดทางวิชาชีพ การเรียนรู้ด้วยตนเองของครู การจัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้สำหรับครู การสร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนครู การรวมกลุ่มแก้ปัญหา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นกันเอง การสร้างครูแกนนำให้เป็นครูพี่เลี้ยง ให้เป็นที่ปรึกษาและฝังตัวอยู่ในโรงเรียน มีหน้าที่คอยให้ความช่วยเหลือและเรียนรู้ไปด้วยกันในระหว่างปฏิบัติงาน การให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้าร่วมให้ความรู้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ การวิจัยในชั้นเรียน การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคม เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมทุกอย่างดำเนินการภายในโรงเรียน และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของนักเรียน

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะสามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบและหลากหลายวิธีการ ซึ่งในแต่ละรูปแบบก็มีลักษณะเฉพาะที่เป็นความเหมาะสมเฉพาะเรื่องตามสถานการณ์ที่มีอยู่ จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม

เซย์ฟาร์ท (Seyfarth. 1999 : 88 - 89 ; อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550 : 65 - 67) ได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญไว้ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นเทคนิคที่ครูใช้เพื่อตอบคำถามที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือในชั้นเรียน เป็นเทคนิคที่มีส่วนคล้ายกับเทคนิคการแก้ปัญหา เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ครูแก้ปัญหาเฉพาะอย่างในชั้นเรียนได้

2. เครือข่ายของครู (Teacher Networks) ครูอาจชอบกิจกรรมพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ร่วมทำงานกับครูคนอื่นและพัฒนาความเข้าใจในสาขาวิชาที่สอนและนักเรียนที่ตนสอน เครือข่ายของครูมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

2.1 เน้นที่เนื้อหาวิชา วิธีการสอน และวิธีปฏิรูปลงสถานศึกษา

2.2 มีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น ประชุมปฏิบัติการ สัมมนา การฝึกงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองความคิดอย่างใหม่ และมีปฏิสัมพันธ์กับครูคนอื่น

2.3 มีโอกาสที่จะเข้าไปใกล้หรือสัมผัสปัญหา เกี่ยวกับการเรียนการสอนมากกว่าที่จะฟังผู้เชี่ยวชาญบรรยายให้ฟัง

2.4 เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงภาวะผู้นำทั้งภายในเครือข่ายหรือภายในโรงเรียนของตน เครือข่ายช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งคำถามและร่วมกันแก้ปัญหา เครือข่ายอาจออกแบบให้มีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากันหรืออาจใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกลก็ได้

3. การเป็นหุ้นส่วน (Partnership) โรงเรียนและมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบหนึ่งของการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากรในอดีต ปัจจุบันนี้หุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากร อาจประกอบด้วย มหาวิทยาลัย เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรวิชาชีพ เป็นการสร้างเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ เชื่อมโยงด้วยอินเทอร์เน็ตและอีเมล

กัสกี (Guskey. 2000 : 122 ; อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550 : 56) ได้เสนอรูปแบบพัฒนาวิชาชีพเป็นการให้มีความเลือกและมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ ไปยังกลุ่มโดยมีกิจกรรมต่าง ๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ประชุมปฏิบัติการ บรรยาย

สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท สถานการณ์จำลอง เป็นต้น ตัวแบบการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ เพราะสามารถหาจุดคุ้มทุนได้

2. การสังเกต เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ต้ออย่างหนึ่ง อาจเป็นวิธีการสังเกตผู้อื่น หรือให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อน (Peer coaching) และการนิเทศ เป็นตัวอย่างของตัวแบบนี้

3. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา โดยนักวิชาการหรือคณะครูอาจรวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมวิชา วางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการสอน หรือการแก้ปัญหา กระบวนการเหล่านี้ทำให้ผู้มีส่วนร่วมต้องแสวงหาความรู้หรือทักษะอย่างใหม่ อาจโดยการอ่าน การวิจัย การอภิปรายและการสังเกตกระบวนการของการมีส่วนร่วม หรือมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนา เป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ

4. วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบสำหรับ โจทย์หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิด ไตร่ตรองและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปแล้ววิจัยปฏิบัติการจะมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 เลือกปัญหาหรือตั้ง โจทย์ปัญหา

4.2 รวบรวม จัดระบบ และตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา

4.3 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.4 เลือกวิธีปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4.5 ดำเนินการแก้ปัญหาและบันทึกผลลัพธ์

5. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของตนเองและเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ รูปแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า บุคคลตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำของตนเอง (Self-direction) และการเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง (Self-initiated learning) แต่ขณะเดียวกันบุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่จะเรียนรู้เมื่อได้ริเริ่มและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยรูปแบบกิจกรรมแนะนำรายบุคคลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพมีขั้นตอน ดังนี้

5.1 ระบุความสนใจหรือความต้องการของตน

5.2 พัฒนาแผนเพื่อที่จะบรรลุความต้องการหรือความสนใจ

5.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้

5.4 ประเมินว่าการเรียนรู้นั้น สามารถบรรลุความต้องการหรือความสนใจหรือไม่

6. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) รูปแบบระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ เกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคคล ระหว่างผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูงกับบุคคลที่มีประสบการณ์และ

ความสำเร็จน้อย พี่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิดและกลยุทธ์
ในการทำงาน สังเกตการณ์ทำงานและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งครูต้องพัฒนาตนเอง
ในหลายวิธีการตามความสนใจและความต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่ ต้นสังกัด รวมถึงครูสภาพที่เป็นองค์กรวิชาชีพครู ในการใช้รูปแบบ วิธีการพัฒนา
ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีการปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ รวมถึง
การเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลคุณภาพผู้เรียนให้มากที่สุด ได้แก่ การอบรม สัมมนา สังเกต
ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เครื่องช่วยครู การมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา
แนะนำรายบุคคล ระบบพี่เลี้ยง ซึ่งกิจกรรมทุกอย่างควรดำเนินการภายในโรงเรียน และต้องไม่
ส่งผลกระทบต่อภาระงานของนักเรียน จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณาและคำนึงถึง
ปัจจัยต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมในการพัฒนา

ปัญหาในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ปัญหาที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ประสบเกี่ยวกับ
สถานศึกษาหรือ โรงเรียนขนาดเล็กนั้น คือการที่โรงเรียนขนาดเล็กที่มีอยู่จำนวนมากนั้น ไม่สามารถ
สะท้อนถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาได้ ซึ่งนายสุริยา ช้องเสนาะ วิทยากร
ชำนาญการ กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ได้รวบรวมและสรุปถึงปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย
3 ประการ อันได้แก่

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียน
ขนาดใหญ่ เนื่องจากภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหานักเรียนออกกลางคัน และ
การเลิกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียน
ขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้รัฐบาลต้องใช้
งบประมาณในจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก
2. เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัด
การศึกษาจากรัฐบาล โดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าว
ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือ ได้รับ
งบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มี จำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็ก
ขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง

3. ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย นอกจากนี้ปัญหาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช (2562 : 10 - 11) ได้สรุปไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

ในอดีตสภาพบริบทของการคมนาคมที่ผ่านมานับว่าไม่ค่อยสะดวกมากนัก รัฐบาลจึงจำเป็นต้องจัดตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประชากรที่อาศัยอยู่ แต่ปัจจุบัน ความจำเป็นดังกล่าวได้ลดลงเนื่องจากการคมนาคมสะดวกขึ้น ประกอบกับประชากรมีแนวโน้ม ลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้อัตราส่วนครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ นอกจากนี้โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งอยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ อยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ อยู่บนภูเขาสูง บนเกาะ นักเรียนมีปัญหาในการเดินทาง นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดทักษะในการบริหารจัดการ โรงเรียน และปัญหาอีกประการหนึ่งคือ การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายติดตามผู้ปกครองไปรับจ้างทำงานต่างถิ่น ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

2. ปัญหาด้านการเรียนการสอน

ในด้านการเรียนการสอนนั้น พบว่า ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงเอก โรงเรียนขนาดเล็กต้องดำเนินงานตามภาระงานทั้ง 4 ด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงาน บุคคลและบริหารทั่วไปเช่นเดียวกับโรงเรียนทั่วไป มีการประชุม อบรมสัมมนา ภาระงานที่ต้องประสานกับชุมชน ซึ่งส่งผลให้ครูสอนไม่เต็มเวลา และเต็มความสามารถ ข้อยกจำกัดด้านงบประมาณ การจัดหาสื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ปัญหาด้านขวัญกำลังใจของบุคลากรซึ่งใช้เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ เช่นเดียวกับโรงเรียนทั่วไป ทำให้ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการย้ายสถานศึกษาไปโรงเรียนขนาดใหญ่กว่า ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

3. ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน

ในการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนที่ผ่านมาได้ใช้เกณฑ์การจัดสรรหลาย ๆ เกณฑ์ ซึ่งขนาดโรงเรียนก็เป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดสรรเนื่องจากมีการคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ ดังนั้นจึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง เป็นจำนวนน้อย สภาพอาคารเก่า ชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้าง

มาเป็นเวลานาน คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ยังมีไม่เพียงพอ โรงเรียนไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง ชุมชน ได้มากนัก เนื่องจากผู้ปกครองและชุมชนดังกล่าว มีความยากจน สำหรับตัวป้อนด้านนักเรียนนั้น พบว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มาจากครอบครัว ที่ยากจนทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

4. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ที่ผ่านมาจนถึงแม้ว่าจะมีตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็ตาม แต่บทบาทของคณะกรรมการดังกล่าวยังมีไม่มากนัก และหากกล่าวถึงการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนด้วยแล้ว เกือบจะกล่าวได้ว่ามีน้อยมากหรือไม่มีเลย ในบางพื้นที่ชุมชนผู้ปกครอง มีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและการเรียนของบุตรหลานได้เท่าที่ควร

5. ปัญหาด้านบุคลากร

โรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันจะประสบปัญหาด้านบุคลากรเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการขาดผู้บริหารในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ขาดแคลนครูผู้สอน ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงเอก ซึ่งส่งผลให้ครูสอนไม่เต็มเวลา และเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบัน

จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่มีความยากลำบากในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพค่อนข้างมาก ด้วยระบบประมาทที่มีจำกัด ทำให้ไม่อาจจัดสรรสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติชั้น ป.6 ของโรงเรียนขนาดเล็กนั้นภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมิน โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. รอบที่ 3 ซึ่งพบว่าโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะมาตรฐานด้านผู้เรียน

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็ก

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาหรือโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้ผล สรุปมาเป็น 7 รูปแบบได้แก่

รูปแบบที่ 1 : การจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นเรียน ประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้แบบช่วงชั้นและการเรียนรู้แบบคละชั้น โดยวิธีการยุบชั้นเรียน ให้โรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นสามารถจัดการเรียนการสอนได้โดยไม่ทิ้งห้องเรียน ซึ่งโรงเรียนสามารถปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

รูปแบบที่ 2 : การบูรณาการหลักสูตร เป็นการนำความรู้มารวบรวมประมวลไว้ในหน่วยเดียวกัน สำหรับโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เป็นอยู่รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ให้บังเกิดผลตามที่ต้องการ สำหรับการบูรณาการเนื้อหารายวิชา สามารถดำเนินการได้โดยศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร จากนั้นนำวัตถุประสงค์ตลอดจนเนื้อหาการเรียนรู้อันแต่ละกลุ่มวิชาที่สอดคล้องกันมาเชื่อมโยง ผู้จัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ แล้วนำมากำหนดกิจกรรม เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ ได้ครั้งเดียวพร้อมกันในแต่ละช่วงชั้น

รูปแบบที่ 3 : ความร่วมมือจากชุมชน เพื่อแก้ปัญหาที่สำคัญและเร่งด่วน ในเรื่องการขาดแคลนครู งบประมาณไม่เพียงพอ และขาดสื่อเทคโนโลยี โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา องค์กรท้องถิ่น เครือข่ายสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการพัฒนาต่อยอดทั้งในด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบที่ 4 : การใช้ ICT ในการพัฒนาคุณภาพ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหลายแห่งได้นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างหลากหลาย เช่น รถคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ (Mobile unit) เพื่อให้บริการนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล การส่งเสริมการเรียนการสอนด้วยการรับสัญญาณ การสอนทางไกลจากโรงเรียน ใกล้กังวลหัวหิน เป็นต้น

รูปแบบที่ 5 : รูปแบบโรงเรียนเครือข่าย เป็นการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนหลัก และโรงเรียนเครือข่ายในการวางแผนการจัดการศึกษา ตลอดจนผู้บริหารและครูได้รับ การพัฒนาจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบที่ 6 : ผสมผสานด้วยวิธีการหลากหลาย โดยเป็นการผสมผสานรูปแบบหลาย ๆ รูปแบบเข้าด้วยกัน

