



การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
ชนานัญ สุดโต

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
ชนานัญ สุดโต

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE DEVELOPMENT OF LEARNING MANAGEMENT COMPETENCIES IN
THE 21ST CENTURY PROMOTING MODEL OF TEACHERS UNDER
THE OFFICE NON – FORMAL AND INFORMAL EDUCATION IN
THE NORTHEAST OF THAILAND

BY
CHANANUN SUTTO

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Education Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ชนานัญ สุคติ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ คุ้มไชน้ำ) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 27 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เพราะได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ ฌลาภาง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ อาจารย์ประจำ หลักสูตรการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย นางจิตติพร บุทธิจักร์ รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร นายมงคล แก้วดี ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร นายศามิตร แก้วก่า ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอส่องดาว จังหวัดสกลนครและนางปิยะพร เชื้อคำเพ็ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนให้คำแนะนำและข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิรองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ดร.จรรุญศักดิ์ พุดน้อย ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ดร.ภิญโญ ทองเหลา ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหลวงพิทยาศาสตร์ ดร.ชนกพร จุฑาสงษ์ ผู้อำนวยการ กศน. จังหวัดมหาสารคาม และนางพรทิพย์พา คาวีวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์และท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามในการประชุมผู้เชี่ยวชาญผ่านระบบวิดีโอคอล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จนบรรลุเป้าหมายสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่นที่ 8 ทุกท่านและ ดร.วีรศักดิ์ มุ่งคุณ ที่คอยเป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอดจนสำเร็จ คุณค่าของงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บุรพาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านและโดยเฉพาะกำลังใจจากครอบครัวที่คอยส่งเสริม สนับสนุนจนประสบความสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

นางชนานัญ สุคติโต

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	ชนานัญ สุโต
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ
ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 5 คน และประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน และระยะที่ 2
การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา
และครู จำนวน 419 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์
แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความ
เที่ยงตรง 1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.24–0.63 และค่าความเชื่อมั่น 0.82 สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของครู มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู 2) ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของครู 3) กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

และ 4) ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ซึ่งมี 2 ด้าน ประกอบด้วยความรู้และทักษะของครู และ คุณลักษณะของครู

2. รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

TITLE	Development of the 21 st Century Learning Management Competency Enhancement Model of Teachers under Office of Non–Formal and Informal Education in the Northeast of Thailand
AUTHOR	Chananun Sutto
ADVISORS	Dr. Pornthep Steannoppakao Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

This study aimed to develop a model to enhance the 21st century learning management competency of teachers under Office of Non–formal and Informal Education in the Northeast of Thailand. The research procedures comprised two phases, including Phase 1: the development of c. In this phase, intensive review of research articles and five expert interviews were employed. The developed model was evaluated by nine experts. And Phase 2: The validation of the suitability and feasibility of the 21st century. A survey of the 419 administrators' opinion towards the developed model was conducted using structured interviews and a set of 5 rating scale questionnaire which obtained content validity index at 1.00, the discriminant power between 0.24–0.63, and the reliability index at 0.82. The collected data were analyzed for frequency, percentage, mean and standard deviation.

The findings were as follows.

1. A model to enhance the 21st century learning management competency enhancement of teachers composed of four components, namely 1) Supporting factors of the 21st century learning management competency enhancement of teachers, 2) Scope of the 21st century learning management competency of teachers, 3) Process of the 21st century learning management competency enhancement of teachers and 4) Results of the 21st century learning management

competency enhancement of teachers, which consisted of teachers' knowledge and skills and teachers' characteristics.

2. A model to enhance the 21st century learning management competency enhancement of teachers showed the suitability and feasible, in overall, at the highest level.

Keywords: Model, The 21st Century Learning Management Competency, Office the Non-formal and Informal Education

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	20
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	22
ความหมายของสมรรถนะ	25
ความสำคัญของสมรรถนะ	25
องค์ประกอบของสมรรถนะ	26
ประเภทของสมรรถนะ	30
รูปแบบการประเมินสมรรถนะ	31
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู	32
ความหมายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู	33
ความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ..	36
ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู	37
ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของครู ..	66
กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู	131
วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู	134

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	171
บริบทการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	178
ความหมายของการจัดการศึกษานอกระบบ	178
หลักการในการจัดการศึกษานอกระบบ	182
แนวคิด ความเชื่อพื้นฐานการศึกษานอกระบบ	189
การจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551	190
แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579	205
รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	208
ความหมายของรูปแบบ	208
องค์ประกอบของรูปแบบ	211
ประเภทของรูปแบบ	211
คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี	213
การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	214
การตรวจสอบรูปแบบ	217
3 วิธีดำเนินการวิจัย	219
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนัก งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	219
ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	225

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	235
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนัก งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	235
ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนัก งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	272
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	299
สรุปผลการวิจัย	300
อภิปรายผลการวิจัย	302
ข้อเสนอแนะ	308
บรรณานุกรม	313
ภาคผนวก	341
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	343
ภาคผนวก ข หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	367
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	371
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	417
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์	421
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่ม	425
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ	429

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ซ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม	435
ประวัติย่อของผู้วิจัย	441

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู	41
2 สมรรถนะและตัวบ่งชี้ในการปฏิบัติงานของครู	77
3 การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู	85
4 กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ..	133
5 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	138
6 การสังเคราะห์ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู	177
7 โครงสร้างหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	194
8 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ...	227
9 แผนการดำเนินการวิจัย	232
10 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..	237
11 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	245
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน	247

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปร่างแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูที่พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา	251
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปร่างแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูที่พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ ด้านขอบข่ายสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา	261
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปร่างแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูที่พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา	270
16 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	272
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการตรวจสอบรูปร่างแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน	274
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการตรวจสอบรูปร่างแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครुरายชื่อ	278
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการตรวจสอบรูปร่างแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ ด้านขอบข่ายสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูและกระบวนการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู	288

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ ได้ผลที่เกิดจากการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูรายข้อ	297
21 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ.....	431
22 อำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	435

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2 แสดงตัวแบบภูเขาน้ำแข็งเพื่ออธิบายสมรรถนะ	27
3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง	28
4 แสดงภูเขาน้ำแข็งของสมรรถนะ	29
5 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์	214
6 ระยะเวลาดำเนินการวิจัย	233

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รากฐานของตึก คือ อิฐ รากฐานของชีวิต คือ การศึกษา มนุษย์เกิดมาจึงต้องได้รับการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และเพิ่มขีดความสามารถในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับวิกฤตด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสาธารณสุขซึ่งมีผลกระทบต่อประชาชนทั่วโลก สังคมปรับเปลี่ยนเป็นสังคมฐานความรู้เพื่อการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ ระบบการศึกษาจึงต้องเอื้อให้ประชาชนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 มาตรา 54 วรรค 2 ได้กล่าวไว้ว่ารัฐบาลต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความรู้ ความสามารถและความต้องการรวมทั้งส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย โดยภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนเองและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวชุมชน สังคมและประเทศชาติ ดังนั้นผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องตระหนักถึงบทบาทในหน้าที่ของตนต้องเข้าใจแนวทางการจัดศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการเรียนรู้จึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 22)

ครูสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีบทบาทแตกต่างจากครูในระบบโรงเรียน กล่าวคือ ไม่ได้เป็นครูผู้สอนเนื้อหาวิชาความรู้แต่เพียงอย่างเดียวแต่จะต้องเป็นครูผู้สอนวิชาการที่แสวงหาความรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้งและเป็นผู้กำหนดองค์ความรู้ เป็นผู้เบิกทางและนำไปสู่การเรียนรู้ เป็นผู้กระตุ้นและจุดไฟแห่งความใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้กับผู้เรียน และเป็นที่พักในการปรึกษาแนะนำให้ผู้เรียนได้รู้จักแก้ไขปัญหาด้วยตนเองโดยจัดกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่การศึกษานอกระบบ

และการศึกษาตามอัธยาศัยกำหนดไว้ ได้แก่ 1) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 2) การจัดการศึกษาทักษะอาชีพ 3) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิต 4) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน 5) การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 6) การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยและอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล และครูสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนจะต้องดำเนินการจัดกระบวนการเรียนการสอนประจำ กศน.ตำบลและศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทุกตำบล โดยปฏิบัติงานวันละไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง สัปดาห์ไม่น้อยกว่า 5 วัน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2552, หน้า 39) ในปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คือ มีประมาณร้อยละ 10 ถึง 20 เท่านั้นที่จบสาขาครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ครู 1 คน ต้องรับผิดชอบนักศึกษาประมาณ 60 - 80 คน ซึ่งนักศึกษาที่รับผิดชอบมีความแตกต่างทางด้านอายุ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ และวัย ครูบางคนต้องสอนหรือจัดการเรียนรู้ทั้งสามระดับ คือ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และต้องสอนเกือบทุกวิชาตามหลักสูตร 2 ปี นอกจากนั้นยังต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ในสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ งานแผนและนโยบายและอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องออกพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานอื่นตามนโยบายของรัฐด้วย ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คือ ความสามารถของครูด้านศาสตร์การสอน และการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2552, หน้า 50)

การพัฒนาสมรรถนะของครูจึงมีความสำคัญเพราะจะทำให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์/ เป้าหมายที่กำหนดไว้ (McClelland, 1970, p. 44) จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบสองระหว่างปี พ.ศ. 2554 - 2558 พบว่า มาตรฐานที่ 2 การจัดการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของครูบรรลุเป้าหมายจึงมีความจำเป็นที่ครูต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2562 อันเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาของไทยที่ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (Stem and Kemp, 2004, p. 16) และสมรรถนะของครูจะต้องมีทักษะ ความสามารถ เจตคติ และความเข้าใจในเทคโนโลยีเป็นอย่างดีในการจัดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการเรียนการสอนที่หลากหลาย เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือกันระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสารสนเทศระหว่างกันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 31 – 38)

ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบเท่าที่ควร ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการวิจัยทางการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจรูญศักดิ์ พุดน้อย (2558, หน้า 256) ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า สถานศึกษาไม่ใช้ระบบบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถานศึกษาและแนวปฏิบัติของครูส่วนใหญ่ไม่จัดทำแผนการเรียนรู้รายวิชา แผนการเรียนรายภาคตาม สาระและหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้สถานศึกษาไม่มีการกำกับ ดูแล และส่งเสริมให้แก่ปัญหาในลักษณะของการวิจัย ขาดการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนา วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง อีกทั้งขาดการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่มีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ได้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสามารถนำรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการพัฒนาครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 4) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และ 5) ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา

1.2 ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการบริหารหลักสูตร 3) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านบริหารจัดการชั้นเรียนและ 6) ด้านการวิจัยทางการศึกษา

1.3 กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการ 2) การกำหนดความต้องการจำเป็น 3) การออกแบบและการวางแผน 4) การดำเนินการซึ่งมีวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

การฝึกอบรม การสอนงาน/ ถ่ายทอด การสัมมนา/ บรรยาย การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การนิเทศ และ การประชุมกลุ่มย่อย และ 5) การประเมินผล

1.4 ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1.4.1 ความรู้และทักษะของครู ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม 2) ด้านชีวิตและวิชาชีพ และ 3) ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และ 1.4.2 คุณลักษณะของครู ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน และ 3) ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยได้เป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ทางด้านการศึกษา มีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

หลังจากนั้นนำรูปแบบที่ร่างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประเมินโดยการจัดประชุมผ่านระบบวิดีโอคอล ประกอบด้วย

3.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ

ปริญญาเอกทางด้านการศึกษามีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน

3.2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาโททางด้านการศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

1. ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 20 จังหวัด ประกอบด้วย ผู้บริหารศูนย์การการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 322 คน และครู กศน. ตำบลละ 2 คน ได้แก่ ครูประจำ กศน.ตำบล (ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนหรือศรช.) จำนวน 5,346 คน รวมทั้งสิ้น 5,668 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2565, หน้า 24 - 26)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กศน. และครู กศน. (ครูตำบล ครูอาสาและครู ศรช) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 419 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ร้อยละ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา กศน. ร้อยละ 54 และครู กศน. (ครูตำบล ครูอาสาและครู ศรช) ร้อยละ 10 ปีการศึกษา 2565 ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสังเคราะห์ให้ได้กรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย นรินทร์ สังข์รักษา (2556); ธนวัฒน์ อรุณหลุขสว่าง (2557); ประสาท เนิ่งเฉลิม (2558); มนัสวี ศรีนนท์ (2558); ชนกวร จุฑาสงส์ (2560); อรพรรณ ทิมครองธรรม (2560); พิชากรณ์ เฟ่งพิศ (2561); มุกตามณี ศรีพงษ์เพริด (2562); กัญจน์นิชา อิมสมบัติ (2562); เจริญพงษ์ ชมภูนุช (2563); วดีน ชูชาติ (2563); กัลยา สร้อยสิงห์ (2563); ก่องเกียรติ รัชชธรรม (2563); Genesse and John (1996) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารงานวิจัย สรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 4) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และ 5) ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา

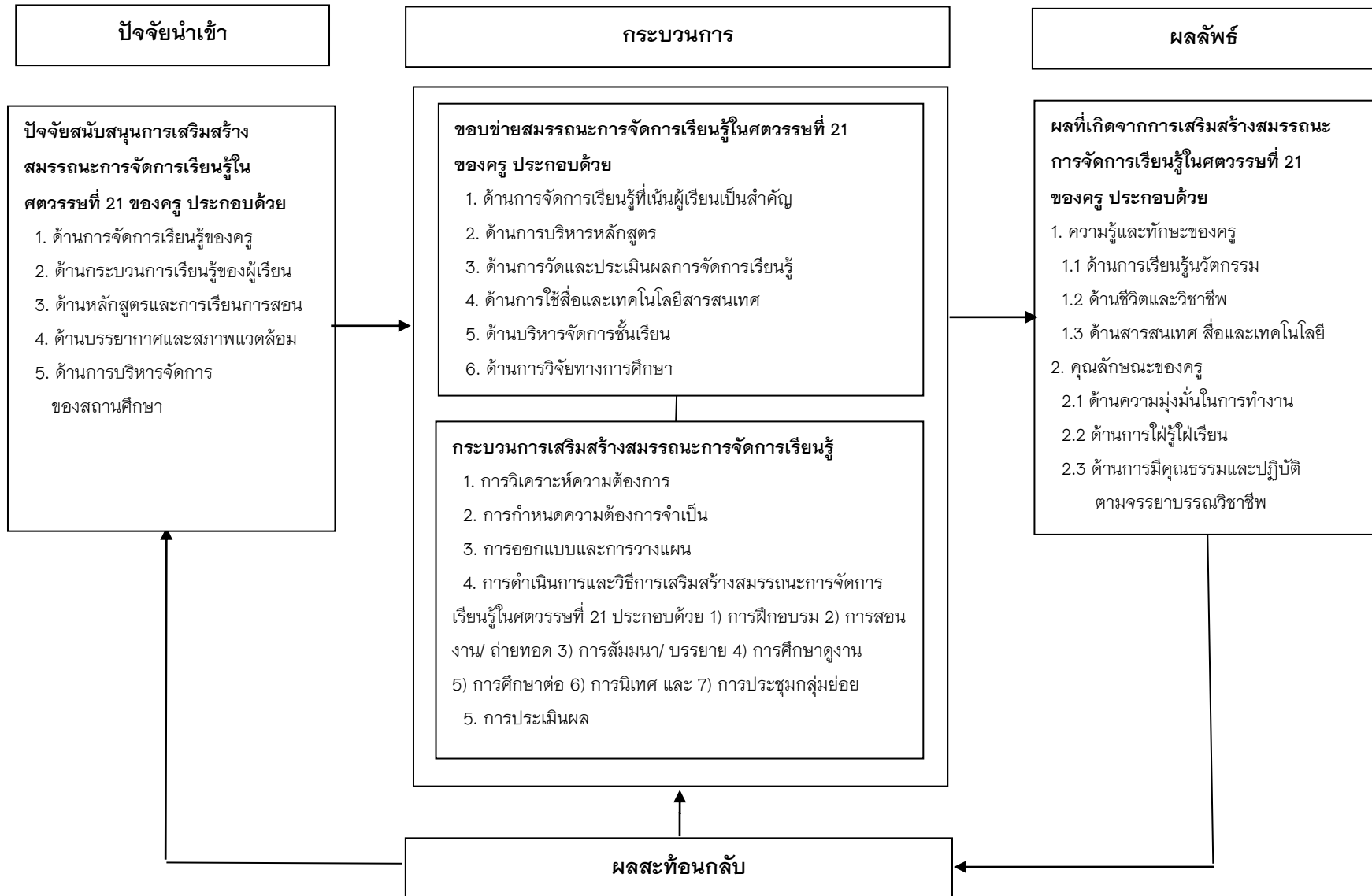
2. ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ (2548); สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2553); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); นันทกา วารนิน (2557); ชนกวร จุฑาสงส์ (2559); ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2559); วรลักษณ์ คำหวาง และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2559); ประยูร บุญใช้ (2560); สำราญ กำจัดภัย (2560); ฉัตรชัย หวังมีจงมี (2560); บันเย็น เพ็งกระจ่าง (2561); พัทยา อ้วนลาน (2562); อรวรรณ ไชยชาญ (2562); ธนาพล บัวคำโคตร (2563); กระทรวงศึกษาธิการ (2563); วนิดา ภูขำนิ (2564) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารงานวิจัย สรุปได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการบริหาร

หลักสูตร 3) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน และ 6) ด้านการวิจัยทางการศึกษา

3. กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556); นันทกา วารินิน (2557); จิตติภา ชัยภักดี (2560); พีระวัฒน์ จันทกุล (2560); สำราญ กำจัดภัย (2560); อวยชัย สุขณะล้ำ (2560); ประทีนทิพย์ พรไชยยา (2561) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารงานวิจัยสรุปได้ 5 ชั้น ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการ 2) การกำหนดความต้องการจำเป็น 3) การออกแบบและการวางแผน 4) การดำเนินการและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุมกลุ่มย่อย และ 5) การประเมินผล

4. ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 11 โดยยึดแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. 2551, หน้า 12 – 17) ประกอบด้วย 1. ความรู้และทักษะของครู ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม 2) ด้านชีวิตและวิชาชีพ และ 3) ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และ 2. คุณลักษณะของครู ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน และ 3) ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง แบบจำลอง มโนทัศน์ที่บรรยายหรือแสดงให้เห็นองค์ประกอบสำคัญในปรากฏการณ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย สามารถนำมาใช้เป็นต้นแบบในการดำเนินงานได้

2. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวของบุคคลและแสดงออกมาโดยการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีผลงานการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมและโดดเด่น ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง โครงสร้างทางความคิดด้านปัจจัยสนับสนุน ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง องค์ประกอบหรือส่วนสำคัญที่คาดว่าจะมีผลในการกระตุ้นให้การปฏิบัติงานดีขึ้นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง การดำเนินการของครูในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีความสอดคล้องด้านเนื้อหา

ของหลักสูตรโดยมีวิธีการจัดการเรียนรู้เริ่มตั้งแต่การวางแผน ออกแบบ การดำเนินการ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ และการประเมินผล สัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและสอนวิธีการเรียนรู้มากกว่าสอนเนื้อหาให้เข้ากับ สถานการณ์ บริบทชุมชนที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

3.1.2 ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การดำเนินการ ของครูในการจัดการเรียนรู้โดยมีกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ ความตั้งใจ สนใจ หรือการรับรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกิดขึ้นหรือตอบสนอง มีความรู้สึกซาบซึ้งยินดีต่อกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู มีเจตคติที่ดีหรือค่านิยมที่ดี แรงจูงใจและความพึงพอใจ ต่อกระบวนการเรียนรู้ทำให้เกิดเป็นคุณลักษณะหนึ่งของชีวิตตนเองหรือบุคลิกภาพ

3.1.3 ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง แผนการสอนหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถโดยจะต้อง จัดทำสาระการเรียนรู้ ทั้งรายวิชาที่เป็นพื้นฐานและรายวิชาที่ต้องเรียนเพิ่มเติมเป็นรายปี หรือรายภาคจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียนและกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.4 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม หมายถึง การดำเนินการของ ครูในการจัดการบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในห้องเรียนให้มีความเอื้อเพื่อ เพื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีความเป็นกันเองทั้งผู้เรียนและครูเพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจ กระตุ้น ให้ผู้เรียนรักการอยู่ร่วมกันเพื่อทำให้การเรียนการสอนของครูบรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์การจัดการเรียนการสอน

3.1.5 ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการ ของผู้บริหารและครูในงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ นโยบาย งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวกและการควบคุม ติดตาม การวัด และประเมินเพื่อให้สถานศึกษารับรู้วัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.2 ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง การดำเนินงานในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การดำเนินการที่ครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนโดยเป็นการจัดกระบวนการเรียน การสอนของครูและนักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงบทบาทสำคัญในการกำหนดจุดหมาย สารการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตรงตามศักยภาพ มีความสอดคล้องกับ ความถนัด ความสนใจ ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลและผู้เรียนสามารถ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

3.2.2 ด้านการบริหารหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการของครูในการ บริหารหลักสูตรเริ่มตั้งแต่การวางแผนใช้หลักสูตร การนิเทศ กำกับติดตามและประเมิน การใช้หลักสูตรของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการ พัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากร การบริหารให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

3.2.3 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการของครูในการรวบรวมหลักฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์ต่าง ๆ เมื่อสิ้นสุด กระบวนการเรียนรู้เพื่อตัดสินคุณค่าในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การดำเนินการ ของครูในการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการออกแบบ การกำหนดรูปแบบ การนำเสนอเนื้อหาการเรียนรู้ การจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่เป็นข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และวีดิทัศน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูให้เหมาะสม กับเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

3.2.5 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการของครู ในบริหารจัดการชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนสร้าง พัฒนา รักษาบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีแรงจูงใจในการเรียนรู้และ ความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ มีความสามารถ และประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.2.6 ด้านการวิจัยทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของครู โดยผ่านกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การกำหนดปัญหา การ ตั้งสมมติฐาน วิธีการดำเนินการ การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลเพื่อเพิ่มความรู้อ

นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางวิชาการในการนำมาปรับปรุง แก้ไข การประยุกต์ใช้และการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งเป็นการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

3.3 กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง การดำเนินงานของครูโดยมีกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.3.1 การวิเคราะห์ความต้องการ หมายถึง การนำความต้องการที่ได้มาจากเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ แผนภาพข้อมูล คำอธิบาย การประมวลผลข้อมูลและความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับสิ่งใดมาวิเคราะห์ในรายละเอียด

3.3.2 การกำหนดความต้องการ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของปัญหา สาเหตุของปัญหาจากการดำเนินงานในปัจจุบัน ความเป็นไปได้กับการสร้างและการกำหนดความต้องการ เพื่อสรุปเป็นข้อกำหนดความต้องการที่ชัดเจน

3.3.3 การออกแบบและการวางแผน หมายถึง การหาผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับการกำหนดแผนให้ชัดเจนมีกิจกรรมการกำหนดมาตรฐานหรือคุณภาพงานที่ต้องปฏิบัติ มีทางเลือกหรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามต้องการ และวิธีการแก้ไขอุปสรรคหรือข้อจำกัดนั้น ๆ การตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกหรือกิจกรรมที่คิดว่าดีที่สุดและเหมาะสมกับสถานการณ์ การกำหนดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่ต้องการเพื่อสนับสนุนการทำงานและเขียนแผนให้ชัดเจน โดยมีการกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้นสิ้นสุดและผู้รับผิดชอบแต่ละกิจกรรม

3.3.4 การดำเนินการ หมายถึง การนำแผนที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติ มีกิจกรรม ดังนี้ กำหนดผู้ที่จะรับผิดชอบในการปฏิบัติและการควบคุมงานแต่ละส่วน การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามแผนก่อนที่จะมีการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบไปปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ กำหนดรูปแบบความร่วมมือและการประสานงานกับหน่วยงานอื่นหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแผนและการนิเทศงาน ช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับและติดตามผลการปฏิบัติงาน มีวิธีการประกอบด้วย 7 วิธีดังนี้

3.3.4.1 การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและยังนำประสบการณ์

ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาแก้ไขปัญหาในองค์กรและพัฒนาตนเองและองค์กร
ให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

3.3.4.2 การสอนงาน/ ถ่ายทอด หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา
ได้สอนหรือแนะนำให้บุคลากรได้เรียนรู้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามวัตถุประสงค์
และข้อปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การสอนงานถือเป็นกระบวนการเรียนรู้และช่วยให้
เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

3.3.4.3 การสัมมนา/ บรรยาย หมายถึง การประชุมเพื่อแสวงหา
ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็น โดยมีวัตถุประสงค์ในเรื่องเดียวกัน
รวมทั้งร่วมวิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไขและหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อให้เป็นประโยชน์
ต่อส่วนรวมร่วมกัน โดยการพูด การสนทนา การอภิปรายที่เกี่ยวกับเนื้อหาของเรื่องนั้น ๆ
เพื่อให้ได้ข้อสรุปของแนวทางที่มีความเป็นไปได้โดยวิธีการปรึกษาหารือร่วมกัน

3.3.4.4 การศึกษาดูงาน หมายถึง เป็นการจัดให้บุคลากรได้มีโอกาส
ไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะช่วยให้
บุคลากรได้มีโอกาสไปแลกเปลี่ยนและเยี่ยมชมการทำงานอื่น ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ
เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในวิธีการทำงานและเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้
ประสบการณ์และการนำองค์ความรู้ใหม่ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดความสำเร็จ
บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อีกทางหนึ่ง

3.3.4.5 การศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มวุฒิทางการศึกษาของ
บุคลากรและการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถนำ
ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3.3.4.6 การนิเทศ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันทาง
การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียน
เกิดการพัฒนาดังเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
สถานศึกษา

3.3.4.7 การประชุมกลุ่มย่อย หมายถึง การประชุมแลกเปลี่ยน
ข้อคิดเห็นสร้างความรู้ความเข้าใจในระดับพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดการมี
ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคประชาชน
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3.5 การประเมินผล หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่าได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใด มีบทบาทความสำคัญในการให้ข้อมูลด้านความคืบหน้า ซึ่งปัญหา และข้อขัดข้องด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการทบทวนแผนพัฒนา การปรับปรุง แก้ไขและการพัฒนาต่อไป

3.4 ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง การดำเนินงานเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.4.1 ความรู้และทักษะของครู หมายถึง ความเชี่ยวชาญทางด้านความรู้และความสามารถของครู ประกอบด้วย 1) ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม 2) ด้านชีวิตและวิชาชีพ และ 3) ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

3.4.2 คุณลักษณะของครู หมายถึง พฤติกรรมและลักษณะที่แสดงออกมาที่ส่งผลต่อการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน และ 3) ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

4. สถานศึกษา หมายถึง สถานที่ที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดในปีการศึกษา 2565

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปีการศึกษา 2566

6. ครู หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่การสอนประจำที่ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (สถานศึกษา) ในปีการศึกษา 2565 จำแนกเป็น 1) ครูอาสาสมัครการศึกษานอกระบบและ 2) ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล (กศน.ตำบล) และศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ศรช.) ซึ่งเป็นครูในตำแหน่งจ้างเหมาบริการ

7. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

20 จังหวัด แบ่งเป็น 5 กลุ่มย่อย ดังนี้ กลุ่มภูษานี ประกอบด้วย 1) จังหวัดเลย 2) จังหวัดหนองคาย 3) จังหวัดบึงกาฬ 4) จังหวัดหนองบัวลำภู และ 5) จังหวัดอุดรธานี กลุ่มสนม ประกอบด้วย 1) จังหวัดนครพนม 2) จังหวัดมุกดาหาร และ 3) จังหวัดสกลนคร กลุ่มร้อยเอ็ดสารสินธุ์ ประกอบด้วย 1) จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และ 4) จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มนครชัยรินทร์ ประกอบด้วย 1) จังหวัดนครราชสีมา 2) จังหวัดชัยภูมิ 3) จังหวัดบุรีรัมย์ และ 5) จังหวัดสุรินทร์ และกลุ่มจังหวัดสามเหลี่ยมมรกต ประกอบด้วย 1) จังหวัดยโสธร 2) จังหวัดศรีสะเกษ 3) จังหวัดอำนาจเจริญ และ 4) จังหวัดอุบลราชธานี (คณะกรรมการบริหารกลุ่มสำนักงาน กศน. จังหวัด ที่ 27 - 31/ 2565)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

1.2 ความหมายของสมรรถนะ

1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

1.5 ประเภทของสมรรถนะ

1.6 รูปแบบการประเมินสมรรถนะ

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

2.1 ความหมายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

2.2 ความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

2.3 ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ในศตวรรษที่ 21 ของครู

2.4 ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

2.5 กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ของครู

2.6 วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

2.7 ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ของครู

3. บริบทการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3.1 ความหมายของการจัดการศึกษานอกระบบ

- 3.2 หลักการในการจัดการศึกษานอกระบบ
- 3.3 แนวคิด ความเชื่อพื้นฐานการศึกษานอกระบบ
- 3.4 การจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง) พุทธศักราช 2555)
- 3.5 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579
- 4. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 4.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 4.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 4.3 ประเภทของรูปแบบ
 - 4.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
 - 4.5 การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 4.6 การตรวจสอบรูปแบบ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ มีเนื้อหาประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ 2) ความหมายของสมรรถนะ 3) ความสำคัญของสมรรถนะ 4) องค์ประกอบของสมรรถนะ 5) ประเภทของสมรรถนะ 6) การประเมินสมรรถนะ 7) การประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ และ 7) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ McClelland เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวเวิร์ด เมื่อปี ค.ศ.1960 ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวไว้ว่า การวัดความฉลาดทางด้านสติปัญญาและการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถแต่ควรใช้บุคคลที่มีความสามารถมากกว่าโดยใช้คะแนนทดสอบ ต่อมาในปี ค.ศ. 1970 บริษัท McBer ได้รับการติดต่อจาก องค์กร The US State Department ให้ช่วยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐไปต่างประเทศทั่วโลก ในการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ใช้แบบทดสอบด้านทักษะ

ที่คิดว่ามีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวแต่ก็ยังพบว่า คะแนนสอบได้ดี ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่ตรงตามที่ต้องการได้พัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่ ในการคัดเลือกคนที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีแทนข้อสอบแบบเก่าโดยใช้วิธี ประเมินที่เรียกว่า (Behavioral Event Interview : BEI) เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานแล้วนำมาเปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เพื่อหาพฤติกรรม ที่แตกต่างกันโดยเรียกพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีว่าสมรรถนะในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence หรือที่เรียกว่า IQ ประกอบด้วย ความถนัด ความเชี่ยวชาญทาง วิชาการ ความรู้ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานแต่สมรรถนะจะเป็นสิ่ง ที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่าสะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่ทำงานเก่งไม่ได้ หมายถึงผู้ที่เรียนเก่งเสมอไปแต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิด ประโยชน์ในงานที่ตนทำจึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ

สมรรถนะหรือความสำเร็จบุคคลส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานมากกว่า IQ ทำให้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั่วโลกและมีการพัฒนาขึ้น ซึ่งในปี ค.ศ. 1982 ได้เขียนหนังสือ The Competent Manager : A Model of Effective Performance โดยใช้ คำว่า Competencies เป็นคนแรกมีความสามารถหลักขององค์กรโดยระบุว่าเป็น ความสามารถที่ทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจเป็นแบบได้ ต่อมาได้มีการในนั้นได้มีการนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลส่วนราชการ ของสหรัฐอเมริกาโดยกำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งงานจะต้องมีพื้นฐานทักษะความรู้ ความสามารถอะไรบ้างและอยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคคลนั้นมีคุณลักษณะที่ดีมีผลต่อ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงและได้ผลการปฏิบัติงานอย่างตรงตามวัตถุประสงค์ ขององค์กรซึ่งแนวคิดเรื่องสมรรถนะได้ขยายผลไปยังภาคธุรกิจของสหรัฐมากยิ่งขึ้น สามารถสร้างความสำเร็จให้แก่ธุรกิจอย่างเห็นผลได้ชัดเจน

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดสมรรถนะของ McClelland มาใช้ ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำ ได้แก่ ไทยธนาคาร เครือปูนซีเมนต์ ชินคอร์ปอเรชั่น บริษัทการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ทำ ให้เกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดทำให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการและได้มีการนำแนวคิด

นี้ไปทดลองใช้ในหน่วยงานราชการโดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้นำแนวคิดนี้ไปใช้พัฒนาข้าราชการพลเรือนในระยะแรกได้ทดลองใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะในระบบสรรหาผู้บริหารระดับสูงใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) และกำหนดสมรรถนะต้นแบบของราชการขึ้นเพื่อพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและประสิทธิผลของหน่วยงานของภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 11 - 12)

1.2 ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้เช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (2556, หน้า 1,169) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ เช่นเดียวกับความหมายของคำว่า สามารถ ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Competency ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะที่มีส่วน ช่วยให้บุคคลสามารถผลิตงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานที่ดีเยี่ยมได้ จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์ (2555, หน้า 19) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ที่แสดงออกทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสังเกต วัดและประเมินที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน ที่องค์กรกำหนดไว้ สมฤทัย อยู่รอด (2555, หน้า 14) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ความสามารถเฉพาะส่วนบุคคลซึ่งจะแสดงออกมาหรือไม่ขึ้นอยู่กับโอกาสในการปฏิบัติงาน หรือการค้นหาตัวตนเพื่อให้พบกับสมรรถนะที่ซ่อนเอาไว้ออกมาใช้ ซึ่งสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย กมลพัชร หินแก้ว (2555, หน้า 18 - 19) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic Of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น สมรรถนะของคนซึ่งเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และ 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ และคำนิยามนี้มักจะถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ ธนานันท์ ดียิ่ง (2556, หน้า 51) กล่าวว่าไว้ ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ส่วนที่มองไม่เห็น

เป็นส่วนที่ซ่อนภายในตัวของบุคคล หมายถึง มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) บุคลิกภาพลักษณะ (Traits) แรงจูงใจ (Motive) จินตนาการส่วนบุคคล (Self – Image) และบทบาททั้งสังคม (Social role) เป็นต้น

ในส่วน อรุณา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะว่า ความสามารถเชิงพฤติกรรมที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความนิยมและเจตคติในการที่จะปฏิบัติหรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสงค์ความสำเร็จที่กำหนด และสามารถแสดงออกมาให้กำหนดในรูปแบบพฤติกรรมความรู้ ความคิด เจตคติและการกระทำที่ดี นันทกา วารินทร์ (2557, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ชนกพร จุฑาสงศ์ (2559, หน้า 22) สมรรถนะ หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรถึงความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคลากรในการปฏิบัติงานหรือกระทำการต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นในองค์กร พีรวัตร จัทกุล (2559, หน้า 28) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้น ประสบความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าโดยมีองค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่ซ่อนเร้นอยู่ ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายอื่น ๆ ทั้งนี้พฤติกรรมที่ถูกนำมาใช้จะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งนั้น ๆ วาสนา บุญมาก (2562, หน้า 62) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งจะแสดงออกมาหรือไม่ขึ้นอยู่กับโอกาสในการปฏิบัติงานหรือการค้นหาตัวตน เพื่อให้พบกับสมรรถนะที่ซ่อนไว้ออกมาใช้

นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายหมายของสมรรถนะ ไว้เช่น Boam and Sparrow (1992, p. 47) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงาน

ในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ Mitrani, Dalziel and Fitt (1992, p. 11) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับ ประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน David McClelland (1993 p. 51) ได้ให้ คำจำกัดความสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะ เหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้ตัวบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตน รับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ Spencer and Spencer (1993, p. 9) ให้ความหมายสมรรถนะ เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ และผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้น กว่าเดิมหรือ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจาก ความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน Dale and Hes (1995, p. 80) กล่าวว่าสมรรถนะ เป็นการค้นหาสิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงาน ที่เป็นเลิศหรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ในด้านอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิด การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึง องค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

ในส่วนของ Scott (1998, p 112) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่อ งานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา Clark (1999, pp. 711 - 732) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถซึ่งบุคคลสามารถพัฒนา ให้มีขึ้นมาได้ โดยผ่านการศึกษา การฝึกอบรมจากประสบการณ์หรือความสามารถ ที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หากพิจารณาจากคำจำกัดความที่มีผู้เสนอไว้เป็นจำนวนมาก จะ พบว่าในทุกความหมาย มีองค์ประกอบรวมกันอยู่ 2 ประการ ได้แก่ 1) สมรรถนะต้องเป็น สิ่งที่สังเกตได้หรือเป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) 2) ความรู้ ทักษะ และความสามารถทั้งหลาย ต้องสามารถแยกให้ถึงความแตกต่าง ระหว่างคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศจากคนอื่น ๆ ได้ Shermon (2004, p. 21) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ เป็นแนวคิดผลลัพธ์ขององค์ประกอบการได้ คือ สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายนี้จะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมทำให้เกิดผลงานและผลลัพธ์ขององค์กร Dubois, Rothwell, Stem and Kemp (2004, p. 16) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้เหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ทำให้องค์กรดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ มีมีโนทัศน์ วิสัยทัศน์ จินตนาการและมีหลักการคิด มีวิธีการที่เหมาะสม

1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะ เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, หน้า 58) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กรโดยรวมโดยช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานตามที่องค์กรต้องการอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาเรื่องใด ด้วยวิธีใดจึงจะทำให้ตนเองพัฒนาได้มากขึ้นและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กร อีกทั้งช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัด หลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด 6 หลักแล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง เจริญวิเศษ (2553, หน้า 24) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อย ๆ ในทุกองค์กรได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทาง และคุ้มค่า นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรและ สี่มา สี่มานันท์ (2553, หน้า 47) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้ 1) ช่วยดึงดูดเพิ่ม

แรงจูงใจ 2) รักษาไว้ซึ่งคนเก่ง 3) ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร 4) สร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคคลและองค์กรได้อย่างรวดเร็ว 5) บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมและเข้าถึงคุณค่าหลักขององค์กรเป็นหนึ่งเดียว 6) บุคลากรมีความรับผิดชอบสูงที่จะผลิตผลงานให้ดีที่สุด 7) ทุกคนทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจจนเกิดพลัง 8) ทำให้ทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่น 9) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าและผู้ที่เกี่ยวข้อง 10) ยึดยุทธศาสตร์เป็นศูนย์กลางในการทำงานอย่างมีเอกภาพ และ 11) ทุกคนร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานทั้งเรื่องงานและวิธีการทำงานจนกลายเป็นนวัตกรรมใหม่

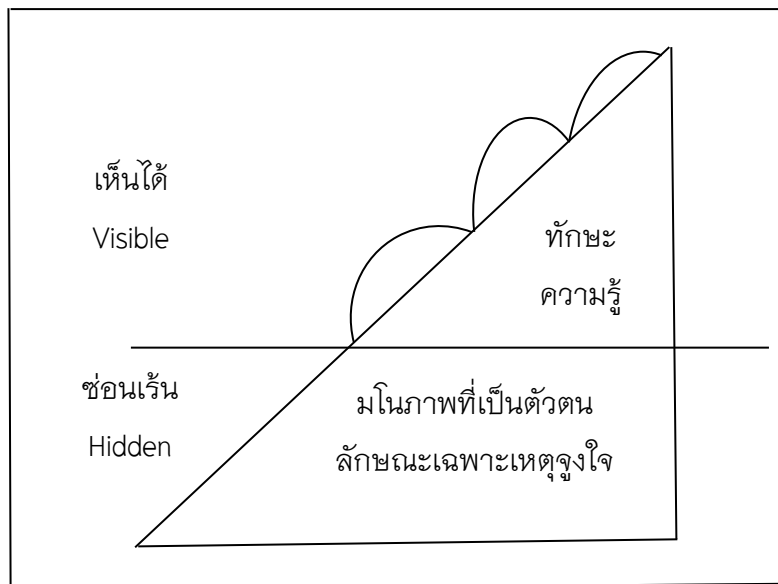
ในส่วนของ ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2555, หน้า 32 – 33) ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดของผลงานบรรลุเป้าหมาย ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2560, หน้า 264 – 265) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้ 1) เป็นการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือการพัฒนาบุคคลให้ตรงกับความต้องการขององค์กร 2) ช่วยตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้ชัดเจนขึ้น 3) บุคลากรและองค์กรได้รับการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน 4) บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) ช่วยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นจนทุกคนในองค์กรมีความผูกพันกัน 6) ร่วมกันสร้างงาน ผลิตงานเพื่อไปสู่เป้าหมายอันเดียวกันอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญของผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นเกณฑ์หนึ่งในการคัดสรรบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ การวัดและประเมินผล และการเพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ ไว้เช่น ศุภชัย ยาวะประภาส (2548, หน้า 37 – 44) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) เหตุจูงใจ เป็นตัวขับเคลื่อน กำหนดพฤติกรรมไปยังการกระทำหรือเป้าหมายเฉพาะทางที่แตกต่างจากเป้าหมายหรือพฤติกรรมอื่น ๆ 2) ลักษณะเฉพาะ

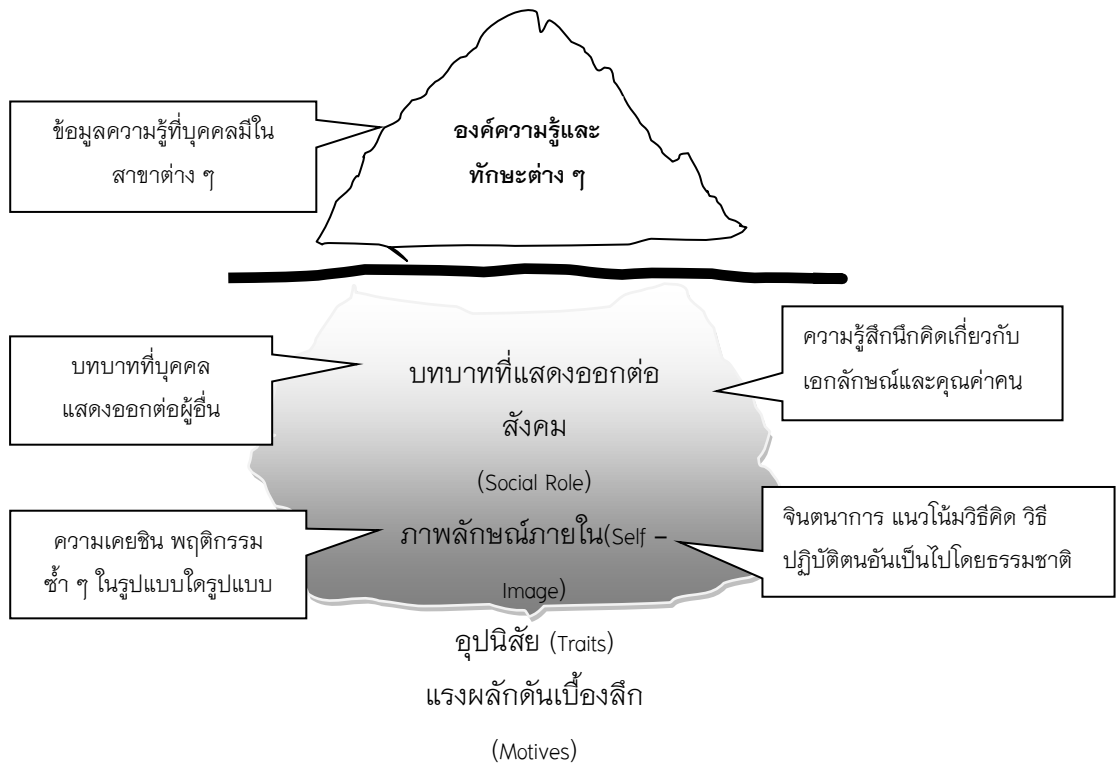
ส่วนตัว หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่กระทำสม่ำเสมอ 3) มโนภาพ
 ของตัวเอง คือ ภาพลักษณ์ของตนเอง คุณค่า ความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคล 4) ความรู้
 คือ ข่าวสารที่บุคคลมีในเรื่องนั้น 5) ทักษะ คือ ความสามารถที่แสดงออกอาจเป็นการ
 กระทำเรื่องงานทั้งที่เป็นด้านจิตใจหรือกายภาพ สมรรถนะดังกล่าวเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง มี 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่มองเห็น และส่วนที่ 2 เป็นส่วนซ่อนเร้น ได้แก่
 แรงขับภายใน และคุณลักษณะส่วนตัว ความรู้สึกนึกคิดกับภาพลักษณ์ของตนเอง ซึ่งเป็น
 แก่นของบุคลิก สมรรถนะที่เป็นแรงขับไม่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดและยากต่อการพัฒนา
 ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงตัวแบบภูเขาน้ำแข็งเพื่ออธิบายสมรรถนะ
 ที่มา : ศุภชัย ยาวะประภาส (2548, หน้า 41 - 42)

สำหรับชนกพร จุฑาสงค์ (2559, หน้า 17) กล่าวถึง องค์ประกอบของ
 สมรรถนะ โมเดลภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความ และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ)
 ของบุคคลนั้น ๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่
 เหนือน้ำ) นั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าสังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพล
 ต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ นี้ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social
 Role) บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ภาพลักษณ์ภายใน (Self - Image) คือ ความรู้สึก

นึกคิดเกี่ยวกับ เอกลักษณ์และคุณค่าของตน อุปนิสัย (Traits) คือ ความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง และแรงผลักดันเบื้องลึก (Motive) คือจินตนาการ แนวโน้มวิธีคิด วิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล ดังภาพประกอบ 3

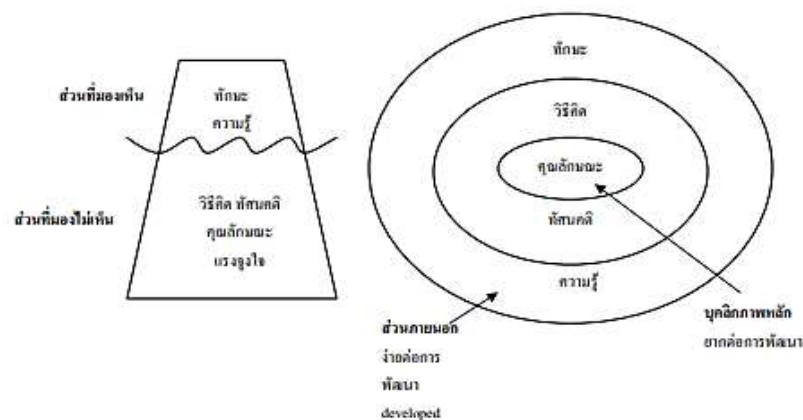


ภาพประกอบ 3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง
ที่มา : ชนกวร จุฑาสงศ์ (2559, หน้า 17)

ในส่วน David McClelland (1973, pp. 1 – 14) กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะ 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ ส่วนที่ 2 ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว ส่วนที่ 3 บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ส่วนที่ 4 ภาพพจน์หรือมโนทัศน์เกี่ยวกับตัวเอง (Self-image) หมายถึง ภาพพจน์หรือ

มโนทัศน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้ผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น และส่วนที่ 5 แรงจูงใจ/ เจตคติ (Motive/ Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ บทบาททางสังคม ภาพพจน์ และแรงจูงใจ/ เจตคติ

องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและก่อให้เกิดสมรรถนะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกเท่านั้น ซึ่งเปรียบเทียบคุณลักษณะดังกล่าวไว้ในโมเดลน้ำแข็งและได้อธิบายว่าลักษณะของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนส่วนที่สามารถมองเห็นคือความรู้ทักษะซึ่งพัฒนาได้ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้าจะทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนทำให้เกิดทักษะและส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในซึ่งสังเกตได้ยากได้แก่ทัศนคติค่านิยมความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวรวมทั้งแรงจูงใจเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงภูเขาน้ำแข็งของสมรรถนะ

ที่มา : เรชา ชูสุวรรณ, (2550, หน้า 29)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ บทบาททางสังคม ภาพพจน์ และแรงจูงใจ/ เจตคติ

1.5 ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะ เช่น

สฤกษ์ญา รัศมีธรรมโชติ (2549, หน้า 17 – 19) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด และการเขียน เป็นต้น และกลุ่มที่ 2 สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ชนกพร จุฑาสงษ์ (2559, หน้า 112 – 117) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อมั่น และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อมั่น และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อมั่นและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

ในส่วนธนภฤต อึ้งน้อย (2563, หน้า 39) ได้จำแนกประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำสายงานสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล และวนิดา ภูษานี (2564, หน้า 70) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก คือ 1) สมรรถนะที่แสดงคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้และ 2) สมรรถนะตามสายงานที่มีคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถ มีความรู้ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อที่จะช่วยส่งเสริมและสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะส่วนบุคคล

1.6 รูปแบบการประเมินสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินสมรรถนะ เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 19) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. แบบทดสอบ (Tests of Performance) ที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนคำอธิบายตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Special Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไกและแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observation) ของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากแบบทดสอบประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้วแต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. แบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self - Report) เช่น ความรู้สึก ทักษะคติ ความเชื่อ และความสนใจ เป็นต้น

ศิริชัย กาญจนวาสี, (2549, หน้า 59) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินเป็นกระบวนการอย่างมีระบบที่นำมาใช้ต่อเนื่องจากการวัดเพื่อตีค่า และคุณค่าของสิ่งที่เราวัด โดยมีเกณฑ์หรือวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานเป็นตัวเปรียบเทียบ ดังนั้นการประเมินสมรรถนะจึงเป็นการตัดสินตีค่าหาคุณค่าจากความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติและบุคลิกลักษณะของบุคคล ที่แสดงออกมาทางพฤติกรรมและการปฏิบัติ เพื่อเป็นข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยเครื่องมือประเมินสมรรถนะ มีดังนี้

1. แบบประเมินความถี่ของพฤติกรรม (Likert Scale) หรือมาตราส่วนประมาณค่านิยมใช้กันแพร่หลายเนื่องจากสร้างได้ง่ายใช้ง่าย โดยใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับแต่มีข้อจำกัดคือเกิดความลำเอียงเนื่องจากการใช้ความรู้สึกหรือดุลพินิจของผู้ประเมินและผลการประเมินอาจผิดพลาดได้ง่ายเนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานนั้น

ไม่มีบริบทของงานเป็นตัวกำกับกับเครื่องมือประเมินสมรรถนะ

2. แบบประเมินโดยใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviorally Anchored Rating Scale = BARS) สร้างยากและใช้เวลานานแต่มีข้อดีกว่าแบบประเมิน Likert Scale เนื่องจากมีคำอธิบายระดับต่าง ๆ ของสมรรถนะไว้ชัดเจนเป็นพจนานุกรม ทำให้เห็นภาพรวมของสมรรถนะทุกระดับ มีความตรงไปตรงมา และโอกาสที่ผลการประเมินจะผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจจะมีน้อย ในส่วน สำราญ กำจัดภัย (2560, หน้า 70 -72) ได้กล่าวถึงการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ได้แก่

- 1) หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา 2) หลักการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) ข้อตกลงเบื้องต้นของการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) วิธีการและเครื่องมือประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การวางแผนวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านทักษะ ได้แก่

- 1) ทักษะในการเลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับวิธีการเรียนการสอน 2) ทักษะในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ทักษะในการให้คะแนนการตีความผลการประเมินและการสะท้อนผล และ 4) ทักษะในการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และ Spencer and Spencer (1993, p. 9) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินที่ควรนำมาพิจารณา ประกอบด้วย ข้อมูลประวัติการทำงาน ระเบียบพนักงาน ผลการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบทดสอบเชาว์ปัญญา แบบประเมิน 360 องศา และแบบทดสอบความรู้ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย การสังเกตขณะปฏิบัติงาน แบบทดสอบการปฏิบัติงาน แบบประเมินความถี่ของพฤติกรรม โดยกำหนดระดับเกณฑ์การวัดและประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู มีเนื้อหาประกอบด้วย 1) ความหมายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู 2) ความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู 3) ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู 4) ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู 5) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู 6) วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู 7) ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ในศตวรรษที่ 21 ของครู ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 ความหมายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ไว้เช่น

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, หน้า 5) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเองได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อใช้เป็นแนวทางจัดการเรียนรู้ของครูที่ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามต้องการอย่างได้ผล

ดวงกมล ลินเพ็ง (2551, หน้า 79 – 80) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของครูที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของการจัดการการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 27) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของครูซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพหรือเป็นไปตามเกณฑ์หรือการมีผลงานที่โดดเด่นและเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากครูนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทศนคติ และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน

ในส่วนสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2557, หน้า 54) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สามารถทำนายไปถึงผลของการจัดการการเรียนรู้ของครู

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2557, หน้า 48) กล่าวว่าไว้ว่า กล่าวไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของครูซึ่งสามารถทำนายถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมายจนบรรลุความสำเร็จ

สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ (2557, หน้า 83) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2558, หน้า 2 - 3) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ (ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรใน องค์การปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจาก แรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม การพัฒนาสมรรถนะของครูครูผู้สอน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จ

พิเชษฐ ยังตรง, 2559: 77-83 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้นักเรียนสามารถ เรียนรู้หรือปฏิบัติงานหรือสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในชั้นเรียน

วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์และศิริศักดิ์จันทน์, 2560: 197-198 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และคุณค่า ที่จะต้องร้อยเรียงเข้าด้วยกันไปสู่สมรรถนะ นั่นก็คือเป้าหมายหรือสิ่งที่ผู้เรียนจะได้ โดยวัดผลจากความสามารถตามเกณฑ์การปฏิบัติ และมีหลักฐาน เช่น คะแนน ผลงาน หรือนวัตกรรมที่สามารถนำไปประเมินผล และตรวจสอบได้

ศิริพร ศรีปัญญา, 2560 : 126-138) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียนอย่างเป็นระบบจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำหรับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 6 - 7) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอนจนประสบความสำเร็จ

ประยูร บุญใช้ (2564, หน้า 118–137) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูถือเป็นตัวบ่งชี้
ที่สำคัญยิ่งในการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้เป็นพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติ
ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และหลากหลาย
มีความสามารถในการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
รวมทั้งการมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ดังนั้นสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อพัฒนาผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นความสามารถในเชิงพฤติกรรมของครูที่เกิดจาก
การประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน
ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

วนิดา ภูขำนิ (2564, หน้า 15) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวของครูและแสดงออกมา
โดยการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผลงานการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมและโดดเด่น
ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมในสถานศึกษา มีการร่วมกันพัฒนา
ตนเองและเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูและร่วมกันพัฒนา
เปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนา องค์การให้เกิดประสิทธิภาพคุณลักษณะ
ของการพัฒนาครูบุคลากรเพื่อเปลี่ยนแปลงใน ด้านความรู้ ทักษะคุณลักษณะที่แสดงออก
ให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานและ พัฒนาองค์การตามภารกิจ ในบทบาท
สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และ ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
ที่กำหนดของครูในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครู ไว้เช่น

McClelland (1973, p. 80) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู
หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของ บุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
และหรือการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม และ

Spencer (1993, p. 112) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กร
การปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะ

เชิง พฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวของบุคคลและแสดงออกมาโดยการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีผลงานการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมและโดดเด่น ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ไว้เช่น

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 12) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อเชื่อมโยงศตวรรษที่ 21 ให้ผู้เรียนมีทักษะ ความรู้และประสบการณ์

วรางคณา ทองนพคุณ (2556, หน้า 8 - 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ช่วยในการกำหนดแนวทาง ยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้และทักษะเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างอิงถึงรูปแบบที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2556, หน้า 20) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญสำหรับครูนับเป็นปัจจัยหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เมื่อครูอยากให้ศิษย์มีความรู้ ความชำนาญ ในด้านทักษะใดตัวครูเองนั้นจำเป็นต้องอย่างยิ่งต้องรู้และเข้าใจในสิ่งนั้นอย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดสิ่งนั้นได้ต่อเนื่องด้วย ปัจจุบันยังพบปัญหาที่เกิดกับตัวครูพอสมควร ซึ่งปัญหาดังกล่าวก็จะส่งผลกระทบต่อตนเองและสังคมด้วย

นันทวัน จันทร์กลิน (2557, หน้า 20) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การจัดการศึกษาทุกระดับเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงจึงจำเป็นต้องบูรณาการ

ทั้งด้านศาสตร์ต่าง ๆ และบูรณาการเรียนในห้องเรียนและชีวิตจริง

ในส่วนนวนิธา ภูขำนิ (2564, หน้า 22) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์แบบเดิมเพื่อก้าวไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่น ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ มีความเป็นผู้นำและนำพาบุคลากรก้าวตามทันกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยการให้ความรู้ เพิ่มทักษะและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

UNESCO (2011, p. 13) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ของครูในการเปลี่ยนบทบาทจากผู้บรรยายมาเป็นคณะครูร่วมกันออกแบบกิจกรรมการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนใช้เครื่องมือในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูเป็นแค่ผู้อำนวยการและให้ข้อเสนอแนะการใช้เครื่องมือรวมถึงนำองค์ความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนในห้องเรียนถึงเรียกว่า กระบวนการเรียนรู้โดยกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยรวมกันสร้างรูปแบบและแนวทางปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นองค์ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่และเป็นการเตรียมความพร้อมใจนึกคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสารและร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต เนื่องจากเป็นยุคที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการเตรียมครูตามสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่ ครูจึงต้องมีทักษะที่สูงในการจัดการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น

2.3 ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ในศตวรรษที่ 21 ของครู

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ดังนี้

นรินทร์ สังข์รักษา (2556, หน้า 54 – 55) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสนับสนุน การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย

- 1) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) กระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา
- 4) ด้านผู้เรียน 5) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และ 6) ด้านผู้ปกครองและชุมชน

ธนวัฒน์ อรุณหลุขสว่าง (2557, หน้า 57) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสนับสนุน การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ปัจจัย ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) ปัจจัยด้านผู้เรียนและ 3) ปัจจัยด้านสังคมและ วัฒนธรรม

ประสาท เนืองเฉลิม (2558, หน้า 147 – 151) ได้กล่าวว่า ปัจจัย สนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทผู้เรียน 2) ด้านบทบาทครูผู้สอน 3) ด้านบทบาทผู้ปกครองและชุมชนและ 4) ด้านบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

มนัสวี ศรีนนท์ (2558, หน้า 3 – 5) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสนับสนุนการ เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ด้าน ปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ 2) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 3) ด้านครู ครูผู้สอน 4) ด้านผู้เรียน 5) ด้านแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ 6) ด้านอาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อม 7) ด้านระบบบริหารจัดการ และ 8) ด้านงบประมาณ

ชนกพร จุฑาสงษ์ (2560, หน้า 85) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสนับสนุน การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ปัจจัย ด้านบุคคล ได้แก่ นโยบายสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) ปัจจัยด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ได้แก่ แผนการสอน การจัดการเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน การนิเทศ การวัดและประเมินผล และ 3) ปัจจัยด้านกายภาพ ได้แก่ อาคารสถานที่ บรรยากาศในโรงเรียนและงบประมาณ

อรพรรณ ทิมครองธรรม (2560, หน้า 98 – 107) ได้กล่าวว่าปัจจัย สนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครู และ 3) ด้านความพร้อมของ นักเรียน 4) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

พิชากรณ์ เฟ่งพิศ (2561, หน้า 64 – 76) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสนับสนุน การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ปัจจัย

ด้านผู้เรียน 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน และ 3) ปัจจัยด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน
 มุกตามณี ศรีพงษ์เพลิต (2562, หน้า 64 – 76) ได้กล่าวว่า ปัจจัย
 สนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย
 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) บรรยากาศในห้องเรียน และ 3) บุคลิกของครู

กัญจน์นิชา อิ่มสมบัติ (2562, หน้า 64 – 76) ได้กล่าวว่า ปัจจัย
 สนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย
 1) บรรยากาศการเรียน 2) การพัฒนาครูผู้สอน 3) กระบวนการ 4) ด้านหลักสูตรและ
 การเรียนการสอน และ 5) การประเมินผล

เจริญพงษ์ ชมภูษ (2563, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสนับสนุน
 การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย
 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) เจตคติต่อการเรียน และ 3) การรับรู้ความสามารถตนเอง

วดิน ชูชาติ (2563, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้าง
 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านแรงจูงใจ 2) ด้าน
 การพัฒนาตนเอง 3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 4) ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ 5) ปัจจัยส่วนบุคคล และ 6) ด้านความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน

กัลยา สร้อยสิงห์ (2563, หน้า 486 – 501) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสนับสนุน
 การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย
 1) ด้านผู้เรียน 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านเพื่อน และ 4) ด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียน
 การสอน

ก่องเกียรติ รัศมีธรรม (2563, หน้า 50 – 61) ได้กล่าวว่า ปัจจัย
 สนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย
 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอน ตำแหน่ง
 วิทยฐานะ การเชิดชูเกียรติทางสังคม 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนจาก
 โรงเรียน การฝึกอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมการสอน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และโอกาส
 ความก้าวหน้า และ 3) ปัจจัยความสามารถของครู ได้แก่ ความสามารถด้านการสอนและ
 ความสามารถด้านการจัดกิจกรรม

Genesse and John (1996, p. 15) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสนับสนุน
 การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ปัจจัย
 ด้านตัวผู้เรียน 2) ปัจจัยด้านตัวครูผู้สอน และ 3) ด้านการสนับสนุนของครอบครัว

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน
การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู	1. นรินทร์ ลังศรีรักษา (2556)	2. ชนวัฒน์ อรุณหตุขหว่าง 2557)	3. ประสาท เนื่องเฉลิม (2558)	4. มนัสวี ศรีรินทร์ (2558)	5. ชนกพร จุฑาสงส์ (2560)	6. อรพรรณ ทิมครองธรรม (2560)	7. พิชกรณ์ เฟงพิศ (2561)	8. มุกตมณี ศรีพงษ์เพริด (2562)	9. กัญจน์นิชา อิ่มสมบัติ (2562)	10. เจริญพงษ์ ขมภูษ (2563)	11. วศิณี ชูชาติ (2563)	12. กัลยา สร้อยสิงห์ (2563)	13. ก้องเกียรติ รักษ์ธรรม (2563)	14. Genesse and John (1996)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	√	√		√	√			√							5	35.71	√
2. ด้านกระบวนการเรียนรู้	√				√	√		√							4	28.57	√
3. ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	√		√		√						√				4	28.57	√
4. ด้านผู้เรียน	√	√	√	√		√	√					√		√	8	57.14	√
5. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม	√			√				√	√				√		5	35.71	√
6. ด้านผู้ปกครองและชุมชน	√		√											√	3	21.42	
7. ด้านสังคมและวัฒนธรรม		√													1	7.14	
8. ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู			√	√	√		√	√	√			√	√	√	9	64.28	√
9. นโยบายสถานศึกษา				√	√										2	14.28	
10. ด้านแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้				√											1	7.14	

ตาราง 1 (ต่อ)

	1. นรินทร์ สังข์รักษา (2556)	2. ชนวัฒน์ อรุณหฤตสูวาท 2557)	3. ประสาท เนื่องเฉลิม (2558)	4. มนต์ดี ศรีนงษ์ (2558)	5. ชนกวพร จุฑาสงษ์ (2560)	6. อรพรรณ ทิมครองธรรม (2560)	7. พิชากรณ์ เพ่งพิศ (2561)	8. มุกดาภาณี ศรีพงษ์เพริด (2562)	9. กัญจนนิชา อิมสมบัติ (2562)	10. เจริญพงษ์ ชมบุญชู (2563)	11. วศิณ ชูชาติ (2563)	12. กัลยา สร้อยสิงห์ (2563)	13. ก่องเกียรติ รักษาธรรม (2563)	14. Genesse and John (1996)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
11. ด้านระบบบริหารจัดการ			✓												1	7.14	
12. งบประมาณ			✓	✓											2	14.28	
13. สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน					✓		✓					✓			3	21.42	
14. การนิเทศ					✓										1	7.14	
15. การวัดและประเมินผล					✓			✓							2	14.28	
16. ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครู						✓									1	7.14	
17. ด้านคุณลักษณะ						✓							✓		2	14.28	
18. แรงจูงใจ								✓		✓	✓				3	21.42	
19. เจตคติของผู้เรียน										✓					1	7.14	

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู	ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู														รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
	1. นรินทร์ สังข์รักษา (2556)	2. ชนวัฒน์ อรุณหตุสุสว่าง (2557)	3. ประสาท เนื่องเฉลิม (2558)	4. มนต์สิทธิ์ ศรีนทร์ (2558)	5. ชนภาพร จุฑาสงษ์ (2560)	6. อรพรรณ ทิมครองธรรม (2560)	7. พิชการณณ์ เฟ่งพิศ (2561)	8. มุกดาภาณี ศรีพงษ์เพริด (2562)	9. กัญจน์ธิดา อิ่มสมบัติ (2562)	10. เจริญพงษ์ ชมภูมุข (2563)	11. วศิณี ชูชาติ (2563)	12. กัลยา สร้อยสิงห์ (2563)	13. ก้องเกียรติ รัชชธรรม (2563)	14. Genesse and John (1996)			
20. การรับรู้ของนักเรียน										√					1	7.14	
21. การพัฒนาตนเอง											√				1	7.14	
22. การทำวิจัยในชั้นเรียน											√	√			3	21.42	
23. เพื่อนนักเรียน															1	7.14	
รวม	6	3	4	8	9	4	3	3	5	3	4	4	3	3			

จากตาราง 1 ผลการการสังเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าร้อยละ 28.00
ขึ้นไปหรือมีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ซึ่งได้องค์ประกอบดังนี้

ข้อที่ 8 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ความถี่เท่ากับ 9 หรือร้อยละ 64.28

ข้อที่ 4 ด้านผู้เรียน ความถี่เท่ากับ 8 หรือร้อยละ 57.14

ข้อที่ 1 ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ
35.71

ข้อที่ 5 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ
35.71

ข้อที่ 2 ด้านกระบวนการเรียนรู้ ความถี่เท่ากับ 4 หรือร้อยละ 28.57

ข้อที่ 3 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ความถี่เท่ากับ 4 หรือร้อยละ 28.57

ในส่วนที่มีเนื้อหาปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน ได้แก่

ข้อที่ 9 ด้านนโยบายสถานศึกษา ความถี่เท่ากับ 2 หรือร้อยละ 14.28

ข้อที่ 10 ด้านแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ความถี่เท่ากับ 1
หรือร้อยละ 7.14

ข้อที่ 11 ด้านระบบบริหารจัดการ ความถี่เท่ากับ 1 หรือร้อยละ 7.14

ข้อที่ 12 ด้านงบประมาณ ความถี่เท่ากับ 2 หรือร้อยละ 14.28

ข้อที่ 13 ด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ความถี่เท่ากับ 3 หรือร้อยละ
21.42

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบ ข้อที่ 3 ข้อที่ 9 ข้อที่ 10 ข้อ 11 ข้อที่ 12 และข้อที่ 13
รวมเข้าด้วยกัน เป็น ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา รวมความถี่เท่ากับ 9 หรือ
ร้อยละ 64.28

ส่วนข้อที่ 4 ด้านผู้เรียน ความถี่เท่ากับ 8 หรือร้อยละ 57.14 และข้อที่ 2
ด้านกระบวนการเรียนรู้ ความถี่เท่ากับ 4 หรือร้อยละ 28.57 รวมเข้าด้วยกัน
เป็นด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมความถี่เท่ากับ 12 หรือร้อยละ 85.71

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 4) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมและ 5) ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

1.1 ความหมายการจัดการเรียนรู้ของครู

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงครูครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปการ เรียนรู้ (2543, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง เป็นการมุ่งการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน การพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงและทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและควรคำนึงถึงประเด็นสำคัญต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550, หน้า 213 – 218) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ และการวัดผล ประเมินผลที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้ที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครู

ชนันท์ ธาตุทอง (2551, หน้า 134 – 143) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง การเตรียมการสอนเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นเอกสารแนวทางสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาผู้เรียนที่เป็นการนำวิชาหรือประสบการณ์ที่จะต้องทำการสอนตลอดปีการศึกษาหรือ ตลอดภาคเรียน มาสร้างเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีการกำหนดจุดประสงค์ กิจกรรม สื่อ อุปกรณ์ และการวัดและประเมินผล

ในส่วนอาภรณ์ ใจเที่ยง (2553, หน้า 2 – 4) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง การเตรียมเอกสาร สื่อ และอุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาตลอดปีการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557, หน้า 9 – 10) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง การออกแบบ กระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ตามที่คาดหวัง โดยนำเอาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ วิธีสอน กิจกรรม เทคนิคการสอน และ สื่อเทคโนโลยี ต่างๆ มาเป็นส่วนประกอบ เพื่อให้เกิดกระบวนการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557, หน้า 8) กล่าวไว้ว่าการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูครูผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของครูครูผู้สอน

กัลญัญ เพชรภรณ์ (2561, หน้า 12) กล่าวไว้ว่าการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ครูครูผู้สอนต้องจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง สอนเกี่ยวกับกระบวนการแสวงหาความรู้ ให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เน้นการทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการหลาย ๆ วิชาเข้าด้วยกัน ครูครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้สนับสนุน และเป็นพี่เลี้ยง โดยใช้รูปแบบการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการสร้างเครือข่ายสู่โลกภายนอก สามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ และ

กุลิสรา จิตรชญาภณิษ (2562, หน้า 2) กล่าวไว้ว่าการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของครูครูผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและเกิดทักษะหรือ สมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

สำหรับ Hough and Duncan (1970, p. 144) กล่าวไว้ว่าการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ และมีความความสุขต่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตร คือ การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชา และการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนเลือกเนื้อหาได้เหมาะสม สอดคล้องกับท้องถิ่น 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ คือ การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้ 3) ด้านการวัดผล คือ การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถ วิเคราะห์ผลได้ และ 4) ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ คือ ความสามารถในการ ประเมินผลของการจัดการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนของครู หมายถึง การดำเนินการของครูในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีความสอดคล้องด้านเนื้อหาของหลักสูตรโดยมีวิธีการจัดการเรียนรู้เริ่มตั้งแต่การวางแผน ออกแบบ การดำเนินการ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและสอนวิธีการเรียนรู้มากกว่า สอนเนื้อหาให้เข้ากับสถานการณ์ บริบทชุมชนที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

1.2 ความสำคัญการจัดการเรียนรู้ของครู

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญการจัดการเรียนรู้ของครู

ไว้เช่น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2556, หน้า 26) กล่าวถึงความสำคัญการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ ช่วยจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะเป็นผู้ชี้แนะการเรียนรู้ (Learning Coach) เป็นตัวแทนในการนำผู้เรียนท่องเที่ยวไปสู่อะไรสักอย่าง (Learning Travel Agent) ครูมีบทบาทในฐานะเป็นตัวแทนของการเรียนรู้และครูต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ การใช้เทคโนโลยีมาเป็นแรงกระตุ้น สรรหาเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ ให้มีความสอดคล้องกับความจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมที่ทันสมัย การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ช่วยฝึกนิสัยให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนความคิดได้ง่าย มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสอนวิธีการเรียนมากกว่าสอนเนื้อหา และคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 คือ 1) การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) มีทักษะในการสอน 3) ความรักศรัทธาที่จะเป็นครู 4) บุคลิกภาพดีเป็นแบบอย่างที่ดี 5) การเป็นนักประเมินที่ดี 6) ใช้เทคโนโลยีได้หลากหลาย 7) มีทักษะการสื่อสารและ 8) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21

สำหรับวิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 63 – 65) ได้กล่าวถึงความสำคัญการจัดการเรียนรู้ของครู มีดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) มีทักษะการสอนการจัดการเรียนรู้อย่างเชี่ยวชาญ 3) มีความรักและศรัทธาที่จะเป็นครู 4) บุคลิกภาพดีเป็นแบบอย่างที่ดี 5) เป็นนักประเมินที่ดี 6) ใช้เทคโนโลยีได้หลากหลาย 7) มีทักษะการสื่อสาร และ 8) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน

ในส่วนถนอมพร เลหาจรัสแสง (2556, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญ การจัดการเรียนรู้ของครู มีดังนี้ ครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและต้องพัฒนาทักษะจำเป็น สำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของตนเอง 8 ประการ คือ C-Teacher ได้แก่

1) Content: ครูผู้สอนต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี เพราะหากครูผู้สอนไม่เชี่ยวชาญในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอดก็ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ ได้บรรลุเป้าหมาย

2) Computer (ICT) Integration: ครูผู้สอนต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะ ช่วยกระตุ้นความสนใจให้แก่ผู้เรียนยิ่งถ้าได้ผ่านการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพจะยิ่งช่วยส่งเสริมทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3) Constructionist: ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้าง องค์ความรู้ขึ้นได้เอง จากการเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่เข้ากับความรู้และประสบการณ์ ใหม่ ๆ ที่ได้รับและได้จากการลงมือปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ โดยครูสามารถนำแนวคิดนี้ ไปใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ ผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความรู้และ สร้างสรรค์ชิ้นงานต่าง ๆ ผ่านการประยุกต์ความรู้อะและประสบการณ์ที่ได้รับจากในชั้นเรียน และจากการศึกษาด้วยตนเอง

4) Connectivity: ครูผู้สอนต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่าง ผู้เรียนด้วยกันระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอนและระหว่างครูผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกันหรือ ต่างสถานศึกษา รวมถึงความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและสถานศึกษา กับชุมชนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ ตรงให้แก่ผู้เรียน

5) Collaboration: ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ สารสนทนาระหว่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะอาชีพและทักษะชีวิต

6) Communication: ครูผู้สอนมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อ การเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่าง เหมาะสมนำไปสู่ความเข้าใจและ สามารถเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

7) Creativity: ครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องสร้างสรรค์กิจกรรม การเรียนการสอนที่หลากหลาย แปลกใหม่จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียนโดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด ครูผู้สอนต้องเป็นมากกว่าผู้ถ่ายทอด ความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว และ

8) Caring: ครูผู้สอนต้องมีเมตตาจิตต่อผู้เรียนต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจส่งผลต่อการจัดสภาพ การเรียนรู้ทำให้รู้สึกผ่อนคลายซึ่งเป็นสภาพที่ผู้เรียนจะมีความสุขในการเรียนรู้และ จะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

กุลิสรา จิตรชญาวนิช (2562, หน้า 11) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ของครู มีความสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี งามในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งโดยทั่วไป ครูผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้ เอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการในด้าน ต่าง ๆ ที่ดีขึ้นหรือต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญา

2. การจัดการเรียนรู้ ช่วยทำให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาบรรลุผล ตามเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับ การศึกษาของสังคมไทยอาจจะมีทั้งความเหมือนกันและต่างกันแต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของ การศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้อย่างไรสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของ การศึกษาบรรลุผล คือ การจัดการเรียนรู้ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมี ประสิทธิภาพจะส่งผล ทำให้การศึกษามีคุณภาพ

3. การจัดการเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถ ที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิต อย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียน ที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียนมีหลายทักษะด้วยกัน ได้แก่ ทักษะกระบวนการคิด ทักษะ การแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการใช้ เทคโนโลยี เป็นต้น

4. การจัดการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่สามารถแยกดี ชั่ว ถูก ผิดออกอย่างมีเหตุผล มีหลักยึด

ปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม และทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

5. การจัดการเรียนรู้ ช่วยทำให้ผู้เรียนรู้จักเอาตัวรอด เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้พัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนและยังสามารถช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ในการดำรงชีวิต ให้มีความสุขในสังคม ดังนั้นเมื่อผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ จากการศึกษาและการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งดังกล่าวมาใช้ให้เป็นประโยชน์และรู้จักที่จะเอาตัวรอดอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน

6. การจัดการเรียนรู้ ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

7. การจัดการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมอาชีพหรือรายได้ให้กับผู้เรียน

8. การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้นำองค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาตนเอง สังคมและประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญ คือ ช่วยแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียน การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและยังช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

1.3 บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 25 - 26)

1.3.1 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการ จัดการเรียนรู้ที่ทำทหายความสามารถของผู้เรียน

1.3.2 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้ และทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

- 1.3.3 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่าง บุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
- 1.3.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
- 1.3.5 จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 1.3.6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับ ธรรมชาติของวิชา และระดับพัฒนาการของผู้เรียน
- 1.3.7 วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะ สำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียน กำหนดเป้าหมายที่ต้องการ ออกแบบการเรียนรู้จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสม และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตาม ศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม

2. ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.1 ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 8) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตาม วัตถุประสงค์ของครูผู้สอน

กุลิศรา จิตรชญาวัฒน์ (2562, หน้า 2) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของครูผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงสิ้นสุดการ ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและเกิดทักษะหรือ สมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2563, หน้า 3) ระบุว่ากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรมในการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสถานการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง

มารุต พัฒผล (2563, หน้า 4) ระบุว่ากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันมีผลมาจากการได้มีประสบการณ์

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ไว้ดังนี้

Bloom (1959, pp. 73 – 75) กล่าวว่าไว้ว่ากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนจากเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร และพฤติกรรมใหม่เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกฝน มิใช่เป็นผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติหรือสัญชาตญาณ

Mednick (1963, pp. 137 – 141) กล่าวว่าไว้ว่ากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนรู้เป็นผลจากการฝึกฝน การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรจนเป็นนิสัย มิใช่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมชั่วคราว และการเรียนรู้ไม่อาจสังเกตได้โดยตรง แต่ทราบจากการกระทำที่เป็นผลจากการเรียนรู้

Tyler and Leagans (1971, p.) กล่าวว่าไว้ว่ากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงค่อนข้างถาวรในพฤติกรรมซึ่งเป็นผลของการฝึกหัด และ

Wood and Braus (1993, p. 41) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่เนื่องมาจากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อมกระทำให้อินทรีย์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมค่อนข้างถาวร และ

Smith (2000, pp. 8 – 18) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดกิจกรรมหรือกระบวนการที่ทำให้กิจกรรมเปลี่ยนแปลงไปโดยเป็นผลตอบสนองจากสภาพการณ์หนึ่งซึ่งไม่ใช่ปฏิกิริยาธรรมชาติไม่ใช่ดูมิภาวะและไม่ใช่สภาพการเปลี่ยนแปลงของร่างกายชั่วคราวที่เนื่องมาจากความเหนื่อยล้าหรือฤทธิ์ยา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การดำเนินการของครูในการจัดการเรียนรู้โดยมีกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ ความตั้งใจ สนใจหรือการรับรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกิดขึ้นหรือตอบสนอง

มีความรู้สึกซาบซึ้งยินดีต่อกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ของคุณ มีเจตคติที่ดีหรือค่านิยมที่ดี แรงจูงใจและความพึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้ทำให้เกิดเป็นคุณลักษณะหนึ่งของชีวิตตนเองหรือบุคลิกภาพ

2.2 ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ดังนี้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2553, หน้า 2 – 4) ได้ให้ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนี้ 1) เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) การเรียนรู้การพัฒนาความรู้ความสามารถเผชิญหน้าในสถานการณ์ที่หลากหลายที่ไม่ได้คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นและความสามารถในการทำงานเป็นทีม และ 3) การเรียนรู้เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้องและมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการทำงานของตน และ

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2562, หน้า 11) ได้ให้ความสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

2.2.1 ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งโดยทั่วไป ครูครูผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้เอาไว้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้นหรือต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา

2.2.2 ช่วยทำให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของสังคมไทยอาจจะมีทั้งความเหมือนกันและต่างกัน แต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้อย่างไรสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลก็คือการจัดการเรียนรู้ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพ

2.2.3 ช่วยเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียนมีหลายทักษะด้วยกัน เช่น ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

2.2.4 ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่สามารถแยกดีชั่วถูกผิดออกอย่างมีเหตุผล มีหลักยึดปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บน

พื้นฐานของความถูกต้องดีงาม และทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

2.2.5 ทำให้ผู้เรียนรู้จักเอาตัวรอด เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้พัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน และยังสามารถช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตให้มีความสุขในสังคม

2.2.6 ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

2.2.7 กระบวนการจัดการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมอาชีพหรือรายได้ให้กับผู้เรียนและยังสามารถพัฒนาผู้เรียนให้นำองค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าได้

ในส่วนของ Hough and Duncan (1970, p. 144) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้ 1) การเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 2) การเรียนรู้เป็นผลจากการฝึกฝน 3) การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรจนเป็นนิสัย มิใช่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมชั่วคราว และ 4) การเรียนรู้ไม่อาจสังเกตได้โดยตรง แต่ทราบจากการกระทำที่เป็นผลจากการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทั้งนี้ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเป็นสำคัญ หากครูผู้สอนเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

3. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

3.1 ความหมายของหลักสูตรและการเรียนการสอน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ เช่น อรรถนันทน์ นิมนุช (2551, หน้า 89) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง เนื้อหากิจกรรมประสบการณ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำมาใช้แนวทาง

ในการจัดกิจกรรมตามความเหมาะสมกับวัยของเด็ก ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ได้รับทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน ตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2555, หน้า 2 - 3) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตร สถานศึกษาเป็นแผนหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน รวมถึงลำดับ ขั้นตอนของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่ การปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคมและโลกอย่างมีความสุข

พรธนวรร บุญประเสริฐผล (2553, หน้า 16) กล่าวว่า หลักสูตร สถานศึกษา หมายถึง การเรียนรู้ ทั้งมวลและประสบการณ์อื่น ๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่ง วางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ ทั้งรายวิชาที่เป็นพื้นฐานและ รายวิชาที่ต้องเรียนเพิ่มเติมเป็นรายปีหรือรายภาคจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียน และกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษา จะต้องทำงานร่วมกับครอบครัวและชุมชน ท้องถิ่น วัด หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง แผนการสอนหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถโดยจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ ทั้งรายวิชาที่เป็นพื้นฐานและรายวิชา ที่ต้องเรียนเพิ่มเติมเป็นรายปีหรือรายภาคจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียนและ กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ความสำคัญของหลักสูตรและการเรียนการสอน

สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดหมายตามหลักสูตรกลางที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้เท่านั้น ปัจจุบัน แนวความคิดดังกล่าวเปลี่ยนไป มีการกระจายอำนาจและมอบหมายให้สถานศึกษา มีอำนาจตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้บังเกิดผลในการปฏิบัติ มาตรา 27 ที่ว่าให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระ ของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและ

สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

ฉันท ชาติทอง (2551, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า หลักสูตรสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็น การสนับสนุน ความสนใจ ความถนัดที่แท้จริงของตนเองและพัฒนาตนเองได้เต็ม ตามศักยภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตรและการเรียนการสอน มีความสำคัญ ต่อการจัดการศึกษา เป็นข้อกำหนดและแนวทางการดำเนินงานการศึกษาให้เป็นไปตาม ความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษายังสามารถพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะ การเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ เสริมสร้างทักษะ ปลูกฝังค่านิยมและเจตคติที่ดีให้กับผู้เรียน เพื่อนำไปพัฒนาตนเองทุก ๆ ด้านการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ได้ตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

4. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

4.1 ความหมายบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ไว้เช่น

พัชราภรณ์ โพธิ์สัย (2558, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมว่า เป็นลักษณะหรือสภาพที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในทุกด้าน เป็นสิ่งที่มีอยู่โดยรอบ ทั้งที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรือสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นทำให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้

วิจิต เทพประสิทธิ์ (2558, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ว่าเป็นสภาวะแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้เรียนทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อผู้เรียนในการเรียนรู้

วนิดา ปณูปิตตา (2561, หน้า 47) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ไว้ว่า เป็นสิ่งรอบ ๆ ตัวที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่มนุษย์สามารถที่จะนำเอาหลักการดังกล่าวแปลงไปสู่การปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ในระดับหรือประเภทนั้น ๆ

วีชานา อับดุลเลาะ (2563, หน้า 263) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ หมายถึง สิ่งแวดล้อมรอบตัวทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมทั้งที่มีอยู่ตาม ธรรมชาติหรือเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นทั้งอาคารสถานที่ ตลอดจนบรรยากาศทางการเรียนรู้ ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อมมีอิทธิพลต่อผู้เรียนที่ได้เรียนรู้ นั้นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อม หมายถึง การดำเนินการของครูในการจัดการบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในห้องเรียน ให้มีความเอื้อเพื่อ เพื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีความเป็นกันเองทั้งผู้เรียนและครูเพื่อทำให้เกิด แรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนรักการอยู่ร่วมกันเพื่อทำให้การเรียนการสอนของครูบรรลุ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์การจัดการเรียนการสอน

4.2 ความสำคัญของบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของบรรยากาศและ สภาพแวดล้อม ไว้เช่น

ลมาศ พุฒินทร์ (2557, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยส่งเสริม ความสนใจใฝ่รู้ให้แก่ผู้เรียนบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนที่มีบรรยากาศของ ความเอื้อเพื่อเพื่อแผ่ซึ่งกันและกันจะเป็นแรงจูงใจที่ดีที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรักการอยู่ ร่วมกันในชั้นเรียนและช่วยปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและความประพฤติอันดีงามให้เกิด ขึ้นกับผู้เรียน

ภัทรพร บุญนำอุดม (2563, หน้า 89) ได้กล่าวถึงด้านห้องเรียนในฝัน ของการศึกษาศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า สภาพแวดล้อมควรจัดให้นักเรียนเกิดความต้องการ ที่อยากเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในโลกสมัยใหม่ได้

น้ำทิพย์ องอาจวณิชย์ (2559, หน้า 1 – 11) ได้กล่าวถึงสิ่งแวดล้อม ในการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ถือเป็นระบบการสนับสนุนที่จัดการเงื่อนไขในการเรียนรู้ ของมนุษย์ที่ดีที่สุด ช่วยสนับสนุนความสัมพันธ์ของมนุษย์ในทางบวกสำหรับการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูครูผู้สอน นักการศึกษาและบุคคลที่สนใจมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงแนวทางการจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มากยิ่งขึ้นอันจะเป็น ประโยชน์ในการประยุกต์แนวคิดเพื่อพัฒนาการศึกษาสู่ผู้เรียนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่

ที่มีคุณภาพมีทักษะการเรียนรู้เพื่อใช้ชีวิตอยู่ให้รอด มีความรู้และทักษะการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้ประเทศชาติเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนสำคัญ ในการพัฒนาการศึกษาเพื่อที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างดีเยี่ยมนั้นจำเป็นที่ จะต้องมีการออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้วย (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 11)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมมีความสำคัญ เป็นส่งเสริมความสนใจใฝ่รู้ให้แก่ผู้เรียน ช่วยให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้เพื่อการ ดำรงชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักการเรียนรู้อยู่ร่วมกันเป็นทีมในชั้นเรียน และช่วยปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและความประพฤติอันดีงามที่ดีต่อกันเพิ่มมากขึ้น

4.3 องค์ประกอบของบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม ไว้เช่น กฤษณา ทบชิน (2556, หน้า 10) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัด สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ คือ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมถึงสัมพันธภาพ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ประวีณา โภควนิช (2559, หน้า 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ได้แก่ บรรยากาศและ สิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม ทั้งบริเวณสถานศึกษา อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ทั้งที่สามารถมองเห็นและจับต้องได้ในสถานศึกษาและด้านสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการอยู่และปฏิบัติงานร่วมกันของ บุคลากรในสถานศึกษา

ธนศ ขำเกิด (2558, หน้า 1 – 14) และ กิตติยา โพธิสาเกตุ และรัชชชัย จิตรนันท์ (2561, หน้า 14) กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายใน สถานศึกษา คือ ด้านกายภาพ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือ สภาพภายนอกห้องเรียนและ สภาพภายในห้องเรียน และองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ ประกอบไปด้วย

2 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารและความสัมพันธ์ ครูกับนักเรียน

วีชานา อับดุลเลาะ (2563, หน้า 232) สรุปได้ว่าองค์ประกอบ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ คือ องค์ประกอบทางด้านกายภาพ เช่น สภาพแวดล้อม ทั้งภายในห้องเรียนตลอดจนนอกห้องเรียน และองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยา ซึ่งมีผลต่อ

ความรู้สึกของผู้เรียน ทั้งกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและความสัมพันธ์
ระหว่างกันทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียนและชุมชน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อม
ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยาและด้านสัมพันธภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์
ต่อผู้เรียนตามลักษณะทางกายภาพมีความน่าสนใจและช่วยกระตุ้นต่อการจัดการเรียน
ของครู

5. ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา

5.1 ความหมายของการบริหารจัดการของสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการของ
สถานศึกษา ไว้เช่น

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 19) ได้ให้ความหมายการจัดการ คือ
การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ
หรือการอำนวยการและการควบคุม ซึ่งจะมีความ สัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร
เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร ส่วนคำว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคล
หลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ
ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกัน
กับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อ
บุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนา
ไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542, หน้า 6 อ้างอิงในสุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง,
2561, หน้า 19) คำว่า สถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน
ศูนย์การศึกษาพิเศษศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย
วิทยาลัยชุมชน สถาบันหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือ
มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและ
ตามประกาศกระทรวง

Herbert (1972, p. 106) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษา
เป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใด
อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการ
กระทำจนเป็น ผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้

ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

Barnard (1974, p. 294) ได้ให้ความหมายการจัดการ คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Peter (1985, pp. 67 – 72) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการของสถานศึกษา คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

Helliegel and Slocum (1992, p. 9) ได้ให้ความหมายการจัดการ คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินการของผู้บริหารและครูในงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ นโยบาย งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี การจัดการองค์การ การอำนวยการและการควบคุม ติดตาม การวัดและประเมินเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.2 ความสำคัญของการบริหารจัดการของสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการของสถานศึกษาไว้เช่น

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, หน้า 3) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

สิริพร กุ่ยกระโทก (2552, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมต่อการเรียนรู้ของตนเองซึ่งแนวคิดแบบผู้เรียนเป็นสำคัญจะยึดการศึกษาแบบก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่าสมควรได้รับการเชื่อถือไว้วางใจ แนวทางนี้จึงเป็นแนวทางที่จะผลักดันผู้เรียนไปสู่การบรรลุศักยภาพของตนเอง โดยส่งเสริมความคิดของผู้เรียนอำนวยความสะดวกให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ที่มีลักษณะแตกต่างจากการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบเดิมทั่วไปและ

ครรรชิต มาลัยวงศ์ (2557, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารโรงเรียนว่ามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลวจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษาหรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษา หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทางในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่งและทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีวิธีการดำเนินการ การติดตามอย่างต่อเนื่องโดยเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้เรียนที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนานักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

5.3 หลักการบริหารและจัดการสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 4) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารและจัดการสถานศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด มีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ เป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เช่นเดียวกับสถานศึกษาไม่เป็นนิติบุคคล ส่วนอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นในฐานะนิติบุคคลกำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมสถานศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา ดังนั้นผลของการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดนั้น จึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีขอบเขตภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้

4 ด้านดังนี้

5.3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้ โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพบริหาร และจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาไว้

5.3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการ มาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน วัตถุประสงค์ของการบริหารงานงบประมาณ 1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณอย่างเป็นอิสระคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้ 2) เพื่อให้ได้ผลผลิตผลลัพธ์ เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ 3) เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ 1) การจัดทำและเสนอของงบประมาณการวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมของการเสนองบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณการเบิกจ่าย การอนุมัติงบประมาณ การโอนเงิน งบประมาณในสถานศึกษา 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากร การจัดหาทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษาการจัดหารายได้และ ผลประโยชน์กองทุนกุ่มีสวัสดิการเพื่อการศึกษา 5) การบริหารงานการเงิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกักเงินไว้เบิกเหลืออมปี 6) การบริหารบัญชี การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน จัดทำและจัดหาแบบพิมพ์ บัญชี ทะเบียนและรายงาน

7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและการจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการ

5.3.3 ด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้ กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล 1) เพื่อให้การดำเนินงาน ด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล 2) เพื่อส่งเสริม บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่าง มีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ 3) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการ สรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบ อานาจจากอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้าง ชั่วคราวการแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับ เข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง 3) การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและ ลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินวิทยฐานะและ ค่าตอบแทนอื่น ทะเบียนประวัติ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ ของรัฐงานขอหนังสือรับรองขออนุญาตไปราชการต่างประเทศ ขออนุญาตลาอุปสมบท

ขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ การยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ ได้รับเงิน
 วิทยพัฒน์ การจัดสวัสดิการ 4) วินัยและการรักษาวินัย กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
 ความผิดวินัยร้ายแรงการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การสร้างเสริมและการป้องกันการกระทำ
 ผิดวินัย 5) งานออกจากราชการให้ออกราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติราชการหรือ
 ไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดการออก
 จากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน การให้ออกจาก
 ราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน กรณีมีมลทินมัวหมอง กรณีได้รับโทษ
 จำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จ ำคุกในความผิดที่ได้
 กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

5.3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ
 การจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตาม มาตรฐานคุณภาพ
 และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและ
 การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนา
 สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและ
 การจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน
 เป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วม
 ของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและ
 ประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ของการบริหารงานทั่วไป 1) เพื่อให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม
 ประสานงานและอ ำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย
 มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลงาน
 ของสถานศึกษาต่อสาธารณชนจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี ความเลื่อมใส
 ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ 1) การดำเนินงานธุรการ
 2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา 3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล
 สารสนเทศ 4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 5) การจัดระบบ
 การบริหารและพัฒนาองค์กร 6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) การส่งเสริมสนับสนุน
 ด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากรบริหารทั่วไป 8) การดูแลอาคารสถานที่และ
 สภาพแวดล้อม 9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 10) การรับนักเรียน 11) การส่งเสริม
 ประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย 12) การระดม

ทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน 14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น 17) การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน 18) งานบริการสาธารณะและ 19) งานที่ไม่ได้ระบุในงานอื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการบริหารและจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารจัดการด้านวิชาการ การบริหารจัดการทั่วไป การบริหารจัดการงานบุคคลและการบริหารจัดการงบประมาณ

5.4 รูปแบบการบริหารจัดการของสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาไว้เช่น

นคร ตั้งคะพิภาพ (2553, หน้า 26) ได้เสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้ รูปแบบที่ 1 โรงเรียนที่มีอิสระในกำกับของรัฐ จัดรูปแบบพิเศษคล้ายองค์กรมหาชน รูปแบบที่ 2 โรงเรียนที่มีความพร้อมรองรับการเป็นนิติบุคคลเต็มรูปแบบ การจัดรูปแบบกระจายอำนาจแบบ School Based Management : SBM เต็มที่หรือเรียกว่าแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือฐานโรงเรียน มีคณะกรรมการโรงเรียนที่เข้มแข็ง รูปแบบที่ 3 โรงเรียนที่เร่งพัฒนาสู่การเป็นนิติบุคคลที่เข้มแข็ง จัดรูปแบบขยายฐานกระจายอำนาจ 4 ด้านให้เกิดสมดุลระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับโรงเรียนเพียงพอที่จะทำให้โรงเรียนเข้มแข็งและรูปแบบที่ 4 โรงเรียนที่ต้องกำกับ สนับสนุนส่งเสริมเป็นพิเศษเพื่อให้พร้อมรับการกระจายอำนาจมากขึ้นต่อไป

Hoy and Miskel (2001, pp. 437 – 438) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ในส่วนของการบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้หากโรงเรียนมีความสามารถที่จะบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลได้ย่อมส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นอิสระจากการกำกับของรัฐ การเป็นนิติบุคคล โรงเรียนที่เร่งพัฒนาสู่การเป็นนิติบุคคลและโรงเรียนที่ต้องกำกับ ดูแลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

2.5 ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีเนื้อหาประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 2 – 15)

ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครูและตัวบ่งชี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) ภาวะผู้นำครู และ 5) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.5.1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน รายงานพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน และ 3) กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ 3) แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆเพื่อการพัฒนาตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและ 2) พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ 1 ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาสและ 2) เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ 2 การปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง และ 2) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตัวเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้จัดเป็น

หมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย และ 2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่ายรายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น และ 3) มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ 1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และ 3) ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

ตัวบ่งชี้ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน และ 3) ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

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

ตัวบ่งชี้ 1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) ยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพและ 4) ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2) ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า และ 3) ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหาคืออุปสรรค

ตัวบ่งชี้ 3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2) รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและ 3) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ 4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ 2) มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3) ปฏิบัติตนตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล และ 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

5.3.1.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) ภาวะผู้นำครู และ 5) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและท้องถิ่น และ 2) ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ 2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ รายการ พฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียน เป็นรายบุคคล 2) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบ การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ 4) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 5) มีการนำผลการออกแบบ การเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผล กับผู้เรียนตามที่คาดหวังและ 6) ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุง/ พัฒนา

ตัวบ่งชี้ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ใช้ รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3) จัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนา อย่างเต็มศักยภาพ 5) ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ และ 6) พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน

ตัวบ่งชี้ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการ เรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2) สืบค้นข้อมูล

ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และ 3) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 5 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน 2) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและ 4) นำผลการประเมิน การเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความ ปลอดภัยของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและ ภายนอก ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับ ผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน และ 3) ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

ตัวบ่งชี้ 2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน ประจำวิชา ประกอบด้วย 1) จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำ ชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และ 2) นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนา ผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ 3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น รายวิชา ประกอบด้วย 1) ให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลง ในชั้นเรียน 2) แก้ปัญหา พัฒนานักเรียนด้าน ระเบียบวินัยโดยการ สร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน และ 3) ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สมรรถนะที่ 3 การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ 1 การวิเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สำรวจ ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) วิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไข ปัญหา และ 3) มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการ วิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ตัวบ่งชี้ 2 การสังเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ และ 2) มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็น ประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

ตัวบ่งชี้ 3 การวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการระดมการวิจัยอย่างเป็นระบบตาม แผนการดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2) ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของ ผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ และ 3) มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สมรรถนะที่ 4 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึงคุณลักษณะ และพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ 1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) พิจารณาบททวน ประเมิน ตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนร่วม 2) เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ ผู้อื่น 3) กระตุนใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและ มุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่าง สร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 2) มีทักษะ การฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของ

ผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และ 3) สืบเสาะหาข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2) ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3) กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ และ 4) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

ตัวบ่งชี้ 4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ 2) สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ และ 3) ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ 2) ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3) ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง 4) ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน และ 5) ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management)

ตัวบ่งชี้ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน 2) ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 3) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและ

4) จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

ประกอบด้วย สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากสมรรถนะและตัวบ่งชี้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งมี 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มี 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) ภาวะผู้นำครูและ 5) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

2.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 10) เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะเพื่อประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในการเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ดังนี้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551, หน้า 16 – 23) ได้กล่าวว่าสมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลักมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การพัฒนาผู้เรียนและ 4) การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.3 สมรรถนะครูของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ในปี พ.ศ. 2549 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดทำโครงการสร้างระบบการพัฒนาครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบโดยยึดหลักการเสริมสร้างสมรรถนะของครูในด้านการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็น

ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ครูเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพระดับสูง และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำกรอบแนวคิดระบบการพัฒนาครู โดยศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู โดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์หน้าที่หลักด้านกาเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและด้านอื่น ๆ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.2 นำข้อมูลจากข้อ 2.1 มาระบุความสามารถ (ความรู้/ ความคิด/ ทักษะ) และคุณลักษณะ คุณธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครูเป็นด้านๆ เช่น ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ด้านคุณลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความร่วมมือกับชุมชนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

2.3 การสังเคราะห์ความสามารถที่เหมือนกันหรือซ้ำกันในแต่ละด้านเข้าด้วยกัน เพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อน

ขั้นตอนที่ 3 ประชุมปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) ระบบการพัฒนาครู และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูร่วมกับผู้เชี่ยวชาญประจำโครงการ โดยใช้ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) ระบบพัฒนาครูและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู

ขั้นตอนที่ 5 จัดประชุมปฏิบัติการเพื่อเสวนาและระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) ระบบพัฒนาครู สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู ระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งให้ผู้เข้าร่วมประชุมตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) ระบบการพัฒนาครู และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู

ขั้นตอนที่ 6 ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาครู และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู จากการอภิปรายของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้เกี่ยวข้อง และแบบสอบถาม ดำเนินการสังเคราะห์และสรุปผลออกเป็นประเด็นเพื่อดู
ความสอดคล้อง และสิ่งที่เพิ่มเติมใหม่จาก (ร่าง) ระบบการพัฒนาคู และสมรรถนะ
ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู

ขั้นตอนที่ 7 นำผลสรุปจากขั้นตอนที่ 6 มาพิจารณาความสำคัญ ความจำเป็น
และความเป็นไปได้ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญประจำโครงการ แล้วนำมาปรับปรุง (ร่าง) ระบบการ
พัฒนาคูและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู พร้อมกำหนดตัวบ่งชี้ของแต่ละ
สมรรถนะ

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และพรทิพย์ แข็งขยัน (2551, หน้า 52 – 56) ได้กำหนด
สมรรถนะและตัวบ่งชี้ในการปฏิบัติงานของครู ของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา ดังตาราง 2

ตาราง 2 สมรรถนะและตัวบ่งชี้ในการปฏิบัติงานของครู

ข้อที่	สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
1	ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจับใจความและสรุปจากการอ่านและการฟัง 2. ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่างในการพูดและการเขียน 3. การเรียงลำดับขั้นตอนในการพูดและการเขียน 4. ความชัดเจน ถูกต้องในการพูดและการเขียนตามอักขระวิธีและไวยากรณ์
2	ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. การใช้ประโยคในการพูดและการเขียน 2. การแปลความและสรุปประเด็นจากการอ่านและการฟัง 3. การสื่อความเข้าใจโดยการสนทนาซักถาม
3	ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการแสวงหาความรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น 2. การใช้อินเทอร์เน็ต 3. การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์
4	ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบและกระบวนการสร้างหลักสูตร 2. การดำเนินการสร้างหลักสูตร 3. การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ 4. การนำหลักสูตรไปใช้ 5. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร
5	ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ 2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดระดับสูงและการปฏิบัติจริง 3. การเลือกใช้ พัฒนาและผลิตสื่อการสอน

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
		4. การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน 5. การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 6. การแสวงหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
6	ความสามารถในการจัดการ ชั้นเรียน	1. การจัดมุมประสบการณ์การเรียนรู้ 2. การสร้างปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน 3. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ชั้นเรียน 4. การแก้ปัญหาในชั้นเรียน
7	ความสามารถในการพัฒนา และการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ	1. การเลือกใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ 2. การออกแบบนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ 3. การผลิตนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ 4. การหาประสิทธิภาพนวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ 5. การปรับปรุงพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ
8	ความสามารถในการ ประเมินผลการเรียนรู้	1. การสร้างเครื่องมือวัดผล 2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ 3. การนำเครื่องมือไปใช้วัดผลการเรียนรู้
9	ความสามารถในการทำวิจัย ในชั้นเรียน	1. การเลือกปัญหาในการวิจัย 2. การออกแบบการวิจัย 3. การรวบรวม วิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัย 4. การเขียนรายงานการวิจัย 5. การนำผลการวิจัยไปใช้
10	ความสามารถในการแนะ แนวและให้คำปรึกษา	1. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 2. การวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
11	ความสามารถในการสร้าง ความร่วมมือกับชุมชน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 2. การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนในโอกาสที่เหมาะสม 3. การจัดบริการให้ชุมชนเข้ามาใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้และสัมมนาการ 4. การร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ 5. การร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
12	ความสามารถในการปฏิบัติ ตนเป็นครูผู้นำ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นที่พอใจของผู้เรียน เพื่อนครูและผู้ปกครอง 1.2 การมีความรู้กว้างขวาง ลึกซึ้ง แม่นยำในสาระที่สอน 1.3 มีความรอบรู้ และความสามารถพิเศษ 2. ความเชื่อมั่นในตนเอง ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลและความเชื่อของตน 2.2 การใช้เหตุผลสนับสนุนความคิดและการกระทำของตนเอง 3. ความเป็นประชาธิปไตย ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 3.1 การรับฟัง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น 3.2 การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำกิจกรรมของกลุ่ม 3.3 การใช้หลักเหตุผลและวิธีทางแห่งปัญญาในการตัดสินใจ

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
		<p>4. ความยุติธรรม ได้แก่</p> <p>4.1 การให้โอกาสแก่บุคคลในการปฏิบัติกิจกรรม และตัดสินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับ</p> <p>4.2 การต่อต้านการกระทำที่ไม่เป็นธรรม</p> <p>5. ความเสียสละ ได้แก่</p> <p>5.1 การอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน</p> <p>5.2 การยินดี และเต็มใจช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน</p> <p>5.3 การสละทรัพย์สินส่วนตนเพื่อส่วนรวม</p> <p>6. ความมีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่</p> <p>6.1 การใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น</p> <p>6.2 การมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น</p>
13	การปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับ จรรยาบรรณวิชาชีพ	<p>1. ความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>2. ความเมตตา กรุณา</p> <p>3. ความรับผิดชอบ</p> <p>4. การอบรมสั่งสอนศิษย์อย่างเต็มความสามารถ และบริสุทธิ์ใจ</p> <p>5. การไม่แสวงหาประโยชน์จากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>6. การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสังคม</p>
14	ความสามารถในการ วิเคราะห์และพัฒนาตนเอง	<p>1. การใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เพื่อพัฒนาตนเอง</p> <p>2. การค้นหา และยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง</p> <p>3. การแสวงหาและเลือกวิธีการที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาตนเอง</p>

จากตาราง 2 สรุปได้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู มี 14 สมรรถนะ ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร 4 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ 3 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการแสวงหาความรู้ 3 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 5 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน 4 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการพัฒนาและการใช้นวัตกรรม 5 ตัวบ่งชี้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้ 5 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน 5 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการแนะแนวและให้คำปรึกษา 5 ความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน 5 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นครูผู้นำ 6 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ 6 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการวิเคราะห์ และพัฒนาตนเองและตัวบ่งชี้ในการปฏิบัติงานของครู 3 ตัวบ่งชี้

2.5.3 ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ไว้เช่น

สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ (2548, หน้า 70 – 72) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านมาตรฐานความรู้ของครู 2) ด้านภาษาและเทคโนโลยีครู 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู 5) ด้านวัดและประเมินผล 6) ด้านบริหารจัดการในห้องเรียน 7) ด้านการวิจัยทางการศึกษา 8) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) ด้านความเป็นครู และ 10) ด้านมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย และ 5) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การพัฒนาผู้เรียน

- 4) การบริหารจัดการชั้นเรียน 5) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
6) ภาวะผู้นำครู และ 7) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

นันทกา วารินิน (2557, หน้า 17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรและ
การจัดการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน 3) การจัดการกระบวนการเรียนรู้
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้สื่อและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและ
5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2559, หน้า 47-48) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาสูตร
เพื่อจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้
4) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีการเรียนรู้ 5) ด้านการวัดและประเมินผล 6) ด้าน
การวิจัยทางการศึกษา และ 7) ด้านคุณลักษณะของครู

ชนกพร จุฑาสงส์ (2559, หน้า 177 - 179) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร
และการจัดการเรียนรู้ 2) องค์ความรู้ตามสาระการเรียนรู้ 3) การออกแบบการเรียนรู้
สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย 5) การใช้และ
พัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

วรลักษณ์ คำหวาง และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2559, หน้า 1 - 2)
ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย
1) ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) ด้านกระบวนการวิจัยและกระบวนการเรียนรู้
แบบโครงงาน 3) ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และ 4) ด้านการเป็นผู้สร้างและ
ผู้ผลิต

ประยูร บุญใช้ (2560, หน้า 201) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ความเข้าใจในการ
จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ 3) ด้าน
คุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

สำราญ กำจัดภัย (2560, หน้า 165) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านการประเมินผลการเรียน 2) ด้านการเรียนการสอนตามหลักสูตร 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 4) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ฉัตรชัย หวังมีจงมี(2560, หน้า 47) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) ด้านการวัดประเมินผล 3) ดานคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีและการรู้เท่าทันสื่อ 4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 7) ด้านการข้ามวัฒนธรรม และ 8) ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก

บันเย็น เฟ็งกระจ่าง (2561, หน้า 48) ได้กล่าวถึงการกำหนดสมรรถนะ ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นนสำคัญ 5) การบริหารจัดการชั้นเรียน และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 7) การ วัดและประเมินผล 8) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 9) จิตวิทยาสำหรับครู 10) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 11) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 12) ภาวะผู้นำครู 13) การทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 15) การ พัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

พัทยา อ้วนลาน (2562, หน้า 5) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน

อรวรรณ ไชยชาญ (2562, หน้า 148) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ของครู 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การจัดการเรียนการสอน ที่หลากหลาย 4) การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้และ 5) การค้นหาคำตอบในการทำโครงการ

ธนาพล บัวคำโคตร (2563, หน้า 123 – 126) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) สื่อการเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 5) การใช้ข้อมูลย้อนกลับในการจัดการเรียนรู้ 6) การวิเคราะห์ผู้เรียนการจัดการเรียนรู้ 7) การกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ และ 8) ด้านสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2563, หน้า 5) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาผู้เรียน 4) การบริหารจัดการชั้นเรียน 5) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 6) ภาวะผู้นำ และ 7) การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับสังคม

วนิดา ภูขำนิ (2564, หน้า 85) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสาร 2) การจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) ภาวะผู้นำครู 5) คุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ 6) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้ 7) การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ 8) ทักษะการคิด 9) การทำงานเป็นทีม 10) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 11) การวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

	ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู																		
	1. สนง.มาตรฐานวิชาชีพ (2548)	2. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2553)	3. สนง. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	4. นันทภา วารณิน (2557)	5. ชนภพร จุฑาสงส์ (2559)	6. ชรอยวรรณ ประเสริฐกุล (2559)	7. วรลักษณ์ คำหวาง และมะมั่งลักษณ์ ใจฉลาด (2559)	8. ประยูร บุญใช้ (2560, หน้า 201)	9. สำราญ กำจัดภัย (2560)	10. ฉัตรชัย หวังมีจมี(2560)	11. ปิ่นเย็น เพ็งกระจ่าง (2561)	12. พัทยา อ้วนลาน (2562)	13. อรวรรณ ไชยชาญ (2562)	14. ธนาพล บัวคำโคตร (2563)	15. กระทรวงศึกษาธิการ (2563)	16. วนิดา ภูขำนิ (2564)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. ด้านมาตรฐานความรู้ของครู	√																1	6.25	
2. ด้านภาษาและเทคโนโลยีครู	√										√						2	12.50	
3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	√		√	√	√	√			√		√	√				√	9	56.25	√
4. ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	√										√						2	12.50	