รูปแบบที่ 7 : การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นรูปแบบที่มีผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นประชาธิปไตยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ยอมรับของทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาตลอดจนมุ่งมั่นสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จะเห็นได้ว่า การยุบควบรวม โรงเรียนขนาดเล็กนั้น อาจไม่ใช่คำตอบของทั้งหมด ยังมีโรงเรียนขนาดเล็กอีกหลายโรงที่พร้อมพัฒนาให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน และทำให้เด็กในพื้นที่ห่างไกล ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามบริบทของพื้นที่ที่เด็กอาศัยอยู่ และถึงแม้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กจะมีคุณภาพการศึกษาที่ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ไม่ควรจะมีอยู่ เพราะในบางพื้นที่ ในถิ่นทุรกันดาร โรงเรียนเพียงหนึ่งแห่งหรือครูเพียงหนึ่งคน ก็มีคุณค่ามากพอสำหรับเด็ก ๆ ในการจัดการเรียนรู้

บริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก

บริบทด้านจำนวนนักเรียนของสถานศึกษาขนาดเล็กหรือโรงเรียนขนาดเล็ก มีการกำหนดหลักเกณฑ์โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ซึ่งนรรัชต์ ฝืนเชียร (2561 : 1 - 5) ได้อธิบายการแบ่งสถานศึกษาขนาดเล็กหรือโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ระบุไว้ว่า คือ สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในปี 2560 มีการยุบโรงเรียนขนาดเล็กไปแล้วกว่า 100 โรงเรียน เนื่องจากไม่มีเด็กนักเรียน และในจำนวน 30,000 กว่า โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดของ สพฐ. มีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีเด็กน้อยกว่า 120 คน ประมาณ 15,000 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด และในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 40 คน ประมาณ 1,000 โรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558 : 7 - 9) ได้ดำเนินการวิเคราะห์บริบทด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

1. บริบทโรงเรียนขนาดเล็กด้านสภาพแวดล้อมภายนอก

1.1 ปัจจัยด้านผู้รับบริการเป็นโอกาสต่อการพัฒนา คือ ผู้ปกครองพร้อมส่งบุตรหลานให้เรียนในโรงเรียนดีมีคุณภาพ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนจากประเทศเพื่อนบ้านสู่โรงเรียนบริเวณชายขอบ หรือโรงเรียนที่ใช้แรงงานจากต่างชาตินานาชาติ ด้านอุปสรรค พบว่า ประชากรวัยเรียนที่เป็นสัญชาติไทยมีแนวโน้มลดลงทุกปี ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงและโรงเรียนเอกชนส่งผลให้โรงเรียนในชุมชนมีแนวโน้มปรับขนาดเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น

1.2 ด้านการเมืองและนโยบาย พบว่า มีโอกาสต่อการพัฒนา คือ นโยบายการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กมีความต่อเนื่อง กำหนดให้มีการควบรวมโรงเรียน มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียนส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านอุปสรรค พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนนิติกบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจเป็นรูปแบบเดียวกันทุกโรงเรียน ไม่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้ด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่ส่วนใหญ่เหมือนกันทุกโรงเรียน ไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

1.3 ด้านการเงิน พบว่า รัฐบาลจัดสรรเงินให้โรงเรียนบริหารจัดการลักษณะเงินอุดหนุนส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถวางแผนการใช้งบประมาณได้ แต่การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนเป็นรายหัวตามจำนวนนักเรียนส่งผลต่อโรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนงบประมาณสำหรับบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนที่ต้องใช้ค่าสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้น

1.4 ด้านเทคโนโลยี พบว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้โรงเรียนสามารถประยุกต์ใช้เพื่อการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้ภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน ด้านอุปสรรค พบว่าเทคโนโลยีมีราคาสูงและปรับเปลี่ยนบ่อย ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กมีภาระค่าใช้จ่ายสูงด้านสังคม วัฒนธรรม และประชากร พบว่า ความเข้มแข็งของชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้านและแหล่งเรียนรู้ ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถระดมทรัพยากรและใช้แหล่งเรียนรู้สนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่น ด้านอุปสรรค พบว่า ชุมชนส่วนใหญ่รอบ ๆ โรงเรียนขนาดเล็กเป็นชุมชนเกษตร ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตร รับจ้าง ฐานะยากจน ส่งผลให้โรงเรียนต้องแสวงหาทรัพยากรเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนให้ได้อย่างต่อเนื่องจนจบหลักสูตร

2. บริบทโรงเรียนขนาดเล็กด้านสภาพแวดล้อมภายใน

2.1 ด้านโครงสร้างของโรงเรียนมีความเข้มแข็ง เนื่องจากเป็นโรงเรียนนิติบุคคล ได้รับการกระจายอำนาจที่บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารจัดการและสามารถกำหนดแผนการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคคล ด้านการเงิน และด้านบริหารทั่วไป แต่รูปแบบโรงเรียนนิติบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจุดอ่อนเนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานตาม โครงสร้างและกรอบงานไม่เพียงพอจึงไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านบุคคลากร พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็กสามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึงรวมทั้งรู้จักครอบครัวนักเรียน เนื่องจากมีนักเรียนจำนวนน้อย อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ ประเด็นจุดอ่อน คือ การขาดแคลนครู ครูไม่ครบตามรายวิชาเอก ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังไม่มีความชำนาญในการบริหารจัดการ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารบรรจุใหม่ ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ ครูย้ายบ่อย ครูขาดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากมีภาระงานที่นอกเหนือการสอนมาก และนักเรียนส่วนใหญ่ฐานะยากจน

2.3 ด้านงบประมาณ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพเนื่องจากได้รับจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเป็นรายหัว การบริหารจัดการส่วนใหญ่จ่ายเป็นค่าสาธารณูปโภค รวมถึงไม่สามารถระดมทรัพยากรจากภายนอกได้อย่างเพียงพอ เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ฐานะยากจน จึงเป็นจุดอ่อน

2.4 ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่บางส่วนก็ชำรุดไม่สามารถหาทดแทนหรือซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีได้ เนื่องจากงบประมาณเงินอุดหนุนที่ได้รับ ไม่เพียงพอ

2.5 ด้านการบริหารจัดการ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่สามารถบริหารจัดการตามขอบข่ายงาน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานอาคารสถานที่ และงานบริหารทั่วไปได้ตามที่กำหนด เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร รวมถึงการขาดแคลนข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนขนาดเล็กรายโรงเรียนที่ไม่สามารถนำมาสำหรับการตัดสินใจได้ทันเวลา เนื่องจากไม่มีระบบฐานข้อมูลที่ต้องเพียงพอต่อการใช้งาน โดยเฉพาะข้อมูลด้านบุคลากร จึงเป็นจุดอ่อนด้านจุดแข็ง พบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามศักยภาพจึงเกิดนวัตกรรมการบริหารจัดการที่หลากหลายรูปแบบ

จากบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก สรุปได้ว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน บริบทด้านสภาพแวดล้อมส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ด้านนโยบายจากส่วนกลางไม่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็ก งบประมาณจัดสรรเป็นรายหัวตามจำนวนนักเรียนจึงไม่เพียงพอส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ การบริหารงานบุคคลจากส่วนกลางที่ใช้มาตรฐานเดียวกันกับโรงเรียนทุกขนาด จึงไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจของบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กฤษณา ศรีสุข (2557 : 83 - 86) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า 1) ความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ภาพรวมสรุปได้ว่า ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน 2) การทำวิจัยในชั้นเรียน 3) การใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน 4) มีการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และในรายด้านสรุปได้ว่า

ด้านที่ 1 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) จัดอบรม ศึกษาดูงาน สร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางอย่างชัดเจน 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการกลุ่ม 3) การนำหลักสูตรแกนกลางไปสู่การปฏิบัติจริง ด้านที่ 2 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดการเรียนรู้ให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์รู้จักแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง 3) พัฒนาวิชาการและส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4) พัฒนาส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกให้เกิดความเป็นผู้นำ ด้านที่ 3 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันในชั้นเรียน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียนร่วมกับผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง ด้านที่ 4 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) การติดตาม ประเมินผล จากผู้บังคับบัญชาในการจัดการเรียนรู้ โดยโครงการ ด้านที่ 5 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดทำแผนงาน โครงการร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรที่เกี่ยวข้อง 2) การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนท้องถิ่น 3) การจัดการเรียนการสอนโดยมีผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาหาความรู้ของนักเรียน

มะลิวัน สมศรี (2558 : 141 - 148) ได้ศึกษาการพัฒนาฝีมือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า 1) องค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการวิเคราะห์การสังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) ผลการศึกษาสภาพ ปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีคะแนนต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ผลการสร้างคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า คู่มือมีความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

วรรณวิมล สิงห์ทอง (2559 : 54 - 57) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะครูในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน ส่วนสมรรถนะที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา พบว่า 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีแนวทางดังนี้ ดำรงปัญหาและความต้องการพัฒนาด้านการวิจัยในการพัฒนาผู้เรียน จัดอบรมการทำวิจัย ติดตามและประเมินผล เพื่อทราบผลการพัฒนานำไปสู่การขยายผลในโรงเรียนและต่อยอดการพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 2) ครูสามารถนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ไปปรับปรุงในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางดังนี้ ศึกษาหลักสูตรอย่างถ่องแท้ จัดหาวิทยากรสร้างเครื่องมือและนวัตกรรม จัดอบรม โดยมีหลายฝ่ายร่วมกัน เช่น นักวิชาการ นักบริหารหลักสูตร ครู อาจารย์ศึกษานิเทศก์ นักบริหารบุคคล มาร่วมสร้างความรู้ความเข้าใจ วัตถุประสงค์ ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน 3) ครูสามารถปลูกฝังให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทย โดยการจัดทัศนศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมมีแนวทางดังนี้ ครูชี้แจงและวางแผนการจัดกิจกรรมให้นักเรียนทราบถึงคุณค่าของวัฒนธรรมอันดีงามของคนไทย ความเป็นมา การวางแผน และการดำรงไว้ให้อยู่ต่อไป ทัศนศึกษาแห่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม จัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้ ประเมินจากผลงานผู้เรียนที่ไปทัศนศึกษา การแสดงความคิดเห็น นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ และนำไปปรับปรุง 4) ครูสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้ถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีแนวทางดังนี้ ให้ครูศึกษาเอกสารในชั้นเรียนและข้อมูลของผู้เรียนอย่างละเอียด ให้ความรู้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียนติดตามผลการพัฒนาผู้เรียน ให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาต่อไป 5) ครูสามารถเขียนวิธีการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องมีแนวทางดังนี้ ครูทำความเข้าใจในการแยกประเด็นปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัย โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ด้านวิจัยมาให้ความรู้ การสรุปผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ นำผลการวิจัยมาตรวจสอบความถูกต้องและประเมินขั้นตอนการทำวิจัย สรุปสภาพปัญหาการวิจัยในระดับโรงเรียน ห้องเรียนและรายบุคคล 6) ครูสามารถใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีแนวทางดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การศึกษาหลักสูตร การปฏิบัติงาน การใช้สื่อครูสอน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน การใช้เทคนิควิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างเต็มศักยภาพ ประเมินผลการเรียน วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลเพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 7) ครูสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรในการพัฒนาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมีแนวทางดังนี้ จัดตั้งโครงการครูพบผู้ปกครองสร้างเครือข่ายประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชน เชิญวิทยากรท้องถิ่นมาถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาในท้องถิ่น โดยให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา และความต้องการของผู้เรียน

พัชรี โพธิ์แก้ว (2560 : 81 - 83) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ รองลงมา คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสังเคราะห์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์และด้านการสังเคราะห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน คือ การจัดทำแผนการวิจัยเพื่อการปฏิบัติให้ชัดเจน มีการสรุปข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนรอบด้านสนับสนุนครูในการวิเคราะห์ผู้เรียน เพราะเป็นการเก็บข้อมูลนักเรียนเพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ จัดอบรมให้ครูเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ให้ความสำคัญในการติดตามผลการแก้ปัญหา จัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย และให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนร่วมวิเคราะห์ผู้เรียนตามลำดับ

น้ำฝน ชื่นชม (2560 : 136 - 141) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) สภาพปัจจุบันการเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา

เขต 7 ภาพรวมระดับการปฏิบัติในสถานศึกษามีสภาพการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมา คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.73$) ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.60$) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{x} = 3.54$) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.50$) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้คือ ข้อที่มีระดับความต้องการสูงสุด คือ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.69$) รองลงมาคือ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.59$) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{x} = 4.57$) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.54$) และข้อที่มีระดับความต้องการน้อยที่สุด คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.51$) 3) การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ได้แก่ 1) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 3) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วรรณนิภา วงศ์สวัสดิ์ (2560 : 116 - 121) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มี 6 องค์ประกอบและ 25 ตัวชี้วัด 2) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ การกำหนดกฎระเบียบ กติกา การจัดสภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3) การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหาร

จัดการชั้นเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย 1) แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน มี 10 แนวทาง 2) แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการสร้างความสัมพันธ์ทางบวก มี 7 แนวทาง 3) แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการกำหนดกฎระเบียบกติกา มี 7 แนวทาง 4) แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มี 5 แนวทาง 5) แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียน มี 11 แนวทาง 6) แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ มี 6 แนวทาง