ตาราง 3 (ต่อ)

	ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู																		
	1. สนง.มาตรฐานวิชาชีพ (2548)	2.สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา	3. สนง. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	4. นันทภา วารินัน (2557)	5. ทนทพร จุฑาสงส์ (2559)	6. ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2559)	7. วรลักษณ์ คำท่าง และมงลักษณ์ ใจฉลาด (2559)	8. ประยูร บุญใช้ (2560, หน้า 201)	9. สำราญ กำจัดภัย (2560)	10. นัตรชัย หวังมีจงมี(2560)	11. บันเย็น เพ็งกระจ่าง (2561)	12. พัทยา อ้วนลาน (2562)	13. อรวรรณ ไชยชาญ (2562)	14. ธนาพล บัวคำโตตร (2563)	15. กะทรวงดีศึกษาธิการ (2563)	16. วณิดา ภูขำนิ (2564)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสร
5. ด้านวัดและประเมินผล	✓			✓	✓	✓			✓	✓	✓			✓			8	50.00	✓
6. ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	✓								✓	✓			✓		6	37.50	✓
7. ด้านการวิจัยทางการศึกษา	✓					✓	✓				✓	✓				✓	6	37.50	✓
8. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓			✓	✓	✓	✓			✓						✓	7	43.75	✓
9. ด้านความเป็นครู	✓					✓											2	12.50	
10. ด้านมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู	✓																1	6.25	

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอรายชื่อของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู																				
		1. สนง. มาตรฐานวิชาชีพ (2548)	2. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2553)	3. สนง. คณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (2553)	4. นันทกา วารนิน (2557)	5. ทนทพร จุฑาสงส์ (2559)	6. ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2559)	7. วรลักษณ์ คำหว่าง และมณฑิลาภรณ์ ใจฉลาด (2559)	8. ประยูร บุญใช้ (2560)	9. สัราญ กำจัดภัย (2560)	10. ฉัตรชัย ทรวงมีจงมี (2560)	11. บัณฑิต เพ็งกระจำ (2561)	12. พัทยา อ้วนลาน (2562)	13. อรวรรณ ไชยชาญ (2562)	14. ธนาพล บัณฑิต (2563)	15. กระพรวนศึกษาธิการ (2563)	16. วมิดา ภูขำนิ (2564)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
11. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	81.16	✓	
12. ด้านพัฒนาผู้เรียน			✓	✓									✓	✓			5	31.25	✓	
13. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย			✓	✓							✓			✓	✓		5	31.25	✓	
14. ภาวะผู้นำครู			✓								✓	✓			✓	✓	5	31.25	✓	

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู																					
			1. สนง. มาตรฐานวิชาชีพ (2548)	2. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2553)	3. สนง. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	4. นันทภา วารณิน (2557)	5. ชนภาพร จุฑาสงส์ (2559)	6. ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2559)	7. วรลักษณ์ คำท่วงและมงลักษณ์ ใจฉลาด (2559)	8. ประยูร บุญใช้ (2560)	9. สักราญ กำจัดภัย (2560)	10. ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560)	11. บันเย็น พึ่งกระจ่าง (2561)	12. อัญชลี ปลื้มตา (2562)	13. อรวรรณ ไชยชาญ (2562)	14. ธนาพล บัวคำโตตร (2563)	15. กระทรวงศึกษาธิการ (2563)	16. วนิดา ภูธานี (2564)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
15. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน					√								√	√				3	18.75		
16. เนื้อหาสาระการเรียนรู้						√	√						√					3	18.75		
17. การออกแบบการเรียนรู้							√	√										1	6.25		
18. ด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต									√									1	6.25		

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู																				
		1. สนง.มาตรฐานวิชาชีพ (2548)	2. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2553)	3. สนง. คณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (2553)	4. นันทภา วารณิน (2557)	5. ชนภาพร จุฑาสงส์ (2559)	6. ชรอยรรมณ ประเสริฐผล (2559)	7. วรลักษณ์ คำหว่าง และมงคลักษณ์ โจศลาค (2559)	8. ประยูร บุญใช้ (2560)	9. สักรายณ์ กำจัดภัย (2560)	10. ฉัตรชัย หวังมีจงมี (2560)	11. บันเ็็น เพ็งกระจ่าง (2561)	12. พัทยา อ้วนลาน (2562)	13. อรพรรณ ไชยชาญ (2562)	14. ธนาพล บัวคำโตตร (2563)	15. กระทรวงศึกษาธิการ (2563)	16. วมิดา ภูษานี (2564)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
19. ด้านความรู้								√									1	6.25		
20. ด้านค้นหาคำตอบในการทำโครงการ												√					1	6.25		
21. ด้านทักษะ								√									1	6.25		
22. ด้านคุณลักษณะ								√									1	6.25		

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอบช่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อยู่ ในศตวรรษที่ 21 ของครู		1. สนง.มาตฐานวิชาชีพ (2548)	2. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2553)	3. สนง. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	4. นันทกา วารนิน (2557)	5. ชนภพร จุฑาสงส์ (2559)	6. ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2559)	7. วรลักษณ์ คำหว่าง และมะงลักษณ์ ใจฉลาด (2559)	8. ประชุม บุญใช้ (2560)	9. สำราญ กำจัดภัย (2560)	10. ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560)	11. ปันเย็น เพ็งกระจ่าง (2561)	12. พัทยา อ้วนลาน (2562)	13. อรรถรณ ไชยชาญ (2562)	14. ธนาพล บัวคำโตตร (2563)	15. กระทรวงศึกษาธิการ (2563)	16. วนิดา ภูขำนิ (2564)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
23. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน											√							1	6.25	
24. ด้านการทำงานเป็นทีม											√	√						1	6.25	
25. ด้านการข้ามวัฒนธรรม											√							1	6.25	
26. ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก											√							1	6.25	

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู		1. สนง.มาตรฐานวิชาชีพ (2548)	2. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2553)	3. สนง. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	4. นันทภา วารินทร์ (2557)	5. ชนาพร จุฑาสงส์ (2559)	6. ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2559)	7. วรลักษณ์ คำท่วง และมงลักษณ์ ใจฉลาด (2559)	8. ประยูร บุญใช้ (2560)	9. สำราญ กำจัดภัย (2560)	10. ฉัตรชัย หวังมีจงมี (2560)	11. บันเ็็น เพ็งกระจ่าง (2561)	12. พัทยา อ้วนลาน (2562)	13. อรวรรณ ไชยชาญ (2562)	14. ธนาพล บัวคำโตตร (2563)	15. กระพรวงดีทิษการ (2563)	16. วณิดา ภูขำนิ (2564)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
27. ด้านการพัฒนาตนเอง												√						1	6.25	
28. ด้านการสื่อสาร															√		√	1	6.25	
29. ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ			√								√					√	√	4	25.00	√
30. ด้านสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู															√			1	6.25	
31. การกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้															√			1	6.25	
32. การใช้ข้อมูลย้อนกลับ															√			1	6.25	

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู																			
	1. สนง.มาตรฐานวิชาชีพ (2548)	2. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2553)	3. สนง. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	4. นันทกา วารนิน (2557)	5. ชนกพร จุฑาสงส์ (2559)	6. ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2559)	7. วรลักษณ์ คำหว่าง และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2559)	8. ประยูร บุญใช้ (2560)	9. สักรายณ์ กำจัดภัย (2560)	10. ฉัตรชัย หวังมีจงมี (2560)	11. บัณฑิต เพ็งกระจ่าง (2561)	12. พัทยา อ้วนลาน (2562)	13. อรวรรณ ไชยชาญ (2562)	14. ธนาพล บัวคำโตตร (2563)	15. กระทรวงศึกษาธิการ (2563)	16. วณิดา ภูขำนิ (2564)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
33. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้														√			1	6.25	
34. การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย													√				1	6.25	
35. การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์แสวงหาความรู้													√				1	6.25	
36. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม							√												
รวม	10	5	7	5	6	7	4	3	4	8	15	6	5	8	7	11			

จากตาราง 3 ผลการการสังเคราะห์ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าร้อยละ 28.00 ขึ้นไปหรือมีความถี่ ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ซึ่งได้องค์ประกอบดังนี้

ข้อที่ 11 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความถี่เท่ากับ 13 หรือร้อยละ 81.16

ข้อที่ 3 ด้านการบริหารหลักสูตร ความถี่เท่ากับ 9 หรือร้อยละ 56.25

ข้อที่ 5 ด้านวัดและประเมินผล ความถี่เท่ากับ 8 หรือร้อยละ 50.00

ข้อที่ 8 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ความถี่เท่ากับ 7 หรือ ร้อยละ 43.75

ข้อที่ 6 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน ความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 37.50

ข้อที่ 7 ด้านการวิจัยทางการศึกษา ความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 37.50

ข้อที่ 12 ด้านพัฒนาผู้เรียน ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ 25.00

ข้อที่ 13 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย ความถี่เท่ากับ 4 หรือร้อยละ 31.25

ในส่วนที่มีเนื้อหาขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูที่มีความหมายใกล้เคียงกัน ได้แก่

ข้อที่ 3 ด้านการบริหารหลักสูตร ความถี่เท่ากับ 9 หรือร้อยละ 56.25 และข้อที่ 12 ด้านพัฒนาผู้เรียน ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ 25.00 เป็น ด้านการบริหาร หลักสูตร รวมความถี่เท่ากับ 14 หรือร้อยละ 87.50

ข้อที่ 6 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน ความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 37.50 และข้อที่ 7 ด้านการวิจัยทางการศึกษา ความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 37.50 เป็นด้าน การวิจัยทางการศึกษา รวมความถี่เท่ากับ 12 หรือร้อยละ 75.00

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการบริหารหลักสูตร 3) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี สารสนเทศ 5) ด้านบริหารจัดการชั้นเรียนและ 6) ด้านการวิจัยทางการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.1 ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 เกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ฉะนั้นก่อนที่จะกล่าวถึงรายละเอียดในส่วนอื่น ๆ ผู้ศึกษาควรทำความเข้าใจกับคำสำคัญตามลำดับ ดังนี้ คำว่าผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการกำกับกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้ที่ลุ่มลึกในเนื้อหาสาระ สามารถคิดวิเคราะห์ พัฒนาองค์ความรู้และปรับประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทของสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง การจัดหลักสูตรการเรียนรู้จึงต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ ต้องมุ่งเน้นการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนให้โอกาสผู้เรียนเลือกสรร สร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การพัฒนาตนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ด้วยตนเอง เกิดการยอมรับตนเอง ทำความเข้าใจตนเอง ยอมรับผู้อื่นและเข้ากับทุกคนได้ดี พึ่งพาตนเองได้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองไม่หลีกเลี่ยงปัญหา ทั้งนี้โดยมีครูอาจารย์เป็นผู้มีบทบาทอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

ในส่วนของทิตนา เขมมณี (2542, หน้า 29) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากที่สุด วิธีดำเนินการ คือ ให้เสรีภาพแก่ผู้เรียนในการบรรลุเป็นผู้มีปัญญาด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านประสบการณ์ตรง เช่น ประสบการณ์ในการแก้ปัญหา การเรียนการสอน ต้องมีการพัฒนาและกระตุ้น สติปัญญาให้มีความสามารถใน พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, (2550, หน้า 58) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่โดยการ ใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยครูผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถและความถนัดเน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้หลากหลายวิธีการสอนหลากหลายแหล่งความรู้สามารถพัฒนาปัญญาอย่าง หลากหลายคือ พหุปัญญา รวมทั้งเน้นการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การดำเนินการที่ครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนโดยเป็นการจัดกระบวนการ เรียนการสอนของครูและนักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงบทบาทสำคัญในการกำหนด จุดหมาย สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และการวัด ประเมินผลที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตรงตามศักยภาพ มีความ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล และผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

1.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ไว้เช่น

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2554, หน้า 56) ได้ให้ความสำคัญของการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนี้ ผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมต่อการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งแนวคิดแบบผู้เรียนเป็นสำคัญจะยึดการศึกษา แบบก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่าสมควรได้รับการเชื่อถือ ไว้วางใจแนวทางนี้จึงเป็นแนวทางที่จะผลักดันผู้เรียนไปสู่การบรรลุศักยภาพของตน โดยส่งเสริมความคิดของผู้เรียนและอำนวยความสะดวกให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตน เองอย่างเต็มที่การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการจัดกระบวนการ เรียนรู้แบบใหม่ที่มีลักษณะแตกต่างจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ แบบดั้งเดิมทั่วไป คือ

1. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ บทบาทของครูผู้สอน คือ ผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นแหล่งความรู้ (Resource Person) ของผู้เรียน ผู้เรียนจะรับผิดชอบตั้งแต่เลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียนหรือเข้าไปมีส่วนร่วม ในการเลือกและจะเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้า รับผิดชอบ การเรียนตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. เนื้อหาวิชามีความสำคัญและมีความหมายต่อการเรียนรู้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ปัจจัยสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วย ได้แก่ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์เดิมและความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้ที่สำคัญและมีความหมายจึงขึ้นอยู่กับสิ่งที่สอน (เนื้อหา) และวิธีที่ใช้สอน (เทคนิคการสอน)

3. การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จหากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนจะได้รับความสุขสนุกสนานจากการเรียน หากได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อน ๆ ได้ค้นพบข้อคำถามและคำตอบใหม่ ๆ สิ่งใหม่ ๆ ประเด็นที่ท้าทายและความสามารถในเรื่องใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จของงานที่พวกเขาเริ่มด้วยตนเอง

4. สัมพันธภาพประกอบดีระหว่างผู้เรียน การมีสัมพันธภาพประกอบดีในกลุ่มจะช่วยส่งเสริมความเจริญของงาน การพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ การปรับปรุงการทำงานและการจัดการกับชีวิตของแต่ละบุคคล สัมพันธภาพประกอบเท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้เรียน

5. ครูผู้สอน คือ ผู้อำนวยการความสะดวกและเป็นแหล่งความรู้ในการจัดการ เรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่าของผู้เรียนและสามารถค้นคว้าหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียนสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ความเต็มใจของครูผู้สอนที่จะช่วยเหลือโดยไม่มีเงื่อนไข ครูผู้สอนจะให้ทุกอย่างแก่ผู้เรียนไม่ว่าจะเป็น ความเชี่ยวชาญ ความรู้ เจตคติและการฝึกฝน โดยผู้เรียนมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับการให้ นั่นก็ได้

6. ผู้เรียนมีโอกาสเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างจากเดิม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งให้ผู้เรียนมองเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างออกไป ผู้เรียนจะมีความมั่นใจในตนเองและควบคุมตนเองได้มากขึ้น สามารถเป็นในสิ่งที่อยากเป็น มีวุฒิภาวะสูงมากขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนให้สอดคล้องกับ สิ่งแวดล้อม และมีส่วนร่วมกับเหตุการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น

7. การศึกษา คือ การพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนหลาย ๆ ด้านพร้อมกันไป

หวน พิณรุพันธ์ (2551, หน้า 45 – 50) ได้ให้หลักสำคัญที่ต้องคำนึงของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญ คือ 1) ความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุด 3) เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง หมายความว่าให้สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ในสภาพความเป็นจริง สามารถวิจัยเชิงปฏิบัติการและสืบค้นหาความรู้ด้วยตนเอง 4) เป็นการพึ่งพาตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและสามารถเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของตนเองได้ คือ รู้วิถีคิดของตนเองและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิถีคิดอย่างเหมาะสม ไม่เน้นที่การจดจำเพียงเนื้อหา 5) เน้นการประเมินตนเอง เดิมครูผู้สอนเป็นผู้ประเมิน การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเองได้ชัดเจนขึ้น รู้จุดเด่นจุดด้อยและพร้อมที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การประเมินในส่วนนี้เป็นการประเมินตามสภาพจริงและใช้แฟ้มสะสมผลงาน 6) ช่วยเน้นความร่วมมือ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวัน และ 7) เน้นรูปแบบการเรียนรู้ซึ่งอาจจัดได้ทั้งในรูปแบบเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความสำคัญต่อผู้เรียนด้านการมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้แบบกลุ่มและแบบบุคคล ผู้เรียนมีโอกาสเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างจากเดิม ผู้เรียนและสามารถค้นคว้าหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และร่วมการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียนได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

1.3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการ การบริหารจัดการนับว่าเป็นองค์ประกอบ

ที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ โดยเฉพาะการบริหารจัดการของโรงเรียน ที่เน้นการพัฒนาทั้งระบบของโรงเรียนการพัฒนาทั้งระบบของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานในทุกองค์ประกอบของโรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ คุณภาพ

ของนักเรียนตามวิสัยทัศน์ที่โรงเรียนกำหนด ดังนั้นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการพัฒนาทั้งระบบของโรงเรียนประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่มีจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างชัดเจน 2) การกำหนดแผนยุทธศาสตร์สอดคล้องกับเป้าหมาย 3) การกำหนดแผนการดำเนินงานในทุกองค์ประกอบของโรงเรียนสอดคล้องกับเป้าหมาย และเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ 4) การจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในและ 5) การจัดทำรายงานประจำปีเพื่อรายงานผู้เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับแนวทางการประกันคุณภาพจากภายนอก

2. การจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ นับว่าเป็นองค์ประกอบหลักที่แสดงถึงการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 1) ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายที่แท้จริงของการเรียนรู้ 2) บทบาทของครูและบทบาทของผู้เรียน 3) การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นสำคัญจะทำได้สำเร็จเมื่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ครูและผู้เรียน มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้ ไว้ดังนี้ (ทิตนา แคมมณี, 2544, หน้า 26)

1. การเรียนรู้เป็นงานเฉพาะบุคคล ทำแทนกันไม่ได้ ครูที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้เขาได้มีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตัวของเขาเอง

2. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่ต้องมีการใช้กระบวนการคิด สร้างความเข้าใจ ความหมายของสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นครูจึงควรกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ

3. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม เพราะในเรื่องเดียวกัน อาจคิดได้หลายแง่ หลายมุมทำให้เกิดการขยาย เติมเต็มข้อความรู้ ตรวจสอบความถูกต้องของการเรียนรู้ตามที่สังคมยอมรับด้วย ดังนั้นครูที่ปรารถนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นหรือแหล่งข้อมูลอื่นๆ

4. การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน เป็นความรู้สึกเบิกบาน เพราะหลุดพ้นจากความไม่รู้ไปสู่ความใฝ่รู้ อยากรู้อีก เพราะเป็นเรื่องน่าสนุก ครูจึงควรสร้างภาวะที่กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้หรือคับข้องใจบ้าง ผู้เรียนจะหาคำตอบเพื่อให้หลุดพ้นจากความข้องใจ และเกิดความสุขขึ้นจากการได้เรียนรู้ เมื่อพบคำตอบด้วยตนเอง

5. การเรียนรู้เป็นงานต่อเนื่องตลอดชีวิต ขยายพรมแดนความรู้ได้ไม่มีที่สิ้นสุด ครูจึงควรสร้างกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้ไม่รู้จบ

6. การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลง เพราะได้รู้มากขึ้นทำให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เป็นการพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับรู้ผลการพัฒนาของตัวเองด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การบริหารจัดการ เช่น 1) การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา 2) การกำหนดแผนยุทธศาสตร์สอดคล้องกับเป้าหมาย 3) การกำหนดแผนการดำเนินงาน 4) การจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในและ 5) การจัดทำรายงานประจำปีเพื่อรายงาน และการจัดการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้เป็นงานเฉพาะบุคคล การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญา การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน การเรียนรู้เป็นงานต่อเนื่องตลอดชีวิตและการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการบริหารหลักสูตร

2.1 ความหมายการบริหารหลักสูตร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการบริหารหลักสูตร ไว้เช่น

ชวลิต ชูกำแหง (2551, หน้า 65) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง การนำกระบวนการบริหารมาใช้ในขั้นตอนวางแผนหลักสูตร การนำหลักสูตรมาใช้ในการประเมินหลักสูตรใหม่ให้มีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรโดยอาศัยบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และเป็นการบริหารงานด้านวิชาการ ซึ่งเปรียบเสมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการบริหารหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการหลักสูตร เป็นการบริหารงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายมิติเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายหลายองค์การต้องอาศัยองค์ประกอบ ปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ มากมาย เปรียบเสมือนการจัดกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพสูงสุด

ลำเรียง ออนสัมพันธุ์ (2556, หน้า 217) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง แผนสำหรับการปฏิบัติที่ครอบคลุมถึงยุทธศาสตร์มุ่งให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการและมวลประสบการณ์ทั้งปวงที่จัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ครบถ้วน

ตามมาตรฐานคุณภาพสากล มาตรฐานความเป็นชาติไทยและมาตรฐานที่ชุมชนท้องถิ่นต้องการ

สงกรานต์ เรื่องประทีป (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการบริหารของหลักสูตรของสถานศึกษา ตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการศึกษาตั้งแต่การวางแผน การจัดทำ การนำไปใช้และการประเมินผล

ชนกพร จุฑาสงษ์ (2559, หน้า 62 – 71) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร เป็นแผนการในการจัดโอกาสการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้นหลักสูตรจึงต้องมีการกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2562, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและโดยที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เปิดศักราชใหม่ให้กับการบริหารหลักสูตร โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในทุก ๆ ด้านจึงนับเป็นการเปิดศักราชแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงให้กับเด็กและเยาวชนไทยที่ตั้งอยู่บนหลักของการเรียนรู้ที่คำนึงถึงชีวิตและความเป็นจริงที่ผู้เรียนจะต้องเผชิญอยู่ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตตลอดจนสภาพแวดล้อมในทุกมิติที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชีวิตของผู้เรียน

ฤกษ์ฤดี นาควิจิตร (2563, หน้า 104 – 105) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการหรือผ่านการร่างอย่างเป็นระบบส่งผลองค์ประกอบในโครงสร้างหลักสูตร ได้แก่ หลักการของหลักสูตร จุดประสงค์ (Objectives) เนื้อหา (Content) ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience) และการประเมินผล (Evaluation) มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการของครูในการบริหารหลักสูตรเริ่มตั้งแต่การวางแผนใช้หลักสูตร การนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ความสำคัญของการบริหารหลักสูตร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการบริหารหลักสูตร ไว้เช่น
 สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรสรุปได้
 ดังนี้ 1) หลักสูตรเป็นเสมือนเบ้าหลอมพลเมืองให้มีคุณภาพ 2) หลักสูตรเป็นโครงการและ
 แนวทางในการให้การศึกษา 3) หลักสูตรเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญงอกงาม
 และพัฒนาการของเด็กตามจุดหมายของการจัดการศึกษา 4) หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนด
 แนวทางในการจัดประสบการณ์ว่าผู้เรียนและสังคมควรจะได้รับสิ่งใดบ้างที่เป็นประโยชน์
 แก่เด็กโดยตรง 5) หลักสูตรเป็นเครื่องมือกำหนดว่าเนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมี
 ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์
 แก่สังคม 6) หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่าวิธีการดำเนินการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นไป
 ด้วยความราบรื่นและผาสุกเป็นอย่างไร 7) หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางความรู้
 ความสามารถ ความประพฤติทักษะและเจตคติของผู้เรียนในอันที่อยู่ร่วมกันในสังคมและ
 บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและชาติบ้านเมือง

ชวลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหาร
 หลักสูตร ไว้ดังนี้ 1) เสมือนแม่พิมพ์ของประชาชนในประเทศของคนที่จะจบการศึกษาในแต่ละ
 ระดับในประเทศ หลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของคนที่จะ
 จบการศึกษา 2) เป็นแนวทางในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน 3) เป็นแนวทางปฏิบัติในการ
 จัดการเรียนการสอน 4) เป็นมาตรฐานของสถานศึกษา 5) เป็นเครื่องมือกำหนดแนวทาง
 ของความรู้ และ 6) เป็นเครื่องทำนายอนาคตการศึกษาของชาติ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 7) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารหลักสูตร
 ไว้ดังนี้ 1) เป็นเอกสารของทางราชการหรือเป็นบัญญัติของรัฐบาล เพื่อให้บุคคลที่ทำหน้าที่
 เกี่ยวกับการศึกษาปฏิบัติไม่ว่าเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐบาลหรือเอกชน ดังนั้นหลักสูตร
 จึงเปรียบเสมือนคำสั่งหรือข้อบังคับของทางราชการชนิดหนึ่งนั่นเอง 2) เป็นเกณฑ์
 มาตรฐานทางการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ
 รวมทั้งเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่งในการที่จะจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคาร
 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาของรัฐบาลให้แก่โรงเรียน 3) เป็นแผนการ
 ดำเนินงานของนักบริหารการศึกษาที่จะต้องอำนวยความสะดวกดูแล และติดตาม
 ประเมินผลให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล 4) เป็นแผนการปฏิบัติงาน
 หรือเครื่องชี้แนะทางในการปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตรจะเสนอแนะจุดมุ่งหมาย

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนการสอนซึ่งครูควรจะปฏิบัติอย่างจริงจัง 5) เป็นเครื่องมือของรัฐในอันที่จะพัฒนาคนและพัฒนากำลังคนซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตามแผนของรัฐบาล และ 6) เป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญของชาติ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ถ้าประเทศชาติใดมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพก็จะทำให้คนในประเทศของตนมีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตรมีความสำคัญต่อครูและนักเรียนเพื่อจัดทำเป็นโครงการหรือแนวทางในการให้การศึกษา การส่งเสริมความเจริญของงานและพัฒนาการของเด็กตามจุดหมาย การจัดประสบการณ์ และเป็นเครื่องมือในการกำหนดเนื้อหาวิชา วิธีการดำเนินการของเด็กรวมทั้งแนวทางให้ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติทักษะและเจตคติของผู้เรียนที่ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

2.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ไว้เช่น กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 1) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 1) เป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขอบเขต การพัฒนาหลักสูตร ควรกำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ละประเด็นจะบ่งบอกถึงขอบเขตหนึ่ง ๆ ของหลักสูตร 2) การออกแบบหลักสูตร เมื่อกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรต้องวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกแล้ว 3) การใช้หลักสูตร หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการนำหลักสูตรไปใช้โดยครูครูผู้สอน ต้องวางแผนและจัดทำแผนการสอนตามรูปแบบต่าง ๆ ครูครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการสอน สื่อ วัสดุการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ และ 4) การประเมินหลักสูตร เป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและครูครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการประเมินเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตรซึ่งเป็นทั้งการประเมินระหว่างดำเนินการ และการประเมินผลรวม ทั้งนี้ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

สำเร็จ ออนลัมพันธุ (2556, หน้า 220 – 222) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย
 2) การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 3) กำหนดโครงสร้างหลักสูตรจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
 ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ เป็น 8 กลุ่ม ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ เป็นสาระการเรียนรู้ที่เสริมสร้างพื้นฐานความเป็นมนุษย์และสร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์

4) จัดทำคำอธิบายรายวิชา การนำเอามาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
 มาวิเคราะห์และกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค

5) การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ การนำเอกสารการเรียนรู้รายปีหรือ
 รายภาคที่กำหนดไว้ไปบูรณาการจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อย ๆ เพื่อความสะดวก
 ในการจัดการเรียนรู้และผู้เรียนได้เรียนรู้ในลักษณะองค์รวม หน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วย
 ประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และจำนวนเวลา สำหรับการจัดการ
 เรียนรู้เมื่อเรียนครบทุกหน่วยย่อยแล้ว ผู้เรียนสามารถบรรลุตามผลการเรียนที่คาดหวังราย
 ปีหรือรายภาคของทุกรายวิชา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ อาจบูรณาการทั้งภายในและ
 ระหว่างสาระการเรียนรู้หรือเป็นการบูรณาการเฉพาะเรื่องตามลักษณะสาระ
 การเรียนรู้หรือเป็นการบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก
 มาตรฐานการเรียนรู้ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

6) จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่ให้
 ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัด
 ให้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มการเข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสม
 ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่เลือกด้วยตนเองตามความถนัดและความสนใจ
 อย่างแท้จริง

7) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ให้ครูผู้สอนใช้
 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ

มารุต พัฒนผล (2558, หน้า 11) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร
 ประกอบด้วย 1) การศึกษาบริบทและความต้องการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตรอาจเริ่มจากการทำการศึกษาหรือวิจัยหรือลงพื้นที่สำรวจและสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อทราบข้อเท็จจริงหลาย ๆ อย่างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อม โดยพิจารณาข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ชุมชน สิ่งแวดล้อม ตลาดแรงงานในอาชีพนั้น ๆ และทักษะที่จำเป็นในอาชีพที่ต้องการ ซึ่งนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ข้อมูลพื้นฐานดังกล่าวเหล่านี้จะนำไปสู่การจัดโครงสร้างหลักสูตรต่อไป 2) สำรวจความต้องการหลังจบการศึกษาข้อมูลพื้นฐานแล้ว ผู้สร้างหลักสูตรจะต้องกำหนดความต้องการหรือความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการสร้างและพัฒนา หลักสูตรให้ชั้นตอนนี้สามารถบอกได้ถึงชื่อหลักสูตรและวัตถุประสงค์หลักของการสร้างหลักสูตรและ 3) การกำหนดรูปแบบหลักสูตรหลังจากศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความจำเป็นในการสร้างหลักสูตรแล้ว จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับ รูปแบบหลักสูตร เช่น หลักสูตรแบบบูรณาการ เป็นต้น เนื่องจากการพัฒนาหลักสูตรมีหลายรูปแบบ ซึ่งต้องออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่จะนำไปใช้ เช่น ในบริบทของสถานศึกษาต้องจัดรูปแบบของหลักสูตรให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด สาขาวิชา และตลาดแรงงาน เป็นต้น

สงกรานต์ เรื่องประทีป (2559, หน้า 14) องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย การเตรียมพร้อมของสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนการดำเนินการ การดำเนินการ การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การสรุปผลการดำเนินการและการปรับปรุงพัฒนา

ฤกษ์ฤดี นาครวิจิตร (2563, หน้า 106 – 107) ได้เสนอแนวคิดของ องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ประการคือ

1) จุดประสงค์ หมายถึง ผลที่เกิดกับผู้เรียน หลังจากการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ดำเนินการไปแล้ว เพื่อให้เกิดคุณลักษณะตามที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ดีต้องคำนึงถึงพฤติกรรมและเนื้อหา

2) เนื้อหาวิชา หมายถึง เนื้อหาสาระสำคัญของสิ่งที่ผู้รับการฝึกอบรมหรือเรียนรู้ ตามหลักสูตรต้องการเรียนรู้เป็นส่วนที่เชื่อมโยงให้เกิดประสบการณ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลักเกณฑ์

ในการเลือกเนื้อหาของหลักสูตร คือ ข้อมูลด้านปรัชญา ด้านการศึกษาข้อมูล ด้านจิตวิทยา การเรียนรู้และข้อมูลด้านสังคม สำหรับการตรวจสอบคุณภาพ เนื้อหาของวิชาในหลักสูตร คือ พิจารณาเนื้อหาที่บ่งชี้ให้ผู้เรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ มีแนวคิด หลักการและข้อเท็จจริงที่สัมพันธ์กันกับเนื้อหาวิชา เนื้อหาที่เป็นแนวทางในกระบวนการเรียนการสอนต้องเชื่อมโยง และสัมพันธ์กับหัวข้อเรื่องและเนื้อหาวิชาต้องบ่งชี้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความคิด ทักษะและคุณลักษณะ

3) ประสพการณ์การเรียนรู้ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับ สถานการณ์ ภายนอกของสิ่งแวดล้อม โดยผู้เรียนกระทำประสพการณ์ด้วยตนเองจะเห็นว่า ประสพการณ์การเรียนรู้ เป็นวิธีการที่นำเนื้อหาไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางของหลักสูตร สำหรับหลักการในการคัดเลือกประสพการณ์การเรียนรู้ คือ เลือกประสพการณ์ที่ให้ผู้เรียน ได้ฝึกปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย ประสพการณ์การเรียนรู้ที่เลือกต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้เรียน และอยู่ในขอบเขตของผู้เรียนที่สามารถทำประสพการณ์นั้นได้ รวมถึงควรเลือก ประสพการณ์การเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน

4) การประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบ ว่ากระบวนการเรียนที่จัดขึ้นบังเกิดผลในระดับใด สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อย เพียงใด และมี ข้อเสนออะไรเพื่อตัดสินใจในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในการ พัฒนาการเรียนรู้ในการประเมิน ควรทำให้ครอบคลุมทุกมิติและ

Tyler (1949, p. 75) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

- 1) หลักการของหลักสูตร
- 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 3) เนื้อหาสาระและกิจกรรมและ
- 4) การประเมินผลหลักสูตร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาบริบทและความต้องการ เช่น การศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ลสำรวจความต้องการ และการกำหนดรูปแบบหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างและ พัฒนาหลักสูตร เช่น การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 เป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร เช่น การนำหลักสูตรไปทดลอง ใช้และการประเมินผลการใช้หลักสูตร และขั้นตอนที่ 4 เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

3. ด้านวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

3.1 แนวทางการวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐาน 2 ประการ ดังนี้ ประการแรก คือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึกรวบรวม วิเคราะห์แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริม หรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครูการวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการวัดและประเมินผลย่อย (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนา เน้นเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน สำหรับการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคในการเรียน เน้นลักษณะ การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) มากกว่าการประเมินเพื่อสรุปผล การเรียนรู้ (Assessment of Learning) มีผลการวิจัยระบุว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยคำพูด จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ครูผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือ การประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็น เพื่อให้ได้ มติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการ ปฏิบัติการประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อนและ การใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)

การประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะ คำแนะนำที่เชื่อมโยง ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไขความคิด ความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนเองได้ จุดมุ่งหมาย ประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการ ประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative Assessment) ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบ หน่วยการเรียน จบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนนหรือให้ระดับผลการเรียนให้การรับรอง ความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่หรือ สามารถจบหลักสูตรหรือไม่ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้อาจารย์ผู้เรียน แสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของ เกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน การวัดและประเมินทักษะ

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้นไม่ได้ใช้เพื่อการชี้ได้หรือตก แต่ควรใช้เพื่อการประเมิน ความก้าวหน้าของพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของนักเรียนให้เกิดสมดุลเชิงคุณภาพ ที่สอดคล้องพัฒนาดีขึ้นไปในทิศทางเดียวกันทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะ การทำงานและด้านเจตคติและบุคลิกภาพต่อการทำงาน ดังนั้นจึงควรนำผลการวัดมา ประเมินความสอดคล้องกันทั้ง 3 ด้านจะมีความขัดแย้งด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ ถือเป็น ความผิดปกติที่คณะครูจำเป็นต้องประชุมหาวิธีการแก้ไขเร่งส่งเสริมด้านที่ไม่พัฒนา ให้มีพัฒนาการดีขึ้น (Professional Learning Community : PLC) จึงจะเป็นการประเมิน แบบสมดุลเชิงคุณภาพ (สำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558, หน้า 21) การประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skills) จึงมีจุดเน้น ดังนี้ 1) สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ 2) เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อน จากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน 3) ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบ วัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 4) สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ จากแนวทางการประเมินทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่าการประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพ สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ ดังนั้นการประเมินผลแนวใหม่จะต้องเน้น การปฏิบัติจริง เป็นการประเมินการกระทำ การแสดงออกในหลาย ๆ ด้านของผู้เรียน ตามสภาพความเป็นจริงทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนหรือสถานที่อื่น ๆ นอกโรงเรียน โดยครูไม่ได้จัดสถานการณ์เป็นการประเมินแบบไม่เป็นทางการ

สำหรับสภาการวิจัยแห่งชาติ (National Research Council) ประเทศ สหรัฐอเมริกา (2011, ออนไลน์) เน้นว่า การประเมินทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องบูรณา การอยู่ในกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างแนบเนียนและเหมาะสม ดังนั้นการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom Assessment) หมายถึง กระบวนการเก็บ รวบรวม วิเคราะห์ ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการโดยการดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียน การสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอน และหลังการเรียน การสอน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีความสอดคล้องและ เหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดข้อมูลที่ได้นี้นำไปใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับ ความก้าวหน้า จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียน การตัดสินผลการเรียนรู้รอบยอด

ในเรื่องหรือหน่วยการเรียนรู้หรือในรายวิชาและการวางแผน ออกแบบการจัดการเรียน การสอนของครุครูผู้สอนต้องดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินผลอย่างหลากหลาย เช่น 1) การซักถาม 2) การสังเกต 3) การตรวจ การบ้าน 4) การประเมินโครงการ 5) การประเมินชิ้นงาน/ ภาระงาน 6) แฟ้มสะสมงาน และ 7) การใช้แบบทดสอบ เป็นต้น โดยครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน (สำนักงานบริหารงาน การมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558, หน้า 15)

3.2 ความหมายการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการวัดและประเมินผลการจัดการ เรียนรู้ ไว้เช่น

ไพศาล สุวรรณน้อย (2545, หน้า 35 – 40) ได้ให้ความหมายของการวัด และประเมินผลทางการศึกษาไว้ดังนี้ การทดสอบ หมายถึง การนำเสนอชุดคำถาม ที่เรียกว่าข้อสอบหรือแบบทดสอบที่มีมาตรฐานให้ผู้สอบตอบ 2) การวัดผล หมายถึง การวัดคุณลักษณะ (Attribute) ของบุคคลจากผลการตอบคำถามในแบบทดสอบ ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อแสดงคุณค่าเชิงปริมาณหรือตัวเลขที่วัดได้การวัดผลนอกจาก ใช้แบบทดสอบแล้วยังรวมถึงการใช้เครื่องมืออื่นเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณหรือ เชิงคุณภาพ เช่น การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การตรวจผลงานต่าง ๆ ที่กำหนด ให้ผู้ประเมินทำและ 3) การประเมินผล หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบที่นำข้อมูลจาก การวัดผลมาตีค่าและตัดสินคุณค่าของผู้เรียน ซึ่งการวัดผลและการประเมินผลเป็น กระบวนการที่มีความต่อเนื่อง เมื่อมีการวัดผลจะทำให้ได้ข้อมูลและรายละเอียดหลายด้าน เมื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเพื่อตีค่าหรือสรุป คุณค่าออกมาถือว่าเป็นกระบวนการประเมิน ผลการประเมินจะมีความถูกต้องเที่ยงตรง เพียงใดขึ้นกับความถูกต้องของผลการวัดถ้าผลการวัดถูกต้องการประเมินก็จะมี ความเชื่อถือได้มากและตรงกับความเป็นจริง ถ้าผลการวัดผิดพลาด การประเมินก็จะผิดพลาด ไปด้วยการวัดผลและการประเมินผลมีความแตกต่างกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการของครูในการรวบรวมหลักฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์ต่าง ๆ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียนรู้เพื่อตัดสินคุณค่าในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ การเรียนรู้ เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.3 ความสำคัญของการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐาน

2 ประการ คือ ประการที่ 1 การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการ พัฒนาและประการที่ 2 ประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อน สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมาย การวัด ประเมินผลการเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง การเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ทำให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็งของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและสามารถ นำสารสนเทศไปใช้วางแผนแก้ไขปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างเหมาะสม 3) ประเมิน ประสิทธิภาพของกิจกรรมและวิธีการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนใช้ในการเรียนการสอน 4) ประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของหลักสูตร 5) ประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพ การสอนของครูผู้สอน และ 6) สื่อสารให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมทราบผลการเรียนรู้ ของผู้เรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ มีความสำคัญช่วยให้ครูได้ทราบผลการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้ทราบผลการจัดเรียนรู้ บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัด ช่วยทราบจุดอ่อนและจุดแข็งของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา และปรับปรุงและการเผยแพร่ต่อสาธารณชนได้รับทราบมาตรฐานการทางการศึกษาของ สถานศึกษา

3.4 วิธีการวัดและประเมินทักษะทักษะในศตวรรษที่ 21

วิธีการวัดและประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การประเมินผลจากสิ่งที่คุณผู้เรียนได้แสดงให้เห็นถึงว่ามีความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันเป็นผลจากการเรียนรู้ ตามที่ครูผู้สอนได้จัด กระบวนการเรียนรู้ใช้วิธีการประเมินผลที่ครูผู้สอนสามารถเลือกใช้ในการประเมินผล ระหว่าง เรียน ดังนี้ การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล ได้แก่ 1) การถาม ตอบระหว่าง ทำกิจกรรมการเรียน 2) การพบปะสนทนาพูดคุยกับผู้เรียน 3) การพบปะสนทนาพูดคุยกับ ผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน 4) การสอบปากเปล่าเพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติ 5) การอ่านบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ของผู้เรียน 6) การตรวจแบบฝึกหัดและการบ้าน พร้อม ให้ข้อมูลย้อนกลับ การประเมินจากการปฏิบัติ (Performance Assessment) เป็นวิธีการ ประเมินงานหรือกิจกรรมที่ครูผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ

ว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้นเพียงใด การประเมินการปฏิบัติครูผู้สอนต้องเตรียมการในสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ภาระงานหรือกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และ 2) เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) ในส่วนการประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) เป็นการประเมินผลจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติจะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง จึงเป็นงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนรู้ทั่วไป วิธีการประเมินตามสภาพจริงไม่มีความแตกต่างจากการประเมินจากการปฏิบัติเพียงแต่อาจมีความยุ่งยากในการประเมินผลมากกว่า เนื่องจากเป็นสถานการณ์จริงหรือต้องจัดสถานการณ์ให้ใกล้เคียงแต่จะเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมาก เพราะจะทำให้ทราบความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนว่ามีจุดเด่นและข้อบกพร่องในเรื่องใด อันจะนำไปสู่การแก้ไขที่ตรงประเด็นที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 183)

กล่าวถึงหลักการประเมินตามสภาพจริง ดังนี้ 1) การประเมินตามสภาพจริง ไม่เน้นการประเมินทักษะพื้นฐาน (Skill Assessment) แต่เน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อน (Complex Thinking Skill) ในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ปัญหา และการประเมินตนเองทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน 2) การประเมินตามสภาพจริง เป็นการวัดและประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การประเมินตามสภาพจริง เป็นการสะท้อนให้เห็นการสังเกตสภาพงานปัจจุบัน (Current Work) ของนักเรียนและสิ่งทีนักเรียนได้ปฏิบัติจริง 4) การประเมินตามสภาพจริง เป็นการผูกติดนักเรียนกับงานที่เป็นจริง โดยพิจารณาจากงานหลาย ๆ ชิ้น 5) ผู้ประเมินควรมีหลาย ๆ คน โดยมีการประชุมระหว่างกลุ่มผู้ประเมินเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน 6) การประเมินต้องดำเนินการไปพร้อมกับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 7) นำการประเมินตนเองมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินตามสภาพที่แท้จริงและ 8) การประเมินตามสภาพจริง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการวัดและประเมินผลสภาพที่แท้จริงของนักเรียนเป็นพื้นฐานของเหตุการณ์ในชีวิตจริง ยึดการปฏิบัติเป็นสำคัญและสัมพันธ์กับการเรียนการสอน เน้นพัฒนาการที่ปรากฏให้เห็น ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินมีหลายฝ่ายและเกิดขึ้นในทุกบริบท จึงเป็นการผสมผสานองค์ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการทำงานและ

การดำเนินชีวิต ดังนั้นการวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็น การประเมินผลเชิงคุณภาพเน้นการปฏิบัติจริง บูรณาการวิธีการประเมินและใช้เครื่องมือ วัดที่หลากหลาย สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียน การนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล และผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียน มาปรับปรุงแก้ไข

3.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

3.5.1 ระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการ เรียนรู้ครูผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอในการจัดการเรียนการสอนใช้เทคนิค การประเมิน เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงงาน การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน และ การใช้แบบทดสอบ เป็นต้น โดยครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่ว่างตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริม และการประเมิน ระดับชั้นเรียน เป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่และมากน้อยเพียงใดสิ่งที่จะต้อง ได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ครูผู้สอน ใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด

3.5.2 ระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการ เพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/ รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของ ผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษา จะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการหรือวิธีการ จัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัด การศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

3.5.3 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษาหรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5.4 ระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นเข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้น เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม และกลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทัน่วงที่เป็นโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ประการที่ 1 เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและ

ประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่ การศึกษาและระดับชาติ และประการที่ 2 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศ ที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนตลอดจนข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1 ความหมายการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศไว้เช่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2531) ได้ให้ความหมายของคำว่าเทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่เกี่ยวกับศิลปะในการนำเอาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม

พจนานุกรมฉบับมติชน (2547, หน้า 437) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยี เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่คิดค้นและพัฒนาจากธรรมชาตินำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

ทวีศักดิ์ ก้อนนันทกุลและคณะ (2555, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของสารสนเทศ (information) หมายถึง โครงสร้างพื้นฐานที่ทำให้เทคโนโลยีเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนานักเรียน

บุญธิดา สุขวิเศษ (2557, หน้า 2) ได้ให้ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ มาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคม

นัทธีรัตน์ พิระพันธุ์ (2557, หน้า 19 – 34) ได้ให้ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเข้าถึง จัดการ การผสมผสาน การประเมินและสร้างสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงคุณธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายเทคโนโลยีกับสารสนเทศ หมายถึง ความรู้ในกระบวนการดำเนินการใด ๆ ที่อาศัยคอมพิวเตอร์ทางด้านฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์การติดต่อสื่อสาร การรวบรวมและการนำข้อมูลมาใช้อย่างทันการณ์ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการศึกษาและการเรียนรู้และการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและคุณภาพของประชาชนในสังคม

สมหมาย แก้วกันหา (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ช่วยในการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบ จัดหมวดหมู่เรียงลำดับ สรุปรูป คำนวณ จัดเก็บ ค้นคืน จัดทำสำเนาและแพร่กระจายหรือสื่อสารข้อมูล ทำให้ข้อมูลกลายเป็นสารสนเทศที่ดีมีความถูกต้อง ตรงตามความต้องการ และเกิดคุณค่าต่อผู้ใช้และโดยทั่วไปในการจัดการเรียนรู้ของครูครูปผู้สอนนั้นจะใช้สื่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วนิดา ภูษานี (2564, หน้า 148 – 155) ได้ให้ความหมายการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำ ICT มาใช้ในการเรียนรู้ การรวบรวม การจัดเก็บ ข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์ การสร้างงาน การสื่อสารข้อมูล ซึ่งรวมไปถึงการให้บริการ การใช้และการดูแลข้อมูลจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น นักเรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ICT หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเครื่องมือสื่อสาร หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเข้าถึงจัดการบูรณา การประเมินผลและสร้างข้อมูล เป้าหมายของการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มผลงานและการติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือของนักเรียน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันบริหารจัดการข้อมูล โดยการค้นคว้าข้อมูล ความร่วมมือของครู โดยครูทำงานร่วมกันเองทำงานร่วมกับนักเรียนและเพื่อนภายนอกโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างโรงเรียน โดยนักเรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นที่อยู่นอกโรงเรียน การสร้างงาน โดยการจัดทำชิ้นงาน การเผยแพร่ผลงานรูปแบบการใช้ ICT เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการแข่งขันการพัฒนาทางด้านซอฟต์แวร์ในปัจจุบันส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในด้านการศึกษากันมาก การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction) มีบทบาทและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บันเย็น เพ็งกระจ่าง (2561, หน้า 6) ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์โทรคมนาคมเพื่อจัดเก็บ ค้นหา ส่งผ่าน

และจัดดำเนินการข้อมูล ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับธุรกิจหนึ่งหรือองค์การอื่น ๆ ศัพท์นี้โดยปกติก็ใช้แทนความหมายของเครื่องคอมพิวเตอร์และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และยังรวมถึงเทคโนโลยีการกระจายสารสนเทศอย่างอื่นด้วย เช่น โทรทัศน์และโทรศัพท์อุตสาหกรรมหลายอย่างเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ณัชชลิดา บุตรวงษ์ (2561, หน้า 4) ได้ให้ความหมายการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการใช้คอมพิวเตอร์การเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

นัทธีรัตน์ พิระพันธุ์ (2561, หน้า 25) ได้ให้ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การจัดเก็บสำรอง รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ และสามารถต่อคอมพิวเตอร์เข้ากับอุปกรณ์ที่จำเป็น

Keenan (1996, p. 94) ได้ให้ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการจัดหา การประมวลผล การจัดเก็บและเผยแพร่ของเสียง รูปภาพ ตัวอักษร โดยผ่านทางคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคมการสื่อสาร

Feather and Sturges (1997, p. 220) ได้ให้ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับการจัดเก็บ การประมวลผลและการสื่อสารสารสนเทศ ประกอบด้วย ระบบคอมพิวเตอร์ใช้ในการประมวลผลและระบบโทรคมนาคมใช้ในการเผยแพร่สารสนเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การดำเนินการของครูในการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการออกแบบ การกำหนดรูปแบบ การนำเสนอเนื้อหาการเรียนรู้ การจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่เป็นข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และวีดิทัศน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

4.2 ความสำคัญของการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้เช่น สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2557, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้ดังนี้ 1) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนของครู 2) ครูมีรูปแบบการพัฒนาระบบข้อมูลและการใช้ข้อมูลในการบริการนักเรียน 3) ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการประเมินและวัดผลของนักเรียน

รวมทั้งการสืบค้นต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการเรียนรู้ 4) สารสนเทศเพื่อใช้ในการ
 ธุรกิจ การเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์ ระบบสารสนเทศ สำหรับงานธุรกิจ การเงิน พัสดุ
 และครุภัณฑ์จะมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ การปฏิบัติงาน แบบฟอร์ม
 งานสารบรรณ ทะเบียนหนังสือราชการ รายงานการประชุมคณะกรรมการ สถานศึกษา
 รายรับ รายจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ การเบิกจ่ายเงิน การจัดซื้อ
 จัดจ้าง การเบิกจ่ายพัสดุ และทะเบียนครุภัณฑ์

นัทธีรัตน์ พิระพันธ์ (2557, หน้า 24) ได้กล่าวสรุปว่า 1) ช่วยให้ผู้เรียน
 ได้เรียนรู้ลงมือทำคั่นคว้าและปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อให้เกิดทักษะกระบวนการและ
 ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้เรียนในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง 2) ช่วยให้ผู้มีปฏิสัมพันธ์
 ระหว่างผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับกลุ่มการเรียนรู้ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด
 ความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น 3) ช่วยทำให้เกิดการทำงาน
 ร่วมกันในสถานการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 เรียนรู้การเป็นผู้นำและผู้ตาม รวมถึงการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ 4) ช่วยให้ผู้เรียน
 ได้ใช้ทักษะกระบวนการและการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อผู้เรียนจะได้ทบทวน และสะท้อน
 ความคิด ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานหรือ
 การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับในหลากหลายรูปแบบ 5) ช่วยทำให้ครูมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามา
 ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและวิธีการเรียนการ
 สอน ซึ่งจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 6) ช่วยทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหาสาระวิชาแล้ว
 ยังต้องหาวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน และ 7) ทำให้ครูเลือกใช้เทคโนโลยี
 ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนด้วยจึงจะทำให้การพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่
 21 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สมหมาย แก้วกัณหา (2559, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ
 การใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้ 1) ครูใช้ ICT
 มาเป็นเครื่องมือประกอบการจัดการเรียนรู้ในกรณีนี้ครูจะนำสื่อ ICT ถ่ายทอดเนื้อหา
 สาระ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) เป็นเครื่องมือประกอบการสอนในรายวิชาต่าง ๆ
 โดยให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ สร้างองค์ความรู้ และเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ ผ่านสื่อ
 ICT 3) ครู นักเรียนร่วมกันผลิตหรือนำเอาสื่อ ICT ที่มีอยู่โดยทั่วไปที่ได้จากการสืบค้นจาก
 อินเทอร์เน็ต มาใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนของตนเอง 4) ครูได้นำสื่อ ICT ที่ได้

จากการรวบรวมสื่อ ICT รูปแบบต่าง ๆ มาออกแบบระบบการจัดการเรียนรู้ใหม่อย่างเป็นขั้นตอนแล้วให้นักเรียนเข้าไปศึกษาหาความรู้ 5) ช่วยครูในการวัดประเมินผล ทั้งในลักษณะระบบออนไลน์ หรือระบบออฟไลน์ 6) ครูสอนโดยนำสื่อ ICT มาถ่ายทอดองค์ความรู้และสาระเนื้อหาวิชา 7) ครูนำสื่อหรือแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากการผลิต การสืบค้นหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ มาออกแบบการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ E-Learning Courseware ด้วยระบบการจัดการ Learning Management System : LMS ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 8) ครูครูผู้สอนนำ ICT เป็นเครื่องมือในการจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน และ 9) ครูนำ ICT มาช่วยในการทำเอกสาร บัตรงาน ใบความรู้ โดยการค้นหาแหล่งเรียนรู้และข้อมูลจาก Internet เป็นต้น

ณัชชลิดา บุตรดวงษ์ (2561, หน้า 14) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญกับชีวิตของคนเราแทบทุกด้านและเทคโนโลยีสารสนเทศยังเข้าไปมีบทบาทในหน่วยงาน องค์กร และสถานประกอบการในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา การท่องเที่ยว การรักษาพยาบาล และการศึกษาค้นคว้า เป็นต้น เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการศึกษา

นัทธีรัตน์ พิระพันธ์ (2561, หน้า 25) ได้ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง 1) ช่วยในการจัดเก็บ สำรอง รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ 2) ช่วยในการเรียนการสอน สามารถบูรณาการเทคโนโลยีสื่อสารสารสนเทศกับกิจกรรมในชั้นเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศทางการเรียน 3) ช่วยสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด 4) ช่วยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีความรู้เกี่ยวกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม ไม่ละเมิดผลงานของผู้อื่น 5) ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์ผลงานของตน และ 6) ครูสามารถใช้ในการติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

วนิดา ภูขำนิ (2564, หน้า 57 – 61) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ช่วยให้การให้สื่อสาระระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ช่วยทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจความหมายของเนื้อหาของบทเรียนได้ตรงกับที่ครูผู้สอนต้องการไม่ว่าสื่อนั้นจะเป็นสื่อในรูปแบบใดก็ตามล้วนแต่เป็นทรัพยากรที่สามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