วาทีน พุฒเขียว (2560 : 98 - 102) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีองค์ประกอบจำนวน 5 ด้านและตัวชี้วัด จำนวน 50 ตัวชี้วัด 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการสร้างและพัฒนาและหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน 3) ผลการประเมินการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสอดคล้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสอดคล้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ได้มีผู้ศึกษา ดังนี้

เอมิจิวโร (Amijuro. 1985 : 726 - A) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถภาพของครูชนบทในเมืองฮูลตัน มลรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1985 โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้ปกครอง

136 คน ครู 136 คน และผู้บริหารการศึกษา 18 คน โดยกำหนดจุดมุ่งหมายการวิจัยว่าครูที่มีสมรรถภาพทางการสอนนั้นจะมีลักษณะเช่นใด และองค์การใดควรจะได้รับพิชชอบในการพัฒนาสมรรถภาพการเป็นครู ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องสมรรถภาพการการสอนที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถในด้านวิชาการของครูที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็กนักเรียนมีความสำคัญที่สุด สำหรับองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาครู ได้แก่ สถาบันผลิตครู ควรมีบทบาทสำคัญที่สุด และการพัฒนาสมรรถภาพของครูนั้น ตัวของครูแต่ละคนมีความสำคัญในเบื้องต้น

เคนเนท (Kenneth. 1998 : 169) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูนักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษาตอนปลายของรัฐเพนซิลวาเนียตอนเหนือ พบว่า มีบทสรุปเกี่ยวกับการวิจัยของครูทั้งหมด 6 หัวข้อ โดยสรุปที่ 3 ถึง 6 สะท้อนถึงความคิดของผู้เข้าร่วมในประเด็นการวิจัยของครูถึงขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร โดยสรุปข้อที่ 3 คือ การสนับสนุนให้ความร่วมมือจากฝ่ายบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความพยายามทำวิจัยของครู คือ เวลาและทัศนคติ ข้อสรุปที่ 6 คือ การส่งเสริมงานวิจัยของครูในโรงเรียนของรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ อย่างไรก็ตามต้องทำด้วยความสมัครใจ ทำเป็นระบบและร่วมมือร่วมกัน

แดเนียลส์ (Deniels. 1999 : 2442 - A) ได้ทำการศึกษาผลการสอนในการเรียนรู้เพื่อดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง และประสบการณ์ของนักศึกษาฝึกสอน พบว่า นักศึกษาฝึกสอนมีความสามารถในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีความแตกต่างกันเล็กน้อยในผลของทั้งสองกลุ่ม กลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบมีการเปลี่ยนแปลงในทางบวกในด้านการรับรู้เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นผู้จัดการและเป็นผู้ขยายพฤติกรรมในชั้นเรียน และเป็นผู้ออกแบบผู้นำเทคนิคการจัดการพฤติกรรมไปใช้อย่างประสบความสำเร็จ

คาบิลาน (Kabilan. 2004 : 51 - 57) ได้วิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในการพัฒนาวิชาชีพออนไลน์ ผลของการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมและโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพออนไลน์ (Online Professional Development : OPD) ทำให้ครูได้รับการพัฒนาบางสิ่งบางอย่างที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับสมรรถนะของครู แต่ไม่มีงานวิจัยชิ้นใดที่ระบุและยอมรับชนิดของสมรรถนะของครูที่สัมพันธ์กับการสนับสนุนของ OPD อย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์เอกสารครั้งนี้ใช้เครื่องมือง่ายๆ เพื่อที่จะแยกแยะสมรรถนะของครูให้ชัดเจน ซึ่งพบว่าสามารถแยกแยะสมรรถนะของครูออกเป็น 5 องค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) สมรรถนะด้านการจูงใจ 2) สมรรถนะด้านทักษะความรู้และความคิด 3) สมรรถนะด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) สมรรถนะ

ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ และ 5) สมรรถนะด้านทักษะและความตระหนักเกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

ลูซิลิโอ (Lucilio. 2004) ได้ศึกษาเปรียบเทียบมุมมองระหว่างครูกับผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาคาทอลิก พบว่า ครูต้องการโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับเนื้อหาเฉพาะ และการหาวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อจะได้นำไปใช้ในชั้นเรียน ทั้งครูและผู้บริหารมีความเห็นร่วมกันว่าอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ที่สุดต่อการพัฒนาวิชาชีพที่ดีคือ เวลา และงบประมาณ ครูได้เล่าถึงประสบการณ์การพัฒนาวิชาชีพในสิ่งที่ได้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงานและนำยุทธวิธีใหม่ๆ กลับไปใช้ในชั้นเรียน โดยครูเชื่อว่ามีส่วนร่วมและการสอนเป็นวิธีที่มีประโยชน์ที่สุด ครูชอบหลักสูตรการฝึกอบรมภายในโรงเรียนที่มีรูปแบบครึ่งวัน เพราะเชื่อว่าการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่จะสนับสนุนผลการปฏิบัติงานการสอนได้มากที่สุด ส่วนผู้บริหารเชื่อว่ายุทธวิธีการเรียนการสอนวิธีการสอนเป็นเนื้อหาที่จำเป็นที่สุดในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ โดยเห็นว่าวิธีพัฒนาโดยการบรรยายหรืออภิปรายจะเป็นวิธีที่มีประโยชน์ที่สุด และชอบวิธีบูรณาการสำหรับรูปแบบของหลักสูตรฝึกอบรมภายใน (In-service program) ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ครูเชื่อว่าประสบการณ์และภูมิหลังทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่รวมอยู่ในกระบวนการพัฒนาวิชาชีพสำหรับนักการศึกษาเพื่อจะทำให้ผู้เรียนทุกคนประสบความสำเร็จ

แฮมแดน, แนจิบ และทิง (Hamdan, Najib & Ting. 2010 : 610 - 616) ได้ศึกษาการทดสอบสมรรถนะการสอนของครูชาวมาเลเซียในโรงเรียน เป้าหมายหลักของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะการสอนและบุคลิกลักษณะเด่นของครู 309 คน จากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษาในเมืองยะโฮร์บารูห์ ขอบเขตของสมรรถนะที่ศึกษา ประกอบด้วยทักษะการสอน การให้ความสำคัญกับโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ทักษะการสอน ประสิทธิภาพผลความเป็นมืออาชีพ และการบริหารจัดการในชั้นเรียน วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ศึกษาลักษณะเด่นของสมรรถนะการสอน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและความสำเร็จของสถานศึกษา และข้อมูลภูมิหลังระหว่าง ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากอำเภอต่าง ๆ ของเมืองยะโฮร์บารูห์ ประเทศมาเลเซีย วิธีดำเนินการ วิจัยเป็นแบบพรรณนา โดยใช้การอธิบายปรากฏการณ์ที่สามารถเกิดขึ้นได้กับประชากรจำนวนมาก ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเมืองยะโฮร์บารูห์ จำนวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งทำการทดลองตลอด 4 สัปดาห์ ของภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2008/2009 แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอน A เป็นข้อมูลทางสถิติ มีทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิและวิชาที่สอน ตอน B เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะครู มีทั้งหมด 45 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นมา

เพื่อประเมิน ลักษณะสมรรถนะของครู 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะการให้ความสำคัญกับโรงเรียน นักเรียน และตัวเอง ทักษะของสมรรถนะ แบ่งเป็น ความรู้ในรายวิชา ความมั่นใจในการสอน การบริหาร จัดการชั้นเรียน การทันต่อข้อมูลข่าวสารการวางแผนการจัดการเรียนรู้ประสิทธิผลในการสอน

สุขสุนัยและคณะ (Suksunai et al. 2011 : 1) ได้ศึกษาสภาพปัญหาด้านการทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู และพบว่าครูได้รับการฝึกอบรมการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนกัน มาก แต่ผลสัมฤทธิ์ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คุณภาพของการวิจัยและคุณค่าของงานวิจัย ดังกล่าวในความคิดของครู อยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมายังไม่มี แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่ครอบคลุมและชัดเจนเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากบริบทของ โรงเรียนขนาดเล็กมีความแตกต่างจาก โรงเรียน ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งในด้านบุคลากรครูที่ต้องสอน ในทุกวิชา ความแตกต่างของสภาพ ชุมชน และบริบทของผู้เรียน รวมทั้งอุปสรรคการเรียนรู้ต่าง ๆ ดังนั้น ครูจึงควร ได้รับการพัฒนา สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ได้กำหนดไว้ในกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรอบมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2561 ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และกรอบการประเมินสมรรถนะครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 แต่เนื่องจากครู ในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจมีข้อจำกัดที่ แยกต่างจากครูในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ จึงจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ที่ระบุขั้นตอน วิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อง่ายต่อ การนำไปใช้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเรียงลำดับตามความสำคัญให้เหมาะสมและ ตรงกับความต้องการของครูผู้สอนให้มากที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาและหน่วยงาน ดังนี้ สมรรถนะครู ศึกษาจาก จิตรประภา อัครบวร (2549), สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), วิจารย์ พานิช (2555), คุรุสภา (2556, 2563), พิมพ์พันธ์์ เฉชะคุปต์ (2561), สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561, 2562), สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา (2562), แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1973) และ สเปนเซอร์ (Spencer. 1993)

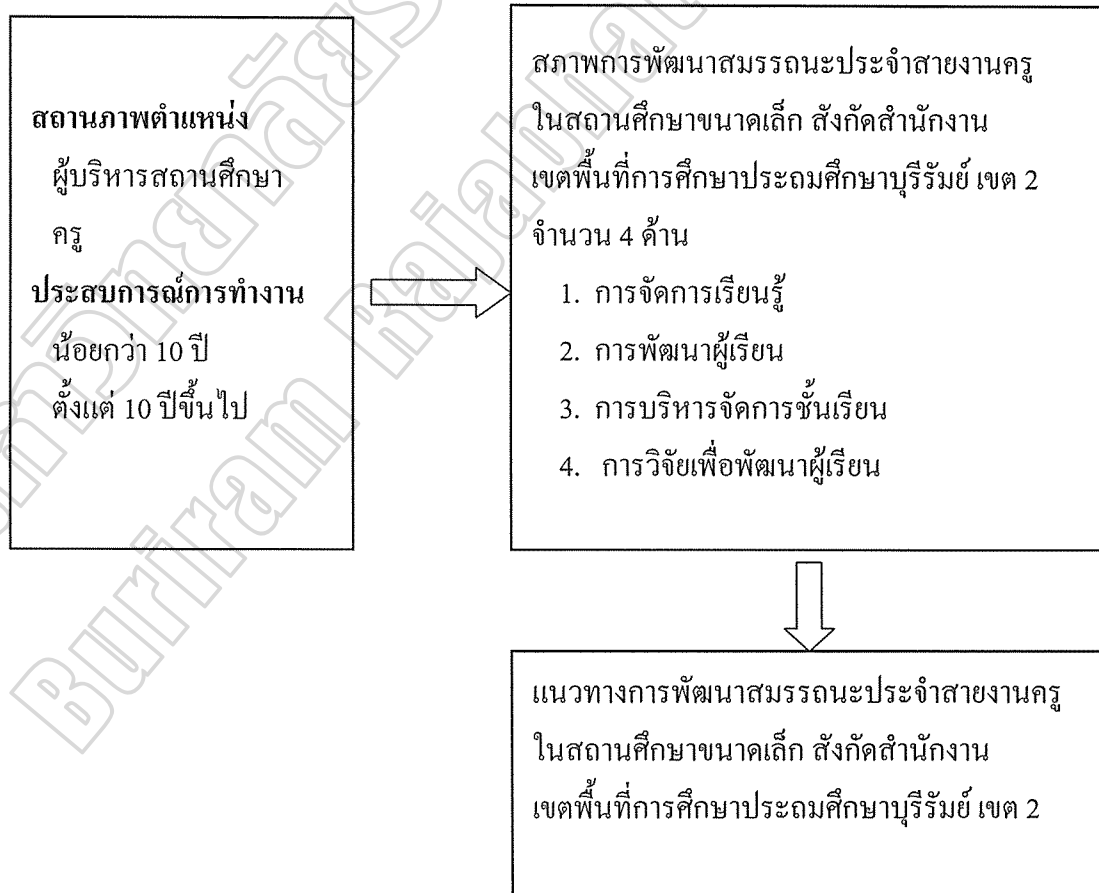
สมรรถนะประจำสายงานครู ศึกษาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2562), สุธัตินี้ ภูมิภาค (2562), สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2560), สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2560, 2562), นรรักษ์ต์ ฝิ่นเขียว (2561), วิจารย์ พานิช (2555), ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2557) และ พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2561)

สถานศึกษาขนาดเล็ก ศึกษาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562), นรรักษ์ต์ ฝิ่นเขียว (2562), สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 (2562).