ได้ทั้งสิ้น 3) ช่วยพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาและวิธีการตามความสามารถในการเรียนรู้ระดับ
มุ่งกำหนดเป้าหมายและเนื้อหามาตรฐาน 4) ช่วยให้เกิดการพัฒนาที่กระบวนการหาความรู้
แต่หลักสูตรในรูปแบบเดิมเน้นที่ความรู้มากกว่ากระบวนการค้นหาความรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
การเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล
ในคอมพิวเตอร์ตั้งแต่การสร้างการวิเคราะห์การประมวลผลงานการจัดเก็บการสืบค้น
นำมาใช้ใหม่อย่างเป็นระบบในระบบ ICT โดยการใช้หลักการคิดสืบนวัตกรรมเทคโนโลยี
ผ่านเครือข่ายการสื่อสารหรือวิธีการที่ครูและผู้เรียนร่วมกันออกแบบการเรียนรู้เพื่อใช้เป็น
เครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองดังนั้นคำว่าสมรรถนะการเรียนรู้เรื่อง
เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหมายถึงครุมีทักษะในการ
ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้
ความสามารถทักษะและคุณลักษณะของครูเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการเรียน
การสอนในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 รูปแบบการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ไว้เช่น ชนกวพร จุฑาสงษ์ (2559, หน้า 72- 78) ได้กำหนดรูปแบบการใช้สื่อและเทคโนโลยี
สารสนเทศ ประกอบด้วย 1) การนำเสนอเนื้อหาการเรียนรู้ 2) การจัดทำสื่อการเรียน
การสอนที่เป็นข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหวและวีดิทัศน์ และ 3) การนำสื่อไปใช้ในการ
จัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

กัระติกาญจน์ มาอยู่วัง (2563, หน้า 16) ได้กำหนดรูปแบบการใช้สื่อและ
เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย ชั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหา/ ปัญหาการเรียน
การรู้เกิดจากอะไร ชั้นที่ 2 สรรวจสื่อการเรียนการรู้ ชั้นที่ 3 วิเคราะห์เลือกสื่อ ICT ชั้นที่ 4
เตรียมสภาพแวดล้อมให้พร้อมที่จะนำสื่อ ICT ไปใช้งาน ชั้นที่ 5 นำสื่อ ICT ไปใช้งาน ชั้นที่ 6
ประเมินผลการใช้และชั้นที่ 7 สรุปผลการใช้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ของครู มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ การวิเคราะห์การใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ขั้นตอนที่ 2
การเลือกสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอสื่อและเทคโนโลยี

สารสนเทศ ชั้นตอนที่ 4 การประเมินสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศและชั้นตอนที่ 6 การสรุปการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน

5.1 แนวคิดบริหารจัดการชั้นเรียน

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการเพิ่มทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จุดเน้นคือการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในการสามารถปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ในอนาคต และสังคมที่มีการพัฒนาทางเทคโนโลยีต่าง ๆ พร้อมทั้งกรอบความคิดในการบูรณาการองค์ความรู้ของการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ การบูรณาการการพัฒนาตัวครูผู้สอน ส่งเสริมการพัฒนา ครูครูผู้สอนให้เห็นถึงการบูรณาการจากทักษะนั้นเมืองค้ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ วิชาการและแนวคิดที่สำคัญในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการใช้อำนาจและการสนับสนุนส่งเสริมที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในทุกด้าน การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นการพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมให้มีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ อีกทั้งการเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพของการศึกษาโดยเน้นการนำเทคโนโลยีใหม่มาเป็นสื่อการเรียนรู้ เพื่อให้ เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเห็นได้ชัดและเป็นการพัฒนาเพิ่มทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ 21 เป็นนวัตกรรมที่สำคัญและเป็นการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดห้องเรียนกลับด้าน ห้องเรียนเสมือนห้องเรียนอัจฉริยะพร้อมทั้งเพิ่มนวัตกรรมร่วมสมัยในการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยการนำแนวคิดและเทคโนโลยีใหม่มาปรับใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน นวัตกรรมร่วมสมัยด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนนั้นมีความสำคัญ คือ การบริหารจัดการแบบเชิงรุกจัดให้มีห้องเรียนที่มีพื้นที่การเรียนรู้ในช่วงเวลาอัจฉริยะพร้อมทั้งนำแอปพลิเคชันมาใช้และการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบดิจิทัล การบริหารจัดการชั้นเรียนมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผู้เรียนรู้ให้มีคุณภาพและทักษะในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และปัจจัยการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยในด้านการเรียนการสอน 2) ปัจจัยในด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์เชิงบวก 3) ปัจจัยในด้านการสร้างข้อปฏิบัติ กฎระเบียบ และกติกาในการใช้ชั้นเรียนร่วมกัน 4) ปัจจัยในด้านขอบรรยากาศในชั้นเรียน 5) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนในชั้นเรียน และ 6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีใหม่และข้อมูลสารสนเทศ (ทวิศักดิ์ จินดานุรักษ์, 2563, หน้า 7)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการของครูในบริหารจัดการชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนสร้าง พัฒนา รักษาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ และความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ มีความสามารถและประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

5.2 วัตถุประสงค์ในการจัดการชั้นเรียนในศตวรรษที่ 21

ภูมิภควัจช์ ภูมิพงศ์คชศร (2563, หน้า 595) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการจัดการชั้นเรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

5.2.1 การจัดการห้องเรียน การจัดการห้องเรียนในรูปแบบการเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการจัดการชั้นเรียนที่ทำให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น รูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมภายในจะต้องทำให้ผู้เรียนมีความสนใจที่จะเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ห้องเรียนที่ดีควรจะต้องสะอาด ปลอดภัย มีความทันสมัย มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาร่วมด้วยและตัวครูครูผู้สอนจะต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติร่วมกัน

5.2.2 การพัฒนาตัวครูผู้สอน ส่งเสริมการพัฒนาครูผู้สอนให้เห็นถึงการบูรณาการจากทักษะ เครื่องมือ วิธีการสอนให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการชั้นเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ปลูกจิตสำนึก ปลูกฝังความรู้ความสามารถของครูในการคิดค้น ค้นหา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ทั้งด้านสติปัญญา บ่งบอกจุดแข็งจุดอ่อนได้และครูสามารถเลือกวิธีการที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น และสามารถเข้าถึงผู้เรียนได้

5.2.3 การเพิ่มทักษะของผู้เรียน การเพิ่มทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 คือต้องให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ไม่เรียนรู้เฉพาะในห้องเรียน สามารถที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตัวเอง สามารถประเมินการพัฒนาของตนเองได้ รวมทั้ง ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และปรารถนาของยุคศตวรรษที่ 21 โดยเน้นรู้จักคิด รักการเรียนรู้ มีการปรับตัว สื่อสารและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพตลอดชีวิต อีกทั้งผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเข้ากับเนื้อหาและหลักสูตร

5.2.4 การพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรม การ เรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมาย และจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ หลักสูตรที่ดีจะต้องช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งตัวผู้เรียนและตัวครูผู้สอน หลักสูตรจะต้องพัฒนาตลอดเวลาเท่าทันต่อสถานการณ์ สังคม เศรษฐกิจ และเท่าทันเทคโนโลยี ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรจึงเป็นส่วนที่สำคัญ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของตัวผู้เรียนและตัวครูผู้สอนที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการ ในศตวรรษที่ 21

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการจัดการชั้นเรียนในศตวรรษ ที่ 21 เพื่อการจัดการห้องเรียน การพัฒนาตัวครูผู้สอน การเพิ่มทักษะของผู้เรียนและ การพัฒนาหลักสูตร

5.3 ความหมายบริหารจัดการชั้นเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายบริหารจัดการชั้นเรียน ไว้เช่น สุรางค์ โควัตรกุล (2556, หน้า 470) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการ ชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อสนับสนุน ให้เด็กเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขการจัดสภาพแวดล้อมจะต้องคำนึงถึงด้านความ สะอาด ความปลอดภัย ด้านความมีอิสระอย่างมีขอบเขตในการเล่น และด้านความสะดวก ในการทำกิจกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 47) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารจัดการในห้องเรียน หมายถึง การสร้าง พัฒนา และการรักษาบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งวิธีการในการจัดการ พฤติกรรมของเด็กนักเรียน เพื่อสร้าง พัฒนา รักษา บรรยากาศในห้องเรียน ช่วยให้การ จัดการเรียนรู้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เด็กนักเรียนเกิดความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 114) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการ 2) การ วางแผนจัดการและ 3) การดำเนินการในชั้นเรียน

Schickedanz (1983, p. 112) ได้ให้ความหมายของการจัดการ ชั้นเรียน หมายถึง ภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่ครูจะต้องทำ เช่น การจัดวางวัสดุอุปกรณ์ การวางแผนการใช้เวลาหรือการจัดตารางสอนอย่างเหมาะสมซึ่งจะเป็นเครื่องสะท้อน ให้เห็นสมมติฐานของครูเกี่ยวกับวิธีการเรียนของนักเรียน และบทบาทของครู นอกจากนี้

การบริหารจัดการห้องเรียน ยังรวมถึงการจัดพฤติกรรมของเด็กให้เขาได้รับพลังงานไปในการเรียนรู้แทนการไปทำกิจกรรมที่ไม่มีประโยชน์ในทางปฏิบัติแล้วเป้าหมายการบริหารจัดการห้องเรียนจะไม่ใช้เพียงแต่การควบคุมพฤติกรรมเฉพาะอย่างเท่านั้นแต่เป็นการจัดเตรียมและดำรงสภาพห้องเรียนที่นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ

Susan Colville-Hall (2004, p. 145) ได้ให้ความหมายของการจัดการชั้นเรียน เป็นพฤติกรรมการสอนที่ครูสร้างและคงสภาพเงื่อนไขของการเรียนรู้เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขึ้นในชั้นเรียนซึ่งถือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียนที่มีคุณภาพนั้นต้องเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและคงสภาพเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ โดยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การให้ผลย้อนกลับ และการจัดการเกี่ยวกับการทำงานของนักเรียน ความพยายามของครูที่มีประสิทธิภาพที่ครูเป็นผู้ดำเนินการเชิงรุก มีความรับผิดชอบและเป็นผู้สนับสนุน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการของครูในบริหารจัดการชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนสร้าง พัฒนา รักษา บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ และความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ มีความสามารถและประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

5.4 ความสำคัญของบริหารจัดการชั้นเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของบริหารจัดการชั้นเรียนไว้เช่น

ภูมิภาควัจจ์ ภูมิพงศ์คชศร (2563, หน้า 594 – 595) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การบริหารจัดการชั้นเรียนมีผลต่อการออกแบบและจัดการการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในชั้นเรียน เป็นเครื่องส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนใจมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เนื้อหาบทเรียนเพิ่มมากขึ้น ควรสร้างบรรยากาศที่เอื้ออารีของครูผู้สอนต่อผู้เรียนให้เกิดความอบอุ่น การสร้างสัมพันธ์ไมตรี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งมีข้อตกลง กฎระเบียบ กติการ่วมกัน มีความสะอาด สะดวกปลอดภัยเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ต้องการทำให้ผู้เรียนมีความสุขที่ได้รับจากที่โรงเรียนและการเรียนร่วมกัน หากครูผู้สอนสามารถสร้างบรรยากาศเหล่านี้ที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียนได้ก็จะสามารถ

พัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มโตอย่างสมบูรณ์ทั้งทางด้านของสติปัญญา ร่างกาย จิตใจอารมณ์ และสังคม

5.4.1 ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูผู้สอนและผู้เรียน โดยให้ความสำคัญต่อครูผู้สอน คือ 1) ทำให้ครูผู้สอนตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการจัดการเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตร 2) ทำให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น 3) ทำให้ครูผู้สอนมีทักษะในวิชาชีพครูเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน 4) ครูได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดการชั้นเรียน ในสถานการณ์ที่ผู้เรียนมีพฤติกรรมในชั้นเรียนที่ไม่เหมาะสมหรือไม่พึงประสงค์ในลักษณะต่าง ๆ

5.4.2 ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูผู้สอนและผู้เรียน โดยให้ความสำคัญต่อผู้เรียน คือ 1) ทำให้ผู้เรียนมีวินัยเคารพกฎ ระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติที่ตกลงไว้ 2) ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักจัดการนำตนเองในการเรียนและการทำงาน 3) ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและรู้จักเคารพผู้อื่น 4) ช่วยให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนรวม 5) ช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 6) ช่วยหล่อหลอมให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงานสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

5.5 องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 115 – 116) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการชั้นเรียน ไว้ดังนี้ องค์ประกอบของการจัดการชั้นเรียน (Element of Classroom Management) เพื่อให้ชั้นเรียนได้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งองค์ประกอบของการจัดการชั้นเรียน มีดังนี้

5.5.1 ด้านกายภาพ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกภายในชั้นเรียนจัดให้มีไว้อย่างเพียงพอ พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย โต๊ะ เก้าอี้ ทั้งของผู้เรียนและครูผู้สอน กระดานดำ บอร์ดสำหรับจัดนิทรรศการหรือเป็นการจัดเตรียมการในด้านวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นไว้อย่างครบถ้วน และมีคุณภาพดีพร้อมใช้งานตลอดเวลา

5.5.2 ด้านสังคม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอนในรูปแบบต่าง ๆ ตามกิจกรรมประกอบการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา ครูผู้สอนกับผู้เรียนได้ช่วยกันทำงาน ผู้เรียนทำงานกันเป็นกลุ่ม ครูผู้สอนสาธิตให้ผู้เรียนได้ศึกษาสังเกต

5.5.3 ด้านการศึกษา หมายถึง การจัดลำดับเนื้อหาสาระความรู้

ให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียน พร้อมทั้งให้ผู้เรียนมีกาสว่างแผนการเรียนร่วมกับ ครูผู้สอน และให้ผู้เรียนได้ตระหนักในคุณค่าของความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากครูผู้สอน หรือการศึกษา ค้นคว้าตามที่ได้รับมอบหมายให้เต็มตามอัตรภาพ เนื่องด้วยการจัดการศึกษา ในส่วนของการจัดการชั้นเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการเรียนรู้ คือ ให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้เป็นไปตามอัตรภาพและผู้เรียนสามารถพัฒนาได้โดยให้ ความสำคัญไปที่การบริหารจัดการชั้นเรียน เนื่องจากชั้นเรียนเป็นสถานที่อยู่ของผู้เรียน ตลอดระยะเวลาของการมาเรียนที่โรงเรียน สำหรับองค์ประกอบ ด้านกายภาพและด้านสังคม เป็นส่วนส่งเสริม สนับสนุนให้องค์ประกอบด้านการศึกษา ของผู้เรียนได้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านสังคมและด้านการศึกษา

5.6 การจัดห้องเรียนในศตวรรษที่ 21

การจัดห้องเรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นอกจากครู ครูผู้สอนจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กำหนดรูปแบบการเรียนการสอนและ กระบวนการเรียนรู้แล้ว การจัดรูปแบบการนั่งใหม่ภายในห้องเรียนก็มีความสำคัญ อย่างมาก เพราะจะเป็นการช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น และการจัดสภาพแวดล้อมภายในใหม่ก็จะช่วยสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนเสริมสร้างการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ผักผ่อนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุผลตามผล การเรียนรู้ โดยเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่เป็นเป้าหมาย กระบวนการเรียนรู้ที่มอบหมายให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัตินั้นจะต้องนำไปสู่การเสริมสร้าง สมรรถนะสำคัญ เพื่อเกิดการพัฒนาด้านความคิดมากที่สุด การจัดห้องเรียนในแบบ ศตวรรษที่ 21 มี 2 วิธี ดังนี้ (ภูมิภควัจช์ ภูมิพงศ์คชศร, 2563, หน้า 597 – 598)

5.6.1 การจัดห้องเรียนแบบกลุ่มพร้อมสื่อการสอนแบบดิจิทัลที่มีความ

ทันสมัยทันโลกการจัดห้องเรียนในลักษณะแบบกลุ่มพร้อมสื่อการสอนแบบดิจิทัลที่มีความ ทันสมัยทันโลก ทำให้ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันในกลุ่มเรื่องที่ครูครูผู้สอน ถ่ายทอดออกมาได้และยังช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างสนุกสนาน ไม่ดูตึงเครียด จนเกินไป ทำให้ผู้เรียนได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกันมากขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะทางการกล้า แสดงความคิดเห็น การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การทำงานเป็นทีมและครูครูผู้สอน

สามารถเดินดูผู้เรียนได้อย่างครบถ้วนทุกคน ทำให้สามารถเห็นพัฒนาการของผู้เรียนว่าแต่ละคนมีความสามารถในด้านต่าง ๆ

5.6.2 ห้องเรียนแบบเน้นผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อที่จะให้ครูครูผู้สอนได้เห็นพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละบุคคลอย่างละเอียดการจัดรูปแบบลักษณะห้องเรียนเป็นรูปตัวยูนั้น เป็นการจัดห้องเรียนแบบเน้นตัวผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อที่จะให้ครูครูผู้สอนได้เห็นพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละบุคคลอย่างละเอียด การจัดห้องเรียนในลักษณะนี้จะช่วยทำให้ผู้เรียนมีความสนใจและตั้งใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น เพราะได้เห็นสื่อการเรียนอย่างชัดเจน การจัดห้องเรียนและสภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลต่อตัวผู้เรียนอย่างมากแต่ครูครูผู้สอนรายวิชาก็ต้องมีประสิทธิภาพ การสื่อสาร การสอน และความรู้มากพอที่จะสื่อสารให้แก่ตัวผู้เรียนด้วย ดังนั้นการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อเสริมสร้างความรู้จะต้องควบคู่ไปด้วยกันทั้งตัวผู้เรียนและครูผู้สอน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 มีทั้งการจัดห้องเรียนแบบกลุ่มพร้อมสื่อการสอนแบบดิจิทัลที่มีความทันสมัยทันโลก การจัดห้องเรียนและแบบเน้นผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อที่จะให้ครูครูผู้สอนได้เห็นพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละบุคคลอย่างละเอียด การจัดรูปแบบลักษณะห้องเรียนเป็นรูปตัวยูรวมทั้งบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมห้องเรียน

6. ด้านการวิจัยทางการศึกษา

6.1 ความหมายการวิจัยทางการศึกษา

คำว่า การวิจัย ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Research Re มีความหมายว่า Search แปลว่า การค้นหา ดังนั้นคำว่า การวิจัย Research" จึงแปลว่า การค้นหาแล้วค้นหาอีกและความหมายของคำว่า การวิจัย มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่าง เช่น

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2543, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของการวิจัย หมายถึง การแสวงหาความรู้ความจริงด้วยวิธีการที่มีระบบ มีความเชื่อถือโดยใช้ระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ที่เป็นคำตอบปัญหาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1072) ได้ให้ความหมายของการวิจัย หมายถึง การค้นคว้าหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2546, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการวิจัย หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในสิ่งที่ต้องการศึกษามีการเก็บ

รวบรวมข้อมูล การจัดระเบียบข้อมูล การวิเคราะห์และตีความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้อง

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2547, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของการวิจัย หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ความจริงที่มีระบบและวิธีการที่น่าเชื่อถือเพื่อนำความรู้ความจริงที่ได้นั้นไปใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ

Best (1981, pp. 18 – 20) ได้ให้ความหมายของการวิจัย คือ การวิเคราะห์และบันทึกการสังเกตภายใต้การควบคุมอย่างเป็นระบบระเบียบและเป็นปรนัยที่จะนำไปสู่การสร้างทฤษฎี หลักการโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์

Kerlinger (1986, p. 10) ได้กล่าวถึง การวิจัย หมายถึง การศึกษาปรากฏการณ์โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำมาทดสอบสมมุติฐานและมีแนวคิดหรือทฤษฎีสนับสนุนสมมุติฐานที่ทดสอบ OXFORD Advanced

Learner's Dictionary (1994, p. 1073) ได้กล่าวถึง การวิจัย หมายถึง การศึกษาและการสืบค้นความรู้อย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความระมัดระวังอย่างละเอียดถี่ถ้วน

Burns and Grove (1997, p. 3) ได้สรุปการวิจัย เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ที่มีระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนปราศจากอคติส่วนตัว สามารถตรวจสอบได้ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ศึกษา ค้นคว้าข้อเท็จจริง เพื่อนำไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมหรือพัฒนาเป็นกฎ ทฤษฎีหรือนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง แม่นยำและน่าเชื่อถือได้

Best and Khan (1998, p. 18) ได้ให้ความหมายของการวิจัย หมายถึง การใช้ความรู้พื้นฐานที่มีอยู่สำหรับการศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ด้วยวิธีการที่เป็นระบบ มีการทดสอบสมมุติฐานที่น่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้ความรู้ที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวิจัยทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของครูโดยผ่านกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การกำหนดปัญหา การตั้งสมมุติฐาน วิธีการดำเนินการ การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลเพื่อเพิ่มความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางวิชาการในการนำมาปรับปรุง แก้ไข การประยุกต์ใช้และการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งเป็นการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

6.2 ความสำคัญของการวิจัยทางการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการวิจัยทางการศึกษาไว้เช่น

พัชรี จันทรเพ็ง (2553, หน้า 23 - 25) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยทางการศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเป็นการแสวงหาความรู้หรือความจริงเพื่อสร้างเป็นกฎ สูตรทฤษฎี ในแต่ละสาขาวิชา ไม่คำนึงถึงเรื่องการนำผลการวิจัยไปใช้ เพราะการวิจัยแบบนี้มีจุดมุ่งหมายเพียงต้องการรู้เรื่องราวต่าง ๆ เท่านั้น 2) เพื่อนำไปประยุกต์หรือใช้ประโยชน์ในงานต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายในการนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงปฏิบัติโดยตรง 3) ได้ข้อความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษา 4) ช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุดจากการได้ความรู้และความเข้าใจต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ 5) ก่อให้เกิดประดิษฐ์กรรมและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการศึกษาผลของการวิจัยในทางการศึกษา ส่วนหนึ่งก่อให้เกิดแนวคิด วิธีการเครื่องมือ ตลอดจนวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการศึกษาให้ดีขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวิจัยการศึกษามีความสำคัญเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเป็นการแสวงหาความรู้หรือความจริงเพื่อสร้างเป็นกฎ สูตรทฤษฎีในแต่ละสาขาวิชาและเพื่อนำไปประยุกต์หรือใช้ประโยชน์ในงานต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายในการนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงปฏิบัติโดยตรง

6.3 ประเภทของการวิจัย

การจำแนกประเภทของการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้
(สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546, หน้า 21 - 22)

6.3.1 การวิจัยพื้นฐานหรือการวิจัยบริสุทธิ์ (Basic Research or Pure Research) เป็นการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาความรู้ความจริงเชิงทฤษฎี/ปรากฏการณ์ที่นำมาใช้ในการสนับสนุนหรือขัดแย้งกับกฎเกณฑ์หรือทฤษฎีที่มีอยู่หรืออาจเป็นการค้นพบหลักเกณฑ์ องค์ความรู้พื้นฐานหรือทฤษฎีใหม่ ๆ ที่สามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางโดยที่ไม่ได้มุ่งเน้นประโยชน์ของการค้นพบเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในปัจจุบัน

6.3.2 การวิจัยการนำไปใช้ (Applied Research) เป็นการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ในการนำผลการวิจัยจากการวิจัยพื้นฐานมาใช้ประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต

ของมนุษย์ได้ในปัจจุบันตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและถ้าเป็นการวิจัยเพื่อใช้แก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะเรื่องจะเรียกว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ได้แก่ การวิจัยทางการแพทย์ การวิจัยทางการเกษตร และการวิจัยเชิงประเมิน เป็นต้นและการจำแนกตามลักษณะความลึก/ ความกว้างของข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวแปรที่มีลักษณะเป็นตัวเลขที่ระบุระดับความมาก/ น้อยของปรากฏการณ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ค่อนข้างชัดเจนที่ทำให้ง่ายและสะดวกต่อผู้วิจัยในการนำผลมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยค่อนข้างง่าย เนื่องจากมีความชัดเจนของผลสรุปที่ได้เป็นตัวเลขทางสถิติที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป และจะใช้ศึกษากับงานวิจัยที่กำหนดตัวแปรหลาย ๆ ตัว และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวแปรที่มีลักษณะเป็นข้อความที่บรรยายลักษณะเหตุการณ์หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นว่า เป็นอย่างไรตามสภาพแวดล้อม ทำให้มีการสรุปผลการวิจัยเชิงลึกที่ค่อนข้างมีความซับซ้อนและมีผู้กล่าวว่าผลสรุปการวิจัยจะขึ้นอยู่กับมุมมองหรือประสบการณ์ส่วนบุคคลของผู้วิจัยในการพิจารณาปรากฏการณ์นั้น ๆ

ในส่วนระเบียบวิธีวิจัย (Methodology) จำแนกได้ 2 ลักษณะ ดังนี้ การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research) เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์ใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นในอดีตที่มีหลักฐานปรากฏอยู่ในรูปภาพ สิ่งพิมพ์ บันทึกเหตุการณ์หรือซากวิเศษต่าง ๆ เป็นต้น หรือข้อมูลจากการบอกเล่าของบุคคลที่อยู่ในเหตุการณ์นั้น ๆ เพื่อใช้ศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีตแล้วนำมาใช้กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามหรือใช้ปรับปรุง แก้ไขสถานการณ์ในปัจจุบันหรือวางแผนแนวทางในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้บรรยายคุณลักษณะหรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามสภาพการณ์ธรรมชาติของปรากฏการณ์นั้น ๆ

6.3 ขั้นตอนการวิจัย

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัย ไว้เช่น

สิน พันธุ์พินิจ (2547, หน้า 17) ได้กล่าวถึงวิธีการทางวิทยาศาสตร์ มีข้อตกลงเบื้องต้นในการดำเนินการ ดังนี้ 1) ข้อมูลที่เก็บรวบรวมต้องเป็นข้อมูลตามธรรมชาติไม่ใช่สิ่งสมมุติและถ้าเป็นข้อมูลที่ได้จากการจัดกระทำจะต้องกำหนดขอบเขตที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขและสถานการณ์เดียวกันเท่านั้น 2) ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ

บางอย่างจะมีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้นจะต้องจำแนกเป็นหมวดหมู่ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในการได้รับข้อมูลและผลการศึกษา

3) อัตราการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ที่ใช้เวลานั้นและเวลานานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ 4) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลายและใช้เครื่องมือช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมจะทำให้ได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์ ถูกต้องและเป็นข้อมูลที่เป็นธรรมชาติ 5) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้วิธีการทางสถิติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของของสถิติแต่ละประเภทและ

6) การดำเนินการเก็บข้อมูลหรือการนำผลไปใช้อยู่ในสถานการณ์ปกติที่ไม่มีเหตุการณ์ที่มีอิทธิพลต่อปรากฏการณ์และข้อเท็จจริง

ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2552, หน้า 11) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 คือ การกำหนดปัญหาวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและขั้นตอนที่ 7 งานวิจัยฉบับสมบูรณ์หัวใจสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้งานวิจัยมีคุณค่ามีการดำเนินการวิจัยที่ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ

Kerlinger (1986, pp. 11 – 13) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหา (Problem Identification) เมื่อต้องการศึกษาเรื่องใดต้องตั้งปัญหาที่จะศึกษาให้ชัดเจนซึ่งในขั้นนี้ผู้วิจัยจะต้องตั้งชื่อเรื่อง และนิยามปัญหาที่จะวิจัยว่าในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายอย่างไร การที่จะนิยามปัญหาได้ชัดเจนต้องมีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ

ขั้นตอนที่ 2 การตั้งสมมุติฐาน (Formulation Hypothesis) การตั้งสมมุติฐานเป็นการทำนาย ผลการวิจัยเป็นการเดาว่าเรื่องต่าง ๆ ที่ศึกษานั้นเกิดขึ้นเพราะอะไร

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Collection of Data) ผู้วิจัยจะต้องวางแผนว่าจะใช้วิธีการใดเก็บรวบรวมข้อมูลและหาวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อที่จะนำข้อมูลมาใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ผู้วิจัยจะต้องใช้วิธีการทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ ผลการวิจัยและแปลความหมายของข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปผล (Conclusion) เป็นการสรุปผลว่าการวิจัยครั้งนี้ได้ผลอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะแล้ว ทำเป็นรายงานการวิจัยเพื่อเป็นเอกสารแสดงผลการศึกษาค้นคว้า

Best and Khan (1998, p. 5) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วย
 ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหา เป็นการพิจารณาจากสถานการณ์และ
 ปรากฏการณ์ว่ามีปัญหา อุปสรรคอะไรที่เกิดขึ้นและมีความต้องการที่จะหาคำตอบ
 ที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาลดหรือพัฒนาให้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดสมมุติฐาน เป็นการนำเสนอข้อคาดคะเนที่เกี่ยวกับ
 ความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตามสาเหตุที่ได้จากการศึกษา
 แนวคิด ทฤษฎีหรือการศึกษาที่ผ่านมาและถ้าพบว่ากำหนดสมมุติฐานไม่ถูกต้องก็จะต้อง
 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีใหม่เพื่อกำหนดสมมุติฐานใหม่

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการศึกษาค้นหาข้อมูลจาก
 กลุ่มเป้าหมายหรือปรากฏการณ์นั้น ๆ รวมทั้งการใช้ประสบการณ์ องค์ความรู้และ
 ความเข้าใจที่อาจจะมีสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับการกำหนดสมมุติฐาน
 ไว้ล่วงหน้า

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม
 มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติหรือวิธีการเชิงคุณภาพเพื่อทดสอบสมมุติฐาน
 ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปผล เป็นการสรุปผลตามข้อมูลที่ได้จาก
 การวิเคราะห์กับสมมุติฐานที่กำหนดขึ้นว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธสมมุติฐานหลักและ
 ในส่วนของ Punch (1998, pp. 14 – 18) ได้กล่าวถึงขั้นตอนวิจัยแบบโครงสร้างความรู้
 ทางวิทยาศาสตร์ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการบรรยาย/ พรรณนาและ
 การอธิบายให้มีความชัดเจนขึ้นตามระดับความรู้ในโครงสร้างความรู้ทางวิทยาศาสตร์
 มีดังนี้ 1) ความรู้ระดับที่ 1 เป็นความรู้จากข้อเท็จจริง (Discrete Fact) ที่เป็นปรากฏการณ์
 ทางสังคม ที่เกิดตามธรรมชาติ หรือข้อเท็จจริงทั่ว ๆ ไป 2) ความรู้ระดับที่ 2 เป็นความรู้
 ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงและปรากฏการณ์ตามธรรมชาติแล้วสรุปผลข้อมูล
 ด้วยเหตุผลเชิงประจักษ์ (Empirical Generalization) ให้สอดคล้องกับ ข้อเท็จจริงและ
 สามารถทดสอบได้และ 3) ความรู้ระดับที่ 3 เป็นความรู้ระดับทฤษฎีที่ใช้อธิบาย
 ปรากฏการณ์ทางสังคมที่ใช้ความรู้ใน ระดับที่ 1 และนการพรรณนาปรากฏการณ์นั้น ๆ
 ที่แสดงระดับความรู้ตามโครงสร้างความรู้ทางวิทยาศาสตร์

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วย การกำหนด
 ปัญหา การกำหนดสมมุติฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผล

2.6 กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ของครู

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ดังนี้

กิริติ ยศยิ่งยง (2553, หน้า 47) ได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการกำหนดความต้องการจำเป็นของการพัฒนา 2) ขั้นตอนวางแผนการพัฒนา 3) ขั้นตอนดำเนินการพัฒนา และ 4) ขั้นตอนกำกับติดตามประเมินผลการพัฒนา

นันทกา วารินิน (2557, หน้า 32 – 35) ได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การสร้างความต้องการในการพัฒนา 2) การวิเคราะห์ความต้องการ 3) การออกแบบและการวางแผนพัฒนา 4) การดำเนินการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการพัฒนา

ชนกพร จุฑาสงษ์, 2559 หน้า 151) ได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบแผนการศึกษา 3) ดำเนินการปฏิบัติและ 4) ประเมินผลการพัฒนา

พีระวัตร จันทกุล (2560, หน้า 89–92) ได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการกำหนดความต้องการจำเป็นของการพัฒนา 2) ขั้นตอนวางแผนการพัฒนา 3) ขั้นตอนกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา 4) ขั้นตอนเลือกสื่อโสต เครื่องมือและวิธีการในการพัฒนา 5) ขั้นตอนดำเนินการพัฒนา และ 6) ขั้นตอนกำกับติดตามประเมินผลการพัฒนา

อวยชัย สุขณะล้ำ (2560, หน้า 93) ได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การสร้างความสัมพันธ์ 2) การวางแผนสอนงานและเรียนรู้ 3) การลงมือปฏิบัติงาน 4) การสะท้อนผลหลังการปฏิบัติและ 5) การตรวจสอบติดตามผล

อัญชลี ปลันตา (2562, หน้า 98 – 99) ได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การกำหนดความต้องการจำเป็นของการพัฒนา 2) การกำหนด 3) การดำเนินการและ 4) ประเมินผลการพัฒนา

ธนกฤต อึ้งน้อย (2563, หน้า 12 – 13) ได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการจำเป็น 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) วิธีการพัฒนา 4) แนวทางการดำเนินงาน และ 5) การประเมินผลการพัฒนา

วนิดา ภูษานี (2564, หน้า 23) ได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ชั้นวินิจฉัยเพื่อศึกษาความต้องการที่จำเป็น 2) ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะของครูตามแนวทางพัฒนา 3) การวัดผลการปฏิบัติงาน 4) ขั้นตอนก่อนผลการประเมินและรายงาน

Anthony (2001, pp. 185–187) กล่าวสรุปได้ว่า ได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผน 3) การดำเนินการ 4) การตรวจสอบติดตามและการประเมินผล

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ดังตาราง 4

ตาราง 4 กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21	1. กิรติ ยศยิ่งยง (2553)	2. นันทภา วาภิณิน (2557)	3. ชนภพร จุฑาสงษ์ (2559)	4. พีระวัตร จันทกุล (2560)	5. อวยชัย สุขณะล้ำ (2560)	6. อัญชลี ปลื้มตา (2562)	7. ธนภฤต อึ้งน้อย (2563)	8. วณิตา ภูชำนาญ (2564)	9. Anthony (2001)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
1. การกำหนดความต้องการ	√	√	√	√		√	√	√		6	66.66	√
2. การกำหนดความต้องการและความจำเป็น		√				√	√		√	4	44.44	√
3. การออกแบบและการวางแผน	√	√	√	√	√	√	√		√	8	88.88	√
4. การดำเนินการ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9	100	√
5. สะท้อนกลับ					√			√		2	22.22	
6. การประเมินผล	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9	100	√
รวม	4	5	4	6	5	4	5	4	4			

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าร้อยละ 28.00 ขึ้นไปหรือมีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ซึ่งได้องค์ประกอบดังนี้ 1) การกำหนดความต้องการ 2) การกำหนดความต้องการและความจำเป็น 3) การออกแบบและการวางแผน 4) การดำเนินการ และ 5) การประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการ หมายถึง การนำความต้องการที่ได้มาจากเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ แผนภาพข้อมูล คำอธิบาย การประมวลผลข้อมูลและความเกี่ยวข้อง หรือสัมพันธ์กับสิ่งใดมาวิเคราะห์ในรายละเอียด

2. การกำหนดความต้องการ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของปัญหา สาเหตุของปัญหาจากการดำเนินงานในปัจจุบัน ความเป็นไปได้กับการสร้างและการกำหนดความต้องการ เพื่อสรุปเป็นข้อกำหนดความต้องการที่ชัดเจน

3. การออกแบบและการวางแผน หมายถึง การหาผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับการกำหนดแผนให้ชัดเจนมีกิจกรรม การกำหนดมาตรฐานหรือคุณภาพงานที่ต้องปฏิบัติ มีทางเลือกหรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามต้องการและวิธีการแก้ไขอุปสรรคหรือข้อจำกัดนั้น ๆ การตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกหรือกิจกรรมที่คิดว่าดีที่สุดและเหมาะสมกับสถานการณ์ การกำหนดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่ต้องการเพื่อสนับสนุนการทำงานและเขียนแผนให้ชัดเจน โดยมีการกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้นสิ้นสุดและผู้รับผิดชอบแต่ละกิจกรรม

4. การดำเนินการ หมายถึง การนำแผนที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติมีกิจกรรมดังนี้ กำหนดผู้ที่จะรับผิดชอบในการปฏิบัติและการควบคุมงานแต่ละส่วน การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามแผนก่อนที่จะมีการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบไปปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ กำหนดรูปแบบความร่วมมือและการประสานงานกับหน่วยงานอื่นหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแผนและการนิเทศงาน ช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับและติดตามผลการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผล หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่าได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใด มีบทบาทความสำคัญในการให้ข้อมูลด้านความคืบหน้า ชี้ปัญหา และข้อขัดข้องด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการทบทวนแผนพัฒนา การปรับปรุง แก้ไขและการพัฒนาต่อไป

2.7 วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ไว้เช่น

พรวิทย์ จันทศิริสิทธิ์ (2554, หน้า 20) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การประชุมเชิงปฏิบัติ 3) กรณีศึกษา 4) การศึกษาดูงาน 5) การสอนงาน 6) การให้การศึกษา ต่อ 7) การระดมสมอง 8) การประชุมกลุ่มย่อย 9) การบริหารงาน 10) การสัมมนา

11) การเป็นพี่เลี้ยง 12) การใช้กิจกรรมนันทนาการ 13) การศึกษาด้วยตนเอง และ 14) การฝึกปฏิบัติจริง

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556, หน้า 203) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ให้ครูได้เรียนรู้ตามคู่มือปฏิบัติงาน 2) จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง 3) จัดให้มีการฝึกอบรมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 4) ให้ครูร่วมศึกษาดูงานกับหน่วยงานที่ปฏิบัติดี 5) จัดเวลาที่เสวนาให้ครู 6) การสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7) ส่งเสริมให้ครูได้รับการศึกษาต่อ 8) ฝึกให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และ 8) การนิเทศครูด้านการจัดการเรียนรู้

อนันดา ชาวนา (2556, หน้า 16) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติจริง 3) การศึกษาเอกสารประกอบ 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน 6) การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้แบบเป็นกลุ่ม และ 7) การระดมสมอง

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2557, หน้า 31) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ผ่านโครงการเป็น 2) การเรียนรู้โดยที่บุคลากรได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน 3) การหมุนเวียนงาน 4) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 5) กิจกรรมต่าง ๆ 6) การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น 7) การสอนงาน 8) การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง 9) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ 10) การเรียนรู้จากบทเรียนออนไลน์การเรียนรู้ และ 11) การอ่านหนังสือ

นันทกา วารินิน (2557, หน้า 32 – 35) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) กระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน 3) กระบวนการกลุ่ม 4) การเรียนรู้อย่างเป็นทางการและกระบวนการตั้งแต่นั้นจนจบ และ 5) นำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดความรู้ใหม่

นวลละออง อุทามนตรี (2558, หน้า 41 – 42) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การศึกษาดูงาน 4) การศึกษาต่อ 5) การทำวิจัย และ 6) การสนับสนุนผลการวิชาการ

ณัฐธิดา รักษาวงศ์ (2558, หน้า 8) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การ

สอนงาน 3) การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ 4) การหมุนเวียนงาน 5) การให้ทุนการศึกษา และ 6) คู่มือในการปฏิบัติงาน

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2558, หน้า 30 – 31) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การสอนงาน 2) การอบรม 3) การใช้ระบบโค้ชการนิเทศติดตาม 4) การใช้ระบบพี่เลี้ยง 5) การมอบหมายงานให้ทำ 6) การวางแผนการพัฒนารายบุคคล และ 7) การลงรายการบันทึกตัวชี้วัดที่สำคัญในแฟ้มงาน

วรลักษณ์ คำหวาง และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2559, หน้า 1 – 2) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) อบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การสัมมนา 3) การเรียนรู้แบบ learning by doing โดยเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และ 4) การสร้างผลงานผ่านระบบเครือข่าย

ชวนคิด มะเสนะ (2559 หน้า 14 – 16) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน 2) ระบบพี่เลี้ยง 3) การเรียนรู้การปฏิบัติงาน 4) การสอนงาน 5) การฝึกอบรมในห้องเรียน 6) การบรรยาย 7) การอภิปรายกลุ่ม 8) กรณีศึกษา 9) การฝึกอบรมทางไกล 10) การพัฒนาตนเอง และ 11) การศึกษาต่อ

ชนกพร จุฑาสงษ์ (2559, หน้า 13- 14) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาเป็นกลุ่ม 4) การศึกษาดูงาน 5) การระดมสมอง และ 6) การสอนงาน

พีรวัตร จันทกุล (2559, หน้า 22) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน 3) การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) การฝึกปฏิบัติจริง 6) การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง และ 7) การดูงานนอกสถานที่

วรรณกร ศิริพละ (2559, หน้า 21) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การให้คำปรึกษา 3) การนิเทศการสอน และ 4) การสัมมนา

เกษรา เขี่ยมสะอาด (2562, หน้า 9) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การปฐมนิเทศ 2) การสอนงาน

3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การฝึกอบรม 5) การสัมมนา 6) การศึกษาดูงาน
7) การศึกษาต่อ และ 8) การนิเทศภายใน

วนิดา ภูขำนิ (2564, หน้า 23) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2) การศึกษาดูงาน 3) การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาตนเอง และ 5) การ
รายงานผลการปฏิบัติงาน

Gary and Prahalad (1989, p. 89) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) สัมมนาการ
ค้นคว้า 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และ 5) การศึกษา
ต่อ

Nadler (1980, pp. 4 – 5) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการ
จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การสอน
งาน การศึกษาดูงาน และการสัมมนา

Cassette (2000, p. 3) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม
และ 3) การศึกษาต่อ

Vescio, Ross, and Adams (2008, pp. 80 – 81) ได้กล่าวถึงวิธีการ
เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) การชี้แนะ
โดยเพื่อนร่วมงาน 2) การวิจัยบทเรียน 3) พี่เลี้ยงและการเป็นพี่เลี้ยง 4) กลุ่มร่วมศึกษา
5) การประชุมสัมมนา 6) การสนทนากลุ่ม 7) การแลกเปลี่ยนบุคคลากร 8) การนิเทศ
9) การเข้าศึกษาต่อ 10) การประชุมทางไกล และ 11) แฟ้มสะสมงาน

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวกับวิธีการ
เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู																					
	1. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิทธิ์ (2554)	2. ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556)	3. อนัดดา ขาวนา (2556)	4. อารณีย์ ภูริทรัพย์พันธ์ (2557)	5. นันทกา วาริณิน (2557)	6. นवलละออ อุตทามนตรี (2558)	7. ญัตติธิดา รักษาวงศ์ (2558)	8. บุญคง ห่มจากสิทธิ์ (2558)	9. วรลักษณ์ คำท่าง และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2559)	10. ชวนคิด มะเสนะ (2559)	11. ชนภาพร จุฑาสงษ์ (2559)	12. พีรวัตร จันทกุล (2559)	13. วรณกร ศิริพล (2559)	14. เกษรา เขียมสะอาด (2562)	15. วนิดา ภูขำนิ (2564)	16. Gary and Prahalad. (1989)	17. Nadler (1980)	18. Cassette (2000)	19. Vescio, Ross, and Adams (2008)	คำควมถึ	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. การฝึกอบรม	√	√	√			√	√	√			√	√	√	√		√	√	√		13	68.42	√
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	√		√			√		√	√					√	√					7	36.84	√
3. กรณีศึกษา	√								√		√									3	15.78	
4. การศึกษาดูงาน	√	√	√	√		√				√				√	√		√			9	47.36	√
5. การสอนงาน/ ถ่ายทอด	√			√	√		√	√	√	√	√			√		√		√		12	63.15	√
6. การศึกษาต่อ	√	√				√								√		√	√	√		8	42.10	√

ตาราง 5 (ต่อ)

	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู																					
	1. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิทธิ์ (2554)	2. ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556)	3. อดิศา ขาวนา (2556)	4. อภรณ์ ภูริทรัพย์พันธ์ (2557)	5. นันทกา วาริณ (2557)	6. นवलละของ อุทามนตรี (2558)	7. ญัฐณิชา รัชการวงศ์ (2558)	8. บุญคง หันจงสิทธิ์ (2558)	9. วรลักษณ์ คำหาวง และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2559)	10. ชวนคิด มะเสนะ (2559)	11. ชนกวร จุฑาสงษ์ (2559)	12. พีรวัตร จันทกุล (2559)	13. วรณกร ศิริพละ (2559)	14. เกษรา เขี่ยมสะอาด (2562)	15. วนิดา ภูธานี (2564)	16. Gary and Prahalad. (1989)	17. Nadler (1980)	18. Cassette (2000)	19. Vescio, Ross, and Adams (2008)			
	ค่าความถี่	ร้อยละ																				
7. การระดมสมอง	√		√								√							√	4	21.05		
8. การประชุมกลุ่มย่อย	√		√		√					√	√							√	6	31.57	√	
9. การบริหารงาน	√																		1	5.26		
10. การสัมภาษณ์/ บรรยาย	√					√			√	√			√	√		√	√	√	9	47.36	√	
11. การเป็นพี่เลี้ยง	√	√		√				√	√			√						√	7	36.84	√	
12. การใช้กิจกรรมนันทนาการ	√			√															2	10.52		
																						องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา

	1. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิทธิ์ (2554)	2. ชรอยวรณ ประเสริฐผล (2556)	3. อนันตดา ชานนา (2556)	4. อภรณ์ ภูทธิพงษ์พันธ์ (2557)	5. นันทกา วารินัน (2557)	6. นवलละของ อุทามมตรี (2558)	7. ณีภูณิชา รักษาวงศ์ (2558)	8. บุญคง หันจางสิทธิ์ (2558)	9. วรลักษณ์ คำหวาน และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2559)	10. ชวนคิด มะเสนะ (2559)	11. ชนกวร จุฑาสงษ์ (2559)	12. พีรวัตร จันทกุล (2559)	13. วรณกร ศิริพละ (2559)	14. เกษรา เอี่ยมสะอาด (2562)	15. วณิดา ภูธานี (2564)	16. Gary and Prahalad. (1989)	17. Nadler (1980)	18. Cassette (2000)	19. Vescio, Ross, and Adams (2008)	คำความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
13. การศึกษาด้วยตนเอง	✓				✓					✓	✓	✓			✓	✓				8	42.10	✓
14. การฝึกปฏิบัติจริง	✓		✓	✓						✓		✓			✓					6	31.57	✓
15. คู่มือปฏิบัติงาน		✓	✓				✓													3	15.78	
16. เวทีเสวนา		✓																		1	5.26	
17. การสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓			✓				✓	✓						✓		✓		6	31.57	✓
18. วิจัยในชั้นเรียน		✓																		1	5.26	

ตาราง 5 (ต่อ)

	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู																					
	1. พชรวิทย์ จันทศิริสิทธิ์ (2554)	2. ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556)	3. อนันดา ขาวมา (2556)	4. อภรณ์ ภูริทรัพย์พันธ์ (2557)	5. นันทกา วารินิน (2557)	6. นवलละของ อุทามนตรี (2558)	7. ญัญญิษา รักษาวงศ์ (2558)	8. บุญคง ห่มจางสิทธิ์ (2558)	9. วรลักษณ์ คำท่าง และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2559)	10. ชวนคิด มะเสาะ (2559)	11. ชนภาพร จุฑาสงษ์ (2559)	12. พีรวัตร จันทกุล (2559)	13. วรณกร ศิริพะละ (2559)	14. เกษรา เข้มสะอาด (2562)	15. วณิดา ภู่อานี (2564)	16. Gary and Prahalad. (1989)	17. Nadler (1980)	18. Cassette (2000)	19. Vescio, Ross, and Adams (2008)	คำควมถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
19. การนิเทศ		√						√					√	√						5	26.31	
20. โครงการงาน				√	√															2	10.52	
21. การมอบหมายงาน				√				√												2	10.52	
22. การหมุนเวียนงาน				√			√													2	10.52	
23. บทเรียนออนไลน์				√														√		2	10.52	
24. การอ่านหนังสือ				√																1	5.26	

ตาราง 5 (ต่อ)

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู		1. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิทธิ์ (2554)	2. ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556)	3. อนัดดา ชวงนา (2556)	4. อภรณ์ ภูมิทรัพย์ (2557)	5. นันทกา วาริน (2557)	6. นवलละของ อุทามตรี (2558)	7. ญี่ญี่ญี่ชชา รัชการวงศ์ (2558)	8. บุญคง หันจวงสิทธิ์ (2558)	9. วรลักษณ์ คำหาว่าง และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2559)	10. ชวนคิด มะเสนะ (2559)	11. ชนกวพร จุฑาสงษ์ (2559)	12. พีรวัตร จันทกุล (2559)	13. วรณภร ศิริพละ (2559)	14. เกษรา เขี่ยมสะอาด (2562)	15. วนิดา ภูธานี (2564)	16. Gary and Prahalad. (1989)	17. Nadler (1980)	18. Cassette (2000)	19. Vescio, Ross, and Adams (2008)	คำความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา	
25. การทำวิจัย							√													√	2	10.52		
26. การสนับสนุนผลการวิชาการ							√															1	5.26	
27. การปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่								√												√	2	10.52		
28. การให้ทุนการศึกษา								√														1	5.26	
29. การพัฒนารายบุคคล									√													1	5.26	
30. แฟ้มงาน									√										√	2	10.52			

ตาราง 5 (ต่อ)

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู	1. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิทธิ์ (2554)	2. ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556)	3. อนันตดา ชานา (2556)	4. อภรณ์ ภูริทรัพย์พันธ์ (2557)	5. นันทภา วาริณ (2557)	6. นवलละของ อุทยานตรี (2558)	7. ญัฐนิชา รักษาวงศ์ (2558)	8. ปญงค์ ทัศนจาลสิทธิ์ (2558)	9. วรลักษณ์ คำท่าง และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2559)	10. ชวนคิด มะเสนะ (2559)	11. ชนภาพร จุฑาสงส์ (2559)	12. พีรวัตร จันทร์กุล (2559)	13. วรณภร ศิริพิละ (2559)	14. เกษรา เข้มสะอาด (2562)	15. วณิดา ภูธานี (2564)	16. Gary and Prahalad. (1989)	17. Nadler (1980)	18. Cassette (2000)	19. Vesio, Ross, and Adams (2008)	คำคมดี	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
31. ให้คำปรึกษา												✓	✓							2	10.52	
32. การปฐมนิเทศ														✓						1	5.26	
33. การรายงานผล การปฏิบัติงาน															✓					1	5.26	
รวม	14	9	7	10	5	7	6	7	4	9	6	6	3	7	5	5	5	3	12			

จากตาราง 5 ผลการสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครู ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าร้อยละ 28.00 ขึ้นไปหรือ
มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ซึ่งได้องค์ประกอบดังนี้

ข้อที่ 1 การฝึกอบรม	ความถี่เท่ากับ 13 หรือร้อยละ 68.42
ข้อที่ 5 การสอนงาน/ ถ่ายทอด	ความถี่เท่ากับ 12 หรือร้อยละ 63.15
ข้อที่ 10 การสัมมนา/ บรรยาย	ความถี่เท่ากับ 9 หรือร้อยละ 47.36
ข้อที่ 4 การศึกษาดูงาน	ความถี่เท่ากับ 9 หรือร้อยละ 47.36
ข้อที่ 6 การศึกษาต่อ	ความถี่เท่ากับ 8 หรือร้อยละ 42.10
ข้อที่ 8 การศึกษาด้วยตนเอง	ความถี่เท่ากับ 8 หรือร้อยละ 42.10
ข้อที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	ความถี่เท่ากับ 7 หรือร้อยละ 36.84
ข้อที่ 11 การเป็นพี่เลี้ยง	ความถี่เท่ากับ 7 หรือร้อยละ 36.84
ข้อที่ 7 การประชุมกลุ่มย่อย	ความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 31.57
ข้อที่ 14 การฝึกปฏิบัติจริง	ความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 31.57
ข้อที่ 17 การสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 31.57

ในส่วนที่มีเนื้อหาวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของครูที่มีความหมายใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยนำมาเรียบเรียงให้สอดคล้องกัน ได้แก่

1. ข้อที่ 19 การนิเทศ ข้อที่ 11 การเป็นพี่เลี้ยงและข้อที่ 31 ให้คำปรึกษา
เป็นการนิเทศ

2. ข้อที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการและ ข้อที่ 1 การฝึกปฏิบัติจริง ข้อที่ 7
การระดมสมอง ข้อที่ 8 การประชุมกลุ่มย่อยและข้อที่ 17 การสร้างเครือข่ายและ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการประชุมกลุ่มย่อย

สรุปได้ว่า วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของครู ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย
4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุมกลุ่มย่อย
ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การฝึกอบรม

1.1 ความหมายการฝึกอบรม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ไว้เช่น

สาโรช โศภีรักษ์ (2547, หน้า 7 ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและ ความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การ จัดโครงการฝึกอบรมเป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรและ การฝึกอบรมจะบังเกิดผลดีผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างมีระบบ

วิโรจน์ ลักขณาอดิศร (2550, หน้า 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติความรู้และความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันซึ่งอาจรวมทั้ง การเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มี ลักษณะอย่างเดียว

ชนัดดา ชาวนา (2556, หน้า 116 – 118) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานให้มีทัศนคติที่ดี

กรมการจัดหางาน (2558, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการจัดฝึกอบรม เป็นกระบวนการสร้างเสริมความรู้ความสามารถให้บุคลากรในหน่วยงานอีกวิธีหนึ่งที่ได้ผล และมีประสิทธิภาพ เป็นขั้นตอนของการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีความรู้และประสบการณ์ โดยตรง ดังนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับประโยชน์อย่างมากในการเข้ารับการฝึกอบรม ในแต่ละหลักสูตร

ชนกพร จุฑาสงษ์ เสนะ (2559, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง รูปแบบการดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะตามสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การประชุมกลุ่มย่อย โดยมีวิทยากร มาให้ความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้กัน

ชวนคิด มะเสนะ (2559, หน้า 14 – 18) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม เป็นการสอนหรือการเข้ารับการฝึกอบรมโดยตรงในการถ่ายทอดความรู้โดยใช้เทคนิค หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การอภิปราย และกรณีศึกษา

สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 (2560, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดโครงการฝึกอบรม เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรและการฝึกอบรมจะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างมีระบบ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้หากผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรมและวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม

Leonard Nadler (1970, p. 262) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงการทำงานของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่ดำรงตำแหน่งเพื่อให้บุคคลนั้นมีศักยภาพในการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรโดยมีกิจกรรมต้องปฏิบัติ

Good (1973, p. 33) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ และฝึกทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการแต่ยังไม่เป็นระบบเหมือนกับการศึกษาในสถาบันทั่วไป

Goldstein and Ford (2002, p. 410) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม เป็นทักษะในการเรียนรู้ตามระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวคิดหรือทัศนคติอย่างเป็นระบบเพื่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น

Mondy and Noe (2005, p. 202) ได้อธิบายไว้ว่า การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในงานปัจจุบัน และเป็นการแสดงถึงวิธีการปฏิบัติงาน การพัฒนาให้ความสำคัญมากกว่างานปัจจุบันที่ทำอยู่และมุ่งเน้นระยะเวลาที่ยาวนานกว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นหัวใจสำคัญของความพยายามในการออกแบบอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของบุคลากรและผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและยังนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาแก้ไขปัญหาในองค์กรและพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

1.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการฝึกอบรม ไว้เช่น

สมคิด บางโม (2542, หน้า 15) ได้ให้ความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

- 1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้เป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ดี 2) เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญหรือทักษะในการทำงาน คือ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอัตโนมัติและ
- 3) เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทิศทางที่ดีพึงปรารถนาซึ่งเป็นพื้นฐานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ทัศนคติ คือ ความรู้สึกในด้านดีและไม่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สาโรช ไคร์รักษ์ (2547, หน้า 14 – 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้ 1) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพแก่บุคลากร 2) ทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน 3) สามารถลดอัตราการออกจากงานได้ 4) เป็นเครื่องมือในการกลั่นกรองบุคลากรเข้ามาใหม่ 5) ช่วยเตรียมบุคลากรเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้นและ

พิไลวรรณ อินทร์ศึกษา (2550, หน้า 14) ได้ให้ความสำคัญในการฝึกอบรม ดังนี้

- 1) ทำให้บุคลากรทำงานสูงขึ้น ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพราะรู้วิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้ดี 2) ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ 3) ช่วยลดปัญหาการปฏิบัติงานลงเพราะทุกคนเข้าใจด้วยดี 4) ทำให้เกิดขวัญ กำลังใจของบุคลากรดีขึ้นในองค์กร 5) ช่วยทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานคนงานที่มีความรู้ที่ถูกต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นและเป็นการปรับทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานต่อตนเองและองค์กร เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นการยกระดับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า

1.3 กระบวนการในการฝึกอบรม

กระบวนการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

(दनัย เทียนพุด, 2540, หน้า 77 – 81) ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดหรือวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก โดยพิจารณาถึงสิ่งที่ขาดหรือข้อบกพร่องบนพื้นฐานของการเปรียบเทียบระหว่างผลงาน

ที่ต้องการกับการที่เป็นอยู่โดยอาศัยโมเดลของขีดความสามารถในการกำหนดแนวทาง
ฝึกอบรมและพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม
เมื่อวิเคราะห์ได้ว่าองค์กรและบุคคลต้องการได้รับการแก้ไขหรือจูงใจให้ปรับปรุงผลงาน
จึงต้องมีการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การบริหาร
หลักสูตร สามารถกำหนดช่วงเวลาของกิจกรรมเป็นระยะ ๆ เพื่อให้กิจกรรมในการ
ฝึกอบรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จำเป็นจะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและประสานงานกันในการฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 4
การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม และเสน่ห์ จุ้ยโต (2547, หน้า 45) ได้กล่าวถึง
กระบวนการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการด้านการ
ฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมการและวางแผนการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3
การดำเนินการฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการฝึกอบรม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย
ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการฝึกอบรมและขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการฝึกอบรม

2. การสอนงาน/ ถ่ายทอด

2.1 ความหมายของการสอนงาน/ ถ่ายทอด

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสอนงานและถ่ายทอด
ไว้เช่น

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, หน้า 62) ได้ให้ความหมายของการสอนงาน
เป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้
ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
ที่กำหนดขึ้น

สธน เสนาสวัสดิ์ (2554, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการสอนงานและ
ถ่ายทอดการสอนงาน เป็นการชี้แนะและการดึงศักยภาพของตนเองจากภายในออกมา
เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากครูผู้สอนมีหน้าที่เพียงชี้แนะเท่านั้นจึงสอดคล้อง
ตามแนวคิด การเรียนรู้เพื่อการสร้างสรรค์ด้วยปัญญา เป็นการจุดประกายทางความคิด
ให้กับผู้ถูกสอนเพื่อสามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่

ชนิดร์สรณ์ ตริทยาภูมิ (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการสอนงาน คือ การเรียนรู้กันโดยมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน และให้ผู้รับการสอนลงมือปฏิบัติมีการติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการสอน มีการนำไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน คิดเป็น ทำเป็น

ชวนคิด มะเสนะ (2559, หน้า 14 – 18) ได้ให้ความหมายของการสอนงาน และถ่ายทอด คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

จุฑาสงษ์ เสนะ (2559, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการสอนงาน เป็นการ พัฒนาความรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นครูผู้สอนงาน ให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงานให้ชัดเจนเพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานพัฒนาชุมชนเชียงใหม่ (2565, ออนไลน์) การสอนงาน เป็นหน้าที่ สำคัญของผู้บริหารมีการพูดถึงและเน้นบทบาทการสอนงานกันมากไม่ว่าในแวดวงธุรกิจ หรือภาคราชการ ณ โอกาสนี้จึงขอนำเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับการสอนงานมาเสนอ เพื่อให้ เข้ากับกระแสนิยมและเพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมเนียมนิยมก็จะต้องเริ่มต้นกันตั้งแต่ ความสำเร็จของการสอนงาน

สาวิตรี ลำดับศรี (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงการสอนงาน หมายถึง การที่ หัวหน้างานได้สอนหรือแนะนำให้ผู้ถูกสอน ได้เรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย มีวัตถุประสงค์ และข้อปฏิบัติอย่างไร จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่าง มีประสิทธิภาพและประหยัดการสอน งาน เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่พึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะให้ เขาเกิดความเข้าใจงาน มีความชำนาญ และสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยหัวหน้า งานจะต้องชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดและชัดเจน เพื่อจะนำไปสู่ ความสำเร็จของงาน และองค์การในที่สุด การสอนงานถือเป็นกระบวนการเรียนรู้และยังช่วย ให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสอนงาน/ ถ่ายทอด หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้สอนหรือแนะนำให้บุคลากรได้เรียนรู้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามวัตถุประสงค์และข้อปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การสอนงานถือเป็นกระบวนการเรียนรู้และช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

2.2 ความสำคัญของการสอน/ ถ่ายทอด

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการสอนงาน/ ถ่ายทอด ไว้เช่น ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2557, หน้า 42) ได้ให้ความสำคัญของการสอนงาน คือ เครื่องมือหนึ่งที่ผลักดันให้บุคคลค้นพบและเข้าใจตนเองและสามารถปลดปล่อยศักยภาพของตนเองออกมา การสอนงานเป็นหนึ่งในการจัดการความรู้ คือ การนำความรู้ที่อยู่ในบุคคล ให้เกิดการถ่ายทอดและเรียนรู้เพื่อจะดึงศักยภาพหรือความรู้ที่อยู่ในอีกบุคคลหนึ่งออกมา ดังนั้นนอกจากให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลแล้วการให้ความสำคัญกับพฤติกรรมภายในตัวบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานยังเป็นสิ่งสำคัญเพราะทำให้บุคคลนั้น แสดงพฤติกรรมหรือพยายามดึงสิ่งที่มีอยู่ในตัวเองออกมา เพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สมรรถนะที่สำคัญอีกประการ คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ บทบาทหนึ่งของครูผู้สอนที่ต้องให้ข้อมูล การสอนงานจะส่งผลโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อองค์กร ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ ลดภาระงานของผู้บังคับบัญชา ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีเกิดการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

ชนิตร์สรณ์ ตรีทยาภุมิ (2558, หน้า 12) กล่าวถึงความสำคัญของการสอน มีประโยชน์ทั้งต่อผู้ได้รับการสอนงาน ครูผู้สอนงานและต่อองค์กร ดังนี้ 1) ช่วยพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการปฏิบัติงานให้ผู้รับการสอนงาน 2) การสอนงานถือว่าการมอบหมายงานที่มีประโยชน์ 3) ช่วยพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน 4) การสอนงานที่ดีจะมีความสำคัญและเอื้อประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กร และ 5) ช่วยส่งเสริมบุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปอยู่ในฝ่ายบริหาร

ชนกพร อารรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2565, ออนไลน์) การสอนงานเป็นเครื่องมือการออกแบบพัฒนาความสามารถเฉพาะบุคคลมีการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้นระหว่างครูผู้สอนงานและบุคลากร

ที่จะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือทางบวก ด้วยอาศัยการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยปราศจากอคติ มีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถนำสิ่งที่สอนไปใช้ต่อได้จริง ฝึกให้บุคลากรคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้ ทั้งนี้การสอนงานมีความสำคัญ ดังนี้ 1) เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในการกระตุ้นด้วยการชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไข และให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาต่อเอง 2) เพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการเตรียมให้พร้อมก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง ครูผู้สอนจะต้องทบทวนผลงาน ความสามารถ ปัจจุบันและกำหนดเป้าหมายในการสอนงานโดยเน้นพัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่พนักงานจะเลื่อนขึ้นไป 3) เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ในการค้นหาความสามารถที่โดดเด่น / ความสามารถที่ต้องปรับปรุงของบุคลากร และจัดลำดับความสำคัญของความสามารถที่จะพัฒนาหรือต้องการเสริมและพัฒนาตามลำดับ

สำนักงานพัฒนาชุมชนเชียงใหม่ (2565, ออนไลน์) การสอนงานมีความสำคัญ ดังนี้ 1) จุดประกาย กระตุ้นให้เกิดความพยายามเพื่อไปสู่เป้าหมาย 2) ทำให้เกิดความพอใจในงานและการใช้ชีวิต 3) เพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ทีมงานและองค์กร 4) ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของความรับผิดชอบและความรอบคอบในการตัดสินใจ 5) ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของความร่วมมือกับผู้อื่นได้ดีขึ้น 6) ช่วยเหลือสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 7) ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สาวิตรี ลำดับศรี (2565, ออนไลน์) ได้ให้ความสำคัญของการสอนงานมีความสำคัญของการสอนงาน มีดังนี้ 1) ไม่เกิดการลองผิดลองถูก การสอนงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพลดความผิดพลาดเสียหายและเวลาการทำงาน 2) การเรียนรู้เป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เกิดการถ่ายทอดงานและเทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้าไปสู่ผู้ร่วมทีมงานช่วยให้เกิดความรู้ในการทำงานที่ถูกต้อง เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 3) การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย สามารถปรับปรุงงานให้ดีขึ้น 4) ไม่เสียเวลาแก้ไขงานที่ผิดพลาดและบกพร่อง 5) ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจกันและเป็นโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และ 6) ทำให้องค์ความรู้ไม่ติดกับตัวบุคคลเมื่อมีการเข้าออกจากงานก็มีผู้สืบต่องานได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสอนงานมีความสำคัญ ช่วยให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ลดความผิดพลาด ทำให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจร่วมกันและ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กรกำหนดไว้

2.3 กระบวนการสอนงาน

ขั้นตอนการสอนงานนั้น มีขั้นตอน ดังนี้ อารมณ์ ภูิกฤษพันธ์ (2565, ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://www.dol.go.th/train/> 25 พฤษภาคม 2565

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชาจะต้อง วางแผนระยะเวลาการสอนงาน ระบุความคาดหวังแผนการดำเนินการ เป้าหมาย ผลลัพธ์ ที่ต้องการ และมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะร่วมกัน เนื่องจากเครื่องมือการสอนงานนั้นจะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการทำงานเชิงลึกและวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละครั้งที่ดำเนินการสอนงานนั้นจะสอน งานลงลึกเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

ขั้นตอนที่ 2 การสื่อสารและตกลงเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้อง สัมภาษณ์งานที่ต้องสอนให้กับบุคลากร โดยจัดลำดับความสำคัญของงานที่ควรสอนก่อน และพิจารณาร่วมกับทักษะและความสามารถที่จำเป็นต้องเสริมสร้างของบุคลากร ในการทำงานหลังจากนั้นผู้บังคับบัญชาต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรรับรู้ แนวทางในการสอนงานของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรตั้งคำถาม เพื่อจุดประกายให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การเรียนรู้และการสอนจริง เป็นกระบวนการสอนจริงเป็น กระบวนการให้พนักงานได้เรียนรู้ในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาต้องการประเด็นที่ผู้บังคับบัญชา ต้องตระหนักและให้ความสำคัญ คือ การสอนบุคลากรนั้นจะต้องเลือกวิธีการสอนงาน ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม พยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สนใจสังเกตการทำงานของบุคลากรภายหลังจากการสอนงานและหมั่นสอบถามข้อมูล บ่อยครั้ง จากบุคลากรเสมอว่าเข้าใจงานที่สอนหรือไม่ มีปัญหาสงสัยในเรื่องใด ทั้งนี้ในการสอนงานนั้นผู้บังคับบัญชาควรยกตัวอย่างประกอบการสอนงานให้ข้อเสนอแนะ และชมเชยเมื่อบุคลากรทำถูกต้องเสมอ

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผลการสอน ภายหลังจากที่ ผู้บังคับบัญชาสอนบุคลากรเสร็จแล้ว ขั้นตอนสุดท้าย คือ การติดตามและประเมินผล

การสอนงานไม่ว่าจะเป็นในช่วงระหว่างสอนเสร็จหรือช่วงภายหลังจากการสอนงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามการทำงานของบุคลากรและแจ้งข้อมูลย้อนกลับ ให้บุคลากรรับทราบ ขั้นตอนนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมินการสอนงานของตนเองด้วยเช่นกัน เพื่อปรับปรุง และปรับเปลี่ยนวิธีการสอนงานให้เหมาะสมหากบุคลากรยังไม่เข้าใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการสอนงาน ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ 2) การสื่อสารและตกลงเป้าหมายร่วมกัน
- 3) การเรียนรู้และการสอนจริง และ 4) การติดตามและประเมินผลการสอน

3. การสัมมนา/ บรรยาย

3.1 ความหมายการสัมมนา/ บรรยาย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการสัมมนา/ บรรยาย ไว้เช่น

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1170) ได้กล่าวถึงการสัมมนา เป็นการประชุมรูปแบบหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลสรุปที่ได้ถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ส่วนผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547, หน้า 270) กล่าวว่า การสัมมนา หมายถึง การที่คณะบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องรวมกันและมีการมารวมกลุ่ม เพื่อปรึกษาหารือแสดงความรู้ความคิดเห็นโดยใช้เหตุผล หลักการ ประสพการณ์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อช่วยแก้ปัญหาบางประการให้ลุล่วงหรืออาจจะพอมองเห็นแนวทางในการปฏิบัติได้ การแก้ปัญหาในการสัมมนานั้นอาศัยพฤติกรรมหรือกระบวนการกลุ่มเป็นสำคัญ

ไพพรรณ เกียรติโชติชัย (2548, หน้า 7) ได้ให้ความหมายการสัมมนา คือ การที่กลุ่มบุคคลได้ร่วมมือ พยายามเสาะแสวงหาความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วพยายามแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดที่แต่ละคน ศึกษามาเพื่อหาแนวทางหาข้อสรุปในเรื่องนั้น ๆ ทำให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาสามารถใช้ความรู้จากการสัมมนา ไปปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มากที่สุด

ภาสกร ปาละกุลและสุภัทรา สุวรรณหงส์ (2554, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการสัมมนา หมายถึง เป็นการรวบรวมข้อมูล ความรู้ หลักฐานขององค์ความรู้ในการค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่งในรูปแบบหัวข้อเรื่องที่ถูกจัดสัมมนาสนใจและได้ทำการศึกษา

มาอย่างละเอียดลึกซึ้งเพื่อนำเสนอผลงาน โดยการอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เพื่อหาข้อสรุปหรือข้อคิดเห็นจากการทำสัมมนา

ไพโรจน์ เนียมมาศ (2554, หน้า 2) กล่าวไว้ว่า การสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่ออบรม ฝึกฝน ชี้แจง แนะนำ สั่งสอน ปลูกฝังทัศนคติและให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือแสวงหา ข้อตกลงด้วยวิธีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี ชักถาม ถกเถียง ปรึกษาหารือภายในหัวข้อที่กำหนด ซึ่งผลจากการสัมมนาจะช่วยให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Good (1987, p. 126) ได้ให้ความหมายของการสัมมนา หมายถึง เป็นการประชุมรูปแบบหนึ่งในหลายรูปแบบ เป็นการร่วมมือสัมมนาเป็นการประชุมร่วมกัน ขบคิดปัญหา โดยอาศัยการค้นคว้าเป็นหลักฐาน สัมมนาเป็นเทคนิคการสอนที่กลุ่มผู้เรียน ศึกษาเรื่องที่ตนทำวิจัยหรือเป็นความรู้ระดับสูงผู้เรียนจะต้องเรียน โดยการนำและดูแลของครูผู้สอน ด้วยวิธีการอภิปรายรายงานวิจัยที่เป็นหัวข้อที่ครูผู้สอนและผู้เรียนมีความสนใจร่วมกัน

Bader and Bloom (1995, pp. 7 – 15) ได้ให้ความหมายของการสัมมนา คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันในระหว่างผู้เข้ารับการอบรมร่วมสัมมนา ผลการจากสัมมนาจะช่วยสร้างความเข้าใจที่ดี สร้างความชัดเจน และถูกต้องแก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในเรื่องที่สัมมนากันนั้น ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Milano and Ullius (2002, p.3) ได้ให้ความหมายของการสัมมนา เป็นการประชุม เพื่อพร้อมใจกันแก้ไขปัญหาและค้นหาความรู้โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นวิทยากรหรือเป็นผู้ให้ความรู้หรือให้คำแนะนำ

Beebe, Mottet and Roach (2004, pp. 17 – 19) ได้ให้ความหมายของการสัมมนา เป็นการประชุมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีการกำหนดขึ้นมาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นโดยมีข้อมูลต่าง ๆ จะถูกรวบรวมนำมาใช้วิเคราะห์ร่วมกันก่อให้เกิดการระดมสมอง ผลจากการสัมมนาจะช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจและหาข้อสรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหา การสัมมนาจึงเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร เพราะเป็นการหล่อหลอมให้บุคลากรได้เกิดความรู้ใหม่ ๆ จากการแลกเปลี่ยนความรู้

ความคิดเห็นและมีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมีส่วนร่วมเป็นผู้กำหนดและรับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวในเรื่องนั้นเป็นการช่วยให้ผู้สัมมา ได้มีโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติที่กว้างขวางขึ้น ในบางกรณีอาจใช้การสัมมนาเป็นเครื่องมือหล่อหลอมความรู้สึกนึกคิดของกลุ่มคนให้เป็นอันหนึ่งเดียวกันและก่อให้เกิดผลดีต่อการประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานผู้เข้าร่วมสัมมนาส่วนใหญ่จะมาจากหลายสถานที่หลายหน่วยงานในระหว่างการสัมมนาจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันเกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็น โดยมีวัตถุประสงค์ในเรื่องเดียวกัน รวมทั้งร่วมวิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไขและหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน โดยการพูด การสนทนา การอภิปรายที่เกี่ยวกับเนื้อหาของเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปของแนวทางที่มีความเป็นไปได้โดยวิธีการปรึกษาหารือร่วมกัน

3.2 ความสำคัญสัมมนา/ บรรยาย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของสัมมนา/ บรรยาย

สมจิตร์ เกิดปรานต์ และนฤตประวีณ์ เลิศกาญจนวัต (2545, หน้า 73)

ได้กล่าวว่า การสัมมนามีความสำคัญดังนี้ 1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา 2) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้าสัมมนาดูด้วยกันและผู้เข้าสัมมนากับวิทยากร 3) เพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกัน 4) เพื่อให้ได้แนวทางประกอบการตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายบางประการ และ 5) เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมเข้าสัมมนานำหลักวิธีการที่ได้เรียนรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547, หน้า 281) ได้ให้ความสำคัญของการสัมมนาเป็นการเปิดโอกาสให้คนหลายคนได้มาพบปะพูดคุยปรึกษาหารือกันเป็นการระดมความคิดจากคนหลายคน ซึ่งย่อมจะมองเห็นทางที่จะแก้ปัญหาได้ดีกว่า นอกจากนี้การสัมมนายังก่อให้เกิดประโยชน์อีกหลายประการ เช่น เป็นการร่วมกันแก้ปัญหาจากคนหลายคนที่มาพร้อมกันผนึกความคิดแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ย่อมได้ผลดีกว่าการคิดคนเดียวหรือแก้ปัญหาคนเดียวและยังเป็นการกระตุ้นให้คนส่วนใหญ่เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมแรงร่วมใจ มีความรู้สึกเหมือนกิจการนั้น ๆ เพราะได้

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2550, หน้า 270) ได้กล่าวว่า การสัมมนามีความสำคัญ ดังนี้ 1) เพื่อเพิ่มพูนและเติมเต็มความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ทั้งด้านวิชาการ หรือด้านวิชาชีพแก่ผู้เข้าร่วมสัมมนาโดยตรง 2) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน และกันของผู้เข้าร่วมสัมมนากับวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องหรือสาขาวิชาเฉพาะทาง นั้น ๆ 3) เพื่อค้นหาคำตอบ วิธีการแก้ปัญหาหรือแนวทางการแก้ปัญหาในทางปฏิบัติ ร่วมกัน 4) เพื่อให้ได้แนวทางสรุป ประกอบการตัดสินใจหรือหาแนวทางการแก้ปัญหาหรือ กำหนด นโยบายของหน่วยงาน องค์กรบางประการ และ 5) เพื่อสร้างความตระหนักหรือ กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา นำหลักการวิธีการเรียนรู้หรือแนวทางปฏิบัติไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อหน้าที่และภาระงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบต่อไป

สมิทร สัชฌุกร (2552, หน้า 16) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำคัญของสัมมนาเป็น กลไกสำคัญของทุกองค์กรในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและระดับโลก เป็นศูนย์รวมของ ความคิดการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การลงมติ การริเริ่มสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ การวิจัยและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุที่การประชุมมีความสำคัญ เราจึงต้องใช้การ ประชุมให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่สำคัญผิดว่าเมื่อมีการประชุมก็เป็นการ เพียงพอแล้ว

สรุปความสำคัญของการสัมมนาและการบรรยายไว้ดังนี้ 1) เป็นการ ติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว เมื่อบุคลากรได้มาพบปะพูดคุยแบบเผชิญหน้าประชุม ได้ตอบกัน ในทันทีทันใด ทำความเข้าใจกันได้ในเวลาอันสั้นไม่ต้องเสียเวลาในการสื่อสารมาก 2) เป็น การระดมความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์หาข้อสรุปหรือแนวทางในการตัดสินใจ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นอย่างดี 3) เป็นสื่อกลางในการพบปะแลกเปลี่ยน ขาวสาร ความรู้ เป็นต้น ซึ่งผู้เกี่ยวข้องจะมีโอกาส ชี้แจงข้อซักถามข้อสงสัยได้ ก่อให้เกิด ความรู้สึกมีส่วนร่วมร่วมใจ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้น ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ ถึงวิธีการปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นและทราบข่าวสารเรื่องราว ความเคลื่อนไหวในกิจการ ต่าง ๆ ในสังคมที่เกี่ยวข้อง และ 4) เป็นเทคนิคของการให้ได้มาซึ่งความรู้ แนวคิดและ ประสบการณ์เพื่อเป็นแนวทางของ การหาข้อสรุปและนำไปใช้แก้ไขหรือพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ 5) เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เอื้ออำนวยในการ ปฏิบัติงานและการถ่ายทอดความรู้หรือข่าวสารต่าง ๆ เช่น การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับ นโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือการประชุมทางวิชาการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สัมมนา/ บรรยาย มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการจัดการกระบวนการสัมมนา เป็นส่วนสำคัญที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการให้เกิดรูปแบบการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ให้เกิดความรู้แนวคิด ประสบการณ์โดยการพูดคุย บรรยาย ชักถาม อภิปราย ระดมความคิดเห็นภายในกลุ่มและวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งประสบการณ์และความรู้ ต่อองค์กรและบุคลากรต่อไป

3.3 ประโยชน์ของการสัมมนา/ บรรยาย

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์ของการสัมมนา/ บรรยาย ไว้เช่น

ผล ยาวิชัย (2553, หน้า5) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการสัมมนาไว้ดังนี้

- 1) เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างผู้เข้าสัมมนา ทำให้มีความเข้าใจข้อเท็จจริงต่าง ๆ ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือเพื่อความสำเร็จต่อไป
- 2) เป็นการร่วมกันแก้ปัญหาโดยฝึกความคิด ความรู้และประสบการณ์ของคนหลายคนเข้าด้วยกันซึ่งย่อมได้ผลดีกว่าคน ๆ เดียว และเป็นการชักจูงให้หลายคนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ
- 3) ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมแรงร่วมใจ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมนั้น ๆ เพราะได้รับทราบเรื่องราว และมีส่วนเป็นผู้กำหนดเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวเหล่านั้นอยู่ด้วย
- 4) เป็นการช่วยผ่อนผันหรือทุเลาปัญหาที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ เพราะผู้เข้าสัมมนาที่มีปัญหาได้มีโอกาสระบายความอัดอั้นตันใจบ้างแล้ว
- 5) เป็นการช่วยให้ผู้เข้าสัมมนาได้ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะให้มีทัศนคติที่กว้างขวางขึ้นและเกิดแนวคิดของตนเอง
- 6) ช่วยในการประสานงานได้ดี ถ้าผู้เข้าสัมมนาจากสถานที่หลายแห่งด้วยกัน ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างประชุมกลุ่มย่อยจะช่วยให้มีความเข้าใจเห็นอกเห็นใจกันยิ่งขึ้น

ไพโรจน์ เนียมมาศ (2554, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า การสัมมนา เป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งในการทำงานร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยความคิดร่วมกันด้วย ผลที่ได้จากการสัมมนาทุกคนจะได้รับเช่นเดียวกัน ไม่อย่างใดก็อย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถสรุปประโยชน์ของการสัมมนา มีดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้สมาชิกมีการรับผิดชอบร่วมกันในการดำเนินงานเพราะถ้าผู้หนึ่งผู้ใดตัดสินใจตามลำพังและเกิดผิดพลาดขึ้น ผู้นั้นจะต้องรับผิดชอบทั้งหมด แต่ถ้าเป็นมติของที่ประชุมทุกคนจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน 2) เป็นเครื่องมือสำคัญในการกระจายข่าวสารต่าง ๆ ไปได้ทุกทิศทาง โดยแจ้งให้ผู้เข้าประชุมทราบแล้วนำไปถ่ายทอดต่อไป นับว่าเป็นการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่ดีอีกวิธีหนึ่ง 3) ช่วยให้การตัดสินใจรอบคอบยิ่งขึ้น

เพราะการวินิจฉัยคนเดียวอาจทำให้เกิดความผิดพลาดเนื่องจากข้อจำกัดทางความรู้ ความคิด ประสบการณ์และอื่น ๆ 4) ผู้เข้าสัมมนาหรือฝึกอบรมได้มีโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้ตนเองมีทัศนคติที่กว้างขวางขึ้น 5) เป็นโอกาสดีที่ผู้เข้าร่วมการสัมมนา และฝึกอบรมจะได้พบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ทั้งเรื่องส่วนตัว และเรื่องหน้าที่การงานจะก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมแรง ร่วมใจ สร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีในโอกาส ต่อไป 6) ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้ง ปริมาณและคุณภาพ 7) ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ลดภาระในการควบคุม รวมถึง ช่วยลดอุบัติเหตุ 8) ช่วยส่งเสริมทัศนคติต่อองค์กร 9) ช่วยลดการสิ้นเปลืองต่าง ๆ ลดต้นทุน 10) ช่วยให้ผู้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น และ 11) ช่วยพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพสูงขึ้นและประโยชน์จากสัมมนา ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อตนเอง ได้แก่ 1) ช่วยเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถนำไปสู่ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ช่วยให้ผู้สามารถปรับตัวให้ทันกับความ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ 3) ช่วยพัฒนา บุคลิกภาพของตนเองและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 4) ช่วย ให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้งจะทำงานกล้าเผชิญปัญหา 5) ช่วยให้ผู้รู้จักศึกษา เรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กรและประเทศชาติ และ 6) ช่วยให้ รู้จักบุคคลหรือมิตรมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานการทำงานให้พัฒนา ก้าวหน้าต่อไปได้

2. ประโยชน์ต่อองค์กร ได้แก่ 1) ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรและเป็นที่ยึดประสงคฺ์ของหน่วยงาน 2) ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน 3) ช่วยแก้ปัญหาคาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน โดยการเพิ่ม คุณภาพของผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่จำกัดแทนการเพิ่มงบประมาณหรือเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงาน 4) ช่วยยกระดับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายขององค์กร 5) ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อหลีกเลี่ยง ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 6) ช่วยประหยัดงบประมาณรายจ่าย 7) ช่วยให้ผู้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และมีประสบการณ์โดยมีผลกระทบต่อกงานที่ปฏิบัติ 8) ทำให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน การสัมมนาและการฝึกอบรมจะทำให้บุคลากรมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกัน ละครันช่วยให้เกิดความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น และ 9) ช่วยเพิ่มผลผลิตในการบริหารจัดการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสัมมนา/ บรรยายมีประโยชน์ ดังนี้

จากการสัมมนาและการฝึกอบรมนั้นจะมีความครอบคลุม ทั้งในส่วนผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมและแม้แต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบว่าควรจะต้องจัดเตรียมสิ่งใดก่อนเข้าอบรมสัมมนา และรวมถึงผลประโยชน์ที่ทุกฝ่าย ควรจะได้รับ ภายหลังจากที่สิ้นสุดสัมมนาและการฝึกอบรม เป็นต้น ผลของการจัดสัมมนาหรือการจัดการเรียนการสอนสัมมนา ยิ่งก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ อันเป็นผลมาจากการศึกษา ค้นคว้า เพื่อเสนอบทความทางวิชาการและการประมวลข้อเท็จจริงทางวิชาการใหม่ ๆ เพื่อนำเสนอในรูปของเอกสารประกอบการสัมมนา รวมทั้งสรุปผล รายงานสัมมนาที่ได้หลังจากการสัมมนาเสร็จสิ้น สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์การทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นหนทางให้บรรลุข้อตกลงเกิดการประนีประนอมกันในระหว่างหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างหน่วยงานและเกิดการพัฒนาดน พัฒนาคณ พัฒนางาน และสังคมโดยส่วนรวม

4. การศึกษาดูงาน

4.1 ความหมายการศึกษาดูงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการศึกษาดูงาน ไว้เช่น

สุณี เชื้อสุวรรณ (2542, หน้า 17 - 18) ได้ให้ความหมายการศึกษาดูงาน เป็นการศึกษากิจการหรือการสังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่อยู่นอกเหนือจากหน่วยงานที่ตนสังกัด เพื่อเพิ่มความรู้ ประสบการณ์และสามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นไปประยุกต์ใช้ในองค์การของตนเอง

ปรีชา เต็งศิริวัฒนา (2543, หน้า 20) กล่าวไว้ว่าการศึกษาดูงาน หมายถึง การจัดให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ ส่วนราชการ หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2552, หน้า 214 - 220) กล่าวไว้ว่า การศึกษาดูงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาดูงานได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์การภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะทำให้บุคลากร สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งบุคลากร

ยังสามารถนำ ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น การศึกษาดูงานโดยทั่วไปประกอบด้วย การศึกษาดูงานภายในประเทศและการศึกษาดูงานต่างประเทศ

อนันดา ชาวนา (2556, หน้า 116 – 118) ได้ให้ความหมายการศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ การมุมมองใหม่ ๆ ที่ส่งต่อการปฏิบัติงาน

ชนกพร จุฑาสงษ์เสนะ (2559, หน้า 13) ได้ให้ความหมายการศึกษาดูงาน เป็นรูปแบบการพัฒนาความรู้ ทักษะ โดยการเข้าเยี่ยมชมและการศึกษาเป็นรายกรณี จากวิทยากร หน่วยงานหรือองค์กรที่มีความเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความหมายการศึกษาดูงาน เป็นการจัดให้บุคลากรได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสไปแลกเปลี่ยนและเยี่ยมชมการทำงานอื่น ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในวิธีการทำงานและเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และการนำองค์ความรู้ใหม่ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อีกทางหนึ่ง

4.2 ความสำคัญการศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่ใช้การมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่งในช่วงเวลาสั้น ๆ อาจเป็นการศึกษาดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือเป็นการดูงานจากลักษณะงานที่ต้องการทำงานร่วมกันเพื่อนำความรู้มาเชื่อมโยงหรือใช้พัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ (วชิชานามสง่า, 2565, ออนไลน์) ดังนี้ 1) เปิดโลกทัศน์ใหม่ได้รับความรู้และได้สัมผัสกับสถานประกอบการจริง นอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียน 2) ได้แลกเปลี่ยนมุมมองทัศนคติและร่วมแชร์ความรู้ที่ได้รับ จากการไปศึกษาดูงานกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน 3) มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคีกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน 4) ได้ตระหนักถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของตน 5) ได้รับความรู้ เทคนิคการทำงาน การบริหารงาน หลากหลายวิธี จากผู้บริหารองค์กรที่ประสบความสำเร็จ 6) ทำให้เข้าใจในเนื้อหาที่เรียนในชั้นเรียนได้ง่ายขึ้น จากการศึกษาดูงาน ณ สถานประกอบการจริง

7) ได้รู้ถึงความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน ทำให้มีการวางแผนเส้นทางอาชีพ ในอนาคตของได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และ 8) เป็นแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาดูงานมีความสำคัญเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำสิ่งที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและหน่วยงานและเสริมสร้างประสบการณ์และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีแนวคิดที่กว้างไกล สามารถตอบสนองนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กรและมีทัศนคติที่ดีขึ้น

5. การศึกษาต่อ

5.1 ความหมายการศึกษาต่อ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการศึกษาต่อ ไว้เช่น

สุณี เชื้อสุวรรณ (2542, หน้า 17 - 18) ได้ให้ความหมายการศึกษาต่อ เป็นการเข้ารับการศึกษาคือเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาและสถานบริการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ อันจะนำมาซึ่งความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพและประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างให้มีการพัฒนาตนเอง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546, หน้า 26 - 27) ได้ให้ความหมายการศึกษาต่อ หมายถึง การจัดส่งข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานไปรับการศึกษายังสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อที่ให้ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติและพัฒนางานให้ดีขึ้นช่วยให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับทุนการศึกษาต่อไม่ว่าจะเป็นในประเทศหรือต่างประเทศ คือ ประโยชน์ที่ทางราชการหรือหน่วยงานนั้นจะได้รับภายหลังจากการที่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จการศึกษาและกลับมาปฏิบัติหน้าที่

อาภรณ์ ภูริทยาพันธ์ (2552, หน้า 247 - 256) กล่าวว่า iver การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเป็นพัฒนา บุคลากร โดยใช้ช่วงเวลาดำเนินการปกติหรือนอกเวลาทำงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น โดยการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันของบุคลากรหรือการทำงานในอนาคตการให้ทุนการศึกษาอาจเป็นการให้ทุนการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เช่น หลักสูตรประกาศนียบัตร ระยะเวลา 6 เดือน หรือ 1 ปีหรือหลักสูตรระยะยาว โดยศึกษากับมหาวิทยาลัย วิทยาลัยหรือสถาบันต่าง ๆ ภายในประเทศหรือต่างประเทศ

ชนกพร จุฑาสงษ์ เสนะ (2559, หน้า 13) ได้ให้ความหมายการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเพื่อพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น

เกษรา เอี่ยมสะอาด (2562, หน้า 97) ได้ให้ความหมายการศึกษาต่อ และวนิดา ภูขำนิ (2564, หน้า 97) ได้ให้ความหมายการศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เงินเดือน การเลื่อนขั้น และตำแหน่ง เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรและการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5.2 ความสำคัญการศึกษาต่อ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญการศึกษาต่อ ไว้เช่น

อรพินท์ กุลประภา (2550, หน้า 20) กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเน้นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ วิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ

อุทัย หิรัญโต (2551, หน้า 151) กล่าวถึงการศึกษาต่อมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การสรรหา การเลือกสรรคนแม้จะได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ แล้วก็ตามแต่ก็หาชุดีลงไม่ได้ เพราะความเจริญทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีมีอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน มิฉะนั้นองค์กรจะก้าวไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติม อยู่เสมอ

สมชาย เทพแสง (2552, หน้า 42) กล่าวถึงการศึกษาต่อมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมาพัฒนาครูกันให้มากคงจะต้องปฏิบัติใหม่กันตั้งแต่การสรรหาครูมืออาชีพเข้ามารับใช้สังคมซึ่งจะต้องจริงจัง คนดี ๆ ให้หันมาเป็นครูเพราะครูเป็นวิศวกรมนุษย์ตลอดจนผู้นำทางวิญญาณที่จะปลูกฝังให้เยาวชนเป็นคนดี สังคมจะพัฒนาและเสื่อมลงเพราะอยู่ในอุ้งมือของครูทั้งหลายที่เรียกว่า ครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของสังคมการที่จะเปลี่ยนโฉมใหม่เป็นครูพันธุ์ใหม่

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาต่อมีความสำคัญ ดังนี้
 เป็นการสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าทาง
 วิชาชีพหรือการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

5.3 กระบวนการพัฒนาการศึกษาต่อ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาการศึกษาต่อ ไว้เช่น
 บดี ตรีสุคนธ์ (2557, ออนไลน์) กล่าวถึง ขั้นตอนในการวางแผนการพัฒนา
 บุคลากรขององค์กร ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ Competency ซึ่งการวิเคราะห์ Competency
 ควรเริ่มจากการวิเคราะห์งานก่อน เนื่องจากการวิเคราะห์งานจะทำให้ทราบถึงขอบข่าย
 งานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ลักษณะของงานและ
 วิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และลักษณะผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถ
 ทักษะ ประสบการณ์อย่างไร บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไรและสภาพแวดล้อม
 ในการทำงานเป็นอย่างไร เมื่อวิเคราะห์งานแล้วให้นำรายละเอียดจากการวิเคราะห์งาน
 มาเขียนลงในใบพรรณนาหน้าทำงานต่อไป ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญต่อการนำมาวิเคราะห์
 เพื่อกำหนดสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะและพฤติกรรม
 ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ ให้สำเร็จด้วยดี ขั้นที่ 2 กำหนดระดับ
 มาตรฐานของสมรรถนะและขั้นที่ 3 การประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในขั้นที่ 2
 และขั้นที่ 3 นี้เป็นการนำระดับของสมรรถนะที่ปรากฏจริงของบุคลากรในตำแหน่งที่กำลัง
 พิจารณาซึ่งได้จากการประเมินมาเปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะที่กำหนดไว้เป็น
 มาตรฐานของตำแหน่งงานนั้น เพื่อหาค่าความแตกต่างของสมรรถนะ โดยสมรรถนะใด
 ที่มีค่าประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้เรียกว่าช่องว่างของสมรรถนะการทำงาน
 ซึ่งผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินทุกฝ่ายจะต้องดำเนินการนำช่องว่างสมรรถนะมาพิจารณา
 ร่วมกันเพื่อทำให้สมรรถนะช่องว่างลดน้อยลงหรือหมดไป โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนา
 รายบุคคล ขั้นที่ 4 สร้างแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนา
 สมรรถนะการทำงานพนักงานในขั้นนี้จะเป็นการนำแผนการพัฒนารายบุคคลมาดำเนินการ
 ให้เป็นไปตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ทั้งวิธีการฝึกอบรม งบประมาณ กำหนดระยะเวลา
 ที่จะเข้ารับการพัฒนา ขั้นที่ 6 ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร
 เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 จึงควรมีการประเมินผลการ พัฒนาบุคลากรว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา
 หรือไม่โดยนำองค์ความรู้ด้านการประเมินผล ซึ่งมีอยู่หลายวิธีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

ทั้งนี้มุ่งเน้นที่การวัดระดับความก้าวหน้าของสมรรถนะการทำงานของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็นสำคัญ สำหรับการปฏิบัติจริงของแต่ละองค์กรอาจมีวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน และมีเครื่องมือ การวัดและประเมินสมรรถนะการทำงานของบุคลากรที่สลับซับซ้อน ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละองค์กร

ธนวรรณพร ศรีเมือง (2558, หน้า 108) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาการศึกษาต่อ มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นเพื่อพัฒนามีการกำหนดนโยบายการพัฒนา กำหนดจุดมุ่งหมายในการหาความจำเป็นในการพัฒนามีการศึกษา และรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนพัฒนามีการกำหนดวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย กำหนดวิธีการพัฒนามีการวางแผนพัฒนาในระยะ 5 ปีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานรู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผนพัฒนา ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคล กระบวนการพัฒนาการศึกษาและ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนามีการ ประเมินผลการพัฒนา เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนงานหรือโครงการพัฒนาที่จะดำเนินการในครั้งต่อไป

Castetter (1996, pp. 225 – 265) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนามหาวิทยาลัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการ พัฒนามหาวิทยาลัย ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนามหาวิทยาลัย

Bishod (1976, pp. 4 – 8) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนามหาวิทยาลัย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ความต้องการ (Need) การหาความต้องการการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องหาวิธีกระตุ้นและ ส่งเสริมครูให้สนใจในการพัฒนาตนเอง ขั้นตอนที่ 2 การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการพิจารณาตาม สภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข เพื่อจะได้ทราบความต้องการของครูโดยส่วนรวม ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนา (Development) เป็นการแสวงหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขตามต้องการของครู โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ขั้นตอนที่ 4 ความ เป็นไปได้ (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการเป็นการศึกษาเพื่อให้โครงการ ดำเนิน เป็นไปได้ด้วยดี ขั้นตอนที่ 5 การนำไปใช้ (Implementation) เป็นการนำเอาโครงการไป ปฏิบัติโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญใน แต่ละด้านมาให้การฝึกอบรม ในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่

สามารถจัดทำได้ด้วยตนเอง และขั้นตอนที่ 6 การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการที่ทำว่าบรรลุผลตาม จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาการศึกษาต่อ ประกอบด้วย ความต้องการ การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ การพัฒนา ความเป็นไปได้ การนำไปใช้และการประเมินผล

6. การนิเทศ

6.1 ความหมายการนิเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการนิเทศ ไว้เช่น

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการนิเทศ คือ การดำเนินการกับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมซึ่งจะส่งผลทางตรงกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่ส่งผลไปยังนักเรียน

กานต์ชนา มีฉลาด (2555, หน้า 25) สรุปไว้ว่าการนิเทศการศึกษา เป็นการสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการจัดการศึกษาทุกฝ่ายเป็นรายบุคคลหรือหลายคน ร่วมมือ ร่วมใจกับปฏิรูปวิธีการจัดการเรียนการสอน วิธีการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามมาตรฐานใด ๆ ของสถานศึกษา และของบุคลากรของสถานศึกษาให้สูงขึ้นและรักษาไว้ได้อย่างต่อเนื่องด้วยความสำเร็จ

วัชรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศ เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมกันและกันระหว่างผู้ให้การนิเทศด้วยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศหรือระหว่างเพื่อนครูเพื่อที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อคุณภาพของนักเรียน

Dall (1981, p. 5) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นการกระทำหลาย ๆ อย่างของนักการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการปรับปรุงของการสอนของครู ขณะที่ Haris (1981, p. 10) ได้ให้ความหมายการนิเทศไว้ว่า เป็นการกระทำใด ๆ ที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อนักเรียนและสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียนเพื่อรักษามาตรฐานหรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนภายใต้ระเบียบแบบแผน อำนวยความสะดวกแก่การเรียนการสอนให้พัฒนาดีขึ้นและมุ่งให้เกิดประสิทธิผลและ Gickman and other (1991, p. 6) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

การปรับปรุงการเรียนการสอน

Wiley and Bondi (2004, p. 890) ได้ให้ความหมายของการนิเทศเป็นการปฏิบัติงานแบบร่วมมือกันพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการวัดและประเมินผล

Sullivan and Glarz (2009, p. 112) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศเป็นความร่วมมือกันใช้ยุทธวิธีและเทคนิคในการปรับปรุงการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างที่หลากหลายของผู้เรียน

Glickman and Gardon and Ross Gardon (2010, p. 692) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศเป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในวิชาชีพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

6.2 ความสำคัญของการนิเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการนิเทศ ไว้เช่น

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญดังนี้ 1) เพื่อการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน 2) ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูในสถานศึกษา 3) บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด และ 4) บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

วัชรวิภา เสาเรียน (2556, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศไว้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพมีศักยภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและวิธีการทำงานด้วยตนเอง เพื่อช่วยให้ครูจำแนกและวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นใจในอาชีพ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Gickman and others (2010, p. 124) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้ เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยตรง เป็นการพัฒนากลุ่ม เป็นการพัฒนาหลักสูตร เป็นการพัฒนาวิชาชีพ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการและยังเป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศมีความสำคัญในการดำเนินการของสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลืองานวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ พร้อมทั้งประสบการณ์ที่จำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.3 กระบวนการนิเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศ ไว้เช่น

วรตну หนูทอง (2563, หน้า 8) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศ มีดังนี้ ขั้นตอน
ที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาหรือศึกษาหาความจำเป็นของการนิเทศ ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการ
นิเทศ ขั้นตอนที่ 3 เตรียมการนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศ ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผล
และปรับปรุงการนิเทศ ขั้นตอนที่ 6 รายงานผลการนิเทศ

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 4) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศ มีดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นตอนที่ 2
การวางแผนนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 การจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน ขั้นตอนที่ 4
การติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครูและ ขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่และขยายผล

อัมพรกัญญ์ บัวครอง (2553, หน้า 25) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศไว้
6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ประชุมวางแผนการสังเกตการสอน ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการ
สอน ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอน ขั้นตอนที่ 4 การประชุม
ให้ข้อมูลย้อนกลับ ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินการ และ ขั้นตอนที่ 6 การ
ประเมินผลการนิเทศ

Harris (1985, pp. 13 – 15) กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1
การประเมินสภาพงาน ขั้นตอนที่ 2 การจัดลำดับความสำคัญของงาน ขั้นตอนที่ 3 การ
ออกแบบวิธีการทำงาน ขั้นตอนที่ 4 การจัดสรรทรัพยากร ขั้นตอนที่ 5 การประสานงาน
และขั้นตอนที่ 6 การอำนวยการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย การศึกษา สภาพปัญหาและความจำเป็นของการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การเตรียมการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การประเมินผลและปรับปรุงการนิเทศ และการรายงานผลการนิเทศ

7. การประชุมกลุ่มย่อย

7.1 ความหมายการประชุมกลุ่มย่อย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการประชุมกลุ่มย่อย ไว้เช่น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546, หน้า 26 – 27) ได้กล่าวถึง การประชุมกลุ่มย่อย เป็นการอภิปรายโดยกลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 – 5 คน ในหัวข้อที่กำหนดโดยมีวิทยากรหรือพิธีกรอีก 1 คน เป็นผู้ดำเนินรายการ คณะผู้อภิปรายแต่ละคน จะเป็นผู้ให้ความรู้ ประสบการณ์ ข้อเท็จจริง และข้อคิดเห็นของตนแก่ผู้ฟังและภายหลัง การอภิปรายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่มีการอภิปราย ประโยชน์ของการอภิปรายเป็นคณะ อยู่ที่การเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้เรียนรู้ แนวคิด ประสบการณ์ที่มีค่าและ น่าสนใจของผู้อภิปราย แต่ละคนมากกว่าการเรียนรู้ทางทฤษฎี หรือหลักวิชาการ

พรพิมล แยมศรี (2549, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการประชุมกลุ่มย่อย หมายถึง วิธีการฝึกอบรมวิธีหนึ่งที่มีการพูดเพื่อแสดงความคิดเห็นเพื่อเสนอความคิดเห็นหรือปรึกษาหารือในเรื่องราวที่กำหนดไว้เป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันให้ผู้ฟังใน สถานที่ต่าง ๆ โดยมีการอภิปรายเป็นหมู่คณะ

ปราณี โพธิสุข (2550, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของการอภิปรายกลุ่ม เป็น กิจกรรมการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในเรื่องที่ตนสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกันเป็นการแสวงหา แนวทางการแก้ปัญหาหรือหา ข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ทวีศักดิ์ นพเกษร (2551, หน้า 87), รัตนะ บัวสนธ์ (2556, หน้า 47), Pearson (2014, p. 471) กล่าวไว้ว่าการประชุมย่อย เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่ม ประมาณ 6 – 12 คน ได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางในประเด็น ที่เฉพาะเจาะจงตามจุดมุ่งหมายโดยมี ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) เป็นผู้คอยจุด ประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้กลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและตรงประเด็น เปิดเผยโดยไม่มีผู้ชี้นำความคิดเห็นหรือการตัดสินใจใด ๆ และเป็นการวิจัยโดยมี

ปฏิสัมพันธ์กันของสมาชิกในกลุ่มและมีการตรวจสอบกันเองในกลุ่มด้วยซึ่งเป็นการสนทนาแบบสองทาง

ดิฐุ เลขะกุล (2560, หน้า 6) ได้กล่าวถึงกระบวนการกลุ่มหรือที่เรียกว่า การสนทนาด้านกลุ่ม หมายถึง เทคนิคการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากับผู้ให้ข้อมูล ในประเด็นที่เฉพาะเจาะจงโดยมีผู้ดำเนินการสนทนา เป็นผู้จุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงประเด็นหรือแนวทางในการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง โดยมีผู้เข้าร่วมการสนทนามาจากประชากรเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การประชุมกลุ่มย่อย หมายถึง การประชุม แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นสร้างความรู้ความเข้าใจในระดับพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคประชาชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7.2 ความสำคัญการประชุมกลุ่มย่อย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญการประชุมกลุ่มย่อย ไว้เช่น

ปราณี โพธิสุข (2550, หน้า 4) ได้ให้ความสำคัญการประชุมกลุ่มย่อยไว้ดังนี้

- 1) เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นที่หลากหลายและแตกต่างของกลุ่มคนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน
- 2) เพื่อให้ได้ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมของกลุ่มที่แตกต่างกัน และ 3) เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติของผู้ร่วมสนทนาในหัวข้อที่กำหนด รวมถึงวิธีการคิดและการเรียนรู้ในสถานการณ์นั้น ๆ

กระทรวงมหาดไทย (2555, หน้า 3) ได้ให้ความสำคัญในการประชุมกลุ่มย่อย มีดังนี้ 1) เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคประชาชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ 2) เพื่อนำข้อมูล ประเด็น ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากการประชุมกลุ่มย่อยไปประมวลผลและบูรณาการ นำไปรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูล 3) เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญ 4) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และให้เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

7.3 กระบวนการประชุมกลุ่มย่อย

กระบวนการประชุมกลุ่มย่อย มีดังนี้ (ชินสุมล บุญนาค, 2553,

หน้า 14 - 17) 1) การกำหนดหัวข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยผู้วิจัยมีการกำหนดปัญหา คำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ชัดเจนว่าต้องการทำอะไร และงานวิจัยที่เรียบร้อย จะมีลักษณะอย่างไร นอกจากนี้ต้องมีการเตรียมผู้ดำเนินการสนทนา (Modulator) ผู้ช่วยหรือทีมวิจัยเพื่อคอยอำนวยความสะดวกและการสังเกตพฤติกรรมในขณะสนทนา 2) ประชากรเป้าหมายและการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย ที่จะให้ข้อมูลตอบการวิจัยที่ดีที่สุดที่สัมพันธ์กับหัวข้อและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทั่วไปแล้วอาจมีลักษณะคำถามบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน 3) มโนทัศน์คำถามและประเด็นเพื่อการซักถามต่อ แนวคำถามปกติมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัย ต้องกำหนดประเด็นที่ต้องสอดคล้องกับปัญหาการวิจัยประมาณ 3 - 4 ประเด็นเพื่อใช้เป็น แนวทางกว้าง ๆ ในการเก็บข้อมูลและควรมีคำถามหลักประมาณ 5 - 6 คำถาม 4) การ จัดการสนทนากลุ่ม สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1) การเริ่มต้นการ สนทนากลุ่มโดยการสร้างสัมพันธภาพบนพื้นฐาน ความเท่าเทียมของทุกคนก่อนเริ่มอาจมี การละลายพฤติกรรมตามความเหมาะสมหรือรวบรวมข้อมูลภูมิหลังของผู้ร่วมสนทนา อธิบายวัตถุประสงค์ กำหนดกติกาพื้นฐานและปรึกษาหารือร่วมกัน โดยไม่มีฝ่ายใดคิดหรือ ถูก ขั้นตอนที่ 2) การดำเนินการสนทนากลุ่ม อาจเริ่มการสนทนาจากประเด็นย่อยเชื่อมโยง ไปสู่ประเด็นหลักของการสนทนากลุ่มผ่านกระบวนการเล่าเรื่องการนำเสนอ เพื่อให้ผู้ร่วม สนทนาระบุพฤติกรรม ปัจจัยเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องแสดงความเป็นกลางและสามารถจัดการกับความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นระหว่งการสนทนา ขั้นตอนที่ 3) การยุติการสนทนา โดยขอให้ผู้ร่วมสนทนา สรุปสิ่งที่ตนได้ให้ความเห็นหรือสะท้อน (Feedback) กระบวนการสนทนากลุ่มย่อย ซึ่งอาจ เป็นข้อซักถามหรือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลและตีความ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการประชุมกลุ่มย่อย ประกอบด้วย การจัดเตรียมการประชุม การนัดหมาย กลุ่มเป้าหมาย วันเวลา สถานที่ การลงทะเบียน แล้วเข้าสู่การเริ่มต้นการสนทนากลุ่ม การดำเนินการสนทนากลุ่มและการยุติการสนทนา ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษา

2.8 ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้ (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. 2551, หน้า 12 – 17)

1. ความรู้และทักษะของครู

1.1 ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม

โลกยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว พลิกผัน รุนแรงและคาดไม่ถึงต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นคนในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว การสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมจะใช้กระบวนการ Project-Based Learning : PBL โดยเริ่มจากการนำบริบท สภาพแวดล้อมเป็นตัวการสร้างแรงกดดันให้นักเรียนตั้งคำถามอยากรู้ให้มากตามประสบการณ์ พื้นฐานความรู้ที่สั่งสมมาและตั้งสมมติฐานคำตอบตามพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของตนเองที่ไม่มีคำว่าถูกหรือผิดนำไปสู่การแลกเปลี่ยนประเด็นความคิดเห็นกับกลุ่มเพื่อน เพื่อสรุปหาสมมติฐานคำตอบที่มีความน่าจะเป็นไปได้มากที่สุด โดยมีการพิสูจน์ยืนยันสมมติฐานคำตอบจากการไปสืบค้นรวบรวมความรู้จากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้มาสนับสนุนหรือโต้แย้งได้เป็นคำตอบที่เรียกว่าองค์ความรู้ เรียกว่า การเรียนแก่นวิชาซึ่งไม่ใช่เป็นการจดจำแบบผิวเผินแต่การรู้แก่นวิชาหรือทฤษฎีความรู้จะสามารถเอาไปเชื่อมโยงกับวิชาอื่น ๆ เกิดแรงบันดาลใจอยากพัฒนางาน สร้างผลงานที่เกี่ยวกับการการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เรียกว่าความคิดเชิงสร้างสรรค์ นำทฤษฎีความรู้มาสร้างกระบวนการและวิธีการผลิตสร้างผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลและสังคมที่เรียกว่าพัฒนานวัตกรรม ประกอบด้วย

1.1.1 การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) เป็นการสร้างทักษะการคิดในแบบต่าง ๆ ดังนี้ 1) แบบเป็นเหตุเป็นผล

ทั้งแบบอุปนัย (Inductive) และแบบอนุมาน (Deductive) 2) แบบใช้การคิดกระบวนการระบบ (Systems Thinking) โดยวิเคราะห์ปัจจัยย่อยมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไร จนเกิดผลในภาพรวม 3) แบบใช้วิจารณ์ญาณและการตัดสินใจที่สามารถวิเคราะห์และประเมินข้อมูลหลักฐาน การโต้แย้ง การกล่าวอ้างอิงและความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์เปรียบเทียบและประเมินความเห็นประเด็นหลัก ๆ สังเคราะห์และเชื่อมโยงระหว่างสารสนเทศกับข้อโต้แย้ง แปลความหมายของสารสนเทศและสรุปพื้นฐานของการวิเคราะห์ตีความและทบทวนอย่างจริงจังในด้านความรู้และกระบวนการ 4) แบบแก้ปัญหาในรูปแบบการฝึกแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยหลากหลายในแนวทางที่ยอมรับกันทั่วไปและแนวทางที่แตกต่างจากการยอมรับรูปแบบการตั้งคำถามสำคัญที่ช่วย ทำความกระจ่างในมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ทางออกที่ดีกว่า