จากที่ศึกษามาข้างต้น สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 2.2

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแบ่งเป็น 2 วิทยะมีรายละเอียดดังนี้

วิทยะที่ 1 การศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วิทยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วิทยะที่ 1 การศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 840 คน จากโรงเรียน จำนวน 90 โรง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครู จำนวน 750 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986 : 345 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43) ได้จำนวน 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน และครู จำนวน 254 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบมีชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แบ่งประชากรเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

- 2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน
ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน และครู จำนวน 254 คน จาก 73 โรงเรียน
- 2.3 กำหนดโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตามสัดส่วนของจำนวนโรงเรียน
ในแต่ละอำเภอ รวมจำนวน 73 โรงเรียน ซึ่งจะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน
และจำนวนครูในโรงเรียนนั้น ด้วยการคำนวณตามสัดส่วน รวมจำนวนครู 254 คน
- 2.4 สุ่มตัวอย่างครูด้วยการจับสลากรายชื่อให้ได้ตามจำนวนในแต่ละโรงเรียน
จากการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังกล่าว แสดงได้ ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา
ขนาดเล็ก

ที่	อำเภอ	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
1	กระสัง	31	240	271	25	81	106
2	บ้านกรวด	18	153	171	15	52	67
3	ประโคนชัย	31	244	275	25	83	108
4	พลับพลาชัย	6	57	63	5	19	24
5	ห้วยราช	4	56	60	3	19	22
	รวม	90	750	840	73	254	327

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ
รายการ (Check List) ประกอบด้วยสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนและความหมายของการให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 82 - 84)

คะแนน	ความหมาย
5	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุม และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา และพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.4.1 นายไพโรจน์ ยอดสะเท็น วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.2 นายพงศ์ศักดิ์ พุทธิลา วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.4 นางนวลอนงค์ ชูใส วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความเชี่ยวชาญด้านภาษา

2.4.5 นางสาวทอง พุทธิลา วุฒิการศึกษา ค.บ. (การแนะแนว) ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ ด้านภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความเชี่ยวชาญทางด้านภาษา

2.4.5 นายภาณุวัชร ปรุณะศิริ วุฒิการศึกษา ปร.ค. (การวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา

โดยกำหนดข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2551 : 50) ผลปรากฏว่า ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 (รายละเอียดตามภาคผนวก ค หน้า 177 - 178)

2.5 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (รายละเอียดตามภาคผนวก ค หน้า 179)

2.7 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t - test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือ ถ้าค่า t มีค่า > 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามี

ค่าอำนาจจำแนกสูง อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยอยู่ระหว่าง 2.191 ถึง 12.394 (รายละเอียดตามภาคผนวก ค หน้า 180 - 181)

2.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและนำมาจัดพิมพ์เป็นฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามที่ได้รับจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย เมื่อได้รับอนุญาต ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามเพิ่มเติม โดยการแจกแบบสอบถามทาง Google Form ด้วยการนำลิงค์ (Link) ของแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางไลน์ (Line) ส่วนบุคคล กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 2 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2563 ถึงวันที่ 12 เมษายน 2563
3. กรณีไม่ได้รับการตอบแบบสอบถามตามกำหนด ผู้วิจัยติดตามด้วยตนเอง จึงทำให้ได้รับการตอบแบบสอบถามครบทั้งหมด จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และแทนแบบสอบถามด้วยตัวเลข เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ
 2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ
- เมื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาความถี่ และร้อยละ (Percentage) และเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดค่าเฉลี่ยและเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 121)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	มีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงาน ใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่า t (Independent sample t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดประเด็นที่มีความหมายไปในทางเดียวกันเข้าด้วยกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับการปฏิบัติการ โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 60 - 63)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t - test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 113 - 116)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	\bar{X}_H	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	\bar{X}_L	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
	S_H^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มสูง
	S_L^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งมีจำนวนเท่าเดิม

1.3 ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 261)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของข้อสอบทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 122)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	p	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนนักเรียน

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 126)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
	\sum	แทน	ผลรวม

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ ค่า t - test Independent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีสูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 322)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 2

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยระยะที่ 2 มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยนำผลการวิจัยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นคำถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา หรือด้านการบริหารการศึกษา ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู และศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน
2. ผู้อำนวยการกลุ่มงาน จำนวน 4 คน
3. ศึกษานิเทศก์ด้านการพัฒนาการศึกษา จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.2 พิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านมาสร้างเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

2.3 สร้างข้อคำถามที่จะสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ถูกต้องและครอบคลุม

2.5 ปรับปรุงแก้ไข พิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม และศึกษานิเทศก์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ และเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผู้วิจัยจึงขออนุญาตสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และ Call Line แทนการสัมภาษณ์ต่อหน้า

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาที่นัดหมาย

3. เริ่มการสัมภาษณ์

3.1 แนะนำตนเองต่อผู้ถูกสัมภาษณ์

3.2 สร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

3.3 บอกวัตถุประสงค์ในการมาสัมภาษณ์

3.4 ใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์

3.5 ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้จดบันทึกและบันทึกด้วยเครื่องบันทึกเสียง โดยขออนุญาตในการบันทึกต่อผู้ให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเสนอความคิดเห็นตามประเด็นข้อคำถามจากการสัมภาษณ์ ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) มีรายละเอียด ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Inductive Method)

2. นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงในรูปของข้อความโดยการจัดกลุ่มประเด็น (Grouping)

3. ทำการวิเคราะห์ตามประเด็นของข้อมูล โดยการอธิบายความ (Explanation) และตีความหมายของข้อมูลที่ได้ (Interpretation)

4. นำเสนอเชิงพรรณนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัย สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู
ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปรากฏผล
การวิเคราะห์ข้อมูล ที่จะนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครู

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของตัวแปร	จำนวนคน (n=327)	ร้อยละ
1. สถานภาพตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	73	22.32
1.2 ครู	254	77.68
รวม	327	100.00
2. ประสบการณ์ทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 10 ปี	123	37.61
2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	204	62.39
รวม	327	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 77.68 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.32 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 62.39 และรองลงมาคือ มีประสบการณ์ ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 37.61

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปรากฏดังตาราง 4.2 - 4.6

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะประจำสายงานครู	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	3.96	0.38	มาก	3
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.11	0.46	มาก	1
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.03	0.41	มาก	2
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.34	0.43	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย	3.86	0.31	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.03$) และด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.34$)

ตาราง 4.3 สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.13	0.44	มาก	1
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้	4.12	0.58	มาก	2
3. ใช้รูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย แบบบูรณาการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เนื้อหา อย่างลึกซึ้ง	4.02	0.66	มาก	4
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	4.02	0.64	มาก	5
5. ใช้หลักจิตวิทยาพัฒนาวิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้	4.05	0.62	มาก	3
6. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ในการจัดการเรียนรู้	3.85	0.64	มาก	11
7. ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.67	0.69	มาก	12
8. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ และนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้	3.90	0.62	มาก	8
9. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.89	0.61	มาก	10

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ด้านการจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
10. สร้างและนำเครื่องมือวัดผลและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับผู้เรียน	3.90	0.57	มาก	9
11. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	3.99	0.61	มาก	7
12. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.00	0.63	มาก	6
รวมเฉลี่ย	3.96	0.38	มาก	

จากตาราง 4.3 สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 1 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ ข้อ 2 เปิด โอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนข้อ 7 ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.67$)

ตาราง 4.4 สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมและรายชื่อ

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	4.32	0.63	มาก	2
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	4.33	0.65	มาก	1
3. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	4.30	0.69	มาก	3
4. อำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ รู้จักศักยภาพของตนเอง และสามารถพัฒนาได้	4.20	0.69	มาก	4
5. ใช้วิธีการกระตุ้นเสริมแรงและส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองในการเรียนรู้และรับผิดชอบกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง	4.15	0.69	มาก	5
6. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย	4.02	0.63	มาก	7
7. จัดกิจกรรมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนให้ผู้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3.93	0.65	มาก	10
8. วิเคราะห์ผู้เรียนและนำข้อมูลไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	3.95	0.62	มาก	9

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
9. จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง	3.91	0.65	มาก	11
10. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ การดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21	3.99	0.62	มาก	8
11. รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและจัดระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์	4.09	0.65	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.11	0.46	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขมนตรี เขต 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ ข้อ 1 สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนข้อ 9 จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 4.5 สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขำบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.15	0.62	มาก	2
2. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนส่งผลให้มีบรรยากาศแห่งความสุข	4.29	0.63	มาก	1
3. มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การเรียนในห้องเรียนที่พร้อมใช้และปลอดภัยเสมอ	4.14	0.74	มาก	3
4. ใช้สื่อและสารสนเทศจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนให้เป็นปัจจุบัน	3.97	0.67	มาก	7
5. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ	3.86	0.60	มาก	9
6. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาข้อตกลงในชั้นเรียน	4.00	0.54	มาก	4
7. ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาในชั้นเรียน	3.98	0.55	มาก	5
8. พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวก ในชั้นเรียน	3.98	0.63	มาก	6
9. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	3.96	0.63	มาก	8
รวมเฉลี่ย	4.03	0.41	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 2 มีปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนส่งผลให้มีบรรยากาศแห่งความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ข้อ 1 จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วน ข้อ 5 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 4.6 สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.59	0.61	มาก	1
2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการ แก้ไขปัญหาและระบุสภาพปัจจุบัน	3.55	0.74	มาก	2
3. จัดบันทึก รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	3.45	0.65	ปานกลาง	4
4. เขียนรายงานวิจัยสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียน เพื่อเผยแพร่	3.46	0.66	ปานกลาง	3
5. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญห ที่เกี่ยวข้องกัแก้ปัญหาที่สำรวจ	3.33	0.79	ปานกลาง	5

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
6. จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัย ที่กำหนดไว้	3.20	0.78	ปานกลาง	6
7. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ของผลการวิจัยก่อนนำไปใช้	3.10	0.70	ปานกลาง	7
8. นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ผู้เรียน	3.02	0.67	ปานกลาง	8
รวมเฉลี่ย	3.34	0.43	ปานกลาง	

จากตาราง 4.6 พบว่า สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยข้อ 1 สรรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมา คือ ข้อ 2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและระบุสภาพปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.55$) ส่วน ข้อ 8 นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.02$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังตาราง 4.7 - 4.8

ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะประจำสายงานครู	ประสบการณ์การทำงาน (N = 73)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N=24)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N=49)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	3.80	0.48	3.89	0.30	0.94
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	3.97	0.50	4.03	0.33	0.48
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.98	0.27	4.00	0.26	0.38
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.42	0.38	3.29	0.46	1.31
รวมเฉลี่ย	3.79	0.29	3.80	0.20	0.17

จากตาราง 4.7 พบว่า สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะ
ประจำสายงานครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดการเรียนรู้	ประสบการณ์การทำงาน (N = 73)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N=24)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N=49)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.96	0.46	4.04	0.20	0.83
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้	3.83	0.64	3.94	0.52	0.71
3. ใช้รูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายแบบบูรณาการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เนื้อหาอย่างลึกซึ้ง	3.75	0.61	3.94	0.52	1.31
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	3.79	0.72	3.88	0.60	0.50
5. ใช้หลักจิตวิทยาพัฒนาวิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้	3.79	0.66	4.02	0.52	1.49
6. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	3.79	0.51	3.71	0.58	0.58

ตาราง 4.8 (ต่อ)

ด้านการจัดการเรียนรู้	ประสบการณ์การทำงาน (N = 73)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N=24)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N=49)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	3.75	0.61	3.73	0.60	0.10
8. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิต สื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้	3.88	0.54	3.800	0.54	0.59
9. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้	3.67	0.64	3.94	0.52	1.82
10. สร้างและนำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	3.75	0.61	3.92	0.45	1.21
11. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพ จริง	3.75	0.61	3.94	0.47	1.33
12. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.83	0.64	3.88	0.48	0.30
รวมเฉลี่ย	3.8	0.48	3.89	0.3	0.94

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะ
ประจำสายงานครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะ
ประจำสายงานครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
โดยรวมและรายชื่อ

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 73)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N=24)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N=49)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและ ความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	4.04	0.55	4.10	0.31	0.50
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการวางแผนกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	4.13	0.68	4.06	0.43	0.42
3. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกัน ในสังคมอย่างมีความสุข	4.04	0.75	4.08	0.45	0.24
4. อำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ รู้จักศักยภาพ ของตนเองและสามารถพัฒนาได้	4.13	0.54	4.29	0.50	1.23
5. ใช้วิธีการกระตุ้นเสริมแรงและส่งเสริม ให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ และรับผิดชอบกระบวนการเรียนรู้ ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง	3.88	0.80	4.04	0.61	0.90
6. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม ความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจ ในความเป็นไทย	4.00	0.66	4.04	0.61	0.13

ตาราง 4.9 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 73)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N=24)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N=49)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. จัดกิจกรรมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนให้ผู้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3.83	0.56	3.86	0.58	0.17
8. วิเคราะห์ผู้เรียนและนำข้อมูลไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	3.88	0.68	4.02	0.48	0.94
9. จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง	4.00	0.59	3.96	0.54	0.29
10. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21	3.79	0.66	3.88	0.56	0.55
11. รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์	4.00	0.51	4.00	0.58	0.00
รวมเฉลี่ย	3.97	0.5	4.03	0.33	0.48

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะ
ประจำสายงานครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 73)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N=24)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N=49)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.00	0.42	3.98	0.48	0.19
2. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียนส่งผลให้มี บรรยากาศแห่งความสุข	4.08	0.50	4.08	0.49	0.01
3. มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ การเรียนในห้องเรียนที่พร้อมใช้ และปลอดภัยเสมอ	4.33	0.48	4.29	0.65	0.35
4. ใช้สื่อและสารสนเทศจัดทำข้อมูล สารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน ให้เป็นปัจจุบัน	3.88	0.54	3.98	0.63	0.74
5. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ	3.96	0.36	3.92	0.40	0.43
6. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาคือข้อตกลงในชั้นเรียน	3.88	0.45	4.00	0.46	1.11
7. ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา ในชั้นเรียน	3.79	0.59	3.88	0.44	0.63

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 73)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N=24)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N=49)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
8. พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัย เชิงบวก ในชั้นเรียน	3.96	0.46	4.00	0.50	0.35
9. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำ ผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา	3.92	0.41	3.90	0.51	0.17
รวมเฉลี่ย	3.98	0.27	4	0.26	0.38

จากตาราง 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม และรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะ
 ประจําสายงานครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม
 ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 73)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N=24)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N=49)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สํารวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.58	0.72	3.57	0.61	0.07
2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับ นักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกําหนด ทางเลือกในการแก้ไข้ปัญหาและระบุ สภาพปัจจุบัน	3.46	0.59	3.65	0.80	1.17
3. จัดบันทึก รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่ม ของสภาพปัญหาเพื่อสะดวก ต่อการนำไปใช้	3.58	0.58	3.45	0.61	0.91
4. เขียนรายงานวิจัยสรุปข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข้ปัญหา ในชั้นเรียน เพื่อเผยแพร่	3.63	0.58	3.39	0.67	1.56
5. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไข้ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแก้ไข้ปัญหาที่สำรวจ	3.50	0.83	3.24	0.83	1.23
6. จัดทำแผนการวิจัยและคําเนิน กระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบ ตามแผนคําเนินการวิจัยที่กําหนดไว้	3.29	0.69	3.08	0.84	1.14

ตาราง 4.11 (ต่อ)

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 73)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N=24)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N=49)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ของผลการวิจัยก่อนนำไปใช้	3.13	0.68	3.02	0.72	0.61
8. นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุง และพัฒนาผู้เรียน	3.21	0.66	2.90	0.68	1.87
รวมเฉลี่ย	3.42	0.38	3.29	0.46	1.31

จากตาราง 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะ
ประจำสายงานครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สภาพสมรรถนะประจำสายงานครู	ประสบการณ์การทำงาน (N = 254)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N = 99)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 155)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	3.98	0.33	4.00	0.42	0.53
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.14	0.47	4.14	0.48	0.06
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.05	0.44	4.05	0.45	0.01
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.38	0.39	3.31	0.45	1.34
รวมเฉลี่ย	3.89	0.30	3.87	0.34	0.30

จากตาราง 4.12 พบว่า สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดการเรียนรู้	ประสบการณ์การทำงาน (N = 254)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N = 99)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 155)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.13	0.51	4.18	0.43	0.80
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการกำหนดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้	4.17	0.59	4.19	0.57	0.21
3. ใช้รูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอน อย่างหลากหลายแบบบูรณาการเพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เนื้อหาอย่างลึกซึ้ง	4.08	0.71	4.06	0.67	0.25
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 21	4.13	0.53	4.03	0.68	1.38
5. ใช้หลักจิตวิทยาพัฒนาวิธีการสอน อย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน เกิดความสุขในการเรียนรู้	4.16	0.58	4.03	0.66	1.64
6. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	3.80	0.62	3.94	0.67	1.67

ตาราง 4.13 (ต่อ)

ด้านการจัดการเรียนรู้	ประสบการณ์การทำงาน (N = 254)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N = 99)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 155)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	3.65	0.69	3.65	0.73	0.01
8. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิต สื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้	3.87	0.60	3.96	0.66	1.15
9. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้	3.90	0.54	3.91	0.67	0.14
10. สร้างและนำเครื่องมือวัด และประเมินผล ไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.87	0.60	3.94	0.58	0.96
11. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพ จริง	3.98	0.59	4.05	0.66	0.96
12. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.97	0.65	4.08	0.66	1.29
รวมเฉลี่ย	3.98	0.33	4	0.42	0.53

จากตาราง 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู
ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม
และรายข้อ

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 254)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N = 99)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 155)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม และ ความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	4.37	0.63	4.41	0.69	0.39
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการวางแผนกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	4.46	0.63	4.36	0.68	1.24
3. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกัน ในสังคมอย่างมีความสุข	4.33	0.71	4.39	0.72	0.58
4. อำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ รู้จักศักยภาพ ของตนเองและสามารถพัฒนาได้	4.20	0.74	4.19	0.72	0.09
5. ใช้วิธีการกระตุ้นเสริมแรงและส่งเสริม ให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ และรับผิดชอบกระบวนการเรียนรู้ ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง	4.17	0.67	4.22	0.70	0.54

ตาราง 4.14 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 254)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N = 99)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 155)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม ความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจ ในความเป็นไทย	3.98	0.67	4.05	0.63	0.78
7. จัดกิจกรรมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียนให้ผู้เรียนรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง	3.99	0.65	3.92	0.68	0.79
8. วิเคราะห์ผู้เรียนและนำข้อมูลไปใช้ ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนรู้และปรับพฤติกรรม เป็นรายบุคคล	3.95	0.63	3.94	0.64	0.17
9. จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการ คิดวิเคราะห์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียน อย่างทั่วถึง	3.90	0.74	3.90	0.62	0.17
10. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี ทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21	4.06	0.60	4.02	0.64	0.52
11. รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน และจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์	4.11	0.70	4.11	0.67	0.02
รวมเฉลี่ย	4.14	0.47	4.14	0.48	0.06

จากตาราง 4.14 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 254)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N = 99)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 155)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.24	0.61	4.16	0.68	0.99
2. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนส่งผลให้มีบรรยากาศแห่งความสุข	4.43	0.64	4.30	0.67	1.64
3. มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การเรียนในห้องเรียนที่พร้อมใช้และปลอดภัยเสมอ	4.07	0.72	4.10	0.80	0.34
4. ใช้สื่อและสารสนเทศจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนให้เป็นปัจจุบัน	3.96	0.67	3.98	0.71	0.24
5. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ	3.80	0.70	3.86	0.61	0.77

ตาราง 4.15 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 254)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N = 99)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 155)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาข้อตกลงในชั้นเรียน	4.06	0.57	3.97	0.56	1.19
7. ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา ในชั้นเรียน	3.98	0.64	4.05	0.51	0.86
8. พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวก ในชั้นเรียน	3.94	0.64	3.99	0.68	0.64
9. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำ ผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา	3.93	0.67	4.00	0.65	0.64
รวมเฉลี่ย	4.05	0.44	4.05	0.45	0.01

จากตาราง 4.15 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม
และรายข้อ

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 254)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N = 99)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 155)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน	3.56	0.63	3.61	0.60	0.72
2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับ นักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนด ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและระบุ สภาพปัจจุบัน	3.43	0.69	3.61	0.78	1.92
3. จัดบันทึก รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่ม ของสภาพปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	3.37	0.68	3.48	0.65	1.21
4. เขียนรายงานวิจัยสรุปข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา ในชั้นเรียน เพื่อเผยแพร่	3.53	0.56	3.41	0.72	1.47
5. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไข ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแก้ปัญหาที่สำรวจ	3.52	0.73	3.22	0.79	3.04**
6. จัดทำแผนการวิจัยและดำเนิน กระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตาม แผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	3.27	0.67	3.17	0.84	1.10

ตาราง 4.16 (ต่อ)

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 254)				t
	น้อยกว่า 10 ปี (N = 99)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 155)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยก่อนนำไปใช้	3.24	0.70	3.04	0.69	2.27*
8. นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน	3.14	0.67	2.95	0.65	2.19*
รวมเฉลี่ย	3.38	0.39	3.31	0.45	1.34

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.16 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษานานาชาติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คือ ข้อ 7 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยก่อนนำไปใช้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อ 8 นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน โดยพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ส่วนข้อ 5 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแก้ปัญหาที่สำรวจ พบว่า ความคิดเห็นของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากกรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในระยะที่ 1 ได้นำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษา ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ประเด็นการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการส่งเสริม และพัฒนา ดังนี้

1.1 สร้างบรรยากาศของความตระหนักถึงการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงให้แก่ครู ด้วยการฝึกทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ เช่น ICT, IT, DLIT, DLTV ในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนครูให้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ การจัดทำหรือพัฒนาสื่อ โดยสนับสนุนงบประมาณในโครงการตามนโยบายต่าง ๆ เช่น โครงการหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม หนึ่งครูหนึ่งนวัตกรรม และหนึ่งผอ. หนึ่งนวัตกรรม และจัดประเมิน หรือประกวด เพื่อให้รางวัลกับผู้ที่มีผลงานโดดเด่นชัดเจน สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูต่อไป

1.3 สร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความรู้และฝึกทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยี ด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน

2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน

การพัฒนาผู้เรียน ประเด็นการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา ดังนี้

2.1 สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล ควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น กิจกรรมการออกค่าย กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ เป็นต้น

2.2 ส่งเสริมสนับสนุน นิเทศติดตาม ช่วยเหลือครูในการเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้แนะนำ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.3 มีการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์สำหรับผู้เรียน จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือครูเพื่อหาแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ให้ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 กำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นให้ครูได้จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ เช่น การลดความสำคัญของผลคะแนน NT, O-NET และส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เช่น นโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรม โครงการ “การอ่านออกยกชั้น” เป็นต้น

3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียน ประเด็นการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา ดังนี้

3.1 สร้างความตระหนักให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และนำมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน

3.2 สนับสนุนให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศที่มีมาใช้ในการวางแผนบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เช่น การนำข้อมูลสารสนเทศคะแนน NT, O-NET มาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางเรียนในภาคเรียนต่อไป

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน
ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา ดังนี้

4.1 สนับสนุนให้ครูนำเสนอผลการวิจัยในงานประชุมวิชาการทุกระดับ

4.2 เชิญวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเข้าร่วมกิจกรรม PLC

การประชุม อบรม สัมมนา ให้กับครูเพื่อการพัฒนางานวิจัยและส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้
อย่างต่อเนื่อง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2562 โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดตามตารางจี้และมอร์แกน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน และครู จำนวน 254 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 327 คน วิธีการสุ่มแบบมีชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Stratified Random Sampling)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารการศึกษาการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้รับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (IOC : Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.970

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ (Link) ไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางไลน์ (Line) ส่วนบุคคลและใช้วิธีการโทรศัพท์ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทันที เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์เสร็จสิ้น และกดปุ่ม “ส่ง” ผู้วิจัยจะได้รับข้อมูลของแบบสอบถามทันที โดยข้อมูลจะปรากฏในรูปแบบตารางที่เก็บไว้ใน Google drive ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2563 ถึงวันที่ 12 เมษายน 2563 รวมทั้งสิ้น 2 สัปดาห์ ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะประจำสาขางานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.970 ใช้การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t (Independent sample t-test)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 นำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอันดับสุดท้ายในแต่ละด้าน มาเป็นหัวข้อในการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดประเด็นที่มีความหมายในทางเดียวกันเข้าด้วยกัน และนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพสมรรถนะประจำสาขางานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายการพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดการกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง

1.2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายการพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนส่งผลให้มีบรรยากาศแห่งความสุข และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายการพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายการพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดำรงปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

4.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ ควรสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความรู้และฝึกทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน

4.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรให้การส่งเสริมสนับสนุน นิเทศติดตาม ช่วยเหลือครูในการเปลี่ยนบทบาท เป็นผู้แนะนำส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

4.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ควรสร้างความตระหนักให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานให้เป็นปัจจุบันและนำมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน

4.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เข้าร่วมกิจกรรม PLC การประชุม อบรม สัมมนา ให้กับครู และสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลการวิจัยในงานประชุมวิชาการทุกระดับ

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลนี้ ผู้วิจัยได้นำเฉพาะประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีการประสานงานได้เร็ว และความร่วมมือที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จต้องมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรน้อย ดังนั้น สมรรถนะประจำสายงานครูที่เป็นความรู้สู่การปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กจึงต้องมีและพัฒนาและนำมาใช้ให้มากที่สุด ประกอบกับการสอนของครูเป็นงานที่ซับซ้อน จึงต้องใช้การผสมผสานสมรรถนะให้เชื่อมโยงกับบริบทของสถานศึกษาในการบูรณาการระดับภูมิภาค เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาและความคาดหวังของสังคม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2562 : 2 - 5) รวมถึงให้ได้สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยกำกับติดตามด้วยวิธีการประเมินสมรรถนะครู อันจะนำสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และค่าตอบแทนด้วย (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา : ออนไลน์) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณยา สิงห์ทอง (2559 : 54 - 57) ที่ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่าสภาพสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสมรรถนะด้านนี้เป็นความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องมีการร่วมกันวางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม ประกอบกับมีจำนวนอัตราครูต่อผู้เรียนไม่มากทำให้สามารถปฏิบัติได้จริงอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพ์พันธ์ เคชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2561 : 24) เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนของครูว่า ครูต้องใช้ทักษะในการพัฒนาเด็กหรือผู้เรียนด้วยการพัฒนาเด็กทั้งตัว คือ ให้มีผลการเรียนรู้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ จนเป็นทักษะในการคิดในการปฏิบัติหรือคิดเป็น ทำเป็น จนกระทั่งเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติจนเป็นนิสัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวัน สมศรี (2558 : 141 - 148) ที่ได้ศึกษาความการพัฒนาคู่มือพัฒนา

สมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะ ทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณญา สิงห์ทอง (2559 : 54 - 57) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพสมรรถนะครูในสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก สมรรถนะด้านนี้มีความเกี่ยวข้องกับทักษะของครูในการวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อให้เห็นแนวทางที่จะพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน ซึ่งต้องใช้เวลาและมีความสามารถเฉพาะด้านนี้ด้วยการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มากขึ้นจากผู้รู้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการใช้เทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ยังไม่ได้เห็นความสำคัญในด้านนี้เท่าที่ควร จากปัญหาครูไม่ครบชั้น ทำให้ภาระงานมากที่ต้องทำให้สำเร็จทันเวลา บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงปัญหาครูสอนไม่ตรงตามคุณวุฒิการศึกษาที่สำเร็จมา ทำให้มีข้อค้อยในการจัดการเรียนการสอน เป็นสาเหตุที่เชื่อมโยงไปสู่ทักษะในการจัดการเรียนรู้ของครูและคุณภาพของผู้เรียนด้วย สอดคล้องกับ Suksunai et al. (2011) ที่ศึกษาสภาพปัญหาด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู และพบว่า ครูได้รับการฝึกอบรมการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนกันมาก แต่ผลสัมฤทธิ์ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คุณภาพของการวิจัยและคุณค่าของงานวิจัยดังกล่าวในความคิดของครูกลับอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณญา สิงห์ทอง (2559 : 54 - 57) ที่ได้ศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพสมรรถนะครูในสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานครู จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

ได้มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการกำกับติดตามต่อเนื่อง อันทำให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนได้อย่างใกล้ชิดเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงทำให้มีความคิดเห็นในการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานครูไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเอมิจуро (Amijuro, 1985 : 26 - A) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถภาพของครูชนบทในเมืองฮูตัน มลรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าทั้งผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องสมรรถภาพการสอนของครู

การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานครู จำแนกตามประเภทการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา และจำแนกตามประเภทการดำเนินงานของครู พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประเภทการดำเนินงานในสายงานเดียวกัน แม้จะมีประเภทการดำเนินงานต่างกัน แต่ต้องบริหารและปฏิบัติงานให้มีคุณภาพตามสมรรถนะครูที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดและเป็นไปตามวิธีการประเมินสมรรถนะในการบริหารบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554 : 1 - 3) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 (2562 : 18) ก็ได้มีการจัดทำแผนบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก และสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการเพิ่มความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่หลากหลายของครูเพื่อให้สามารถสอนได้รอบด้าน อันจะนำมาซึ่งการยกระดับคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูที่จะช่วยแก้ไขปัญหาคาดแคลนครูและครูไม่ครบชั้นเรียนได้ (สุริยา ษ์องเสนาะ, 2562 : 4)

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

ด้านการจัดการเรียนรู้ ควรสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความรู้และฝึกทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งครูในโรงเรียนขนาดเล็กควรมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการใช้เทคโนโลยี ICT และนวัตกรรมทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ นวัตกรรมที่ถูกเลือกมากที่สุด คือ การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ซึ่งสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2562 : ออนไลน์) ที่ได้กล่าวถึงการเรียนทางไกล (Distance Learning) ว่าจะเป็นยุคศาสตร์หนึ่ง

ที่มีความสำคัญในการจัดระบบการเรียนการสอน โดยเฉพาะการเรียนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ในปัจจุบันที่มีพัฒนาการในการสร้างระบบการสื่อสารและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนำเอาระบบการเรียนการสอนทางไกลมาใช้กับการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก น่าจะเป็นทางเลือกที่เหมาะสมอีกแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาและพัฒนา ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กของไทยได้ในที่สุด

ด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรให้การส่งเสริมสนับสนุน นิเทศติดตาม ช่วยเหลือครู ในการเปลี่ยนบทบาท เป็นผู้แนะนำส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบ การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งสถานศึกษานขนาดเล็กหรือโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนครูไม่ครบชั้น ต้องจัดการเรียนการสอนคละชั้น ซึ่งผู้เรียนมีอายุ ศักยภาพและความพร้อม ที่แตกต่างกันมาเรียนร่วมกัน ครูจึงต้องมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครู ต้องมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบคละอายุ มีความสามารถในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบไม่แบ่งชั้น มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการใช้ ICT และแบบ บูรณาการ สอดคล้องกับ สุวิทย์ ยอดสละ (2554 : 9 - 23) ที่ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ แบบรวมชั้นเรียนแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของ ความขาดแคลนในโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถพัฒนาองค์ความรู้ของครูในการออกแบบการจัดการ เรียนรู้ที่สามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ รวมทั้งสามารถดำเนินการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ควรสร้างความตระหนักให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศ พื้นฐานให้เป็นปัจจุบันและนำมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน แม้ในสถานศึกษา ขนาดเล็กจะมีจำนวนผู้เรียนน้อย แต่การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็น ที่ครูต้องจัดทำ รวบรวมไว้ในการจัดการเรียนรู้ ทั้งสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน สารสนเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักสูตร สารสนเทศท้องถิ่น สารสนเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ วรณญา สิงห์ทอง (2559 : 54 - 57) ที่ได้ศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 1 พบว่า ครูสามารถนำ ข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้ถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีแนวทางดังนี้ ให้ครูศึกษาเอกสารในชั้นเรียนและข้อมูลของผู้เรียนอย่างละเอียด ให้ความรู้

ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียน ติดตามผลการพัฒนาผู้เรียน ให้คำแนะนำ เพื่อพัฒนาต่อไป

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เข้าร่วมกิจกรรม PLC การประชุม อบรม สัมมนา ให้กับครู และสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลการวิจัยในงานประชุมวิชาการทุกระดับ จากการศึกษาที่โรงเรียนขนาดเล็กมีเครือข่ายในการร่วมมือกัน ขับเคลื่อนของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน ในความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเป็นที่เลี้ยงของโรงเรียนที่เป็นแบบอย่างหรือต้นแบบ จะมีบุคลากรต้นแบบด้านการวิจัยในชั้นเรียน ทำให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนทางวิชาการในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการได้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนำเสนองานวิจัยในเวทีวิชาการจะทำให้ครูได้มีแรงจูงใจและเปิดโลกทัศน์ที่กว้างขึ้นในการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดทักษะในการวิจัยอันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ (พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. 2561 : 4 – 27) ที่ได้กล่าวถึงยุคคนไทย 4.0 ที่ครูไทยต้องมีทักษะ 7C ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นที่ครูต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมืออาชีพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด โดยทักษะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นความชำนาญในการวิจัย ระดับของการวิจัยสำหรับครูสรุปเป็นดังนี้ 1) ระดับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งอาจจะได้งานนวัตกรรมการเรียนระดับพื้นฐาน เช่น นำรูปแบบวิธีการสอนบูรณาการ หรือผสมผสานกับเทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาตัวครูเอง และที่สุดคือพัฒนาเด็ก 2) ระดับการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) ซึ่งจะได้นวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับสูงขึ้น โดยครูใช้เวลาศึกษาคุณภาพของนวัตกรรมที่สร้างด้วยตนเองอย่างชัดเจน ใช้เวลา 1 เทอมการศึกษา เพื่อทดสอบหรืออาจใช้เวลานานกว่าการทดลองของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 3) ระดับการวิจัยเชิงวิชาการ (Academic Research) ซึ่งการทำงานวิจัยระดับนี้จะเน้นนวัตกรรมการเรียนรู้ระดับสูง คือมีคุณภาพที่น่าเชื่อถือได้ เพราะเป็นการวิจัยที่มีกลุ่มควบคุม หรือกลุ่มเปรียบเทียบ ที่แสดงว่าผลการเรียนรู้ที่เลือก หรือกำหนดศึกษาเป็นผลจากตัวแปรจัดการกระทำ หรือตัวนวัตกรรมการเรียนรู้อีกหรือการพิสูจน์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยของข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเสนอแนะการนำไปใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้

- 1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ ควรสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความรู้และฝึกทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน
- 1.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรให้การส่งเสริมสนับสนุน นิเทศติดตาม ช่วยเหลือครูในการเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้แนะนำส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- 1.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ควรสร้างความตระหนักให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานให้เป็นปัจจุบันและนำมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และ
- 1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เข้าร่วมกิจกรรม PLC การประชุม อบรม สัมมนา ให้กับครู และสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลการวิจัยในงานประชุมวิชาการทุกระดับ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 2.3 ควรศึกษาแนวทางการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ระหว่างครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2562**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กฤษณา ศรีสุข. (2557). **การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลกสงคราม.
- กัญญาภัค เป็ยกระโทก เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพ็ญประกาย สุขสังข์ เป็นผู้สัมภาษณ์. ที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เมื่อวันที่ 14 เมษายน 2563.
- ครูสุภา. (2556, 2 กันยายน). **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556**. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2562, จาก <https://www.ksp.or.th/ksp2018/wp-content/uploads/2020/06/ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ-2556.pdf>.
- _____. (2563, 27 พฤษภาคม). **ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2562, จาก <https://www.ksp.or.th/ksp2018/wp-content/uploads/2018/11/รายละเอียดของมาตรฐานฯ-ฉ.4.pdf>.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์ (1996).
- ชัยยงค์ จันทร์โสดา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพ็ญประกาย สุขสังข์ เป็นผู้สัมภาษณ์. ที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เมื่อวันที่ 14 เมษายน 2563.
- ชูชัย สมิตธิไกร. (2552). **การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. กรุงเทพฯ : วี.พรินท์.
- _____. (2556). **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถาวร กุลวงษ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพ็ญประกาย สุขสังข์ เป็นผู้สัมภาษณ์. ที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เมื่อวันที่ 14 เมษายน 2563.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2561). **การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2562, จาก <https://adacstou.wixsite.com/adacstou/single-post/2018/07/23/>.

- ทัศนรงค์ จารุเมธีชน. (2556). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหาร
การศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรศักดิ์ โชติขาม. (2558). กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2562,
จาก <https://thirasakchodcham.wordpress.com/2015/11/04/>.
- ธีรศักดิ์ คงดาวัสดี. (2551). Competency ภาคปฏิบัติ เขาทำกันอย่างไร. กรุงเทพฯ: สมาคม
ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- นรรัตน์ ฝันเชียร. (2561). แนวทางการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม
2562, จาก <https://www.truelookpanya.com/blog/content/68689/-blog-teaartedu-teaart-teaarttea->.
- น้ำฝน ชื่นชม. (2560). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 97. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์ : กลุ่มวิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- พศิน แดงจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ดวงกมลพับลิชชิ่ง.
- พัชรี โพธิ์แก้ว. (2560). สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์
และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข. (2561). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC
เพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพจิตร สดวกการ และศิริกาญจน์ โกสุมภ. (2555). แนวทางเทคนิคการทำวิจัยในชั้นเรียน.
กรุงเทพฯ : คณะกรรมการบริหารจัดการความรู้.

- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2556). **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2557). **เติบโตเต็มตามศักยภาพผู้ศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. (2553). **คู่มือการวิจัยในชั้นเรียน**. สงขลา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลา.
- มะลิวัน สมศรี. (2558, เมษายน). “การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 9(1) : 542 - 557.
- วรรณนิภา วงศ์สวาสดี. (2560). **การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิชาการบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณญา สิงห์ทอง. (2559). **การศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วิรัชฐา อัดโปกกร. (2561). **สมรรถนะประจำสายงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ร.บ. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วาทีน พุ่มเขียว. (2560). **การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริณี ศักรินพานิชกุล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพ็ญประกาย สุขสังข์ เป็นผู้สัมภาษณ์. ที่ โรงเรียนบ้านโชนคราด อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2563.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ, กระทรวงมหาดไทย. (2549, กรกฎาคม - กันยายน). “การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร”. **วารสารดำรงราชานุภาพ**. 6(20) : 40 - 42.

- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2562). **กระบวนการประเมินสมรรถนะ และจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-Plan)**. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2562, จาก https://www.moe.go.th/moe/upload/news_research/htmlfiles/18528-8732.html.
- สมพร สนสกุล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพ็ญประกาย สุขสังข์ เป็นผู้สัมภาษณ์. ที่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563.
- สัจจา พรหมเมตตา. (2554). **บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). **การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom Management)**. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สาคร แชนรัมย์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพ็ญประกาย สุขสังข์ เป็นผู้สัมภาษณ์. ที่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563.
- สุทัศน์ ภูมิภาค. (2562). **สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and personals competency)**. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2562, จาก <https://www.kruupdate.com/3579/>.
- สุรพงษ์ มาลี. (2554). **บทวิเคราะห์ประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ ท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมวิชาการรัฐสภา สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2562). **แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2562**. บุรีรัมย์ : กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช. (2562). **ปัญหาในโรงเรียนขนาดเล็ก : ข้อมูลสารสนเทศ**. นครศรีธรรมราช : ฝ่ายวิชาการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2554). **คู่มือการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโครงการพัฒนาครูทั้งระบบ ปีงบประมาณ 2554**. กรุงเทพฯ : หจก.ภาพพิมพ์.
- _____. (2558). **แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2558 - 2561**. กรุงเทพฯ : พืชมนูมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2561). **แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2562-2565**. กรุงเทพฯ : พืชมนูมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2538). **แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟีนนี่พับบลิชซิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการพัฒนาข้าราชการตาม**

สมรรถนะหลัก (Core Competencies). กรุงเทพฯ : บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). **Competency : เครื่องมือในการบริหารแบบ**

มุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออก**

เฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.

_____. (2555). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (เพื่อการขอตั้ง**

งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555). กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและ

ยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2561). **มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูฐานสมรรถนะ.** กรุงเทพฯ :

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

_____. (2562). **กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ).** กรุงเทพฯ : บริษัท

ออนป้า จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **รายงานการวิจัย การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและ**

ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ : פרקหวาน

กราฟฟิค.

_____. (2556). **บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทาง**

การพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ : פרקหวานกราฟฟิค.

_____. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579.** กรุงเทพฯ : บริษัท פרקหวาน

กราฟฟิค จำกัด.

_____. (2562). **เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชน และเข้าใจหลักสูตร**

ฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :

สกศ.

เสถียร โคตรวงษ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพ็ญประกาย สุขสังข์ เป็นผู้สัมภาษณ์.

ที่ โรงเรียนบ้านเพชรประชาสามัคคี อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 13

เมษายน 2563.

อัจฉรา บัวเยี่ยม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพ็ญประกาย สุขสังข์ เป็นผู้สัมภาษณ์. ที่ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563.

อรรถพล วรรณพงษ์สถิต เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพ็ญประกาย สุขสังข์ เป็นผู้สัมภาษณ์.

ที่ โรงเรียนวัดบ้านสนวน อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2563.

- Amijuro, E.A. (1985). An Investigation of Teacher Competency : Perceptions of Parents' Teacher and Administrators. **Dissertation Abstracts Interational**. 49(9) : 45 – 51.
- Colville-Hall, S. (2004). **Responsible Classroom Management : Building a Democratic Learning Community**. s.l. : s.n.
- Deniels, L. Y. (1999). "Student Teacher Use of Action Research in the Classroom." **Dissertation Abstracts International**. 59(07) : 2442-A.
- Gilpatrick, Robin Sue Holworth. (2010). **Classroom Management Strategies and Behavioral Interventions to Support Academic Achievement**. Minnesota : Walden University.
- Hamdan, A.R., M.G. Najib & Ting. L.H.L. (2010). "Teaching Competency Testing Among Malaysian School Teachers." **European Journal of School Sciences**. 12(4) : 610-616.
- Kabilan, M. K. (2004). "Profession development : A literature analysis of teacher competency." **Journal of Computing in Teacher Education**. 21(2) : 51 – 57.
- Kenneth, W. (1998). **Research Methods in Education : An Introduction**. Boston : Allyn and Bacon.
- Lucilio, L. (2004). Turning theory into practice : A Comparison of Professional Development for Secondary Educators between Teachers and Administrators in the Toledo, Ohio, Catholic Diocese. **Proquest Dissertations and Thesis**. (CD-ROM). (Section 0232. part 0530, AAT 3157714.) pp. 205 - 214.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. **American Psychologist**. 28(1), 1 - 14.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). **Competence at Work: Model for Superior Performance**. New York : Wiley & Sons.
- Suksunai, D., Wiratchai, N., & Khemmani, T. (2011). "Effects of Motivational Psychology Characteristic Factors on Teachers' Classroom Action Research Performance". **Research in Higher Education Journal**. 10 : 1-12.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๖๒๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตกระทำการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายไพโรจน์ ยอดสะเท็น

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขออนุญาตจากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๒๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายพงศ์ศักดิ์ พุทธลา

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสิงห์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษابุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือในการทำการศึกษาวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ตัข ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๖๒๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอมอบอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางนวลอนงค์ ชูใส

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอมอบอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๖๒๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางสาวทอง พุทธลา

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๒๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายภาณุวัชร ปุระณะศิริ

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๑๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกองทัพเอกอุปลัดมภ์

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่ม ตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๙ ๘๓๙๗ ๗๖๗๙

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสายตรี ๙

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๙ ๘๓๙๗ ๗๖๗๙

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านสวายจิกน้อย

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๙ ๘๓๙๗ ๗๖๗๙

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๖๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตขอตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู ในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ดังกล่าว จึงขออนุญาตขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๕๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวศิริณี ศักรินพานิชกุล

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายอรรถพล วรรณพงศ์สถิต

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายเสถียร โคตรวงษ์

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุดนา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางกัญญาภัค เปี้ยกกระโทก

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๕๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายถาวร กุลวงษ์

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษابุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษابุรีรัมย์ เขต ๒ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน จำสืบทำรวจเอกชัยยงค์ จันทโรสตา

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสมพร สนสกุล

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ตรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางอัจฉลา บัวแย้ม

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๙๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสาคร แชนรัมย์

ด้วย นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางเพ็ญประกาย สุขสังข์ ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๔๒๓๒ ๐๘๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู
ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้
- 1.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
- 1.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
- 1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามครั้งนี้ จะเสนอผลในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

3. ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่สอดคล้องกับข้อมูลของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

1. สถานภาพตำแหน่ง

- () ผู้บริหารสถานศึกษา () ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ทำงาน

- () 1 - 10 ปี
() มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว โดยเกณฑ์คะแนนมีดังนี้

กำหนดให้	5 หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
	4 หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
	3 หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
	2 หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
	1 หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการจัดการเรียนรู้						
1	ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้					
3	ใช้รูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย แบบบูรณาการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เนื้อหาอย่างลึกซึ้ง					

ข้อที่	สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการจัดการเรียนรู้ (ต่อ)						
4	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21					
5	ใช้หลักจิตวิทยาพัฒนาวิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้					
6	ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้					
7	ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
8	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้					
9	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
10	สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
11	วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
12	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
ด้านการพัฒนาผู้เรียน						
1	สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน					
2	ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม					
3	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการเรียนรู้การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข					

ข้อที่	สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)						
4	อำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้จักศักยภาพของตนเองและสามารถพัฒนาได้					
5	ใช้วิธีการกระตุ้นเสริมแรงและส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองในการเรียนรู้และรับผิดชอบกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง					
6	จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยโดยความภูมิใจในความเป็นไทย					
7	จัดกิจกรรมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
8	วิเคราะห์ผู้เรียนและนำข้อมูลไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล					
9	จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง					
10	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21					
11	รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์					
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน						
1	จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
2	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนส่งผลให้มีบรรยากาศแห่งความสุข					
3	มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การเรียนในห้องเรียนที่พร้อมใช้และปลอดภัยเสมอ					
4	ใช้สื่อและสารสนเทศจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนให้เป็นปัจจุบัน					

ข้อที่	รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (ต่อ)						
5	นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ					
6	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาข้อตกลงในชั้นเรียน					
7	ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาในชั้นเรียน					
8	พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					
9	ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา					
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
1	สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
2	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและระบุสภาพปัจจุบัน					
3	จัดบันทึก รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้					
4	เขียนรายงานวิจัยสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนเพื่อเผยแพร่					
5	ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแก้ปัญหาที่สำรวจ					
6	จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
7	ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยก่อนนำไปใช้					
8	นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ลิงค์ของแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านทางไลน์ส่วนบุคคล

<https://forms.gle/L6mV9FeaWvDVtJcs9>

ตัวอย่างแบบสอบถามในระบบออนไลน์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง สภาพและ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

- คำชี้แจง
1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 โดยมีแบบสอบถามนี้มีผลเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 มีจุดประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะ
 - ตอนที่ 2 มีจุดประสงค์เพื่อประเมินการดำเนินงานในสถานศึกษาของครูผู้ศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 40 โรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตำบล ดังนี้
 - 1.1 ตำบลการจัดการเรียนรู้
 - 1.1.1 ตำบลการประเมินผล
 - 1.1.2 ตำบลการบริหารโรงเรียน
 - 1.1.3 ตำบลการบริหารโรงเรียน
 - 1.1.4 ตำบลการวิจัยเพื่อพัฒนาโรงเรียน
 2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ จะส่งมอบแก่บุคลากรในสังกัดหน่วยงานที่ขอ และอาจมี
 3. ผู้วิจัยขออภัยคุณครูทุกท่านที่สละเวลาว่างมาตอบแบบสอบถาม
 4. ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
- (ให้สุภาพชน สุคนธ์วิมล)

กลับไป หน้า 1 จาก 3

โปรดระบุโรงเรียนที่ท่านศึกษาเพื่อความสะดวกในการจัดส่งแบบสอบถาม (โปรดระบุชื่อโรงเรียน)

1. สถานศึกษาตรงแบบ *

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน *

1 - 10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

กลับ ไป

หน้า 2 จาก 3

โปรดระบุชื่อของงานที่ท่านรับผิดชอบหรือตำแหน่งที่รับผิดชอบ (โปรดระบุชื่อตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ)

โปรดจำแนกชื่อของงานที่ท่านรับผิดชอบหรือตำแหน่งที่รับผิดชอบ (โปรดระบุชื่อตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ)

5 หมายถึง คือการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4 หมายถึง คือการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3 หมายถึง คือการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2 หมายถึง คือการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1 หมายถึง คือการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ *

	5	4	3	2	1
1.1 ผลคะแนน และการจัดทำ แผนการจัดการ เรียนการสอน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.2 มีสื่อ/โครงงาน การเรียนรู้ ที่เหมาะสม และมีการนำ ผลการเรียนรู้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. ส่วนการพัฒนาร่วมกัน *

	5	4	3	2	1
2.1 ครอบคลุมกิจกรรมที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานร่วมกันโดยมีผู้เกี่ยวข้องและภาคีที่เกี่ยวข้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.2 ครอบคลุมไปถึงพิธีการหรือการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมกิจกรรมหรือกิจกรรม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และการเรียนรู้ในลักษณะต่างๆ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.4 จำนวนความครอบคลุมของเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการเรียนรู้ที่ศึกษาหรือสามารถนำมาใช้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. ส่วนการบริหารจัดการผู้เรียน *

	5	4	3	2	1
3.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เอื้อต่อการเรียนรู้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.2 ปลูกฝังทัศนคติหรือความเชื่อที่ดีเกี่ยวกับผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.3 ให้ความสำคัญและความเอาใจใส่ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องในชั้นเรียน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.4 ใช้เนื้อหาสาระของหลักสูตรอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.5 นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการปรับปรุง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. ส่วนการวัดเพื่อพัฒนาผู้เรียน *

	5	4	3	2	1
4.1 ดำเนินการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในชั้นเรียนที่ตรงกับความต้องการวัดเพื่อพัฒนาผู้เรียน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.7 ดำเนินการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.8 จำนวนการประเมินผู้เรียนที่พัฒนาผู้เรียน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

กรีน หน้า 3 จาก 3

Google คุกกี้

4. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน : ในประเด็น
การนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อ (Index of Item - Objective Congruency : IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาด เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

สมรรถนะประจำ สายงานครู	รายการ พฤติกรรม ที่บ่งชี้	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้าน การจัดการเรียนรู้	ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 4	1	0	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
	ข้อที่ 5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 8	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
	ข้อที่ 9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้าน การพัฒนาผู้เรียน	ข้อที่ 1	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
	ข้อที่ 2	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
	ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

สมรรถนะประจำ สายงานครู	รายการ พฤติกรรม ที่บ่งชี้	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้าน การพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)	ข้อที่ 9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้าน การบริหารจัดการ ชั้นเรียน	ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 5	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
	ข้อที่ 6	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
	ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน	ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 2	1	1	1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
	ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	t-test for Equality of Means	
	t	Sig. (2-tailed)
ข้อ1.1	2.786	.019
ข้อ1.2	3.133	.009
ข้อ1.3	3.057	.010
ข้อ1.4	2.191	.049
ข้อ1.5	4.178	.001
ข้อ1.6	2.782	.018
ข้อ1.7	5.563	.000
ข้อ1.8	4.157	.001
ข้อ1.9	5.284	.000
ข้อ1.10	3.057	.010
ข้อ1.11	4.899	.000
ข้อ1.12	7.120	.000
ข้อ2.1	3.612	.007
ข้อ2.2	5.774	.000
ข้อ2.3	2.941	.014
ข้อ2.4	3.266	.008
ข้อ2.6	4.000	.002
ข้อ2.7	4.700	.001
ข้อ2.8	4.000	.002
ข้อ2.9	4.178	.001
ข้อ2.10	3.133	.009
ข้อ2.11	3.612	.004

ข้อที่	t-test for Equality of Means	
	t	Sig. (2-tailed)
ข้อ3.1	3.250	.007
ข้อ3.2	3.179	.009
ข้อ3.3	5.461	.000
ข้อ3.4	12.394	.000
ข้อ3.5	5.196	.000
ข้อ3.6	6.971	.000
ข้อ3.7	2.309	.042
ข้อ3.8	4.000	.002
ข้อ3.9	3.674	.004
ข้อ4.1	2.309	.042
ข้อ4.2	2.449	.034
ข้อ4.3	3.361	.009
ข้อ4.4	3.500	.004
ข้อ4.5	4.919	.000
ข้อ4.6	6.789	.000
ข้อ4.7	7.000	.000
ข้อ4.8	7.833	.000

ภาคผนวก ง

ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**

-
1. การสอบถามโดยการสัมภาษณ์จะไม่ระบุชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยจะใช้รหัส A1 - A9
 2. การหาคำตอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ใน 4 ด้านตามประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้
 - 2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ ประเด็นการสัมภาษณ์ คือ การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
 - 2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ประเด็นการสัมภาษณ์ คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง
 - 2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประเด็นการสัมภาษณ์ คือ การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ
 - 2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประเด็นการสัมภาษณ์ คือ การนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน
- ผลการสัมภาษณ์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในประเด็นการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

A1 : โรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียนน้อย ครูอาจไม่ครบชั้น ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย โดยใช้สื่อพวก DLTV มาช่วยก็น่าจะเป็นประโยชน์ เพราะว่าภารกิจของโรงเรียนไม่ได้มีแค่การเรียนการสอนอย่างเดียว มีกิจกรรมอย่างอื่นด้วย ถ้าเรานำมานำเทคโนโลยีมาใช้ก็จะเป็นประโยชน์ การพัฒนาควรแบ่งออกเป็น 2 ส่วนเช่นกัน คือ

- 1) สพท.กำหนดสมรรถนะรายสมรรถนะให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ ถอดแบบ ออกแบบที่หลากหลาย กรณีการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี สร้างความชัดเจนให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ
- 2) กำหนดนโยบาย ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น หนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรม หนึ่งครูหนึ่งนวัตกรรม และ

หนึ่งผอ.หนึ่งนวัตกรรม และจัดประเมิน ประกวด มีผลสร้างความชัดเจนให้สอดคล้องกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

A2 : ครูยังมีการพัฒนาตนเองได้ไม่เท่าที่ควร ควรส่งเสริม ICT ในหน่วยงาน และพัฒนา บุคลากรในการใช้สื่อทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

A3 : ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่ครูสนใจนำมาพัฒนานักเรียน

A4 : ครูบางส่วนใช้สื่อนวัตกรรมน้อยมากในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นผลมา จากการขาดประสบการณ์และการพัฒนาที่ต่อเนื่อง รวมทั้งการเสริมแรง ดังนั้น จึงควรมีการ ส่งเสริมและพัฒนาครูให้เหมาะสมน่าสนใจ

A5 : ครูไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้สื่อและเทคโนโลยี สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ภาระงานมาก สอนหลายสาระวิชา ทำให้การใช้สื่อเทคโนโลยีค่อนข้างน้อย และแนวทางส่งเสริม การใช้สื่อสำหรับครูควรสร้างแรงจูงใจและพัฒนาเทคนิคและวิธีการใช้สื่อสำหรับครู

A6 : ส่งเสริมครูเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาขยายผลและ สนับสนุนครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีโครงการและเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดผลิตสื่อระหว่างโรงเรียน เพื่อนำไปพัฒนาต่อไป

A7 : ส่งเสริมให้ใช้ DLTV ควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยครูผู้สอนเอง ทั้งนี้ต้องมีการเตรียมสื่อ อุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้พร้อมก่อนจัด กระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC เพื่อเป็นเครือข่าย ในด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูเลือกใช้สื่อ DLIT มาใช้ โดยเลือกที่เหมาะสมกับ บทเรียน เนื้อหา มาตรฐาน ตัวชี้วัดของบทเรียนที่สอน

A8 : ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อจากสื่อ IT, DLIT, DLTV ให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

A9 : จัดประชุม อบรม ศึกษาดูงานการผลิตและการใช้สื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน จัดหาและผลิตสื่อการเรียน การสอนที่เน้นการใช้สื่อ ICT จัดทำศูนย์พัฒนาสื่อการเรียนการสอนและบริการสื่อการเรียน การสอนผ่านระบบออนไลน์ สามารถเข้าถึงได้ง่ายผ่านระบบออนไลน์ นิเทศ กำกับ ติดตาม และ เเมินผล

2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ในประเด็นการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง

A1 : ในความเป็นจริงเด็กทุกคน ต้องมีทักษะตามศักยภาพของตนไม่ว่าจะเป็น โรงเรียนขนาดเล็กกลางใหญ่ก็ต้องได้รับการพัฒนาส่งเสริม โดยเท่าเทียมกัน ด้านการคิดวิเคราะห์ซึ่งก็มีความจำเป็นที่จะต้องคิดวิเคราะห์เป็นเพราะถ้าเขาคิดวิเคราะห์ไม่เป็นเขาก็อาจจะขาดทักษะหรือขาดการคิดตามคิดต่อ เพราะฉะนั้นการส่งเสริมให้เขาคิดวิเคราะห์ได้ก็ต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากครู นอกจากสื่อแล้วก็ต้องมีศึกษานิเทศก์ที่จะต้องให้ทักษะและวิธีการลงไปวิธีการนี้ลงไป

1) สพท.กำหนดสมรรถนะรายสมรรถนะให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ ถอดแบบ ออกแบบที่หลากหลาย กรณีทางการส่งเสริมและพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง สร้างความชัดเจนให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

2) กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง เป็นระบบ และต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมตามนโยบาย “การอ่านออกยกชั้น” เป็นต้น

A2 : โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่จะอยู่ชนบท วัฒนธรรม สีมิว ชนบทรรมนิยมประเพณี ความยากจน ส่งผลต่อการจัดกิจกรรม ควรปรับกิจกรรมให้เข้ากับสภาพความเป็นอยู่ของชุมชน และเชื่อมโยงกับสังคมไทยโดยรวม ซึ่งครูต้องใช้เวลาอย่างเหมาะสมหากนโยบายเน้น NT O-net ก็จะไม่เอื้อให้ครูได้จัดกิจกรรมได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง

A3 : ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนกับ โรงเรียนอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน

A4 : การจัดประชุม สัมมนา และพัฒนาครูให้มีความรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมครูให้มีการศึกษาค้นคว้าการจัดกิจกรรมและ ส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มีการนิเทศ ติดตามช่วยเหลือครูและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

A5 : ครูควรนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์จากปัญหาในด้านการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาและศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสม่ำเสมอ

A6 : ส่งเสริมครูเข้ารับการอบรม ดูงาน เพื่อพัฒนาตนเอง การนิเทศติดตามของผู้บริหาร สถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีการดูแลช่วยเหลือแก่นักเรียนดี

A7 : ส่งเสริมส่งเสริมให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตร เน้นการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ซึ่งในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกนั้น เป็นการออกแบบการเรียนรู้ที่ผู้เรียนและครูมีส่วนร่วมด้วยกันและเน้นทักษะกระบวนการคิด ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ผ่านกิจกรรมทั้งในหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น กิจกรรมค่าย กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนวางแผนการพัฒนาผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้กระบวนการวิจัยควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ปกติ ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง

A8 : ส่งเสริมและออกแบบการจัดกิจกรรมให้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด วางแผนการจัดกรรมให้สอดคล้องกับกิจกรรม จัดทำวิจัยในชั้นเรียนในรายที่พบปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเรียน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ

A9 : ออกแบบการเรียนรู้ที่ผู้เรียนและครูมีส่วนร่วมด้วยกันและเน้นทักษะกระบวนการคิด ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ผ่านกิจกรรมทั้งในหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น กิจกรรมค่าย กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในประเด็นการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

A1 : 1) สพท.กำหนดสมรรถนะรายสมรรถนะให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ ถอดแบบออกแบบที่หลากหลาย กรณีการส่งเสริมและพัฒนาครูด้านการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ สร้างความชัดเจนให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

2) กำหนดการส่งเสริมและพัฒนาครูด้านการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ เช่น กำหนดนโยบายกิจกรรม PLC เป็นต้น

A2 : ระบุว่าจัดการระบบข้อมูลอย่างจริงจัง (ด้วยภารกิจมาก) ควรใช้ระบบโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยให้มากที่สุด สะดวกและนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

A3 : ให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานประจำห้องเรียนทุกคน ทุกห้องเรียน ให้เป็นปัจจุบันทุกปีการศึกษา และพัฒนาให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

A4 : ควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ มีความเข้าใจ การทำข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ไปใช้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนิเทศในการจัดสัมมนา การทำ PLC เป็นประจำอย่างเหมาะสม

A5 : จัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ต่อเนื่อง ตรวจสอบได้ตลอดเวลา นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้เกิดการศึกษาต่อและเป็นระบบ

A6 : การนิเทศติดตามงานของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จัดให้ครูได้นำเสนอผลงานของตนเองในรายปี

A7 : ส่งเสริมเรื่องกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบในระดับสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการนิเทศติดตามในระดับกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา และในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในระดับกลุ่มเครือข่าย และในระดับสำนักงานเขตพื้นที่

A8 : ส่งเสริมการนิเทศภายใน ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

A9 : จัดทำศูนย์ข้อมูลสารสนเทศกลางระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบันและสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกผ่านระบบออนไลน์ และสร้างความตระหนักให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศที่มีมาใช้ในการวางแผนบริหารจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เช่น การนำข้อมูลสารสนเทศคะแนน NT , ONET มาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางเรียนในภาคเรียนต่อไป

4. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาครูด้าน การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนในประเด็นการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน

A1 : 1) สพท.กำหนดสมรรถนะรายสมรรถนะให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ ถอดแบบ ออกแบบที่หลากหลาย กรณีการส่งเสริมและพัฒนาครูด้านการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน สร้างความชัดเจนให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ 2) กำหนดการส่งเสริมและพัฒนาครูด้านการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน เช่น

2.1 สถานศึกษานำสมรรถนะของครู โรงเรียนขนาดเล็ก ประยุกต์ใช้ให้ได้ สารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการมีส่วนร่วม เช่น การประเมินที่หลากหลาย

2.2 สามารถนำเป็นแนวทางในการพัฒนาครู ให้ครูมีความสามารถรอบด้าน การจัดทำลำดับก่อนหลัง

2.3. สพท.สามารถนำสมรรถนะไปบริหารจัดการ การเลือก การพัฒนาครูโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างเหมาะสม

2.4 ควรกำหนดปัจจัย แนวทาง ความต้องการที่จำเป็น ของ โรงเรียนขนาดเล็กให้ชัดเจน และควรเพิ่มเติมการวิจัยเชิงนโยบายและการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการมีส่วนร่วม เป็นต้น

A2 : ระดับนโยบายควรส่งเสริมอย่างจริงจัง

A3 : กำหนดและจัดทำกิจกรรมการจัดทำแผนเพื่อการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

A4 : ส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้างานวิจัยที่หลากหลาย และนำผลการวิจัยมาสังเคราะห์เพื่อหาแนวทางการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์ ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรม PLC ครู ประชุม สัมมนา อบรม การนำผลการวิจัยไปใช้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ

A5 : สนับสนุน เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษา เข้าร่วมอบรม พัฒนาการนำผลการวิจัยไปใช้แล้วนำไปพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามระเบียบวิธีวิจัย เชี่ยวชาญการที่มีความรู้ ความสามารถ มาให้ความรู้และพัฒนางานวิจัยของครูเพื่อให้เกิดความสนใจในการทำวิจัยครั้งต่อไป

A6 : การนิเทศติดตามงานของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ การส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการประกวดและยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดี

A7 : จัดการประกวด แข่งขัน เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ จัดเวทีสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาด้านการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุง พัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละแห่ง จัดทำเกียรติบัตร ยกย่องเชิดชูเกียรติวิธีปฏิบัติที่ดี ผลงานที่เป็นแบบอย่าง

A8 : จัดกิจกรรมประกวดผลงานวิจัยและนำไปใช้และปรับปรุงพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

A9 : จัดเวทีสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาด้านการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุง พัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละแห่ง จัดทำเกียรติบัตร ยกย่องเชิดชูเกียรติวิธีปฏิบัติที่ดี ผลงานที่เป็นแบบอย่าง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางเพ็ญประกาย สุขสังข์
วันเดือนปีเกิด	18 เดือน มกราคม พ.ศ. 2512
สถานที่เกิด	32 หมู่ที่ 10 ตำบลน้ำคำ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45130
ภูมิลำเนา	84 หมู่ที่ 1 ตำบลห้วยราช อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดบ้านสาวจิกน้อย หมู่ที่ 11 ตำบลสนวน อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2525 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยคงสวนผึ้ง ตำบลน้ำคำ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2527 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล ตำบลสระคู อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2531 โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล ตำบลสระคู อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2535 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกนาฏศิลป์ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2555 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาหลักสูตร และการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2563 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์