1.1.2 การสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaboration)
ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีการสื่อสาร (Digital and Communication Technology) ทำให้โลกศตวรรษที่ 21 ต้องการทักษะของการสื่อสารและความร่วมมือที่กว้างขวางและลึกซึ้ง ดังนี้ 1) ทักษะในการสื่อสารอย่างชัดเจนตั้งแต่การเรียบเรียงความคิดและมุมมอง (Idea) สื่อสารเข้าใจง่ายในหลายแบบทั้งการพูด เขียน และกิริยาท่าทาง การฟังอย่างมีประสิทธิภาพนำไปถ่ายทอดสื่อสารความหมายและความรู้ แสดงคุณค่า ทศนคติและความตั้งใจ การสื่อสารเพื่อการบรรลุเป้าหมายการทำงาน การสื่อสารด้วยหลากหลายภาษาและสภาพแวดล้อมที่หลากหลายอย่างได้ผล 2) ทักษะความร่วมมือกับผู้อื่นตั้งแต่การทำงานให้ได้ผลราบรื่นที่เคารพและให้เกียรติผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นและช่วยเหลือประนีประนอมเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกับผู้ร่วมงานและเห็นคุณค่าของบทบาทของผู้ร่วมงาน

1.1.3 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)
ทักษะทางด้านนี้เป็นเรื่องของการจินตนาการมาสร้างขั้นตอนกระบวนการโดยอ้างอิงจากทฤษฎีความรู้ เพื่อนำไปสู่การค้นพบใหม่เกิดเป็นนวัตกรรมที่ใช้ตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิตที่ลงตัวและนำไปสู่การเป็นผู้ผลิตและผู้ประกอบการ ดังนี้

1.1.3.1 การคิดอย่างสร้างสรรค์ที่ใช้เทคนิคสร้างมุมมองอย่างหลากหลาย มีการสร้างมุมมองที่แปลกใหม่อาจเป็นการปรับปรุงพัฒนาเพียงเล็กน้อย

หรือทำใหม่ที่แหวกแนวโดยสิ้นเชิงที่เปิดกว้างในความคิดเห็นที่ร่วมกันสร้างความเข้าใจ
ปรับปรุง วิเคราะห์และประเมินมุมมองเพื่อพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดอย่าง
สร้างสรรค์

1.1.3.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาลงมือ
ปฏิบัติและสื่อสารมุมมองใหม่กับผู้อื่นอยู่เสมอ มีการเปิดใจและตอบสนองมุมมองใหม่ ๆ
รับฟังข้อคิดเห็นและร่วมประเมินผลงานจากกลุ่มคณะทำงาน เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา
มีการทำงานด้วยแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ และเข้าใจข้อจำกัดของโลกในการยอมรับ
มุมมองใหม่และให้มองความล้มเหลวเป็นโอกาสการเรียนรู้

1.1.3.3 การประยุกต์สู่นวัตกรรมที่มีการลงมือปฏิบัติตามความคิด
สร้างสรรค์ให้ได้ผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

1.2 ด้านชีวิตและงานอาชีพ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะ
การเปลี่ยนแปลง หรือมีภัยคุกคามได้ อย่างชาญฉลาดถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิต
ที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และการคิดสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อตอบสนอง
การดำรงชีวิตเฉพาะบริบท สภาพแวดล้อมที่ต่างกันนำไปสู่การเผยแพร่ เทคนิควิธีการใช้
และพัฒนาทักษะการใช้เกิดเป็นกลยุทธ์การขายเกิดผู้ประกอบการในงานอาชีพต่าง ๆ
ซึ่งเป็นทักษะงานอาชีพที่ต้องมีการส่งเสริมให้มีเท่าทันในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก
ศตวรรษที่ 21 ทักษะชีวิตและทักษะงานอาชีพจึงควรมีการพัฒนา ดังนี้

1.2.1 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and
Adaptability) เป็นทักษะเพื่อการเรียนรู้การทำงานและการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21
ซึ่งต้องทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายแบบมีหลักการและไม่เลือนลอย ภายใต้การเปลี่ยนแปลง
อย่างรวดเร็วและไม่คาดคิด ทั้งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร เวลาและการมีคู่แข่ง โดยใช้วิกฤต
ให้เป็นโอกาสในด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการปรับตัวให้เข้ากับบทบาท
ที่แตกต่างไปงานที่กำหนดมีการเปลี่ยนไปและบริบทที่เปลี่ยนไปในด้านความยืดหยุ่น
เป็นการนำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างได้ผล มีการจัดการเชิงบวกต่อคำชม
คำตำหนิและความผิดพลาด สามารถนำความเห็นและความเชื่อที่แตกต่างหลากหลาย
ทั้งของคณะทำงานหรือข้ามวัฒนธรรมคณะทำงานมาทำความเข้าใจต่อบริบท สร้างดุลยภาพ
และทำให้งานลุล่วง ดังนั้นความยืดหยุ่นจึงทำเพื่อการบรรลุผลงานไม่ใช่เพื่อให้ทุกคน
สบายใจ

1.2.2 การริเริ่มสร้างสรรค์และกำกับดูแลตนเองได้ (Initiative and Self-Direction) เป็นทักษะที่สำคัญมากในการทำงานและดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ที่ต้องมีการกำหนดเป้าหมายโดยมีเกณฑ์ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีความสมดุลระหว่างเป้าหมายระยะสั้นที่เป็นเชิงยุทธวิธีและเป้าหมายระยะยาวที่เป็นเชิงยุทธศาสตร์ มีการคำนวณประสิทธิภาพการใช้เวลากับการจัดการภาระงาน การทำงานต้องทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยกำหนดตัวงาน ติดตามผลงานและลำดับความสำคัญของงานได้เองและจากการทำงานยังต้องฝึกทักษะการเป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเองที่มีการมองเห็นโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อขยายความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง มีการริเริ่มการพัฒนาทักษะไปสู่ระดับอาชีพ แสดงความเอาใจใส่จริงจังต่อการเรียนรู้และทบทวนประสบการณ์ในอดีตเพื่อคิดหาทางพัฒนาในอนาคต

1.2.3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) เป็นทักษะที่ทำให้คนในศตวรรษที่ 21 สามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างไม่แตกแยก ทำให้งานสำเร็จ การพัฒนาทักษะนี้จะทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเกิดผลดีในเรื่อกาลเทศะ เกิดการทำงานในที่ที่แตกต่างหลากหลายอย่างได้ผลดี มีการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตอบสนองความเห็นและคุณค่าที่แตกต่างอย่างใจกว้าง เพื่อยกระดับความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมสู่การสร้างแนวความคิด วิธีทำงานใหม่สู่คุณภาพของผลงาน

1.2.4 การเป็นผู้สร้างผลงานหรือผลผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Productivity and Accountability) เป็นการกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงานในการสร้างชิ้นงาน ผลงานหรือผลิตภัณฑ์ อย่างมีหลักการตามทฤษฎีความรู้ที่ต้องมีทักษะความชำนาญการ ซึ่งเป็นเรื่องของการ จัดการโครงการที่มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมาย ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่โดยการกำหนดลำดับความสำคัญ การวางแผนและการจัดการผลิตภัณฑ์และผลงานที่ได้จากการผลิตต้องมีคุณภาพ เพื่อแสดงถึงทักษะการทำงานอย่างเป็นระบบจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญการผลิต การนำไปใช้ประโยชน์แก่บุคคล ชุมชนได้อย่างไม่มีผลกระทบทางลบแต่ถ้ามีจะต้องออกมายอมรับข้อบกพร่องอย่างไม่ปิดบังอันนำไปสู่การปรับแก้ไขหรือยกเลิก เพื่อแสดงจริยธรรมที่เป็นบรรทัดฐานทางสังคม

1.2.5 ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) ในศตวรรษที่ 21 มีความต้องการภาวะผู้นำและความรับผิดชอบแบบกระจายบทบาท

ในการรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบการทำงานแบบประสานสอดคล้องเป็นคณะทำงาน และรับผิดชอบแบบสร้างเครือข่ายร่วมมือแบบพันธมิตรการทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายของผลงานร่วมกัน ซึ่งต้องพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นให้เห็นเป้าหมายร่วมกันและทำให้ผู้อื่นเกิดพลัง ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นใช้ศักยภาพหรือความสามารถสูงสุด โดยการทำตัวอย่างที่ไม่ถือผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้งและไม่ใช้อำนาจโดยขาดจริยธรรมและคุณธรรม ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

1.3 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แล้วตอบสนองรับสิ่งที่รับรู้มาเป็นกระบวนการทัศนใหม่ทันทีแสดงถึงการขาดทักษะการคิดแบบขาดวิจารณญาณ ผลที่เกิดขึ้นก็จะตกอยู่ภายใต้การชวนเชื่อและไม่สามารถกำหนดตนเองได้ การสร้างทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการเท่าทันไม่ตกอยู่ภายใต้การถูกชักจูง ชวนเชื่อ มีดังนี้

1.3.1 การรู้เท่าทันสารสนเทศ (Information Literacy) การรับรู้คำบอกเล่าจาก เพื่อน ผู้อื่น รวมถึงครูครูปผู้สอนหรือแม้แต่สมมติฐานคำตอบที่หาหรือกันในกลุ่มอภิปราย เป็นเพียงความคิดเห็นที่รอการพิสูจน์ ยืนยันคำตอบที่เป็นจริงจากสารสนเทศที่ได้จากการสืบค้น รวบรวมจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้มาผ่านกระบวนการคิดแบบขาดวิจารณญาณสนับสนุนหรือโต้แย้งพิสูจน์ความเป็นจริง สร้างเป็นความรู้และองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ซึ่งต้องใช้ทักษะในการเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง มีทักษะการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศและทักษะในการใช้ออย่างสร้างสรรค์

1.3.2 การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) การรับสารจากสื่อและสื่อสารออกไปในยุค Media คนในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความสามารถใช้เครื่องมือผลิตสื่อและสื่อสารออกไปหรือแม้แต่การรับเข้ามาในรูปแบบวิดีโอ (Video) ออดิโอ (Audio) พอดคาสท์ (Podcast) เว็บไซต์ (Website) และอื่น ๆ อีกมากมายแต่การรับรู้จากแหล่งสื่อเหล่านั้น ถ้าขาดการเท่าทัน ขาดการคิดอย่างมีวิจารณญาณก็จะตกอยู่ภายใต้การถูกชักจูง ชวนเชื่อได้เช่นกันจึงต้องสร้างทักษะการวิเคราะห์สื่อให้เท่าทันวัตถุประสงค์ของตัวสื่อและผลิตสื่อ นั้นอย่างไร มีการตรวจสอบแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และเท่าทันต่อการ มีอิทธิพลต่อความเชื่อและพฤติกรรมอย่างไรและมีข้อขัดแย้งต่อจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องหรือไม่ อย่างไร ในเรื่องการสร้างผลิตภัณฑ์สื่อ ต้องมีความเท่าทันต่อการเลือกใช้เครื่องมือ

ที่พอเพียงพอเหมาะทั้งกับวัตถุประสงค์การใช้งานและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
ความแตกต่างหลากหลายด้านวัฒนธรรม

1.3.3 การรู้ทันเทคโนโลยี (Information, Communication and Technology Literacy : ICT) ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกเทคโนโลยีที่มีการแข่งขันกันผลิตและนำมา
สู่การสร้างกลยุทธ์การขายสู่กลุ่มผู้บริโภคที่ต้องการความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถ้าขาด
ความเท่าทันการใช้เทคโนโลยีจะกลายเป็นผู้ซื้อแต่ไม่อยากจะเรียนรู้การเป็นผู้ผลิต
เพื่อนำไปใช้งานที่พอเพียงเหมาะสมกับงาน การถูกชักจูง ชวนเชื่อให้เป็นผู้ซื้อก็จะง่ายขึ้น
ผลการสูญเสียงบประมาณและการขาดดุลทางเศรษฐกิจจะตามมาดังนั้นก็กระทบความเท่า
ทันด้านเทคโนโลยีจึงเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทำให้คนรู้จักผลิตใช้และนำไป
แลกเปลี่ยนใช้ในเวทีการค้าเกิดการสร้างงานสร้างรายได้ รวมถึงการใช้เทคโนโลยี
เพื่อการเรียนรู้ ให้เกิดการสืบค้น รวบรวมความรู้พิสูจน์สมมติฐานคำตอบในการใช้ทักษะ
การคิดแบบมีวิจารณญาณมากกว่าที่จะใช้เพื่อการบันเทิงในแบบสังคมก้มหน้า จึงควรใช้
เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย การจัดระบบ การประเมินและสื่อสารสารสนเทศใช้สื่อสาร
เชื่อมโยงเครือข่ายและ Social Network อย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อการเข้าถึงการจัดการ
การผสมผสาน การประเมินและสร้างสารสนเทศเพื่อทำหน้าที่ในเศรษฐกิจฐานความรู้
ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการปฏิบัติตามคุณธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและ
ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความรู้และทักษะของครู ได้แก่ 1) ด้านการ
เรียนรู้วัฒนธรรม 2) ด้านชีวิตและวิชาชีพ และ 3) ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

2. คุณลักษณะของครู

ทักษะพื้นฐานจำเป็นในการอ่าน เขียนและคิดคำนวณ เป็นตัวการที่ทำให้
คนในศตวรรษที่ 21 รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสืบค้น
รวบรวมความรู้ การใช้กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณให้เกิดการเท่าทันสื่อ
สารสนเทศที่จะพิสูจน์ยืนยันสิ่งที่ตนและสังคมอยากรู้ได้อย่างชาญฉลาดไม่ถูกชวนเชื่อ
ชักนำอย่างงมงาย เกิดเป็นแรงบันดาลใจสร้างจินตนาการอยากพัฒนา อยากผลิต
สร้างผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมขึ้นใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมและนำไปแลกเปลี่ยนกับสังคม
อื่น ๆ ทำให้เกิดเป็นรายได้บนเวทีฐานเศรษฐกิจความรู้ ที่มีความรับผิดชอบต่อกฎ กติกา ใน
ขั้นตอนการผลิตและมีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ถ้าผลิตภัณฑ์ ผลผลิตมีคุณภาพ
ไม่ดี สรุปได้ว่า ทักษะการดำรงชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะถูกละเลยหลงลืมตกลึก

เป็นผู้ที่สามารถนำทางชีวิตตนเองได้อย่างมีคุณภาพชีวิตและเกิดเป็นคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 สิบคุณลักษณะ คือ เป็นนักคิดวิเคราะห์ นักแก้ปัญหา นักสร้างสรรค์ นักประสานความร่วมมือ รู้จักใช้ข้อมูลและข่าวสาร การเรียนรู้ด้วยตนเอง นักสื่อสาร ตระหนักรับรู้สถานะของโลก เป็นพลเมืองทรงคุณค่าและมีพื้นฐานความรู้ เศรษฐกิจและการคลัง มีคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ด้านการทำงาน ได้แก่ การปรับตัว และความเป็นผู้นำ 2) ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ได้แก่ การชี้นำตนเอง การตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเอง 3) ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ ความเคารพผู้อื่น ความซื่อสัตย์ และสำนึกพลเมือง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู	องค์ประกอบ
1. ความรู้และทักษะของครู		
1.1	ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม	1.1.1 การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา 1.1.2 การสื่อสารและความร่วมมือ 1.1.3 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
1.2	ด้านชีวิตและวิชาชีพ	1.2.1 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว 1.2.2 การริเริ่มสร้างสรรค์และกำกับดูแลตนเองได้ 1.2.3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 1.2.4 การเป็นผู้สร้างผลงานหรือผลผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ผลที่เกิดจากการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู	องค์ประกอบ
1.3	ด้านสารสนเทศ สื่อและ เทคโนโลยี	1.3.1 การรู้เท่าทันสารสนเทศ 1.3.2 การรู้เท่าทันสื่อ 1.3.3 การรู้ทันเทคโนโลยี
2. คุณลักษณะของครู		
2.1	ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน	2.1.1 การปรับตัว 2.1.2 ความเป็นผู้นำ
2.2	ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน	2.2.1 ด้านการชี้นำตนเอง 2.2.2 การตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเอง
2.3	ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	2.3.1 ความเคารพผู้อื่น 2.3.2 ความซื่อสัตย์ 2.3.3 สำนึกพลเมือง

3. บริบทการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีเนื้อหาประกอบด้วย 1) ความหมายของการจัดการศึกษานอกระบบ 2) หลักการในการจัดการศึกษานอกระบบ 3) แนวคิด ความเชื่อพื้นฐานการศึกษานอกระบบ 4) การจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และ 5) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับดังนี้

3.1 ความหมายของการจัดการศึกษานอกระบบ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษานอกระบบไว้ เช่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536, หน้า 63 – 65) ให้ความหมาย การศึกษานอกระบบ หมายถึง มวลความรู้ ประสบการณ์และกิจกรรมการศึกษา ในรูปแบบต่าง ๆ ที่จัดให้บริการแก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียนทั้งหมด ไม่ว่าจะอยู่ใน วัยใด มีอาชีพใด มีประสบการณ์อย่างไร ซึ่งบุคคลเหล่านั้นอาจจะไม่เคยได้ศึกษาเล่าเรียน ในระบบโรงเรียนมาก่อนเลย หรืออาจศึกษาจากระบบโรงเรียนมาบ้างแต่ออกกลางคัน หรือจบประโยคแต่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อด้วยเหตุผลและความจำเป็นต่าง ๆ การศึกษานอก ระบบโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ทั้งในด้านที่จะเป็นพื้นฐานแก่ การดำรงชีวิต การอ่าน การเขียน การคิด คำนวณเบื้องต้น ความรู้ทางด้านทักษะการ ประกอบอาชีพ ตลอดจนความรู้และข่าวสารข้อมูลที่เป็นปัจจุบันในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็น พื้นฐานในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสมการศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น อย่างมาก เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและสอดคล้องกับ สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นจึงมีความแตกต่างจากการศึกษาในระบบโรงเรียน ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย รูปแบบการศึกษาระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เนื้อหาหลักสูตร วิธีการเรียน การสอน ครูผู้สอน สถานที่เรียน การประเมินผลการเรียน และหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบจะจัดบริการสำหรับ กลุ่มเป้าหมาย ทุกวัยไม่จำกัดอายุพื้นฐานการศึกษาประสบการณ์ ผู้สนใจสามารถใช้ บริการได้ทันทีเมื่อมีความพร้อมและเมื่อมีความจำเป็นต้องหยุดพักไว้ก่อนและกลับเข้ามา เรียนใหม่ได้เมื่อต้องการ เนื้อหาหลักสูตรจะเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของ ผู้เรียนและท้องถิ่น เป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องจริงและเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้เรียน นำไปปรับใช้ในการดำรงชีวิต สถานที่เรียนไม่จำเป็นต้องเป็นที่โรงเรียน อาจจะเป็นที่บ้าน ผู้เรียน ศาลาวัด ที่อ่านหนังสือหมู่บ้านหรือสถานที่อื่น ๆ ที่สะดวกเหมาะสม วิธีการเรียน การสอนและเวลาเรียน จะยืดหยุ่นตามความพร้อมของครู และผู้เรียนการวัดผล ประเมินผลอาจไม่จำเป็นต้องเป็นการสอบ อาจประเมินจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยงานที่จัดการศึกษานอกระบบ ไม่จำเป็นต้องเป็นโรงเรียนหรือสถานการศึกษา เท่านั้น อาจจะเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนหรือองค์กรท้องถิ่นก็ได้

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (2547, หน้า 24) ได้ให้ความหมาย การศึกษานอกระบบ หมายถึง การจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนปกติเพื่อให้บริการ

แก่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชานอกระบบ มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น ในเรื่องหลักสูตร เวลาเรียนสถานที่เรียน วิธีเรียน ผู้เรียนไม่มีข้อจำกัดในเรื่องอายุ อาชีพ พื้นฐานการศึกษา เน้นการเรียนเรื่อง ที่เป็นสภาพปัจจุบัน เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน หน่วยงานที่จัดมีหลากหลายทั้งหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน องค์กรและ สถานประกอบการต่าง ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2549, หน้า 8) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้อธิบายการศึกษานอกระบบไว้ว่า เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จ การศึกษาโดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2549, หน้า 196 – 197) ได้ให้ความหมายการศึกษา นอกระบบ เป็นกิจกรรมทางการศึกษาทุกรูปแบบที่จัดให้บริการแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย ซึ่งอาจเป็นเด็กก่อนวัยเรียน เด็กในวัยเรียนซึ่งได้ศึกษาในโรงเรียนระดับหนึ่งแต่ไม่มีโอกาส ได้ศึกษาต่อหรืออาจจะเป็นผู้ใหญ่วัยทำงานหรือผู้สูงอายุซึ่งพลาดโอกาสเล่าเรียนเมื่ออยู่ใน วัยเรียนด้วยสาเหตุต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ทั้งในด้านที่เป็น พื้นฐานแก่การดำรงชีวิต การอ่านเขียน การคิดคำนวณเบื้องต้น ความรู้ทางด้านทักษะ การประกอบอาชีพ ตลอดจนความรู้และข่าวสารข้อมูลที่เป็นปัจจุบันในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็น พื้นฐานในการดำรงชีวิตและปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสม พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ในมาตรา 4 ได้ให้ความหมายว่า การศึกษานอกระบบ เป็นกิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและ หลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น และมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิ ทางการศึกษา หรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551, หน้า 2)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551, หน้า 61) ได้ให้ความหมายการศึกษานอกระบบ หมายถึง การศึกษาที่จัดขึ้นนอกระบบที่จัด ให้กับประชาชน ทุกเพศ ทุกวัยเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐาน ความรู้ด้านทักษะการ

ประกอบอาชีพและความรู้ด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นฐานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรมบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตรมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัด ระยะเวลาเรียน เนื้อหา การวัดผลประเมินผลทุกภาคของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

อมรา ปฐภิญโญบุรณ (2552, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า การศึกษานอกโรงเรียนหรือการศึกษานอกระบบในบางประเทศใช้คำว่า การศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) หมายถึง กิจกรรมการศึกษาทุกประเภทที่จัดขึ้นสำหรับประชาชนวัยผู้ใหญ่ที่อยู่นอกระบบโรงเรียนแต่ต่อมาหลายประเทศตระหนักว่าการจัดบริการการศึกษาผู้ใหญ่ที่จัดขึ้นนอกโรงเรียนนั้น ไม่สามารถครอบคลุมเด็กและเยาวชนที่พลาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน (Non – formal Education) เพื่อสามารถจัดบริการได้ครอบคลุมบุคคลทุกช่วงอายุ ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

สุมาลี สังข์ศรี (2544, หน้า 93) ได้อธิบายการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนปกติ เพื่อให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายที่เน้นประชากรนอกโรงเรียน ได้แก่ ประชากรก่อนวัยเรียน ประชากรที่อยู่ในวัยเรียนแต่พลาดโอกาสการศึกษาในระบบต่าง ๆ ตลอดจนประชากรที่มีอายุพ้นวัยเรียนในระบบโรงเรียนไปแล้วจนถึงผู้สูงอายุการจัดการศึกษามีวัตถุประสงค์ในการเรียนที่ชัดเจน โดยมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นในเรื่องหลักสูตร เวลาเรียน สถานที่เรียน วิธีเรียนในด้านผู้เรียนไม่มีข้อจำกัดในเรื่องอายุ อาชีพ พื้นฐานการศึกษาเน้นการเรียนเรื่องที่เป็นสภาพปัจจุบัน เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน หน่วยงานที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

สุมาลี สังข์ศรี (2552, หน้า 7) ให้ความหมายการศึกษานอกระบบ หมายถึง ประสบการณ์และกิจกรรมการศึกษาทุกรูปแบบที่จัดให้แก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ประชากรก่อนวัยเรียน ประชากรที่อยู่ในวัยเรียนแต่พลาดโอกาสเข้าศึกษาในระดับต่าง ๆ และประชากรที่อายุพ้นวัยเรียนในระบบโรงเรียนไปแล้วที่ต้องการความรู้เพิ่มเติม โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้รับความรู้ทั้งในด้านความรู้ที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การอ่าน การเขียน ความรู้ด้านทักษะอาชีพ และข่าวสารข้อมูล

ที่เป็นปัจจุบันในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและการปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม การศึกษาประเภทนี้มีความยืดหยุ่นในเรื่องระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านอายุของผู้เรียน ระยะเวลาเรียนหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การวัดผลประเมิน สถานที่เรียน ผู้เรียนสามารถเข้าเรียนได้เมื่อมีความพร้อม หยุดเรียนได้เมื่อมีภาระความจำเป็นและกลับมาเรียนใหม่เมื่อต้องการเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและสังคม หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาประเภทนี้ไม่จำกัดเพราะสถาบันการศึกษา อาจจะเป็นหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนและ

Philip (1985, p. 24) กล่าวไว้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ทุกคน ได้รับและสะสมความรู้ ทักษะ เจตคติ และรู้แจ้งจากประสบการณ์ประจำวัน และการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมทั้งที่บ้านที่ทำงานและที่เล่นจากตัวอย่างและเจตคติของสมาชิกครอบครัวและเพื่อน ๆ จากการเดินทาง การอ่าน หนังสือพิมพ์และหนังสืออื่นหรือโดยการฟังวิทยุ ดูภาพยนตร์ โทรทัศน์ตามปกติ การศึกษาตามอัธยาศัยไม่มีการจัดไม่มีระบบและบางครั้งไม่ได้ตั้งใจแต่มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ไปตลอดชีวิตของแต่ละบุคคลอยู่อย่างมากแม้แต่ผู้ที่มีการศึกษาในโรงเรียนมาแล้วก็ตาม จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบ หมายถึง การศึกษาที่มีรูปแบบ กระบวนการจัด กิจกรรมหรือประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ เนื้อหาสาระมีความกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมของชุมชน สังคม ในส่วนของหลักสูตรที่ใช้จะต้องมีความยืดหยุ่น ตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีเรียน เวลาเรียน เนื้อหา สถานที่เรียน และการวัดผล ประเมินผล นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3.2 หลักการในการจัดการศึกษานอกระบบ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการในการจัดการศึกษานอกระบบไว้เช่น

อุ้นตา นพคุณ (2523, หน้า 8 - 10) ได้กล่าวถึงหลักการของการศึกษานอกระบบ ดังนี้

1. ประชาชนของประเทศคือทรัพยากรที่มีศักยภาพ บุคคลทุกคนมีพลังและศักยภาพซ่อนเร้นอยู่มีพลังการเป็นผู้นำ ความนึกคิดและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ถ้าหากพลังซ่อนเร้นเหล่านี้ ได้รับการพัฒนา ได้รับการส่งเสริมจะเกิดแก่ตัวบุคคลและสังคม

บุคคลโดยทั่วไปที่ไม่ผิดปกติมีความสามารถในการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ มีความสามารถที่จะใคร่ครวญ ตัดสินปัญหาต่าง ๆ และมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองและสังคมได้

2. ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน การจัดการศึกษานอกระบบจะต้องให้บุคคลเป็นอิสระ เป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ไม่ใช่ผู้ที่คอยให้ผู้อื่นอุ้มชูอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากบุคคลไม่เรียนรู้ที่จะพึ่งตนเอง มีอิสรภาพที่แท้จริง เขาก็จะกลายเป็นผู้คิดไม่เป็น ไม่มีความสามารถ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

3. ความต้องการที่แท้จริง โครงการต่าง ๆ จะต้องเป็นงานหรือโครงการที่ประชาชนต้องการอย่างแท้จริง นอกจากนี้แล้วบุคคลแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันมาก บางคนมีการติดต่อกับบุคคลและชุมชนอื่น ส่วนบางคนและบางชุมชนมีความเป็นอยู่และดั้งเดิมที่ไม่มีการติดต่อกับภายนอก ตลอดจนระดับความเป็นอยู่ สภาพภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจและระดับการศึกษาต่างกันอย่างกว้าง ความต้องการของบุคคลย่อมจะมีความแตกต่างกัน

4. ความคิดริเริ่ม ตามที่กล่าวมาแล้วว่า การศึกษานอกระบบต้องยึดเอาความต้องการของประชาชนที่แท้จริงของประชาชนเป็นหลักของการดำเนินงานแต่มีใช้เพียงเท่านั้น โครงการควรจะเป็นสิ่งที่เขาได้ความคิดสร้างขึ้นมาก่อนเกิดจากการลงทุนด้านกำลังความคิดแรงงานและความสามารถของตนเอง เมื่อสิ่งที่เกิดขึ้นจากความคิดริเริ่มของเขาแล้ว เขาย่อมรู้สึกหวงแหน ทะนุถนอม ภาคภูมิใจและเห็นประโยชน์โครงการที่เขาได้คิดริเริ่มขึ้นมา

5. ใช้ทรัพยากรภายในชุมชน การศึกษานอกระบบเป็นงานที่ต้องใช้ทรัพยากรของชาวบ้านหรือ ทรัพยากรภายในชุมชนนั้น ๆ ให้มากที่สุด โดยพยายามดัดแปลงแก้ไข และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในทางที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

6. วิธีดำเนินการที่มีฐานของหลักประชาธิปไตย การดำเนินงานการศึกษานอกระบบต้องยึดหลักประชาธิปไตย ไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องฐานะ เพศ หรือวัย ไม่มีการทำงานแต่เฉพาะกลุ่ม เฉพาะพวก ทุกคนในชุมชนจะต้องมีสิทธิมีเสียงเท่าเทียมกัน

7. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำท้องถิ่น ผู้นำในท้องถิ่นหลายชุมชนเป็นผู้ที่ประชาชนเคารพนับถือไว้วางใจ และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด และการตัดสินใจของประชาชนและบางครั้งก็เป็นผู้ที่ความประสงค์ความรู้ที่จะให้แก่ประชาชนได้ ฉะนั้นจึงมีแนวคิดที่จะดึงผู้นำท้องถิ่นให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย

8. ส่งเสริมวัฒนธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงาน การศึกษาเป็นการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมหรือมรดกทางสังคมอย่างหนึ่ง จึงมีความมุ่งหมายที่จะส่งเสริมและให้การศึกษานี้สอดคล้องกับความเชื่อของชุมชนและวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น

9. ความเป็นธรรมในการศึกษา มนุษย์ไม่ว่าจะยากจนหรือมั่งมี ไม่ว่าจะเป็ชาย หญิง ผู้ใหญ่หรือเด็กควรได้สิทธิเท่าเทียมกันที่จะรับการศึกษา การศึกษานอกระบบ จะไม่มีการกีดขวางหรือให้อภิสิทธิ์แก่บุคคลในบางกลุ่มเท่านั้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมหาความรู้ และพัฒนาทักษะของเขา การศึกษานอกระบบจะให้ความเป็นธรรมในการศึกษาแก่ประชาชนทั่วไป ไม่เลือกเพศหรือวัยไม่เลือกท้องที่หรือชุมชน

10. ให้การศึกษาเด็กและผู้ใหญ่พร้อม ๆ กัน การศึกษาของเด็กและผู้ใหญ่นั้น สามารถจัดขึ้นได้พร้อมกันในลักษณะที่จะสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน ครอบครัวที่มีการศึกษาดีย่อมสร้างบรรยากาศที่ทำให้เด็กเจริญเติบโตและมีพัฒนาการ เด็กจะเรียนรู้ดีขึ้นถ้าหากผู้ใหญ่เรียนรู้ไปด้วย

11. การศึกษาที่สัมพันธ์กับชีวิตประจำวัน การศึกษาที่จะสัมพันธ์กับชีวิตของผู้เรียนจะต้องมีรากฐานอยู่ในเรื่องปัญหาและการแสวงหาวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ประชาชนย่อมจะรู้ว่าชุมชนที่ตั้งอยู่นั้นมีปัญหอะไรบ้าง เพราะฉะนั้นเนื้อหาวิชาที่สอนควรจะให้สัมพันธ์กับปัญหาในชีวิตประจำวันของประชาชน และวิธีที่เขาอาจนำไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

12. การศึกษาโดยการลงมือปฏิบัติ การลงมือปฏิบัติย่อมเป็นการเรียนรู้ที่ดีที่สุดอีกวิธีหนึ่ง การเรียนในด้านเนื้อหาวิชาหรือภาคทฤษฎีย่อมทำได้แต่เด็กจะขาดประสบการณ์และอาจไม่เข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมจะช่วยให้เขาได้รับประสบการณ์และความรู้ที่แท้จริง

13. ให้การศึกษาในเรื่องที่อยู่ในขีดความสามารถ และระดับการศึกษาของประชาชนมนุษย์เราถ้าหากเรียนรู้และสามารถบรรลุเป้าหมายสิ่งที่เขาต้องการแล้ว ย่อมจะเกิดความเชื่อมั่นในตัวของเขาเองยิ่งขึ้น เกิดความศรัทธาในการศึกษา ดังนั้นการศึกษานอกระบบต้องให้ความรู้และการฝึกอบรมในเรื่องที่ประชาชนสามารถจะเรียนรู้ได้อยู่ในขีดความสามารถและระดับการศึกษาของเขาความรู้และการฝึกอบรมในเรื่องที่ประชาชนสามารถจะเรียนรู้ได้อยู่ในขีดความสามารถและระดับการศึกษาของเขา

14. ปีการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและปัญหาของบุคคล การศึกษานอกระบบจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมและปัญหาที่แตกต่างกัน ของบุคคลและชุมชนการศึกษานอกระบบจึงต้องมีความยืดหยุ่นแก่ที่สัมพันธ์กับชีวิต ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป

สุมาลี สังข์ศรี (2539, หน้า 11) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษานอกระบบ มีหลักการและเหตุผลดังต่อไปนี้

1. ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาการศึกษานอกระบบ เป็นการ จัดบริการทางการศึกษาเพื่อให้โอกาสแก่ผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษาและผู้ด้อยโอกาส โดยไม่มีข้อจำกัดด้านเพศ วัย พื้นฐานการศึกษา อาชีพ ความสนใจ ฐานะทางเศรษฐกิจ ความห่างไกลให้ได้มีโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน
2. การกระจายโอกาสทางการศึกษาการศึกษานอกระบบจะต้องใช้วิธีการ ต่าง ๆ เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาไปสู่กลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมทั่วถึงไม่ว่าจะอยู่ใน ชนบทหรือห่างไกล
3. ส่งเสริมการศึกษาที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยหน่วยงาน ที่จัดควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง เมื่อผู้เรียนมีความพร้อมเมื่อไรสามารถศึกษา หาความรู้ได้ตลอดเวลาสามารถศึกษาหาความรู้ได้ทุกช่วงชีวิต
4. ความยืดหยุ่นในกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ การศึกษานอกระบบจะไม่ เครื่องครัดในระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เหมือนการศึกษาในระบบโรงเรียน เช่น เกณฑ์ด้าน อายุ พื้นฐานความรู้ เป็นต้น
5. สนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การศึกษานอกระบบจะต้องสนอง ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนแต่ละกิจกรรมควรจัด ขึ้นหลังจากการสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายแล้ว ซึ่งกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม ก็มีความต้องการไม่เหมือนกัน กิจกรรมก็ควรให้แตกต่างกันไป
6. สัมพันธ์กับสภาพการดำเนินชีวิต เนื้อหาของกิจกรรมและหลักสูตร ของกิจกรรมการศึกษานอกระบบควรมีความยืดหยุ่นและหลากหลาย คือนอกจากจะมี กิจกรรมหลายประเภทหลายสาขาแล้ว เนื้อหาหลักสูตรในแต่ละวิชาควรจะต้องยืดหยุ่น ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมแต่ละท้องถิ่น
7. มีความหลากหลายในรูปแบบ รูปแบบการศึกษานอกระบบนั้นควรจะ มี หลากหลายรูปแบบเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความสะดวก เช่น อาจารย์

มีรูปแบบที่มีครูผู้สอนและผู้เรียนเต็มเวลา รูปแบบที่สอนบางเวลาและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำงานบางแบบอาจจะเรียนด้วยรูปแบบสำเร็จรูปหรือจากสื่อการสอนต่าง ๆ

8. การจัดการเรียนการสอนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยจะต้องคำนึงถึงความหลากหลาย และความแตกต่างของผู้เรียนเป็นอย่างมาก กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบ ประกอบด้วย บุคคลที่มีความหลากหลายในด้านต่าง ๆ ทั้งเพศ วัย อายุ อาชีพ ความสนใจ ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องตระหนักถึงความแตกต่างเหล่านี้ และพยายามหาวิธีการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยให้อิสระผู้เรียนให้เรียนตามความสามารถตามเวลาที่สะดวก

9. ครูผู้สอนหรือผู้ให้ความรู้ ไม่จำกัดว่าต้องเป็นครูหรืออาจารย์ จากสถาบันการศึกษาใดๆจากเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง จากสถานประกอบการ บุคคลในท้องถิ่นพระ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

10. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา กิจกรรมการศึกษานอกระบบควรจะพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้เป็นผู้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ฝึกให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์ปัญหาที่ประสบ รู้จักหาวิธีในการแก้ปัญหา ทดลองแก้ปัญหา และถ้าวิธีการดังกล่าวแก้ปัญหาไม่ได้ก็จะกลับมาตั้งต้นหาวิธีการแก้ปัญหาอื่น ๆ มาทดลองจนกระทั่งแก้ปัญหาได้ลุล่วง

11. ผลการศึกษาในปัจจุบัน การจัดการศึกษานอกระบบควรจะต้องให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับใช้ในทันทีทันใด เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพและมีภาระในการทำมาหากิน พวกเขาจะไม่มีเวลาที่จะมาเรียนเพื่อสะสมความรู้เข้าไว้หลาย ๆ ปี จึงจะนำไปใช้เหมือนนักเรียนในโรงเรียน เขาต้องการที่จะเรียนเพื่อจะนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานเพื่อปรับใช้ในชีวิตประจำวันในทันทีทันใด

12. ความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาและสถานที่เรียนการศึกษานอกระบบจะต้องอำนวยความสะดวกแก่กลุ่มเป้าหมาย ในเรื่องเวลาและสถานที่ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบต่อภาระงานต่อครอบครัวแล้ว ฉะนั้นเวลาที่มาเรียนก็ย่อมจะหาได้ยาก ดังนั้นการเรียนการสอนจะตามสถานการณ์ที่ต่าง ๆ ตามความสะดวกของผู้เรียน เช่น ที่บ้านผู้เรียน วัดที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านและที่อื่น ๆ อีกทางเลือกเวลาเรียนควรจะต้องให้เหมาะสมกับช่วงเวลาดังของกลุ่มเป้าหมาย

ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ (2544, หน้า 22) ได้กล่าวถึงหลักการศึกษานอกระบบหรือการศึกษานอกระบบและตามปรัชญาการศึกษา ดังนี้

1. การศึกษานอกระบบเชิงเสรีนิยมมุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจทางทฤษฎี และแนวคิดรวบยอดมากกว่าความมุ่ง การถ่ายถอดหรือสะสมความรู้เชิงข้อเท็จจริงและ การเสริมสร้างทักษะความชำนาญทางเทคนิคเป็นการเรียนที่ผู้เรียนได้พูดคุยและ แลกเปลี่ยนความรู้และความเห็นที่อาจเรียกว่าวิพากษ์วิธีเนื่องจากเมื่อบุคคลเปลี่ยน ความเห็นจะเป็นโอกาสที่อยู่บุคคลแห่งใดทำความเข้าใจอย่างละเอียดชัดเจนในเนื้อหา และความหมายที่แท้จริงของแนวคิดและทฤษฎี และยังมีโอกาสสังเคราะห์ให้เป็นความรู้ ในแนวทางของตนเอง

2. การศึกษานอกระบบเชิงพัฒนาการ หลักการศึกษาขั้นพื้นฐานของ การศึกษาผู้ใหญ่หรือการศึกษานอกระบบเชิงพัฒนาการจะมุ่งเน้น 1) การศึกษาเป็น กระบวนการตลอดชีวิต 2) เส้นกระบวนการใช้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญต่อ ความต้องการของผู้เรียน 3) วิธีการทางการศึกษามุ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยวิธีการ ทางวิทยาศาสตร์หรือการทดลอง 4) ผู้เรียนและครูผู้สอนสัมพันธ์ในลักษณะเท่าเทียมกัน ในแง่การเรียนรู้และ 5) เนื้อหาของการศึกษาควรเกี่ยวข้องกับปัญหาของผู้เรียน

3. การศึกษานอกระบบเชิงพฤติกรรมนิยมเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ ผู้เรียนมีทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพเพื่อให้ดำรงชีวิตในสังคมได้เป็นการนำ ความสามารถหรือจะมีวิสัยเป็นการปฏิบัติงานในอาชีพมาเป็นกรอบหรือพื้นฐานในการ วางแผนเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนรวมทั้งสภาพแวดล้อมเงื่อนไขและสิ่งเร้า เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีความสามารถทักษะและสมรรถนะแก้อัตโนมัติที่ ทำ ให้งานในอาชีพดำเนินไปได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การศึกษานอกระบบเชิงมนุษย์นิยมเป็นการจัดการศึกษาภายใต้ความเชื่อ ว่ามนุษย์รักดีที่ดีต้องการพัฒนาตนเองมีความรับผิดชอบและเป็นอิสระของผู้เรียนจึงสามารถ ค้นหาความต้องการและความสนใจของตนเองได้สามารถรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้ ที่ตนเองเลือกครูผู้สอนเป็นผู้สร้างสภาพเพื่อการเรียนรู้ครูผู้สอนสามารถเป็นผู้ร่วมเรียน ในกระบวนการเรียนรู้ครูผู้สอนและผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากกันและกัน

5. การศึกษานอกระบบเชิงปฏิรูปนิยมเพื่อเป็นการจัดการศึกษาที่ใช้ กระบวนการพูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็นที่ให้เสรีภาพในการคิดให้การศึกษาโดยประเด็น ปัญหาาร่วมกันคิดรวบแก้ไขผู้เรียนต้องรู้จักประเด็นปัญหาที่จะใช้ศึกษาร่วมกับครูผู้สอน เพื่อให้ได้ปัญหาที่แท้จริงคือผู้เรียนและครูผู้สอนเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น ครูผู้สอนมีฐานะเป็นผู้เรียนด้วยครูผู้สอนสามารถให้ข้อสังเกตข้อควรพิจารณาปลากัด

ที่ให้อิสระแก่ผู้เรียนในการคิด

สำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน (2547, หน้า 28 – 29) หลักการศึกษานอกระบบ การศึกษานอกระบบเป็นกระบวนการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีหลักการสำคัญ 5 ประการดังนี้

1. หลักความเสมอภาคทางการศึกษา กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียนส่วนมากเป็นผู้พลาดโอกาสและผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ซึ่งอาจมีความแตกต่างทางด้านสภาพในสังคม อาชีพเศรษฐกิจและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติหากแต่สร้างความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน

2. หลักการพัฒนาตนเองและการพึ่งพาตนเอง การจัดการศึกษานอกโรงเรียนจะต้องจัดการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตน เกิดความสำนึกที่จะต้องพัฒนาตนเองได้ เป็นคนคิดเป็น ปรับตัวเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเรียนรู้โดยตลอดเวลาเรียนด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3. หลักการบูรณาการการเรียนรู้กับวิถีชีวิตหลักการนี้อยู่บนฐานของการจัดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับสภาพปัญหาวิถีชีวิต สภาพแวดล้อมและชุมชนท้องถิ่นของผู้เรียนซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสิ่งดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นลักษณะของการบูรณาการจึงมีความเหมาะสมโดยบูรณาการสาระต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้และบูรณาการวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม

4. หลักความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการและความถนัดของผู้เรียน หลักการเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักความต้องการของตนเอง สามารถจัดการศึกษาให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสม ครูการศึกษานอกโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนรวมกำหนดวัตถุประสงค์ สาระการเรียนรู้ วิธีการเรียนและการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองซึ่งเป็นกระบวนการศึกษานอกโรงเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. หลักการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ร่วมกันในกลุ่มผู้เรียนนับว่าสำคัญ เป็นการส่งเสริมและสร้างกัลยาณมิตรในกลุ่มผู้เรียน ก่อให้เกิดความร่วมมือความผูกพัน เอื้ออาทร การช่วยกันและกัน ปลูกฝังวินัยในตนเอง

ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นสำหรับผู้เรียนที่มีวุฒิภาวะ สำหรับการมีส่วนร่วมของชุมชนก็นับว่าเป็นหลักการสำคัญในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ชุมชนสามารถเข้ามาร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรเป็นแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนในเรื่องอื่น ๆ เพื่อผลิตผู้เรียนที่เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการศึกษานอกระบบเป็นกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเสมอภาคและโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานของความต้องการความถนัด และความสนใจของผู้เรียนและสอดคล้องสภาพปัญหา วิถีชีวิต สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนในการมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ สาระการเรียนรู้ วิธีเรียนและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองเพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายตามปรัชญาทางการศึกษา

3.3 แนวคิด ความเชื่อพื้นฐานการศึกษานอกระบบ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิด ความเชื่อพื้นฐานการจัดการศึกษานอกระบบ มีดังนี้

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2546, หน้า 6) กล่าวถึงแนวคิดการจัดการศึกษานอกระบบ ประกอบด้วย 1) การจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่จะต้องคำนึงถึงว่าผู้ใหญ่ เป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีคุณลักษณะและเป้าหมายในการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากเด็ก 2) การพัฒนาหลักสูตรและวิธีการจัดสาระและกระบวนการเรียนการสอนจะต้องสอดคล้องกับทฤษฎีหลักสูตรตามแนวทางการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ โดยใช้หลักการและศาสตร์การเรียนรู้ รวมทั้งครูผู้สอนต้องมีความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้ใหญ่ และ 3) การกำหนดสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ ต้องคำนึงถึงหลักจิตวิทยาผู้ใหญ่และปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์สภาพสังคมและการแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการคิดเป็น เป็นหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 4) ผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้เพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการประกอบอาชีพได้ทันทีจึงมีความจำเป็นต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนการจัดการศึกษานอกระบบเป็นความเชื่อที่แสดงจุดยืนอย่างชัดเจนว่า การศึกษาอาจเกิดขึ้นได้ทุกหนทุกแห่งไม่เฉพาะในโรงเรียนเท่านั้น อาจจะมีพิจารณาได้ 2 มิติ ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2547, หน้า 26 - 27) มิติที่ 1 เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นนอกเหนือจากที่จัดในระบบ โดยมี

หลักสูตร วิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลเช่นเดียวกันแต่ก็มีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับสภาพของชุมชน ผู้เรียนสามารถนำเนื้อหาจากสภาพแวดล้อมหรือความต้องการของผู้เรียนมากำหนดเป็นหลักสูตรก็ได้และมีมติที่ 2 เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นสำหรับผู้ที่อยู่นอกระบบเป็นผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการที่โรงเรียนจัดให้ได้โดยข้อจำกัดต่าง ๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองตลอดจนทางด้านร่างกาย จิตใจที่สำคัญ คือ ส่วนใหญ่เป็นผู้ใหญ่ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ในการใช้ชีวิตและการทำงานมาระดับหนึ่ง สามารถรับผิดชอบตนเองได้ การจัดการศึกษาจึงใช้หลักการสอนผู้ใหญ่เป็นหลักการสำคัญ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบนอกจากจะให้ความสำคัญในเรื่องหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแล้วในการพัฒนาหลักสูตร วิธีการจัดสาระและกระบวนการเรียนการสอนจะต้องสอดคล้องกับทฤษฎีตามแนวทางการจัดการศึกษา รวมทั้งหลักจิตวิทยา ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ นอกจากนี้ ครูผู้สอนยังต้องมีความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนอีกด้วย

3.4 การจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2555)

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2551 เป็นหลักสูตรที่มุ่งการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองอุดมการณ์ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาคิดเป็นเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและสังคม มีการบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม ศิลธรรมและวัฒนธรรม มุ่งสร้างพื้นฐานการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและพัฒนาความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ตรงตามความต้องการผู้เรียนและสามารถตรวจสอบได้ว่า การศึกษานอกระบบเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของบุคคลที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์จากการทำงานและการประกอบอาชีพ โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลให้ความสำคัญการพัฒนากลุ่มเป้าหมายด้านจิตใจให้มีคุณธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างภูมิคุ้มกัน สามารถจัดการกับองค์ความรู้ ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สร้างภูมิคุ้มกันตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งคำนึงถึงธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้ที่อยู่นอกระบบ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสาร

3.4.1 หลักการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดหลักการไว้ดังนี้ 1) เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นด้านสาระการเรียนรู้ เวลาเรียน และการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการบูรณาการเนื้อหาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความแตกต่างของบุคคลและชุมชน สังคม 2) ส่งเสริมให้มีการเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยตระหนักว่าผู้เรียนมีความสำคัญ สามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพและ 4) ส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3.4.2 จุดหมาย

หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีสติปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพในการประกอบอาชีพและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการ จึงกำหนดจุดหมาย ดังนี้ 1) มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข 2) มีความรู้พื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิตและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและตามทันความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง 4) มีทักษะการดำเนินชีวิตที่ดีและสามารถจัดการกับชีวิต ชุมชน สังคม ได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5) มีความเข้าใจประวัติศาสตร์ชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย โดยเฉพาะภาษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ความเป็นพลเมืองดี ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนายึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 6) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 7) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะ

ในการแสวงหาความรู้ สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และบูรณาการความรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

3.4.3 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสูงอายุ กลุ่มคนพิการ
กลุ่มเยาวชนนอกระบบ กลุ่มชาวไทยภูเขา กลุ่มผู้ต้องขังที่ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียน

3.4.4 โครงสร้าง

เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามหลักการ จุดหมายและมาตรฐาน
การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ให้สถานศึกษาและภาคีเครือข่าย มีแนวปฏิบัติในการจัดหลักสูตร
สถานศึกษา จึงได้กำหนดโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนี้

3.4.4.1 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับ
ประถมศึกษา 2) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และ 3) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

3.4.4.2 สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 สาระ ดังนี้

1) สาระทักษะการเรียนรู้ เป็นสาระเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง
การใช้แหล่งเรียนรู้ การจัดการความรู้ การคิดเป็น และการวิจัยอย่างง่าย

2) สาระความรู้พื้นฐาน เป็นสาระเกี่ยวกับภาษาและการสื่อสาร
คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3) สาระการประกอบอาชีพ เป็นสาระเกี่ยวกับ การมองเห็นช่องทาง
และการตัดสินใจประกอบอาชีพ การมีทักษะในอาชีพ การจัดการอาชีพอย่างมีคุณธรรม
และการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง

4) สาระทักษะการดำเนินชีวิต เป็นสาระเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ศิลปะและสุนทรียภาพ

5) สาระการพัฒนาสังคม เป็นสาระเกี่ยวกับภูมิศาสตร์
ประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเมือง การปกครอง ศาสนาวัฒนธรรม ประเพณี หน้าที่
พลเมือง และการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม

3.4.5 กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต

กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนา
ตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม

3.4.6 มาตรฐานการเรียนรู้

หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตามสาระการเรียนรู้ทั้ง 5 สาระที่เป็นข้อกำหนดคุณภาพของผู้เรียน ดังนี้

3.4.6.1 มาตรฐานการเรียนรู้การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละสาระการเรียนรู้เมื่อผู้เรียน เรียนจบหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3.4.6.2 มาตรฐานการเรียนรู้ระดับ เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบในแต่ละระดับ ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3.4.7 เวลาเรียนในแต่ละระดับใช้เวลาเรียน 4 ภาคเรียน ยกเว้นกรณีที่มีการเทียบโอน ทั้งนี้ผู้เรียนต้องลงทะเบียนเรียนในสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ภาคเรียน

3.4.8 หน่วยกิต ใช้เวลาเรียน 40 ชั่วโมง มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

ตาราง 7 โครงสร้างหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ลำดับที่	สาระการเรียนรู้	จำนวนหน่วยกิต					
		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษาตอนต้น		มัธยมศึกษาตอนปลาย	
		วิชาบังคับ	วิชาเลือก	วิชาบังคับ	วิชาเลือก	วิชาบังคับ	วิชาเลือก
1	ทักษะการเรียนรู้	5		5		5	
2	ความรู้พื้นฐาน	12		16		20	
3	การประกอบอาชีพ	8		8		8	
4	ทักษะการดำเนินชีวิต	5		5		5	
5	การพัฒนาสังคม	6		6		6	
รวม		36	12	40	16	44	32
		48 หน่วยกิต		56 หน่วยกิต		76 หน่วยกิต	
กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต		200 ชั่วโมง		200 ชั่วโมง		200 ชั่วโมง	

หมายเหตุ

1. จำนวนหน่วยกิตในแต่ละระดับ แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 ระดับประถมศึกษา ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต แบ่งเป็นวิชาบังคับ 36 หน่วยกิต และวิชาเลือกไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

1.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ไม่น้อยกว่า 56 หน่วยกิต แบ่งเป็นวิชาบังคับ 40 หน่วยกิต และวิชาเลือกไม่น้อยกว่า 16 หน่วยกิต

1.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่น้อยกว่า 76 หน่วยกิต แบ่งเป็นวิชาบังคับ 44 หน่วยกิต และวิชาเลือกไม่น้อยกว่า 32 หน่วยกิต

2. จำนวนหน่วยกิต วิชาเลือก ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการ โดยเลือกสาระการเรียนรู้ใดสาระการเรียนรู้หนึ่งหรือหลาย ๆ สาระการเรียนรู้ก็ได้ ให้ครบตามจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดในแต่ละระดับ

3. วิชาเลือกในแต่ละระดับ สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียน เรียนรู้จากการทำโครงการ จำนวนอย่างน้อย 3 หน่วยกิต

5.4.9 การจัดหลักสูตร

หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่สถานศึกษานำไปใช้จัดการเรียนรู้นั้น ประกอบด้วยสาระการเรียนรู้ 5 สาระ คือ ทักษะการเรียนรู้ ความรู้พื้นฐาน การประกอบอาชีพ ทักษะการดำเนินชีวิตและการพัฒนาสังคม โดยโครงสร้างหลักสูตรกำหนดจำนวนหน่วยกิตในแต่ละระดับทั้งวิชาบังคับและวิชาเลือก ซึ่งผู้เรียนทุกคนต้องเรียนวิชาบังคับตามที่กำหนด เพื่อให้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ สำหรับวิชาเลือกให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามแผนการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและหรือกลุ่ม โดยเลือกเรียนในสาระการเรียนรู้ใดสาระการเรียนรู้หนึ่งหรือหลาย สาระการเรียนรู้ก็ได้ ให้ครบจำนวนหน่วยกิต ตามโครงสร้างหลักสูตรในแต่ละระดับ ตามความต้องการของผู้เรียนที่จะประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ

5.4.10 การจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น ผู้บกพร่องในด้านต่าง ๆ ผู้มีความสามารถพิเศษ การศึกษาทางเลือกที่จัดโดยครอบครัวและองค์กรต่าง ๆ การจัดการศึกษาเหล่านี้สามารถปรับใช้มาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้ตามความเหมาะสม

5.4.11 สาระและมาตรฐานการเรียนรู้

สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ ดังนี้

1. สาระทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1.1 มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้
ด้วยตนเอง

มาตรฐานที่ 1.2 มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการใช้
แหล่งเรียนรู้

มาตรฐานที่ 1.3 มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการจัด
การความรู้

มาตรฐานที่ 1.4 มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการคิดเป็น

มาตรฐานที่ 1.5 มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการวิจัย
อย่างง่าย

2. สารความรู้พื้นฐาน ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 2.1 มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับภาษา
และการสื่อสาร

มาตรฐานที่ 2.2 มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับ
คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3. สารการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 3.1 มีความรู้ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีในงานอาชีพ มองเห็น
ช่องทางและตัดสินใจประกอบอาชีพได้ตามความต้องการ และศักยภาพของตนเอง

มาตรฐานที่ 3.2 มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในอาชีพที่ตัดสินใจเลือก

มาตรฐานที่ 3.3 มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการอาชีพอย่างมีคุณธรรม

มาตรฐานที่ 3.4 มีความรู้ความเข้าใจ ในการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง

4. สารทักษะการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 4.1 มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดีเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง และสามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 4.2 มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการดูแล ส่งเสริม
สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

มาตรฐานที่ 4.3 มีความรู้ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับศิลปะและ
สุนทรียภาพ

5. สารการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 5.1 มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเมือง การปกครอง สามารถนำมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต

มาตรฐานที่ 5.2 มีความรู้ความเข้าใจ เห็นคุณค่า และสืบทอดศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

มาตรฐานที่ 5.3 ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย มีจิตสาธารณะ เพื่อความสงบสุขของสังคม

มาตรฐานที่ 5.4 มีความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญของหลักการพัฒนา และสามารถพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน/สังคม

หมายเหตุ สารการเรียนรู้ความรู้พื้นฐาน มาตรฐานที่ 2.1 มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับภาษาและการสื่อสาร ซึ่งภาษาในมาตรฐานนี้ หมายถึง ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ

5.4.12 วิธีการจัดการเรียนรู้

โดยกำหนดให้มีวิธีการจัดการเรียนรู้จัดการศึกษานอกระบบระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนกำหนด แผนการเรียนรู้ของตนเองตามรายวิชาที่ลงทะเบียนเรียน โดยมีครูเป็นที่ปรึกษาและ ให้คำแนะนำในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ภูมิปัญญา ผู้รู้ และสื่อต่าง ๆ
2. การเรียนรู้แบบพบกลุ่ม เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดให้ ผู้เรียนมาพบกันโดยมีครูเป็นผู้ดำเนินการให้เกิดกระบวนการกลุ่ม เพื่อให้มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาข้อสรุปร่วมกัน
3. การเรียนรู้แบบทางไกล เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ โดยที่ผู้เรียนและครูจะสื่อสารกันทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนใหญ่ หรือถ้ามีความจำเป็น อาจพบกันเป็นครั้งคราว
4. การเรียนรู้แบบชั้นเรียน เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สถานศึกษา กำหนดรายวิชา เวลาเรียน และสถานที่ ที่ชัดเจน ซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้เหมาะสำหรับ ผู้เรียนที่มีเวลามาเข้าชั้นเรียน

5. การเรียนรู้ตามอัธยาศัย เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการ และความสนใจ จากสื่อเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือจากการฝึกปฏิบัติตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ แล้วนำความรู้และประสบการณ์มาเทียบโอนเข้าสู่หลักสูตร การศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

6. การเรียนรู้จากการทำโครงการ เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนกำหนดเรื่องโดยสมัครใจ ตามความสนใจ ความต้องการ หรือสภาพปัญหา ที่จะนำไปสู่การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง ลงมือปฏิบัติจริง และมีการสรุปผลการดำเนินการตามโครงการ โดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และกระตุ้นเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้

7. การเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ สถานศึกษาสามารถออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอื่น ๆ ได้ตามความต้องการของผู้เรียน

วิธีการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น สถานศึกษาและผู้เรียนร่วมกันกำหนดวิธีเรียนโดยเลือกเรียนวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของเนื้อหาและสอดคล้องกับวิถี ชีวิตและการทำงานของผู้เรียน โดยขณะเดียวกันสถานศึกษาสามารถจัดให้มีการสอนเสริมได้ทุกวิธีเรียน เพื่อเติมเต็มความรู้ให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้

5.4.13 การจัดกระบวนการเรียนรู้

การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนสู่ความเป็นคน คิดเป็นโดยเน้น พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้และสร้างองค์ความรู้สำหรับตนเอง และชุมชน สังคม ซึ่งกำหนดการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้น อย่างเป็นระบบตามปรัชญาคิดเป็นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดสภาพ ปัญหา ความต้องการในการเรียนรู้

(O : Orientation) เป็นการเรียนรู้จากสภาพ ปัญหา หรือความต้องการของผู้เรียนและชุมชน สังคม โดยให้เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ของ หลักสูตร ซึ่งมีขั้นตอนการเรียนรู้ ดังนี้

1. ครูและผู้เรียนร่วมกันกำหนดสภาพ ปัญหา ความต้องการในการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะได้มาจากสถานการณ์ในขณะนั้น หรือเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงหรือ เป็นประเด็นที่กำลังขัดแย้ง และกำลังอยู่ในความสนใจของชุมชน ซึ่งจะช่วยกระตุ้น ให้ผู้เรียนกระตือรือร้นที่คิดจะหาทางออกของปัญหา หรือความต้องการนั้น ๆ

2. ทำความเข้าใจกับสภาพ ปัญหา ความต้องการในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ โดยดึงความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียน เน้นการมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดและอภิปรายโดยให้เชื่อมโยงกับความรู้ใหม่

3. วางแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดสามารถมองเห็นแนวทางในการค้นพบความรู้หรือคำตอบได้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นแสวงหาข้อมูลและจัดการเรียนรู้ (New ways of learning) การแสวงหาข้อมูล และจัดการเรียนรู้ โดยศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และรวบรวมข้อมูล ของตนเอง ข้อมูลของชุมชน สังคม และข้อมูลทางวิชาการ จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลายมีการระดมความคิดเห็น วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และสรุปเป็นความรู้ ซึ่งขั้นตอนการเรียนรู้ ดังนี้

1. ผู้เรียนแสวงหาความรู้ตามแผนการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยเน้นการเรียนรู้ ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ กระบวนการกลุ่ม ศึกษาจากผู้รู้/ ภูมิปัญญาและ วิธีอื่น ๆ ที่เหมาะสม

2. ครูและผู้เรียนร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้เบื้องต้น โดยใช้ คำถามปลายเปิดในการชวนคิด ชวนคุย เป็นเครื่องมือ ด้วยกระบวนการการระดมสมอง สะท้อนความคิดและการอภิปราย

3. ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ไปตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อประเมินความเป็นไปได้โดยวิธีต่าง ๆ เช่น การทดลอง การทดสอบ การตรวจสอบกับผู้รู้

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติและนำไปประยุกต์ใช้ (Implementation) นำความรู้ที่ได้ไป ปฏิบัติ และประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์เหมาะสมกับวัฒนธรรมและสังคม ซึ่งมี ขั้นตอนการเรียนรู้ ดังนี้ ผู้เรียนปฏิบัติตามขั้นตอน โดยสังเกตปรากฏการณ์ จดบันทึก และ สรุปผล เก็บรวบรวมไว้ในแฟ้มสะสมงาน ระหว่างดำเนินการต้องมีการตรวจสอบหา ข้อบกพร่อง และรวบรวมไว้ในแฟ้มสะสมงาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation) ประเมิน ทบทวน แก้ไข ข้อบกพร่อง ผลจากการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้แล้วสรุปเป็นความรู้ใหม่ พร้อมกับเผยแพร่ ผลงาน ซึ่งมีขั้นตอนการเรียนรู้ ดังนี้

1. ครูและผู้เรียนนำแฟ้มสะสมงาน และผลงานที่ได้จากการปฏิบัติมาใช้เป็น สารสนเทศในการประเมินคุณภาพการเรียนรู้

2. ครูและผู้เรียนร่วมกันสร้างเกณฑ์การประเมินคุณภาพการเรียนรู้

3. ครู ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมิน พัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ทั้ง 4 ขั้นตอน เป็นวงจรของกระบวนการเรียนรู้ตามปรัชญาคิดเป็น ซึ่งสถานศึกษาสามารถปรับใช้ ขั้นตอนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมตามสภาพของรายวิชา หรือเงื่อนไขอื่น ๆ ตามความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มีแนวทางการจัดเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องครูและผู้เรียน ดำเนินการ ดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2552, หน้า 3)

1. บทบาทของสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการนำแนวทางทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติดังนี้

1.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เขาสนใจ และถนัด

1.2 จัดสภาพแวดล้อม จัดสถานการณ์การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

1.3 จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และรู้จักคิดวิเคราะห์ และเกิดการใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4 จัดกระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน สาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุลและสอดคล้องกับสภาพของชุมชน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.5 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการจัดหาสื่อการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถค้นคว้าวิจัย ให้เกิดการเรียนรู้

1.6 สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทุกฝ่าย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตามศักยภาพ

1.7 ผู้เรียนและครูร่วมกันประเมินการเรียนรู้ และนำผลพัฒนาร่วมกัน
อย่างต่อเนื่อง

2. บทบาทของครู

ในลัทธิบทบาทของครูเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ ครูต้องพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและ
พัฒนาร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกลุ่มเดียวกันและครูต่างกลุ่ม ดังนี้

2.1 การเตรียมการจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของ
ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ศึกษาและวิเคราะห์ หลักสูตร เนื้อหาสาระและสื่อ ศึกษาและประสาน
แหล่งความรู้ที่หลากหลาย วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดเตรียมสิ่ง
อำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี
สนับสนุนให้ผู้เรียนทำกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้ที่แต่ละคนกำหนดไว้ จัดกิจกรรม
การเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้ ดูแลให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แก้ปัญหาที่อาจ
เกิดขึ้น และอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้

2.3 การสังเกต ให้คำแนะนำ ดูแล เสริมแรงให้กำลังใจและจดบันทึก
พฤติกรรมรวมทั้งเหตุการณ์ที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้

2.4 การประเมินผล ได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง
และผู้เรียนกับผู้เรียนประเมินผลร่วมกัน ครูประเมินผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้ประเมิน
การประเมินการเรียนรู้ตามกระบวนการเรียนรู้ ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์และ
ประเมินทักษะที่เกี่ยวข้องและมีการประเมินอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อพัฒนาปรับปรุง
ให้ดีขึ้น โดยถือว่าการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

3. บทบาทของผู้เรียน

สำหรับบทบาทของผู้เรียน ได้แก่ การคิด วิเคราะห์ ริเริ่มแสวงหาข้อมูล
ความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดเห็นหรือประสบการณ์ต่าง ๆ การคิด ทำ จำ แก้ปัญหา ลงมือ
ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ การจัดระบบระเบียบความรู้ที่ได้

3.1 สื่อการเรียนรู้

ในการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการ
ใช้สื่อหลากหลายลักษณะของสื่อที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อ
อิเล็กทรอนิกส์ สื่อบุคคล ภูมิปัญญา แหล่งการเรียนรู้ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ชุมชน และ

แหล่งอื่น ๆ ผู้เรียน ครูผู้สอน สามารถจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ขึ้นเองหรือนำสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัว และระบบสารสนเทศมาใช้ในการเรียนรู้ โดยใช้วิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่า น่าสนใจ ชวนคิด ชวนติดตาม เข้าใจง่าย รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้งและต่อเนื่องตลอดเวลา

3.2 การเทียบโอน

สถานศึกษาต้องจัดให้มีการเทียบโอนผลการเรียนหรือเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียน ให้เป็นส่วนหนึ่งของผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยสถานศึกษาต้องจัดทำระเบียบหรือแนวปฏิบัติการเทียบโอนให้สอดคล้องกับแนวทางการเทียบโอนที่สำนักงาน กศน. กำหนด

3.3 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ให้ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงการพัฒนาความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้เต็มศักยภาพ ซึ่งสถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาจะต้องจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน และเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

3.3.1 การวัดและประเมินผลระดับสถานศึกษา

เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีจุดหมายที่สำคัญ คือ มุ่งหาคำตอบว่า ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ อันเป็นผลเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่ เพียงใด ดังนั้นการวัดและประเมินจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เน้นการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเมินจากความประพฤติ พฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรมและผลงานจากโครงการหรือแฟ้มสะสมผลงาน ผู้เรียนจะทราบระดับความก้าวหน้า ความสำเร็จของตน ครูจะเข้าใจความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน แต่ละกลุ่ม สามารถประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองได้

3.3.2 การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (National Test)

สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียน เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ โดยให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายนอกโรงเรียนไม่เน้นความรู้ ความจำ เป็นการประเมินเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาต่อไป ทั้งนี้ไม่มีผลต่อการได้หรือตกของผู้เรียน

4. การจบหลักสูตร

ผู้จบการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในแต่ละระดับต้องผ่านเกณฑ์การจบหลักสูตร ดังนี้ 1) ผ่านการประเมินและได้รับการตัดสินผลการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดทั้ง 5 สาระการเรียนรู้และได้ตามจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดในโครงสร้างหลักสูตร 2) ผ่านกระบวนการประเมินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง 3) ผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมจริยธรรม และ 4) เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (National Test)

5. เอกสารหลักฐานการศึกษา

5.1 เอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด สถานศึกษาทุกแห่งต้องใช้เหมือนกัน เพื่อประโยชน์ในการสื่อความเข้าใจที่ตรงกันและการส่งต่อ ได้แก่ 1) ระเบียบแสดงผลการเรียน 2) หลักฐานแสดงวุฒิการศึกษา (ประกาศนียบัตร) และ 3) แบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษา

5.2 เอกสารหลักฐานการศึกษาอื่น ๆ สถานศึกษาต้องพิจารณาจัดทำเพื่อใช้ประกอบการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามที่เห็นสมควร เช่น แบบประเมินผลกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต

6. การบริหารหลักสูตร

สถานศึกษาที่จะนำหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไปใช้ควรดำเนินการ ดังนี้

1. วางแผน สถานศึกษาชี้แจง สร้างความเข้าใจให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และร่วมกันวางแผนการดำเนินงานโดย สํารวจกลุ่มเป้าหมาย ภาคีเครือข่ายที่จะร่วมจัดการศึกษา วางแผนเกี่ยวกับบุคลากร งบประมาณ หลักสูตร เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ทางการศึกษา และขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

2. อบรมครู สถานศึกษาจัดให้มีการอบรมครูให้มีความรู้ ความเข้าใจการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้อง

3. ประชาสัมพันธ์ สถานศึกษาดำเนินการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้กับประชาชนทั่วไปรับทราบข่าวสาร ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง โดยใช้สื่อที่หลากหลาย
4. ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ให้สถานศึกษาประสานงาน ชี้แจงทำความเข้าใจกับภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมกันส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. รับสมัครและขึ้นทะเบียนผู้เรียน สถานศึกษาและหรือภาคีเครือข่าย ดำเนินการรับสมัครและขึ้นทะเบียนผู้เรียน ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
6. แนะนำการเรียน เมื่อรับสมัครผู้เรียนแล้วจัดให้ผู้เรียนได้รับการแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
7. เทียบโอน สถานศึกษาจัดให้มีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หรือเทียบโอนผลการเรียน
8. วางแผนการเรียน สถานศึกษาและผู้เรียนร่วมกันจัดทำแผนการเรียน ให้สอดคล้องกับศักยภาพความต้องการ ความจำเป็นในการศึกษาและการดำเนินชีวิตของผู้เรียนแต่ละบุคคล/ กลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาติดตามและประเมินผู้เรียน
9. ลงทะเบียนเรียน สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนลงทะเบียนเรียนตามแผนการเรียนรายบุคคล/กลุ่ม โดยให้ลงทะเบียนเรียนเป็นรายวิชาและหรือลงทะเบียนเรียนในลักษณะบูรณาการ
10. จัดการเรียนรู้อตามแผนการเรียน ให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการเรียนตามปรัชญาและหลักการการศึกษานอกโรงเรียน
11. วัดและประเมินผลการเรียน ให้สถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำระเบียบ/ แนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับแนวทางการวัดและประเมินผลที่สำนักงาน กศน. กำหนด
12. จบหลักสูตร การจบหลักสูตรให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

สรุปได้ว่า หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีหลักการสำคัญเพื่อส่งเสริมให้บุคคลได้รับการศึกษาทุกช่วงเวลา ตลอดชีวิต โดยตระหนักว่าผู้เรียนมีความสำคัญสามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และการศึกษากับชีวิตเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกัน การจัดการศึกษาให้มีความยืดหยุ่นทั้งในด้านสาระการเรียนรู้ เวลาเรียน จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เนื้อหา สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความแตกต่างระหว่างบุคคล และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม

3.5 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศ ได้นำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาการศึกษา และเรียนรู้ สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผน คือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาและการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งความเป็นพลวัต เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งภายใต้กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (Access) ความเท่าเทียมทางการศึกษา (Equity) คุณภาพการศึกษา (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ในระยะ 15 ปีข้างหน้า ดังนี้

วิสัยทัศน์

คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ

3. เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรมจริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จ

การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของแต่ละยุทธศาสตร์ตามที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติจะประสบผลสำเร็จตามที่ระบุไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาหน่วยงานทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และมีการทบทวน ปรับปรุงมาตรฐาน เป้าหมายความสำเร็จให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในทุกช่วงวัย ต้องดำเนินการ ดังนี้

1. การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจและการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาสังคมในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง มุ่งเน้นที่การจัดระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้และ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในทุกระดับ

2. การสร้างความเข้าใจในเป้าหมายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ แผนฯ ของผู้ปฏิบัติทุกหน่วยงานทุกระดับ เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ มีการบริหารจัดการและการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของการจัดการศึกษามีคณะกรรมการกำกับดูแลแต่ละยุทธศาสตร์ให้เกิดการ นำไปปฏิบัติ โดยมีระบบงบประมาณเป็นกลไกสนับสนุนให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม

3. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการจัดการศึกษา จากการเป็นผู้จัดการ ศึกษาโดยรัฐมาเป็นการจัดการศึกษาโดยทุกภาคส่วนของสังคม ที่มุ่งการจัดการศึกษา เพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด ชีวิตสำหรับทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals)

4. การจัดให้แผนการศึกษาแห่งชาติเป็นเสมือนแผนงบประมาณด้านการจัดการ การศึกษาของรัฐ ระบบการจัดสรรงบประมาณประจำปีให้ยึดแผนงาน โครงการและ เป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของแผนฯ เป็นหลัก ในการพิจารณา เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาการศึกษาเป็นไปในทิศทางและเป้าหมาย การพัฒนาผู้เรียนแต่ละช่วงวัย และการพัฒนากำลังคนตามความต้องการของตลาดงาน และประเทศ เพื่อการจัดการศึกษาบรรลุผลตามยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดในช่วงเวลาที่กำหนด

5. การปรับระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพ โดยปรับ โครงสร้างการบริหารงานให้มีความชัดเจนในด้านบทบาท หน้าที่และการกระจายอำนาจ และการตัดสินใจจากส่วนกลางสู่ระดับภูมิภาคและสถานศึกษา รวมทั้งการปรับระบบ การบริหารจัดการ และการบริหารงานบุคคลในแต่ละระดับให้ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการ การศึกษาในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้รับบริการการศึกษาที่มี มาตรฐานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

6. การสร้างระบบข้อมูลและสารสนเทศที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบ การประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกผ่านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และการรายงานต่อสาธารณชนจะเป็นกลไกในการสร้างการรับรู้ของผู้จัดการ

ศึกษาและผู้เรียน เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ผ่านระบบการกำกับ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

7. การปฏิรูประบบทรัพยากรและการเงินเพื่อการศึกษา เพื่อให้รัฐบาลสามารถใช้เครื่องมือทางการเงินในการกำกับ การดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายรัฐบาล

4. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบมีเนื้อหาประกอบด้วย 1) ความหมายของรูปแบบ 2) องค์ประกอบของรูปแบบ 3) ประเภทของรูปแบบ 4) คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี 5) การสร้างรูปแบบและ 6) การพัฒนารูปแบบ(การตรวจสอบรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

4.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบ เช่น

ทิสนา แคมมณี (2550, หน้า 12) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีหลักการต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, หน้า 125) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างรูปแบบ แบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาพิจารณาว่า มีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

มาลี สืบกระแสน (2552, หน้า 108 – 109) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบมีสองลักษณะคือรูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่นระบบการปฏิบัติงานและรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือ เขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือ ภาพ หรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ คัมภีร์

สุดแท้ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้าง หรือ พัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินงานต่อไป

ปัญญา ทองนิล (2553, หน้า 25) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง ที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง สำหรับนักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบ เช่น

Willer (1967, p. 125) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบ รูปนัย (Formal system) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจำจชัดของนิยาม ความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

Procter and Paul (1978, p. 174) ได้ให้ความหมายคำนี้ไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่ คือ Model หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริงหรือแบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model หมายถึง สิ่งของหรือคนื่อนำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง

Brown and Moberg (1980, p. 56) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิง ระบบและตามสถานการณ์และรูปแบบการควบคุม

Tosi and Carroll (1982, p. 74) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบ เป็นนามธรรมของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุเช่น แบบจำลองหอสุมุดแห่งชาติแบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น

Bardo and Hartman (1982, p. 7) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบ เป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจรูปแบบจึงมีใช้การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไป ในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้น ต้อยลงไป ส่วนการที่จัดระบบรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมียละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ควรมียองค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วปรากฏการณ์

แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผลสร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไรก็ตาม Stoner and Wankel (1986, p. 44) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ เป็นการจำลอง ความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

Husen and Postlethwaite (1994, p. 3895) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่ถูกรวบรวมเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้าง มาจากเหตุการณ์การหยั่งรู้วิธีการอุปมา อุปมัย หรือได้มาจากทฤษฎีรูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

Raj (1996, p. 45) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รุบย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวนหรือภาพ โดยการ ลดทอนเวลาและให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น และ 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของรูปแบบที่กำหนดเฉพาะโดยสรุปแล้ว รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอ รูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ ง่ายขึ้นหรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

Good (2005, p. 177) ในพจนานุกรมได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำขึ้น 2) เป็นตัวอย่าง เพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือ แนวคิด และ 4) เป็นชุดของปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกับซึ่งรวมตัวกัน เป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตร ทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Thinkexist (2008, p.1) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ เป็นแบบจำลองระบบ การปฏิบัติงานหรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทน แสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

Ardictionary (2008, p. 1) ได้นิยามความหมายของรูปแบบ (Model) หมายถึง แบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกับกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของ การเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้การ ให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ดังนี้ รูปแบบ คือ รุบย่อของความจริงของปรากฏการณ์

ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวนหรือภาพ โดยการลดทอนเวลา ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้นและรูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของรูปแบบที่กำหนดเฉพาะ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง แบบจำลอง เครื่องมือความคิด มโนทัศน์ สิ่งที่เป็นแบบย่อ ภาพจำลอง ปรากฏการณ์จริงย่อมาจากของจริงทั้งกายภาพและวัตถุจริงหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่สลับซับซ้อนและนำมาใช้เป็นต้นแบบในการดำเนินงานเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญให้เห็นถึงองค์ประกอบที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

4.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้เช่น

Husen and Postlethwaite (1994, p. 3865 และทิติน แชมมณี (2550, หน้า 220) กล่าวว่าไว้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำงานผลที่ตามมาสามารถทดสอบ และการสังเกตได้ 2) มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น ปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา 3) รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาและช่วยสืบเสาะความรู้ และ 4) รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยงจากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่าไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้างอย่างไร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์กรและการบริหารจัดการ

Brown and Moberg (1980, p. 98) กล่าวว่าไว้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการจัดการ และการตัดสินใจสั่งการ

4.3 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบ ไว้เช่น

Keeves (1988, pp. 561 – 565) ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1) Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมา อุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็น
 รูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนาย
 จำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและ
 ปล่อยน้ำออกจากเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถังตั้งนั้นเรียน
 ที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับ นักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น
 2) Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์
 ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ
 และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ 3) Mathematical Model เป็น
 รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ
 รูปแบบประเภทยืมใช้กับทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์รวมทั้งการบริหาร
 การศึกษาด้วย 4) Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path
 Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กับ
 เชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดง
 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการ
 ศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น และ 5) Causal Models เป็นรูปแบบที่มี
 โครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล มีการ
 ทดสอบสมมุติฐานผลของรูปแบบ

Bardo and Hartman (1982, pp. 70 – 72) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบ
 ด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยพื้นที่นั้น
 เป็นจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองภูมิลักษณะเช่นไร เช่น Concentric Zone
 Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น เช่น Residential Segregation Model
 เป็นต้น Joyce and Well (1985, p. 74) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดแบ่งประเภทของรูปแบบ
 ตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบแบ่งกลุ่มรูปแบบการ
 สอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ 1) Information – Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึด
 หลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุง
 วิธีการจัดการกับข้อ มูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) Personal Models รูปแบบการสอนที่จัด
 ไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับ ปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้น
 กระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด

3) Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคคลต่อสังคม และ 4) Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยา และพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้ Steiner (1988, p. 148) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model - of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง และ 2) รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model - of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐานตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นของแต่ละสาขาที่มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษา และสังคมศาสตร์ได้แบ่งออกเป็น รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาสื่อในการขยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

4.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

วารุ เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดีมีดังนี้ 1 รูปแบบ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ 2 รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาซึ่งสามารถตรวจสอบได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีแบบทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก 3 รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ได้ศึกษาได้อย่างชัดเจน 4 รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษา

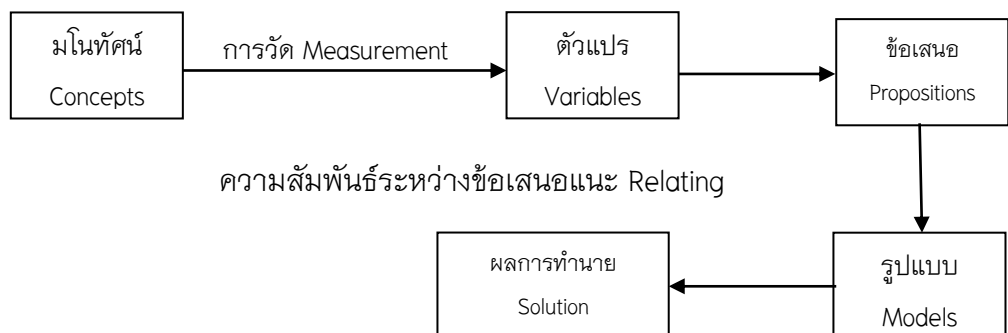
Keeves (1988, p. 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ 1) รูปแบบ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์อย่างมี

โครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับแบบรวม ๆ (Associative Relationship) 2) รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของ ข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของ เรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบาย ปรัชญาการได้ด้วย และ 4) รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้าง ความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะให้ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา และ

Tadaok Miyakawa (1986, p. 15) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี ประกอบด้วย การแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบมีโครงสร้าง มีลักษณะที่สามารถ ใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลและสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ มีโครงสร้างหรือกลไกเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในเชิงเหตุผลได้อย่างชัดเจน นำไปสู่ การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ใหม่ของปรากฏการณ์ที่ศึกษา และความสอดคล้อง ระหว่างรูปแบบและทฤษฎีของเรื่องหรือปรากฏการณ์ที่จะนำรูปแบบดังกล่าวไปอธิบาย ด้วย

4.5 การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

Steiner (1969, p. 795) and Keeve (1988, p. 172) กล่าวไว้ว่า การสร้าง รูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์เกี่ยวข้องของสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่า รูปแบบเสนออะไรเสนออย่างไรเพื่อให้ได้อะไรและสิ่งที่ได้นั้น อธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรให้ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์
ที่มา : Keeve (1988, p. 172)

Keeves (1988, p.67) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

- 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดาอย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
- 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ ได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
- 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย และ
- 4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เราากำลังศึกษาด้วย

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 9 – 10) กล่าวไว้ว่า การสร้างและพัฒนา รูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารายกรณีนหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้ในการกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ยุทธชัย จริตน์อม (2564, หน้า 85) การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการศึกษ เอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คนและตรวจสอบร่างรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบของการวิจัยในครั้งนี้ มี 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ มีวิธีการดำเนินการ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การจัดประชุมผู้ทรงคุณวุฒิและการประเมินรูปแบบและระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบ ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4.6 การตรวจสอบรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบ ไว้เช่น

อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 23) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบ มีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณภาพ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณภาพอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบเชิงคุณภาพ คือ การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ ความเกี่ยวข้องและเหตุผลระหว่างตัวแปรและการประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านั้นสามารถประมาณข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้

Eisner (1976, pp. 192 – 193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่า การวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งซึ่งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจาร์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ที่ใช้ในทางการศึกษาระดับ สูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่อง

นั่นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้บุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดีทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่น ในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผลการวินิจฉัยตลอดจนวิธีการนำเสนอทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบ เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความคิดเห็นรูปแบบทั้งให้เกณฑ์การประเมินเชิงคุณภาพและเชิงประมาณ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ออกเป็น 2 ระยะ ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. วิธีดำเนินการวิจัย

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา เพื่อนำ ข้อมูลดังกล่าวมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3 ร่างองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 การประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting)

2. กลุ่มเป้าหมาย

2.1 กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา มีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.1.2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.2 กลุ่มเป้าหมายผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 คน โดยจัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

2.2.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา มีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.2.2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาโททางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

3.2 แบบการประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

4.2 นำร่างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาและ

แบบการประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4.3 ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาและแบบการประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษากับวัตถุประสงค์หรือข้อมูลที่ต้องการ ในขั้นตอนนี้ได้ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า Item Objective Congruence Index (IOC) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งผลการพิจารณาหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ถือว่าข้อคำถามใช้ได้ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ด้านการวัดและประเมินผลหรือวิจัยการศึกษาในระดับปริญญาเอก และเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางด้านบริหารการศึกษา ของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 4 คน

4.4 ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประเด็นในแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาและแบบการประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้มีความสมบูรณ์ก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 5.1 ขอหนังสือราชการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย
- 5.2 นัดหมาย วัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
- 5.3 แบบการประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยจัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting)

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

- 6.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการนำมาจัดเรียงเรียงเป็นหมวดหมู่ เรียงลำดับประเด็นต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)
- 6.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2555, หน้า 100)
 - 5 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้

อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้

อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้

อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้

อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 เกณฑ์แปลความหมายข้อมูล โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 101)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.4 เกณฑ์การประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้

**ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. วิธีดำเนินการวิจัย

ตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 20 จังหวัด ประกอบด้วย ผู้บริหารศูนย์การการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 322 คน และครู กศน. ตำบลละ 2 คน ได้แก่ ครูประจำ กศน.ตำบล (ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนหรือศรช.) จำนวน 5,346 คน รวมทั้งสิ้น 5,668 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2565, หน้า 24 – 26)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กศน. และครู กศน. (ครูตำบล ครูอาสาและครู ศรช) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 419 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ร้อยละ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา กศน. ร้อยละ 54

และครู กศน. (ครูตำบล ครูอาสาและครู ศรช) ร้อยละ 10 ปีการศึกษา 2565 ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) มีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ใช้จังหวัดเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มสนม กลุ่มภูพานิ กลุ่มร้อยเอ็ดสารสินธุ์ กลุ่มนครชัยบุรีรินทร์ และกลุ่มสามเหลี่ยมมรกต ซึ่งในแต่ละกลุ่มประกอบด้วย จังหวัด อำเภอและตำบลของผู้บริหารสถานศึกษา กศน. และครู กศน. (ครูตำบล ครูอาสาและครู ศรช) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละ 54 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา กศน. สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 106 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

2.2.3 กลุ่มตัวอย่างใช้ร้อยละ 10 เป็นครู กศน. (ครูตำบล ครูอาสาและครู ศรช) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 313 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ซึ่งมีรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับ	การแบ่งเขตกลุ่มสำนักงาน				ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	กลุ่ม	จังหวัด	จำนวน อำเภอ	จำนวน ตำบล	จำนวน (คน) ผู้บริหาร	จำนวน (คน) ครู	รวม	จำนวน (คน) ผู้บริหาร	จำนวน (คน) ครู	รวม
1	สนม	สกลนคร	18	125	18	250	268	10	25	35
		นครพนม	12	99	12	198	210	7	20	27
2	ภูพานี	อุดรธานี	20	155	20	310	330	11	31	42
		เลย	14	90	14	180	194	7	18	25
3	ร้อยเอ็ด สารสินธุ์	ขอนแก่น	26	199	26	398	424	14	40	54
		กาฬสินธุ์	18	135	18	270	28	10	27	37
4	นครชัย บุรีรัมย์	นครราชสีมา	32	289	32	578	610	17	58	75
		บุรีรัมย์	23	189	23	378	401	12	39	51
5	สามเหลียม มรกต	อุบลราชธานี	25	217	25	434	459	14	44	58
		อำนาจเจริญ	7	56	7	12	119	4	11	15
รวม			195	1,551	195	3,108	3,303	106	313	419

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

4.2 นำร่างประเด็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหา

4.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถามตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อหาค่าความสอดคล้องและความตรงกับสิ่งที่ต้องการจะวัด คือ ค่า IOC (Index of Items – Objectives Congruence) โดยพิจารณาจากค่า IOC ที่มากกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการวัดได้ ซึ่งผลการพิจารณาหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ถือว่าข้อคำถามใช้ได้

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ สอดคล้อง (+1) ไม่สอดคล้อง (-1) และไม่แน่ใจ (0) จำนวน 5 คน (ปราณี หล้าเบญญะ, 2559, หน้า 3)

4.4 การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 คน ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร จำนวน 10 คน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพรรณานิคม จำนวน 10 คน และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสว่างแดนดิน จำนวน 10 คน แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพ ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้สัมฤทธิ์สัมพันธอย่างง่าย โดยมีเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีคำนวณหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's : ∞ - Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.24 - 0.64 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.82 (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 100)

4.5 ปรับปรุงแก้ไขประเด็นแบบสอบถามตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ขอนหนังสือราชการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

5.2 ผู้วิจัยทำการส่งทางไปรษณีย์โดยการแนบแบบสอบถามพร้อมทั้งติดแสตมป์ซองเปล่าเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมา

5.3 ภายหลังจากจัดส่งหากพบว่าแบบสอบถามไม่ได้รับกลับคืนมา ผู้วิจัยมีการติดต่อสอบถามทางโทรศัพท์

5.4 แบบสอบถามตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ฯ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 419 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

6.1 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ในการแปลความหมาย โดยให้ระดับคะแนนตามวิธีของ Likert (Rensis Likert Method) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 101)

ระดับ 5 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 เกณฑ์แปลความหมายข้อมูล โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 101)

4.51 – 5.00 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

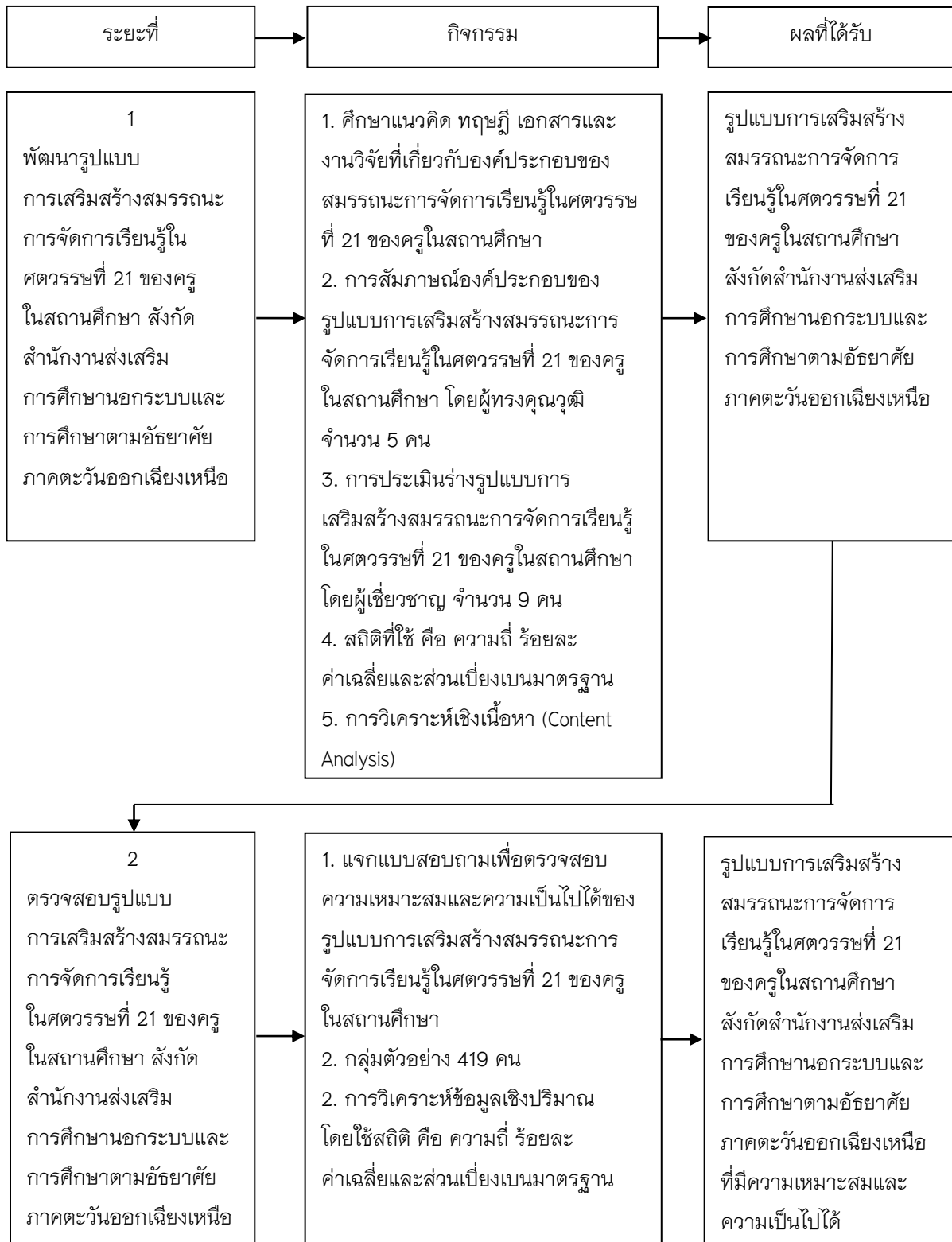
2.51 – 3.50 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 เกณฑ์การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ
การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ที่พัฒนาขึ้น
มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้

ดังนั้นผู้วิจัยสรุประยะเวลาการดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 9 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะที่	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง/ กลุ่มเป้าหมาย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
1 พัฒนารูปแบบ การเสริมสร้าง สมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและ การศึกษาตาม อัธยาศัย ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา 2. การสัมภาษณ์องค์ประกอบของ รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3. การประเมินร่างรูปแบบการ เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูใน สถานศึกษา โดยจัดประชุมกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) ผ่านระบบวิดีโอคอล	1. แบบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ องค์ประกอบของรูปแบบ การเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษา 2. การประเมินร่าง รูปแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) 2. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)	1. วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา (Content Analysis) 2. ค่าความ สอดคล้อง (IOC) 3. ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	รูปแบบ การเสริมสร้าง สมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและ การศึกษาตาม อัธยาศัย ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	- ระหว่าง เดือน ธันวาคม 2565 ถึง มกราคม 2566

ตาราง 9 (ต่อ)

ระยะที่	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง/ กลุ่มเป้าหมาย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
2 ตรวจสอบรูปแบบ การเสริมสร้าง สมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูใน สถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม อัธยาศัย ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	แจกแบบสอบถามตรวจสอบ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา	แบบสอบถาม ความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของ รูปแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา	จำนวน 419 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กศน. และครู กศน. (ตำบล ครูอาสา และครู ครช.)	1. ความถี่ 2. ร้อยละ 3. ค่าเฉลี่ย 4. ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	รูปแบบการ เสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและ การศึกษาตาม อัธยาศัย ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้	- ระหว่าง เดือน มกราคม 2566 ถึง เดือน กุมภาพันธ์ 2566

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและการตรวจสอบองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

โดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
 ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
 ได้แก่ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้าน
 การศึกษา มีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ
 รองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
 นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำ
 กว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์
 การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
 ตามอัธยาศัยอำเภอ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญา
 โททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า
 5 ปี จำนวน 2 คน และครู สังกัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 อำเภอ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาโท
 ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี
 จำนวน 2 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)
 ซึ่งมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 10 - 16

ตาราง 10 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	สรุปรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
<p>1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 4) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และ 5) ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา</p>	<p>“...ปัจจัยที่ส่งเสริมสมรรถนะของครูเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูต้องพร้อมอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน บรรยากาศในชั้นเรียน กระบวนการเรียนรู้สำหรับนักเรียนและการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบของสถานศึกษา...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 2565)</p> <p>“...เห็นด้วยกับปัจจัยที่นำมาสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอื้ออำนวยและการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อตอบสนองการดำเนินการของครูรวมทั้งบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกและที่สำคัญครูต้องมีความรู้ความสามารถและเข้าใจการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 2565)</p>	<p>1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 2. ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 4. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม 5. ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา

ตาราง 10 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	สรุปรูปแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21
	<p>“...ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะของครูมีความจำเป็นทั้งผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถทักษะต่าง ๆ เพื่อจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อนักเรียน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2565)</p> <p>“...สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานศึกษาเป็นสิ่งกระตุ้น ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาเป็นอย่างยิ่งเพราะว่าถ้ามี อะไรที่สวຍงามสศดตย๋อມทำให้เกิดการเรียนรู้...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 2565)</p> <p>“...เหมาะสมทุกด้านปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูเพราะว่าในแต่ละ สถานศึกษายังขาดความพร้อมด้านปัจจัยมาสนับสนุนครูยังไม่ เพียงพอทำให้การเสริมสร้างสมรรถนะของครูลดน้อยลง...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 2565)</p>	

ตาราง 10 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	สรุปรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
<p>2. ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการบริหารหลักสูตร 3) ด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>“...เห็นด้วยกับขอบข่ายสมรรถนะที่นำมาใช้ในการจัดการเสริมสร้างสมรรถนะของครูทุกด้าน มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี...”</p> <p>ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 2565)</p> <p>“...ขอบข่ายสมรรถนะที่สำคัญระดับแรกคือ ด้านหลักสูตรครูต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของรายวิชา สามารถเลือกใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และมีการค้นหาปัญหาและจัดทำเป็นวิจัยในชั้นเรียน...”</p> <p>(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 2565)</p> <p>“...องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 มี</p>	<p>2. ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ด้านการบริหารหลักสูตร 3. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ 5. ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน 6. ด้านการวิจัยทางการศึกษา

5) ด้านบริหารจัดการ ชั้นเรียน และ 6) ด้าน	ความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและครอบคลุม ต่อการจัดการเรียนการสอนซึ่งทั้ง 6 ด้านมี ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ ของครู...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2565)	
--	---	--

ตาราง 10 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	สรุปรูปแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21
3. กระบวนการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์ ความต้องการ 2. กำหนดความต้องการและ ความจำเป็น 3. การออกแบบและ	“...เห็นได้กับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาที่จะนำมาใช้ในการ ขับเคลื่อนเพื่อให้ครูเกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน...” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 2565) “...การจัดการเรียนการสอนครูทุกวันนี้ต้องมีกระบวนการสอน เป็นขั้นตอนที่หลากหลายที่นำมาประยุกต์ใช้ในส่วนที่ผู้วิจัยได้ นำมาใช้กับคนศตวรรษที่ 21 ถือว่ามีความเหมาะสมทุกประการ ซึ่งครูสามารถเลือกใช้วิธีการเสริมสร้างได้ตามความเหมาะสม...”	3. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ครอบคลุมด้วย 1. การวิเคราะห์ความต้องการ 2. กำหนดความต้องการและ ความจำเป็น 3. การออกแบบและการวางแผน 4. การดำเนินการตามแผน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการ

<p>การวางแผน</p> <p>4. การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้</p>	<p>(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 2565)</p> <p>“...ครูต้องมีความพร้อมและได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและความต้องการของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อทำให้เกิดผล</p>	<p>จัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีดังต่อไปนี้</p> <p>1) การฝึกอบบรม 2) การสถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย</p>
--	---	--

ตาราง 10 (ต่อ)

<p>ผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย</p>	<p>ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน</p>	<p>สรุปรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21</p>
<p>โดยวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้</p> <p>1) การฝึกอบบรม 2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย</p> <p>4) การศึกษาดูงาน</p> <p>5) การศึกษาต่อ</p> <p>6) การนิเทศ และ</p>	<p>สัมฤทธิ์ตามมา เช่น นวัตกรรมใหม่ ความคิดสร้างสรรค์...”</p> <p>(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2565)</p> <p>การจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ของระดับกศน. ยังคงเป็นสิ่งใหม่เพราะเราจัดการศึกษาเน้นการยกระดับทางการศึกษาและฝึกวิชาชีพและการออกเขียนได้ หากได้รับการส่งเสริมด้วยกระบวนการดังกล่าวจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนและทำให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นองค์รวม...”</p> <p>(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์, 2565)</p> <p>“...เห็นด้วยกับกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ</p>	<p>4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุมกลุ่มย่อย</p> <p>5. การประเมินผล</p>

7) การประชุมกลุ่มย่อย 5. การประเมินผล	เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้จริงพร้อมทั้งปัจจัยที่มาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์, 2565)	
--	--	--

ตาราง 10 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	สรุปรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
4. ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1. ความรู้และทักษะของครู ได้แก่ 1.1 ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม 1.2 ด้านชีวิตและวิชาชีพ 1.3 ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	“...ครอบคลุมทุกด้านสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่จะได้รับเป็นการพัฒนาบุคลากรไปในตัวและส่งผลต่อวิชาชีพและความก้าวหน้าที่ส่งผลต่อผู้เรียน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 2565) “...ครูมีความหลากหลายทางความคิด การสร้างสรรค์นวัตกรรม กระตือรือร้นและการใช้สื่อเทคโนโลยีที่จะนำมาจัดกระบวนการเรียนการสอนร่วมกัน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์, 2565) “...เป็นการสร้างองค์ความรู้ให้กับครูในสถานศึกษาได้เสริม	4. ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1. ความรู้และทักษะของครู ได้แก่ 1.1 ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม 1.2 ด้านชีวิตและวิชาชีพ 1.3 ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

<p>2. คุณลักษณะของครู ได้แก่</p> <p>2.1 ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน</p> <p>2.2 ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน</p> <p>2.3 ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณ</p>	<p>สมรรถนะต่อกระบวนการเรียนการสอนทั้งด้านความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาต่าง ๆ และสารสนเทศเป็นสิ่งที่ล้ำหน้าต่อการจัดการศึกษาจึงถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นลำดับแรกในการพัฒนาครู...”</p> <p>(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2565)</p>	<p>2. คุณลักษณะของครู ได้แก่</p> <p>2.1 ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน</p> <p>2.2 ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน</p> <p>2.3 ด้านการมีคุณธรรมและ</p>
---	--	--

ตาราง 10 (ต่อ)

<p>ผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย</p>	<p>ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน</p>	<p>สรุปรูปแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21</p>
<p>วิชาชีพ</p>	<p>“...เห็นด้วยกับผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาหากได้รับการส่งเสริมสมรรถนะดังกล่าวทำให้เกิดผลดีต่อทุกฝ่ายและเกิดความพึงพอใจต่อการส่งบุตร หลานเข้ารับการศึกษา...”</p> <p>ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 2565)</p> <p>“...ครูได้รับการส่งเสริมทั้งด้านปัจจัยนำเข้า มีกระบวนการที่ชัดเจนและวิธีการส่งเสริมที่หลากหลาย ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 2 ด้านในการจัดการเรียนการสอนของครู...”</p>	<p>ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>

	(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 2565)	
--	--	--

จากตาราง 10 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
- 1.2 ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 1.3 ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน
- 1.4 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม
- 1.5 ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา

2. ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.2 ด้านการบริหารหลักสูตร
- 2.3 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้
- 2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.5 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.6 ด้านการวิจัยทางการศึกษา

3. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย

- 3.1 การวิเคราะห์ความต้องการ
- 3.2 กำหนดความต้องการและความจำเป็น
- 3.3 การออกแบบและการวางแผน
- 3.4 การดำเนินการตามแผน

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุมกลุ่มย่อย

- 3.5 การประเมินผล

4. ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย

- 4.1 ความรู้และทักษะของครู ได้แก่
- 4.1.1 ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม
- 4.1.2 ด้านชีวิตและวิชาชีพ
- 4.1.3 ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี
- 4.2 คุณลักษณะของครู ได้แก่
- 4.2.1 ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน
- 4.2.2 ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน
- 4.2.3 ด้านการมีคุณธรรมและ

2. ผลการประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา โดยจัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) จำนวน 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 11 ตาราง 11 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ค่าสถิติ	
	จำนวน คน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	2	77.77
- หญิง	7	22.23
รวม	9	100.00
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
- อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา	1	11.12
- ผู้บริหารการศึกษา	8	88.88
- ผู้บริหารสถานศึกษา	-	-
รวม	9	100.00
3. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	-	-

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการ	ค่าสถิติ	
	จำนวน คน	ร้อยละ
- ปริญญาโท	8	88.88
- ปริญญาเอก	1	11.12
รวม	9	100.00
4. ประสบการณ์ทำงาน		
- 1-5 ปี	-	-
- 6-10 ปี	-	-
- 11-15 ปี	-	-
- มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	9	100
รวม	9	100.00

จากตาราง 11 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 คน จำแนกตามเพศเป็นหญิง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 77.77 รองลงมาเป็นชาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 22.23 สถานภาพการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 88.88 รองลงมาเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.22 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 88.88 รองลงมาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.22 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความ เป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู							
1.1	ด้านการจัดการ เรียนรู้ของครู	4.66	.30	มากที่สุด	4.77	.20	มากที่สุด
1.2	ด้านกระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียน	4.73	.28	มากที่สุด	4.75	.24	มากที่สุด
1.3	ด้านหลักสูตรและ การเรียนการสอน	4.64	.27	มากที่สุด	4.51	.24	มากที่สุด
1.4	ด้านบรรยากาศและ สภาพแวดล้อม	4.77	.21	มากที่สุด	4.62	.39	มากที่สุด
1.5	ด้านการบริหาร จัดการของ สถานศึกษา	4.82	.25	มากที่สุด	4.82	.21	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.72	.12	มากที่สุด	4.68	.11	มากที่สุด
2. ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยมีกระบวนการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 3.1 การวิเคราะห์ความต้องการ 3.2 การกำหนดความต้องการจำเป็น 3.3 การออกแบบและการวางแผน 3.4 การดำเนินการและ วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การ สอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุมกลุ่มย่อย และ 3.5 การประเมินผล							
2.1	ด้านการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.65	.21	มากที่สุด	4.69	.13	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2.2	ด้านการบริหาร หลักสูตร	4.58	.25	มากที่สุด	4.61	.16	มากที่สุด
2.3	ด้านการวัดและ ประเมินผลการ จัดการเรียนรู้	4.33	.19	มาก	4.23	.21	มาก
2.4	ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยี สารสนเทศ	4.70	.15	มากที่สุด	4.67	.13	มากที่สุด
2.5	ด้านบริหาร จัดการชั้นเรียน	4.65	.19	มากที่สุด	4.68	.13	มากที่สุด
2.6	ด้านการวิจัย ทางการศึกษา	4.68	.11	มากที่สุด	4.65	.03	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.60	.11	มากที่สุด	4.59	.06	มากที่สุด
3. ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู							
3.1	ความรู้และทักษะ ของครู	4.72	.36	มากที่สุด	4.77	.26	มากที่สุด
3.2	คุณลักษณะ ของครู	4.81	.24	มากที่สุด	4.85	.17	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.76	.28	มากที่สุด	4.81	.16	มากที่สุด
โดยรวมเฉลี่ย		4.70	.13	มากที่สุด	4.69	.05	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ผลการประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น

ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.13), ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.5) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.12), ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.11) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.30), ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.20) ตามลำดับ

1.2 ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.28), ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ

1.3 ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.27), ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ

1.4 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.21), ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

1.5 ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.25), ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

2. ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยมีกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 3.1 การวิเคราะห์ความต้องการ 3.2 การกำหนดความต้องการจำเป็น 3.3 การออกแบบและการวางแผน 3.4 การดำเนินการและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุมกลุ่มย่อย และ 3.5 การประเมินผล ที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยรวม

เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.11), ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.06) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.21), ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

2.2 ด้านการบริหารหลักสูตร พบว่า ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.25), ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.16) ตามลำดับ

2.3 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ พบว่า ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.19), ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.15), ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

2.5 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.19), ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

2.6 ด้านการวิจัยทางการศึกษา พบว่า ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.11), ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.06) ตามลำดับ

3. ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.28), ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.16) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

3.1 ความรู้และทักษะของครู พบว่า ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.36, ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.26) ตามลำดับ

3.2 คุณลักษณะของครู พบว่า ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.24, ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.17) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ ด้านปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปลความหมาย	ความเป็นไปได้		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู							
1.1	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของผู้เรียน	4.77	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
1.2	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบสาระเนื้อหา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.66	.50	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
1.3	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การสืบค้นแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย	4.66	.50	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
1.4	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้	4.55	.52	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1.5	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎีของการวัดและประเมินผล โดยวิธีการที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้	4.66	.50	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.66	.30	มากที่สุด	4.73	.20	มากที่สุด
2. ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน							
2.1	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้	4.88	.33	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
2.2	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างรายวิชาการกำหนดเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.77	.44	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
2.3	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย	4.77	.44	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2.4	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.66	.50	มากที่สุด	4.77	.66	มากที่สุด
2.5	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยีและสารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.55	.52	มาก	5.00	.00	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.73	.28	มากที่สุด	4.75	.24	มากที่สุด

3. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

3.1	ครูมีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักสูตรและการเรียนการสอน	4.77	.44	มากที่สุด	4.44	.72	มาก
3.2	ครูมีความสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อนำไปใช้ได้เหมาะสม	4.55	.52	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
3.3	ครูมีรูปแบบการวัดและประเมินผลของหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน	4.77	.44	มากที่สุด	4.44	.72	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3.4	ครูมีสื่อ เทคโนโลยีและ สารสนเทศในการเรียน การสอน	4.44	.52	มาก	4.66	.50	มากที่สุด
3.5	ครูมีความสามารถในการ ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลง	4.66	.50	มากที่สุด	4.44	.52	มาก
รวมเฉลี่ย		4.64	.27	มากที่สุด	4.51	.24	มากที่สุด

4. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

4.1	การจัดอาคารเรียน ห้องเรียน เพื่อการกระตุ้น ให้เกิดการพัฒนาต่อผู้เรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติ	4.66	.50	มากที่สุด	4.55	.72	มากที่สุด
4.2	ครูมีการจัดการห้องเรียน ที่บรรยากาศและ สภาพแวดล้อมทาง กายภาพที่เอื้อหนุน เพื่อ ช่วยให้การเรียนการสอน บรรลุผลตามวัตถุประสงค์	4.77	.44	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
4.3	ครูมีการออกแบบการ จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทั้งการเรียนเป็นกลุ่มหรือ การเรียนรายบุคคล	4.66	.50	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปลความหมาย	ความเป็นไปได้		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
4.4	ครูมีการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติและการสนับสนุนของบุคลากรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	4.88	.33	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
4.5	ครูมีสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน ทั้งแหล่งวิทยบริการและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ดึงดูดความสนใจและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.88	.33	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.77	.21	มากที่สุด	4.62	.39	มากที่สุด
5. ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา							
5.1	สถานศึกษาบริหารจัดการด้านการจัดโครงสร้างบทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้	4.77	.44	มาก	4.88	.33	มากที่สุด
5.2	สถานศึกษาบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ	4.77	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5.3	สถานศึกษาบริหารจัดการ แบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ขององค์กร	4.88	.33	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
5.4	สถานศึกษาบริหารจัดการ ตามสถานการณ์ภายใต้ การเปลี่ยนแปลงตาม กระแสโลกและบริบท ของชุมชน	4.77	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
5.5	สถานศึกษาบริหารจัดการ โดยมีการส่งเสริมขวัญและ กำลังใจ สวัสดิการ และ สร้างบรรยากาศ ในการทำงาน	4.88	.33	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.82	.25	มากที่สุด	4.82	.21	มากที่สุด
โดยรวมเฉลี่ย		4.72	.12	มากที่สุด	4.68	.11	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.12), ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.11) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูการบริหารจัดการองค์กรที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.30), ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.20) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีดังนี้

1.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การสืบค้น แหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ครูมีความรู้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบสาระเนื้อหา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎีของการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) และครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

1.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของผู้เรียนและครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การสืบค้น แหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของผู้เรียนและครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎีของการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) และครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2. ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.30), ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.20) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีดังนี้

2.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความหลากหลายและครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ

โครงสร้างรายวิชา การกำหนดเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. 0.44) และครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยีและสารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

2.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยีและสารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.66) และครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างรายวิชา การกำหนดเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

3. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.27), ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีดังนี้

3.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีรูปแบบการวัดและประเมินผลของหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน และครูมีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักสูตรและการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) ครูมีความสามารถในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) และครูมีสื่อ เทคโนโลยี และสารสนเทศในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

3.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ครูมีสื่อ เทคโนโลยีและสารสนเทศในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.50) และ ครูมีรูปแบบการวัดและประเมินผลของหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

4. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.21), ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีดังนี้

4.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติและการสนับสนุนของบุคลากร และ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และครูมีสภาพแวดล้อม นอกห้องเรียน ทั้งแหล่งวิทยบริการและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ดึงดูดความสนใจและ เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) ครูมีการจัดการห้องเรียน ที่บรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอน บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) และการจัดอาคารเรียน ห้องเรียน เพื่อการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาต่อผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติ และครูมีการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนเป็นกลุ่มหรือการเรียนรายบุคคล ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

4.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน ทั้งแหล่งวิทยบริการและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ดึงดูด ความสนใจและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ครูมีการ เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติและการสนับสนุนของบุคลากรและ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.47) ครูมีการจัดการห้องเรียนที่บรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) และ การจัดอาคารเรียน ห้องเรียน เพื่อการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาต่อผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

5. ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.25), ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีดังนี้

5.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

3 ลำดับแรก มีดังนี้ สถานศึกษาบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร สถานศึกษาบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ และสถานศึกษาบริหารจัดการโดยมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ สวัสดิการและสร้างบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) สถานศึกษาบริหารจัดการตามสถานการณ์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกและบริบทของชุมชน สถานศึกษาบริหารจัดการด้านการจัดโครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้ สถานศึกษาบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

5.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ สถานศึกษาบริหารจัดการด้านการจัดโครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้ และสถานศึกษาบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.66) สถานศึกษาบริหารจัดการตามสถานการณ์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกและบริบทของชุมชน สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ สวัสดิการและสร้างบรรยากาศในการทำงาน และสถานศึกษาบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น
ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ ด้านขอขยายสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูและกระบวนการ เสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ							
1.1	การวิเคราะห์ความ ต้องการด้านการ จัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.88	.33	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
1.2	กำหนดความต้องการ และความจำเป็นด้าน การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	4.33	.70	ปานกลาง	4.55	.52	มากที่สุด
1.3	การออกแบบและการ วางแผนด้าน การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	4.66	.50	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
1.4	การดำเนินการตาม แผนเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ด้านการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ โดยวิธีการ	4.77	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1)	การฝึกอบรม	4.55	.72	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
2)	การสอนงาน/ ถ่ายทอด	4.77	.44	มากที่สุด	4.44	.52	มาก
3)	การสัมมนา/ บรรยาย	4.55	.52	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
4)	การศึกษาดูงาน	4.55	.52	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
5)	การศึกษาต่อ	4.66	.50	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
6)	การนิเทศ	4.66	.50	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
7)	การประชุมกลุ่มย่อย	4.66	.50	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
1.5	การประเมินผล ด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.77	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.65	.21	มากที่สุด	4.69	.13	มากที่สุด

2. ด้านการบริหารหลักสูตร

2.1	การวิเคราะห์ความ ต้องการด้านการ บริหารหลักสูตร	4.77	.44	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
2.2	กำหนดความต้องการ และความจำเป็นด้าน การบริหารหลักสูตร	4.55	.52	มากที่สุด	4.44	.52	มาก
2.3	การออกแบบและ การวางแผน ด้านการ บริหารหลักสูตร	4.55	.52	มากที่สุด	4.44	.52	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2.4	การดำเนินการตาม แผนเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ ด้านการ บริหารหลักสูตร โดยวิธีการ	4.77	.66	มากที่สุด	4.77	.66	มากที่สุด
1)	การฝึกอบรม	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
2)	การสอนงาน/ ถ่ายทอด	4.22	.66	มาก	4.33	.70	มาก
3)	การสัมมนา/ บรรยาย	4.66	.50	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
4)	การศึกษาดูงาน	4.66	.50	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
5)	การศึกษาต่อ	4.55	.52	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
6)	การนิเทศ	4.44	.52	มาก	4.77	.44	มากที่สุด
7)	การประชุมกลุ่มย่อย	4.44	.72	มาก	4.55	.52	มากที่สุด
2.5	การประเมินผลด้าน การบริหารหลักสูตร	4.33	.70	มาก	4.44	.72	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.58	.25	มากที่สุด	4.61	.16	มากที่สุด

3. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

3.1	การวิเคราะห์ความ ต้องการด้านการวัด และประเมินผลการ จัดการเรียนรู้	4.44	.52	มาก	4.77	.44	มากที่สุด
-----	--	------	-----	-----	------	-----	-----------

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3.2	กำหนดความต้องการและความจำเป็น ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	4.77	.44	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
3.3	การออกแบบและการวางแผน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	4.88	.33	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
3.4	การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการ	4.88	.33	มากที่สุด	4.44	.72	มาก
1)	การฝึกอบรม	4.55	.52	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
2)	การสอนงาน/ ถ่ายทอด	4.55	.52	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
3)	การสัมมนา/ บรรยาย	4.88	.33	มากที่สุด	4.33	.50	มาก
4)	การศึกษาดูงาน	4.77	.44	มากที่สุด	4.44	.72	มาก
5)	การศึกษาต่อ	4.66	.50	มากที่สุด	4.55	.72	มากที่สุด
6)	การนิเทศ	4.66	.50	มากที่สุด	4.55	.72	มากที่สุด
7)	การประชุมกลุ่มย่อย	4.88	.33	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3.5	การประเมินผล ด้านการวัดและ ประเมินผลการ จัดการเรียนรู้	4.66	.50	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.33	.19	มาก	4.23	.21	มาก

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1	การวิเคราะห์ความ ต้องการ ด้านการใช้ สื่อและเทคโนโลยี สารสนเทศ	4.88	.33	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
4.2	กำหนดความต้องการ และความจำเป็น ด้าน การใช้สื่อและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.77	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
4.3	การออกแบบและการ วางแผน ด้านการใช้ สื่อและเทคโนโลยี สารสนเทศ	4.77	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
4.4	การดำเนินการตาม แผนเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยี สารสนเทศ โดยวิธีการ	4.55	.52	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1)	การฝึกอบรม	4.66	.50	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
2)	การสอนงาน/ ถ่ายทอด	4.66	.50	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
3)	การสัมมนา/ บรรยาย	4.66	.50	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
4)	การศึกษาดูงาน	4.77	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
5)	การศึกษาต่อ	4.77	.44	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
6)	การนิเทศ	4.55	.52	มากที่สุด	4.44	.52	มาก
7)	การประชุมกลุ่มย่อย	4.55	.52	มากที่สุด	4.44	.52	มาก
4.5	การประเมินผล ด้าน การใช้สื่อและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.55	.52	มากที่สุด	4.77	.66	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.70	.15	มากที่สุด	4.67	.13	มากที่สุด

5. ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน

5.1	การวิเคราะห์ความ ต้องการ ด้านบริหาร จัดการชั้นเรียน	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
5.2	กำหนดความต้องการ และความจำเป็น ด้านบริหารจัดการ ชั้นเรียน	4.22	.66	มาก	4.33	.70	มา
5.3	การออกแบบและการ วางแผน ด้านบริหาร จัดการชั้นเรียน	4.66	.50	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5.4	การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านบริหารจัดการชั้นเรียนโดยวิธีการ มีดังนี้	4.77	.44	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
1)	การฝึกอบรม	4.77	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
2)	การสอนงาน/ ถ่ายทอด	4.55	.52	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
3)	การสัมมนา/ บรรยาย	4.66	.50	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
4)	การศึกษาดูงาน	4.66	.50	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
5)	การศึกษาต่อ	4.66	.50	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
6)	การนิเทศ	4.55	.27	มากที่สุด	4.62	.15	มากที่สุด
7)	การประชุมกลุ่มย่อย	4.57	.58	มากที่สุด	4.64	.27	มากที่สุด
5.5	การประเมินผล ด้านบริหารจัดการ ชั้นเรียน	4.68	.30	มากที่สุด	4.68	.30	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.65	.19	มากที่สุด	4.68	.13	มากที่สุด

6. ด้านการวิจัยทางการศึกษา

6.1	การวิเคราะห์ความต้องการ ด้านการวิจัยทางการศึกษา	4.66	.24	มากที่สุด	4.62	.23	มากที่สุด
-----	---	------	-----	-----------	------	-----	-----------

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
6.2	กำหนดความต้องการ และความจำเป็น ด้านการวิจัย ทางการศึกษา	4.66	.20	มากที่สุด	4.68	.22	มากที่สุด
6.3	การออกแบบและการ วางแผน ด้านการวิจัย ทางการศึกษา	4.63	.21	มากที่สุด	4.65	.10	มากที่สุด
6.4	การดำเนินการตาม แผนเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ ด้านการวิจัย ทางการศึกษา โดยวิธีการ	4.44	.56	มาก	4.62	.27	มากที่สุด
1)	การฝึกอบรม	4.73	.26	มากที่สุด	4.68	.28	มากที่สุด
2)	การสอนงาน/ ถ่ายทอด	4.77	.33	มากที่สุด	4.51	.40	มากที่สุด
3)	การสัมมนา/ บรรยาย	4.73	.26	มากที่สุด	4.71	.33	มากที่สุด
4)	การศึกษาดูงาน	4.84	.34	มากที่สุด	4.55	.29	มากที่สุด
5)	การศึกษาต่อ	4.75	.43	มากที่สุด	4.62	.25	มากที่สุด
6)	การนิเทศ	4.52	.50	มากที่สุด	4.53	.19	มากที่สุด
7)	การประชุมกลุ่มย่อย	4.66	.50	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
6.5	การประเมินผล ด้าน การวิจัยทางการศึกษา	4.77	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.68	.11	มากที่สุด	4.65	.03	มากที่สุด
โดยรวมเฉลี่ย		4.60	.11	มากที่สุด	4.59	.06	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ด้านขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูและกระบวนการ เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.11), ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.06) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน มีดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า กระบวนการ เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาพัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.21), ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

2. ด้านการบริหารหลักสูตร พบว่า กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาพัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.25), ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.16) ตามลำดับ

3. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ พบว่า กระบวนการ เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาพัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.19), ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า กระบวนการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษา พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.15), ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

5. ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษา พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.19), ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

6. ด้านการวิจัยทางการศึกษา พบว่า กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษา พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.11), ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.03) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูที่พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ ด้านผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปลความหมาย	ความเป็นไปได้		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ความรู้และทักษะของครู							
1.1	ด้านการเรียนรู้ นวัตกรรม	4.77	.44	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
1.2	ด้านชีวิตและวิชาชีพ	4.66	.50	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
1.3	ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	4.66	.50	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.72	.36	มากที่สุด	4.77	.26	มากที่สุด
2. คุณลักษณะของครู							
2.1	ด้านความมุ่งมั่น ในการทำงาน	5.00	.00	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
2.2	ด้านการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน	4.66	.50	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
2.3	ด้านการมีคุณธรรม และปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.77	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.81	.24	มากที่สุด	4.85	.17	มากที่สุด
โดยรวมเฉลี่ย		4.76	.28	มากที่สุด	4.81	.16	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและ

ด้านความเป็นไปได้โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.28), ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.16) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

1. ความรู้และทักษะของครูที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.36), ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.26) ตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และด้านชีวิตและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

1.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และด้านชีวิตและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2. คุณลักษณะของครูที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.24), ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.17) ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) และด้านการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 0.66$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานและด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) และด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

**ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความเหมาะสมและด้านความ
เป็นไปได้ สถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 16

ตาราง 16 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ค่าสถิติ	
	จำนวน คน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	198	47.30
- หญิง	221	52.70
รวม	419	100.00
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
- ผู้บริหารสถานศึกษา กศน.	106	25.30
- ครู กศน. (ครูตำบล ครูอาสาและครู ศรช.)	313	74.70
รวม	419	100.00
3. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	301	71.80
- ปริญญาโท	118	28.20
- ปริญญาเอก	-	-
รวม	419	100.00
4. ประสบการณ์ทำงาน		
- 1-5 ปี	-	-
- 6-10 ปี	-	-
- 11-15 ปี	-	-
- มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	419	100
รวม	419	100.00

จากตาราง 16 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 257 คน จำแนกตามเพศหญิง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมาเป็นชาย จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 สถานภาพในการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นครู กศน. จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 71.80 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 และประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 419 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยรวม
และรายด้าน

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู							
1.1	ด้านการจัดการ เรียนรู้ของครู	4.59	.28	มาก	4.73	.20	มากที่สุด
1.2	ด้านกระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียน	4.57	.37	มากที่สุด	4.75	.24	มากที่สุด
1.3	ด้านหลักสูตรและ การเรียนการสอน	4.71	.28	มากที่สุด	4.51	.24	มากที่สุด
1.4	ด้านบรรยากาศและ สภาพแวดล้อม	4.69	.29	มากที่สุด	4.62	.39	มากที่สุด
1.5	ด้านการบริหาร จัดการของ สถานศึกษา	4.72	.28	มากที่สุด	4.62	.21	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.66	.16	มากที่สุด	4.66	.17	มากที่สุด

2. ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยมีกระบวนการ
เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 3.1
การวิเคราะห์ความต้องการ 3.2 การกำหนดความต้องการจำเป็น 3.3 การออกแบบและ
การวางแผน 3.4 การดำเนินการและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การ
สัมมนา/ บรรยาย 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุม
กลุ่มย่อย และ 3.5 การประเมินผล

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความ เป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2.1	ด้านการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.55	.26	มากที่สุด	4.69	.13	มากที่สุด
2.2	ด้านการบริหาร หลักสูตร	4.56	.27	มากที่สุด	4.61	.16	มากที่สุด
2.3	ด้านการวัดและ ประเมินผล การจัดการเรียนรู้	4.70	.19	มากที่สุด	4.23	.21	มาก
2.4	ด้านการใช้สื่อและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.56	.25	มากที่สุด	4.67	.13	มากที่สุด
2.5	ด้านบริหารจัดการ ชั้นเรียน	4.70	.21	มากที่สุด	4.68	.13	มากที่สุด
2.6	ด้านการวิจัย ทางการศึกษา	4.68	.20	มากที่สุด	4.65	.03	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.64	.13	มากที่สุด	4.59	.06	มากที่สุด
3. ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู							
3.1	ความรู้และ ทักษะของครู	4.70	.38	มากที่สุด	4.74	.32	มากที่สุด
3.2	คุณลักษณะ ของครู	4.81	.24	มากที่สุด	4.85	.17	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.75	.29	มากที่สุด	4.79	.20	มากที่สุด
โดยรวมเฉลี่ย		4.69	.13	มากที่สุด	4.69	.05	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ผลการตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความเป็นไปได้และด้านความเหมาะสมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.13), ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.05) ตามลำดับ มีดังนี้

1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.16), ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.17) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.28), ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.20) ตามลำดับ

1.2 ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.37), ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ

1.3 ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.28), ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ

1.4 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.29), ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

1.5 ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.28), ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

2. ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยมีกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 3.1 การวิเคราะห์ความต้องการ 3.2 การกำหนดความต้องการจำเป็น 3.3 การออกแบบและการวางแผน 3.4 การดำเนินการและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุมกลุ่มย่อย และ 3.5 การประเมินผล ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.13), ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.06) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า

ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.26), ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

2.2 ด้านการบริหารหลักสูตร พบว่า ด้านความเหมาะสมและ

ด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.25), ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.16) ตามลำดับ

2.3 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ พบว่า ด้านความ

เหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.19), ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ด้านความเหมาะสม

และด้านความเป็นไปได้รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.25), ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

2.5 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า ด้านความเหมาะสมและ

ด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.21), ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

2.6 ด้านการวิจัยทางการศึกษา พบว่า ด้านความเหมาะสมและ

ด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.20), ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.03) ตามลำดับ

3. ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.32), ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.16)ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

3.1 ความรู้และทักษะของครู พบว่า ด้านความเหมาะสม และด้านความ

เป็นไปได้อย่างดี รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.41), ($\bar{X} = 4.77$,

S.D. = 0.26) ตามลำดับ

2.2 คุณลักษณะของครู พบว่า ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.34), ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.17) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู รายชื่อ

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปลความหมาย	ความเป็นไปได้		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู							
1.1	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของผู้เรียน	4.60	.49	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
1.2	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบสาระเนื้อหา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.67	.49	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
1.3	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การสืบค้นแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย	4.67	.48	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1.4	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้	4.67	.47	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
1.5	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทฤษฎีของการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้	4.67	.47	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.59	.28	มาก	4.73	.20	มากที่สุด

2. ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.1	ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้	4.67	.48	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
2.2	ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างรายวิชา การกำหนดเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.68	.48	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2.3	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย	4.68	.51	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
2.4	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.67	.49	มากที่สุด	4.77	.66	มากที่สุด
2.5	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยี และสารสนเทศในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.76	.44	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.57	.37	มากที่สุด	4.75	.24	มากที่สุด

3. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

3.1	ครูมีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักสูตรและการเรียนการสอน	4.68	.50	มากที่สุด	4.44	.72	มาก
3.2	ครูมีความสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อนำไปใช้ได้เหมาะสม	4.71	.45	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3.3	ครูมีรูปแบบการวัดและประเมินผลของหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน	4.75	.45	มากที่สุด	4.44	.72	มาก
3.4	ครูมีสื่อ เทคโนโลยีและสารสนเทศในการเรียนการสอน	4.68	.47	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
3.5	ครูมีความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.66	.47	มากที่สุด	4.44	.52	มาก
รวมเฉลี่ย		4.71	.58	มากที่สุด	4.51	.24	มากที่สุด

4. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

4.1	การจัดอาคารเรียน ห้องเรียน เพื่อการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาต่อผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติ	4.63	.50	มากที่สุด	4.55	.72	มากที่สุด
-----	--	------	-----	-----------	------	-----	-----------

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
4.2	ครูมีการจัดการ ห้องเรียนที่บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมทาง กายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้นักเรียน การสอนบรรลุผล ตามวัตถุประสงค์	4.66	.51	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
4.3	ครูมีการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมทั้งการเรียน เป็นกลุ่มหรือการเรียน รายบุคคล	4.65	.50	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
4.4	ครูมีการเสริมสร้างการ จัดการเรียนรู้ที่เกิดจาก การปฏิบัติและการ สนับสนุนของบุคลากร และ สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้	4.71	.47	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
4.5	ครูมีสภาพแวดล้อม นอกห้องเรียน ทั้งแหล่งวิทยบริการ และห้องปฏิบัติการ ต่าง ๆ ที่ดึงดูดความ สนใจและเอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.72	.46	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.69	.29	มากที่สุด	4.62	.39	มากที่สุด

5. ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา

5.1	สถานศึกษาบริหาร จัดการด้านการจัด โครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบและสามารถ ตรวจสอบได้	4.72	.48	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
5.2	สถานศึกษาบริหาร จัดการในการใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง คุ้มค่าและเกิด ประสิทธิภาพ	4.73	.45	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
5.3	สถานศึกษาบริหาร จัดการแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร	4.72	.46	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5.4	สถานศึกษาบริหาร จัดการตามสถานการณ์ ภายใต้การเปลี่ยนแปลง ตามกระแสโลกและ บริบทของชุมชน	4.72	.45	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
5.5	สถานศึกษาบริหาร จัดการโดยมีการ ส่งเสริมขวัญและ กำลังใจ สวัสดิการ และ สร้างบรรยากาศในการ ทำงาน	4.71	.47	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.72	.28	มากที่สุด	4.82	.21	มากที่สุด
โดยรวมเฉลี่ย		4.66	.16	มากที่สุด	4.68	.11	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษามีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.16), ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.11) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.28), ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.20) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีดังนี้

1.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบ สาระเนื้อหา รูปแบบ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การสืบค้น แหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.49) ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎีของการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.47) และครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

1.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การสืบค้น แหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของผู้เรียนและครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎีของการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2. ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.37), ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีดังนี้

2.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยีและสารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.44) ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย ($\bar{X} = 4.68$ S.D. = 0.51) ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างรายวิชา การกำหนดเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

2.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้

ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยีและสารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.66) และครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างรายวิชา การกำหนดเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

3. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.28), ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีดังนี้

3.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีรูปแบบการวัดและประเมินผลของหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.45) ครูมีความสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อนำไปใช้ได้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.45) และครูมีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักสูตรและการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

3.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีสื่อ เทคโนโลยีและสารสนเทศในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ครูมีความสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อนำไปใช้ได้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) และครูมีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักสูตรและการเรียนการสอนและครูมีรูปแบบการวัดและประเมินผลของหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

4. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.29), ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีดังนี้

4.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนทั้งแหล่งวิทยบริการและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ดึงดูดความสนใจและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.46) ครูมีการ

เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติและการสนับสนุนของบุคลากรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.47) ครูมีการจัดการห้องเรียนที่บรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุนเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. 0.51) ตามลำดับ

4.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ครูมีสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนทั้งแหล่งวิทยบริการและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ดึงดูดความสนใจและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) ครูมีการจัดการห้องเรียนที่บรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) และการจัดอาคารเรียน ห้องเรียน เพื่อการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาต่อผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

5. ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.28), ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีดังนี้

5.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ สถานศึกษาดำเนินการจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.45) สถานศึกษาดำเนินการจัดการตามสถานการณ์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกและบริบทของชุมชน ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) สถานศึกษาดำเนินการจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

5.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ สถานศึกษาดำเนินการจัดการด้านการจัดโครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้ และสถานศึกษาดำเนินการจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) และสถานศึกษาดำเนินการจัดการตามสถานการณ์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกและบริบทของชุมชนและสถานศึกษาดำเนินการจัดการโดยมี

การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ สวัสดิการและสร้างบรรยากาศในการทำงานและ
สถานศึกษาบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ
($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ด้านความ
เหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ ด้านขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูและกระบวนการ เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ							
1.1	การวิเคราะห์ความ ต้องการด้านการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	4.73	.46	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
1.2	กำหนดความต้องการและ ความจำเป็น ด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.72	.45	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
1.3	การออกแบบและการ วางแผนด้านการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.73	.44	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
1.4	การดำเนินการตามแผน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ด้านการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ โดยวิธีการ	4.68	.47	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปลความหมาย	ความเป็นไปได้		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1)	การฝึกอบรม	4.63	.49	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
2)	การสอนงาน/ ถ่ายทอด	4.69	.47	มากที่สุด	4.44	.52	มาก
3)	การสัมมนา/ บรรยาย	4.68	.46	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
4)	การศึกษาดูงาน	4.67	.47	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
5)	การศึกษาต่อ	4.69	.46	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
6)	การนิเทศ	4.66	.47	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
7)	การประชุมกลุ่มย่อย	4.62	.51	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
1.5	การประเมินผล ด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.67	.53	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.55	.26	มากที่สุด	4.69	.13	มากที่สุด

2. ด้านการบริหารหลักสูตร

2.1	การวิเคราะห์ความ ต้องการ ด้านการ บริหารหลักสูตร	4.67	.50	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
2.2	กำหนดความต้องการ และความจำเป็น ด้านการบริหาร หลักสูตร	4.68	.46	มากที่สุด	4.44	.52	มาก
2.3	การออกแบบและ การวางแผน ด้านการบริหาร หลักสูตร	4.67	.46	มากที่สุด	4.44	.52	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปลความหมาย	ความเป็นไปได้		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2.4	การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารหลักสูตร โดยวิธีการ	4.71	.49	มากที่สุด	4.77	.33	มากที่สุด
1)	การฝึกอบรม	4.73	.44	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
2)	การสอนงาน/ ถ่ายทอด	4.62	.55	มากที่สุด	4.33	.70	มากที่สุด
3)	การสัมมนา/ บรรยาย	4.65	.49	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
4)	การศึกษาดูงาน	4.68	.49	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
5)	การศึกษาต่อ	4.69	.47	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
6)	การนิเทศ	4.65	.51	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
7)	การประชุมกลุ่มย่อย	4.68	.48	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
2.5	การประเมินผลด้านการบริหารหลักสูตร	4.63	.53	มากที่สุด	4.44	.72	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.56	.27	มากที่สุด	4.61	.16	มากที่สุด

3. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

3.1	การวิเคราะห์ความต้องการด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้	4.66	.50	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
-----	--	------	-----	-----------	------	-----	-----------

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3.2	กำหนดความต้องการ และความจำเป็น ด้าน การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้	4.70	.47	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
3.3	การออกแบบและการ วางแผน ด้านการวัด และประเมินผลการ จัดการเรียนรู้	4.71	.47	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
3.4	การดำเนินการตาม แผนเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ ด้านการวัดและ ประเมินผลการจัดการ เรียนรู้ โดยวิธีการ	4.69	.42	มากที่สุด	4.44	.72	มาก
1)	การฝึกอบรม	4.67	.48	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
2)	การสอนงาน/ ถ่ายทอด	4.68	.47	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
3)	การสัมมนา/ บรรยาย	4.65	.48	มากที่สุด	4.33	.50	มาก
4)	การศึกษาดูงาน	4.64	.49	มากที่สุด	4.44	.72	มาก
5)	การศึกษาต่อ	4.66	.49	มากที่สุด	4.55	.72	มากที่สุด
6)	การนิเทศ	4.66	.49	มากที่สุด	4.55	.72	มากที่สุด
7)	การประชุมกลุ่มย่อย	4.68	.47	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
3.5	การประเมินผล ด้าน การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้	4.65	.50	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
	รวมเฉลี่ย	4.70	.19	มากที่สุด	4.23	.21	มาก
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ							
4.1	การวิเคราะห์ความต้องการ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.72	.47	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
4.2	กำหนดความต้องการและความจำเป็น ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.70	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
4.3	การออกแบบและการวางแผน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.71	.47	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
4.4	การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยวิธีการ	4.65	.50	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
1)	การฝึกอบรม	4.68	.48	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
2)	การสอนงาน/ ถ่ายทอด	4.64	.49	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
3)	การสัมมนา/ บรรยาย	4.68	.51	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
4)	การศึกษาดูงาน	4.70	.48	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปลความหมาย	ความเป็นไปได้		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5)	การศึกษาต่อ	4.70	.47	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
6)	การนิเทศ	4.68	.46	มากที่สุด	4.44	.52	มาก
7)	การประชุมกลุ่มย่อย	4.62	.48	มากที่สุด	4.44	.52	มาก
4.5	การประเมินผล ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.70	.49	มากที่สุด	4.77	.66	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.56	.19	มากที่สุด	4.67	.13	มากที่สุด

5. ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน

5.1	การวิเคราะห์ความต้องการ ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน	4.74	.44	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
5.2	กำหนดความต้องการและความจำเป็น ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน	4.63	.54	มากที่สุด	4.33	.70	มาก
5.3	การออกแบบและการวางแผน ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน	4.67	.49	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
5.4	การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน โดยวิธีการ	4.73	.47	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปลความหมาย	ความเป็นไปได้		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1)	การฝึกอบรม	4.72	.45	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
2)	การสอนงาน/ ถ่ายทอด	4.70	.48	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
3)	การสัมมนา/ บรรยาย	4.74	.43	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
4)	การศึกษาดูงาน	4.63	.51	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
5)	การศึกษาต่อ	4.63	.49	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
6)	การนิเทศ	4.63	.47	มากที่สุด	4.62	.15	มากที่สุด
7)	การประชุมกลุ่มย่อย	4.66	.43	มากที่สุด	4.64	.27	มากที่สุด
5.5	การประเมินผล ด้านบริหารจัดการ ชั้นเรียน	4.65	.42	มากที่สุด	4.68	.30	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.70	.21	มากที่สุด	4.68	.13	มากที่สุด

6. ด้านการวิจัยทางการศึกษา

6.1	การวิเคราะห์ความต้องการ ด้านการวิจัยทางการศึกษา	4.68	.41	มากที่สุด	4.66	.23	มากที่สุด
6.2	กำหนดความต้องการและความจำเป็น ด้านการวิจัยทางการศึกษา	4.68	.40	มากที่สุด	4.68	.22	มากที่สุด
6.3	การออกแบบและการวางแผน ด้านการวิจัยทางการศึกษา	4.65	.41	มากที่สุด	4.65	.10	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปลความหมาย	ความเป็นไปได้		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
6.4	การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยวิธีการ	4.62	.42	มากที่สุด	4.62	.27	มากที่สุด
1)	การฝึกอบรม	4.67	.42	มากที่สุด	4.68	.28	มากที่สุด
2)	การสอนงาน/ถ่ายทอด	4.68	.40	มากที่สุด	4.51	.40	มากที่สุด
3)	การสัมมนา/ บรรยาย	4.70	.41	มากที่สุด	4.71	.40	มากที่สุด
4)	การศึกษาดูงาน	4.66	.41	มากที่สุด	4.55	.29	มากที่สุด
5)	การศึกษาต่อ	4.67	.37	มากที่สุด	4.62	.25	มากที่สุด
6)	การนิเทศ	4.61	.43	มากที่สุด	4.53	.19	มากที่สุด
7)	การประชุมกลุ่มย่อย	4.72	.40	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
3.5	การประเมินผลด้านการวิจัยทางการศึกษา	4.67	.46	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.68	.20	มากที่สุด	4.65	.03	มากที่สุด
	โดยรวมเฉลี่ย	4.61	.11	มากที่สุด	4.59	.06	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.11), ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.06) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาพัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.26), ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

2. ด้านการบริหารหลักสูตร พบว่า กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาพัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.27), ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.16) ตามลำดับ

3. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ พบว่า กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาพัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.19), ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาพัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.25), ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

5. ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาพัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.21), ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

6. ด้านการวิจัยทางการศึกษา พบว่า กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาพัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.13), ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.06) ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านความเหมาะสมและ
ด้านความเป็นไปได้ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครุรายข้อ

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปล ความหมาย	ความเป็นไปได้		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ความรู้และทักษะของครู							
1.1	ด้านการเรียนรู้ นวัตกรรม	4.77	.44	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
1.2	ด้านชีวิตและวิชาชีพ	4.66	.50	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
1.3	ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	4.66	.50	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.70	.38	มากที่สุด	4.74	.32	มากที่สุด
2. คุณลักษณะของครู							
2.1	ด้านความมุ่งมั่น ในการทำงาน	5.00	.00	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
2.2	ด้านการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน	4.66	.50	มากที่สุด	4.88	.33	มากที่สุด
2.3	ด้านการมีคุณธรรม และปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.77	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.81	.24	มากที่สุด	4.85	.17	มากที่สุด
โดยรวมเฉลี่ย		4.75	.29	มากที่สุด	4.79	.20	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ย
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.29), ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.20) ตามลำดับ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

1. ความรู้และทักษะของครูที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.38), ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.32) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.77$ S.D. = 0.44) ด้านชีวิตและวิชาชีพและ ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

1.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ด้านการเรียนรู้นวัตกรรมและด้านชีวิตและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) และ ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2. คุณลักษณะของครูด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.24) ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

2.1 ด้านความเหมาะสม พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) และด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2.2 ด้านความเป็นไปได้ พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) และ ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) จำนวน 9 คน ได้แก่ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และครู กศน. จำนวน 1 คนเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และระยะที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 419 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามความมุ่งหมายของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 4) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และ 5) ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา 2. ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา มี 6 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการบริหารหลักสูตร 3) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านบริหารจัดการชั้นเรียนและ 6) ด้านการวิจัยทางการศึกษา 3. กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา มี 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการ 2) กำหนดความต้องการและความจำเป็น 3) การออกแบบและการวางแผน 4) การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการ มีดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุมกลุ่มย่อย และ 5) การประเมินผล และ 4. ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา มี 2 ด้าน คือ 4.1 ความรู้และทักษะของครู คือ 1) ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม 2) ด้านชีวิตและวิชาชีพ 3) ด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และ 4.2 คุณลักษณะของครู คือ 1) ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน และ 3) ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.1 ผลการประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา มี 5 ด้าน ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา

มี 6 ด้าน กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษา มี 5 ด้านและผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา มี 2 ด้านที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

- 1) การบริหารจัดการองค์กร
- 2) ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) ด้านหลักสูตรและ การเรียนการสอน
- 4) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม
- 5) ด้านการบริหารจัดการ ของสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้รวมเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด

2.2 ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

- 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) ด้านการบริหารหลักสูตร
- 3) ด้านการวัดและประเมินผลจัดการ การเรียนรู้
- 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5) ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน และ
- 6) ด้านการวิจัยทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้รวม เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ความต้องการ
- 2) กำหนดความต้องการและความจำเป็น
- 3) การออกแบบและการวางแผน
- 4) การ ดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้
- 1) การฝึกอบรม
- 2) การสอนงาน/

ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศและ
7) การประชุมกลุ่มย่อย และ 5) การประเมินผลที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสมและด้าน
ความเป็นไปได้รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่
21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้
โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้
ของครู 2) ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน
4) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมและ 5) ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา
ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากสมรรถนะของครู เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกอย่าง
โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานทำให้สถานศึกษาสามารถ
ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นผลมาจากครู
มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ ประสพการณ์ มโนทัศน์ วิสัยทัศน์ จินตนาการ
หลักการคิด และใช้วิธีการที่เหมาะสม ซึ่งฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2560, หน้า 264 –
265) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้ 1) เป็นการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือ
การพัฒนาบุคคลให้ตรงกับความต้องการขององค์กร 2) ช่วยตรวจสอบและประเมินผล
การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้ชัดเจนขึ้น 3) ครูได้รับการพัฒนาไปในทิศทาง
เดียวกัน 4) ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) ช่วยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน
มากขึ้นทุกคนในสถานศึกษามีความผูกพันกัน และ 6) ครูร่วมกันสร้างงาน ผลิตงานเพื่อ

ไปสู่เป้าหมายอันเดียวกันอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และสำนักงานคณะกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 2 – 15) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครู ประกอบด้วย
 สมรรถนะหลัก (ซึ่งมี 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การ
 บริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณ
 วิชาชีพครูและสมรรถนะประจำสายงาน มี 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและ
 การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์
 สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และ
 ความร่วมมือกับชุมชน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 (2553, หน้า 10) เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและบุคลากร
 ทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะเพื่อประเมินคุณภาพ
 การปฏิบัติงานของครู ในส่วนวนิดา ภูษานี (2564, หน้า 22) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้
 ของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อจัด
 การศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์แบบเดิม
 เพื่อก้าวไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่น ความคิด
 สร้างสรรค์ การตัดสินใจ มีความเป็นผู้นำและนำพาบุคลากรก้าวตามทันกระแส
 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยการให้ความรู้ เพิ่มทักษะและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
 การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ดังนั้นเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู
 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะ
 การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูเป็นองค์ประกอบหรือส่วนสำคัญของสถานศึกษา
 ที่มีผลต่อการกระตุ้นทำให้การปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านกระบวนการ
 เรียนรู้ของผู้เรียนหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม
 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการบริหาร
 จัดการของสถานศึกษาของครูดีขึ้นและสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
 แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยของมุกตามณี ศรีพงษ์เพริด (2562); กัญจนัณิชา อิมสมบัติ
 (2562); เจริญพงษ์ ชมภูนุช (2563); วศิณ ชูชาติ (2563); กัลยา สร้อยสิงห์ (2563);
 ก่องเกียรติ รักษ์ธรรม (2563); Genesse and John (1996) ได้สรุปปัจจัยสนับสนุนการ
 เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู มี 5 ปัจจัย คือ 1) ด้านการ

จัดการเรียนรู้ของครู 2) ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 4) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และ 5) ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา

1.2 ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู
 ในสถานศึกษา มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการบริหารหลักสูตร 3) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน และ 6) ด้านการวิจัยทางการศึกษา ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการดำเนินงานในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการบริหารหลักสูตร 3) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน และ 6) ด้านการวิจัยทางการศึกษา ซึ่งการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 1) ทักษะการสะท้อนความคิดและทักษะการคิด 2) ทักษะการใช้วิธีการสอน 3) ทักษะการจัดการเกี่ยวกับบุคคล 4) ทักษะการจัดการเกี่ยวกับตนเอง 5) ทักษะการบริการและการจัดการ 6) ทักษะการสื่อความหมาย 7) ทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก 8) ทักษะการใช้เทคโนโลยี 9) ทักษะเชิงนวัตกรรมและการประกอบการ และ 10) ความฉลาดทางสังคมและอารมณ์ (The National Institute of Education : NIE (2008, p. 47) และสอดคล้องกับ Bazzano (2011, pp. 16 – 18) ได้กล่าวถึงทักษะการสอนของครูในอุดมคติแห่งศตวรรษที่ 21 คือ 1) การเป็นผู้เรียนรู้ใหม่จะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองเป็นผู้กระทำแทนการเป็นผู้รับการกระทำ เพื่อเป็นเส้นทางสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การเข้าถึงสารสนเทศ เครื่องมือและผู้เชี่ยวชาญได้มากมาย 3) ความสามารถที่จะสร้างเครือข่ายและทีมกับผู้เรียนอื่นที่มีความสนใจตรงกันโดยไม่คำนึงถึงวัย สถานที่หรือประสบการณ์ 4) การเกิดขึ้นของพี่เลี้ยง ผู้แนะนำ โค้ช ผู้อำนวยความสะดวกหรือที่ปรึกษาทั้งในและนอกสถาบันทางการศึกษา รวมทั้งการริเริ่มระบบนิเวศการเรียนรู้แบบไม่มีชั้นเรียน

ดังนั้นทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การสะท้อนความคิดและทักษะการคิด การใช้วิธีการสอน การจัดการเกี่ยวกับบุคคล มีวิจรรย์ญาณและการแก้ปัญหา การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนการทัศน์ ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ การรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการ

เรียนรู้และควมมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยของพัทยา อ้วนลาน (2562); อรวรรณ ไชยชาญ (2562); ธนาพล บัวคำโคตร (2563); กระทรวงศึกษาธิการ (2563); วรนิดา ภูษานี (2564) ได้ศึกษาขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการบริหารหลักสูตร 3) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน และ 6) ด้านการวิจัยทางการศึกษา

1.3 กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการ เป็นการนำความต้องการของผู้เรียนโดยการสืบค้นจากเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ แผนภาพข้อมูล คำอธิบาย การประมวลผลข้อมูลและความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับสิ่งใดมาวิเคราะห์ในรายละเอียดของความต้อการ 2) การกำหนดความต้องการและความจำเป็น ครูมีการกำหนดขอบเขตของปัญหา สาเหตุของปัญหาจากการดำเนินงานในปัจจุบัน ความเป็นไปได้กับการสร้างการจัดการเรียนรู้และการกำหนดความต้องการ เพื่อสรุปเป็นข้อกำหนดความต้องการที่ชัดเจน 3) การออกแบบและการวางแผน เป็นขั้นตอนการหาผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับการกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้ให้ชัดเจน มีกิจกรรม การกำหนดมาตรฐานหรือคุณภาพงานที่ต้องปฏิบัติ มีทางเลือกหรือกิจกรรมอะไรบ้างที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามต้องการ และวิธีการแก้ไขอุปสรรคหรือข้อจำกัดนั้น ๆ การตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกหรือกิจกรรมที่คิดว่าดีที่สุดและเหมาะสมกับสถานการณ์ การกำหนดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่ต้องการเพื่อสนับสนุนการทำงานมีอะไรบ้าง และเขียนแผนให้ชัดเจน โดยมีการกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้น สิ้นสุดและผู้รับผิดชอบแต่ละกิจกรรม 4) การดำเนินการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยมีการพัฒนาที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติมีกิจกรรม ดังนี้ กำหนดที่จะรับผิดชอบในการปฏิบัติและการควบคุมงานแต่ละส่วน การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามแผนก่อนที่จะมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบไปปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ กำหนดรูปแบบความร่วมมือและการประสานงานกับหน่วยงานอื่นหรือบุคคล

ที่เกี่ยวข้องกับแผนและการนิเทศงาน ช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับ และติดตามผลการปฏิบัติงาน มีวิธีการจัดการเรียนรู้ของครู 7 วิธี ดังนี้ (1) การฝึกอบบรม (2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด (3) การสัมมนา/ บรรยาย (4) การศึกษาดูงาน (5) การศึกษา ต่อ (6) การนิเทศ และ (7) การประชุมกลุ่มย่อย และ 5) การประเมินผล เป็นการรวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่าได้ผล ตามที่กำหนดไว้เพียงใด มีบทบาทความสำคัญในการให้ข้อมูลด้านความคืบหน้า ซึ่งปัญหา และข้อขัดข้องด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการทบทวนแผนพัฒนา การปรับปรุง แก้ไขและการพัฒนา ต่อไปซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยของ ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556); นันทกา วาริณิน (2557); จิตติภา ชัยภักดี (2560); พิระวัฒน์ จันทกุล (2560); สำราญ กำจัดภัย (2560); อวยชัย สุขณะล้ำ (2560); ประทีนทิพย์ พรไชยยา (2561) ได้ศึกษาวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา 5 ชั้น ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการ 2) การกำหนดความต้องการจำเป็น 3) การออกแบบและการวางแผน 4) การดำเนินการ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การ ฝึกอบบรม 2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุมกลุ่มย่อย และ 5) การประเมินผล

1.4 ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา มี 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรู้และทักษะของครู และ 2) คุณลักษณะของครู ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาได้กำหนดความรู้และทักษะของครู ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เรียกว่าความคิดเชิงสร้างสรรค์ นำทฤษฎีความรู้มาสร้าง กระบวนการและวิธีการผลิตสร้างผลงานใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลและสังคมที่เรียกว่า พัฒนานวัตกรรม ประกอบด้วย การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา เป็นการ สร้างทักษะการคิดในแบบต่าง ๆ การสื่อสารและความร่วมมือ ต้องการทักษะของการ สื่อสารและความร่วมมือที่กว้างขวางและลึกซึ้ง ดังนี้ ทักษะในการสื่อสารอย่างชัดเจน ทักษะความร่วมมือกับผู้อื่นตั้งแต่การทำงานให้ได้ผลราบรื่นที่เคารพและให้เกียรติผู้ร่วมงาน ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ได้แก่ การคิดอย่างสร้างสรรค์ที่ใช้เทคนิคสร้างมุมมอง อย่างหลากหลาย การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาลงมือปฏิบัติและ

สื่อสารมุมมองใหม่กับผู้อื่นอยู่เสมอ การประยุกต์สู่นวัตกรรมที่มีการลงมือปฏิบัติตาม ความคิดสร้างสรรค์ให้ได้ผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ด้านชีวิตและงานอาชีพ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลง หรือมีภัยคุกคามได้ อย่างชาญฉลาดถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และกำกับดูแลตนเอง ได้ ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างผลงานหรือผลผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วตอบสนองรองรับสิ่งที่รับรู้มาเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ทันที ได้แก่ การรู้เท่าทันสารสนเทศ (การรู้เท่าทันสื่อ การรู้ทันเทคโนโลยี (ในส่วนของคุณลักษณะของครู ประกอบด้วย) ด้านการทำงาน ได้แก่ การปรับตัว และความเป็นผู้นำ 2) ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียนได้แก่ การชี้แนะตนเอง การตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเอง 3) ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ ความเคารพผู้อื่น ความซื่อสัตย์สำนึกพลเมือง ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. 2551, หน้า 12 – 17) โดยยึดแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มี 2 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้และทักษะของครู ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม 2) ด้านชีวิตและวิชาชีพ และ 3) ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และคุณลักษณะของครู ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน และ 3) ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นด้านปัจจัยสนับสนุน การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา มีดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความต้องการ 2) กำหนดความต้องการและความจำเป็น 3) การออกแบบและการวางแผน 4) การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุมกลุ่มย่อย และ 5) การประเมินผลและผลที่เกิดจาก

การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยและรายด้าน มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การประเมิน ร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญและมีการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธมล เกสียวภมลทัต (2562, หน้า 566 – 579) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะครู ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน พบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้มากที่สุดทุกด้าน ธนกฤต อึ้งน้อย (2563, หน้า 185) ได้ศึกษารูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก ที่สุดทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการขอเสนอแนะการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูที่พัฒนาขึ้นไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและ ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้บริหาร ครู และผู้เรียน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านปัจจัยการ สนับสนุนการเสริมสร้างมี 5 ด้าน ด้านขอบข่ายมี 6 ด้าน 5 กระบวนการ 7 วิธี และผลที่ เกิดจากการเสริมสร้างมี 2 ด้าน ดังนั้น ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

1.1 ผลจากการประเมินด้านปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู พบว่าปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งจากการวิเคราะห์ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษามีความสำคัญมากเป็นอันดับแรก ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านการเรียนรู้ของครู โดยเรียงตามลำดับ ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการสถานศึกษามีความสำคัญมากเป็นอันดับแรกที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ซึ่งผู้บริหารและครูได้ดำเนินการต่างๆ ในสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารนโยบาย งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี การจัดการองค์กร อำนาจการ และการควบคุมติดตาม การวัดและการประเมินผล เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยสนับสนุนทั้ง 5 ด้าน ขึ้นอยู่กับบริบท และสภาพแวดล้อมและความพร้อมของสถานศึกษาโดยการสนับสนุนเพื่อมุ่งหวังให้ครูได้มีการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูสู่ความเป็นเลิศขององค์กร

1.2 ผลจากการประเมินด้านข้อบ่งชี้สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู พบว่า มี 6 ด้าน 5 กระบวนการ และ 7 วิธี ผู้วิจัยนำผลการประเมินโดยเรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริหารหลักสูตร และด้านการวัดและประเมินผล จากการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านมีการต้องการพัฒนาโดยใช้วิธีที่เหมาะสม ได้แก่

1.2.1 ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการวิจัย การศึกษามีความต้องการพัฒนาโดยวิธีการศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นวิธีที่ครู และบุคลากรได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมในหน่วยงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวิธีการทำงาน และการนำเอาประสบการณ์ ความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2.2 ด้านการบริหารหลักสูตร และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีความต้องการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาให้เกิดความรู้ ความสามารถและทักษะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และยังนำเอาประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมมาแก้ปัญหาในองค์กรให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

1.2.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีความต้องการพัฒนาโดยใช้วิธีการสอนงานและการถ่ายทอดงา เป็นวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้สอนหรือแนะนำให้บุคลากรได้เรียนรู้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามกระบวนการเรียนรู้ และช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

1.2.4 ด้านการวัด และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ครูต้องการใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือการบรรยาย ซึ่งเป็นวิธีการประชุมเพื่อแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็น โดยมีวัตถุประสงค์ในเรื่องเดียวกัน รวมทั้งร่วมกันวิเคราะห์ พัฒนาหาแนวทาง แก้ไข และหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน โดยการพูด การสนทนา การอภิปรายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปของแนวทางที่เป็นไปได้ โดยปรึกษาหารือร่วมกัน นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะเลือกใช้วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ครู ทั้ง 7 วิธี ตามความต้องการความเหมาะสม บริบท สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยนำมาบูรณาการเพื่อให้เกิดการพัฒนาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา

1.3 ผลลัพธ์จากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูจากการประเมินพบว่าคุณลักษณะของครูมีความสำคัญอันดับแรกด้านความรู้ และทักษะของครูเป็นอันดับรอง ซึ่งลักษณะของครูที่ตั้นนั้นต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และต้องมีคุณธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนความรู้และทักษะของสถานศึกษาที่ต้องการ คือ ครูควรมีการสร้างนวัตกรรม การใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งด้านชีวิต และวิชาชีพ นอกจากนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงคุณลักษณะของครู การจัดระบบสารสนเทศในการพัฒนาครู และบุคลากร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครู ได้แก่ การอบรม สัมมนา ร่วมกันในระหว่างกลุ่มบุคลากรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้แต่ละกลุ่มสาระ ให้มีความรู้ความเข้าใจการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู เพื่อใช้ประกอบการพัฒนา สร้างทั้งความเชื่อมโยงและการบูรณาการการทำงานร่วมกัน รวมทั้งควรมีการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดความมั่นใจและความศรัทธาต่อจรรยาบรรณและวิชาชีพของครูด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของนักเรียนที่มีต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 ควรนำองค์ประกอบของขอบข่ายการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทั้ง 6 ด้าน ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการสร้างคู่มือการพัฒนาครูให้เกิดการเสริมสร้างสมรรถนะที่ดีมีคุณภาพอันจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ป พ.ศ. 2542. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กระทรวงมหาดไทย. (2555). *คู่มือการปฏิบัติงานกฎหมายโรงแรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสาวิชาดินแดน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *เอกสารแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนการสอนตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ 2549 แห่งการปฏิรูปการเรียนการสอนแนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2552). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2559). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2560). *ตัวชี้วัดและหลักสูตรแกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2563). *การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณา ทบชิน. (2556). *การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ptu.ac.th/Studen> เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2565.
- กุลิสรา จิตรชญาวณิช. (2562). *การจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ก่องเกียรติ รักษ์ธรรม (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(2), 457 – 471.
- กัญจน์ณิชา อิมสมบัติ. (2562). การพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในโรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 13(3), 64 – 76.
- กัลยา สร้อยสิงห์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิทยาลัยดุสิตธานี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 14(2), 486 – 501.
- กานต์ชนา มีผลาด .(2555). การเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อการใช้ทักษะชีวิตป้องกันสารเสพติดโดยการมีส่วนร่วมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- กิตติยา โพธิสาเกตุ และรัชชัย จิตรนันท์. (2561). การพัฒนาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลท่าแร่ หนองแสง. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 6(1), 54 – 62.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2553). *การจัดการความรู้ในองคการ และกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ กอปปี้.
- กัระติกาญจน์ มาอยู่วัง. (2563). ผลการประยุกต์ใช้สื่อไอซีทีในการจัดการเรียนการสอนวิชาการเมืองการปกครองของไทย รหัสวิชา 3000-1505 บนพื้นฐานการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประจำปีภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562. เพชรบูรณ์: วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์.
- เกษรา เอี่ยมสะอาด. (2562). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เป็เรียงวิทยา. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 4(3), 343 – 556.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2555). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. เข้าถึงได้จาก <http://competency.rmutp.ac.th/> เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2565.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.drkanchit.com/> เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2565.

- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนัท ธาตุทอง. (2551). *การออกแบบการสอนและบูรณาการ*. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- เจริญพงษ์ ชมภูษ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน : สมรรถนะหลัก (Competency)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติภา ชัยภักดี. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(11), 155 – 170.
- จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2560). *กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในศตวรรษที่ 21*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา* 12 (ฉบับพิเศษ), 168 – 186.
- ชนกพร จุฑาสงษ์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนกพร อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2565). *การบริหารงานบุคคล*. <https://search-library.parliament.go.th/>. เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2565.
- ชนิตร์สรณ์ ตรีทยาภูมิ. (2558). *นิยามธุรกิจ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์.TPI*. เข้าถึงได้จาก <http://www.uptraining.co.th/> เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565.

- ชรอยวรรณ ประเสริฐผล. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรัตนนคร*, 15(ฉบับพิเศษ), 43 – 54.
- ชลทิพย์ เขียมลำอาจ. (2551). รายงานการวิจัยประเมินผลการดำเนินงานเทียบโอน
ผลการศึกษาระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ชวนคิด มะเสนะ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า.
วารสารบริหารการศึกษাবัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
16(1), 14.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร*. มหาสารคาม: ทีคิวพี.
- ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. (2544). ความพร้อมในการเรียนรู้อยู่โดยการเรียนรู้ของตนเองของผู้เรียน
ผู้ใหญ่ของกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่บางประเภท. *ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*. 13(1),
65 – 81.
- ชื่นสุมล บุณนาค. (2553). หลักการทำสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเจาะใจผู้บริโภค The
Focus Group Process Towards the Consumer Insights. *วารสารบริหารธุรกิจ
เทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร*, 7(2), 99 – .110.
- ณัฐธิดา รักษาวงศ์. (2558). ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัทชลิดา บุตรดวงษ์. (2561). การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดนัย เทียนพุด. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคอน*. กรุงเทพฯ: บั๊คแบงก์.
- ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2552). *การประเมินผลการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ดิฐู เลขะกุล. (2560). *การใช้กระบวนการกลุ่ม (Focus group) ในการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดแพร่*. สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 2 (ลำปาง) สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม:
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2556). *ศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้/ผู้เรียนยุคใหม่ vs. การสอน/ครูผู้สอนยุคใหม่ที่ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- _____. (2557). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ:
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ทวีศักดิ์ ก่ออนันตกุลและคณะ. (2555). *นโยบาย E-Education*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2563). *ครูและนักเรียนในยุคการศึกษาไทย 4.0*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*. 7(2), 14 – 29.
- ทวีศักดิ์ นพเกสร. (2551). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเล่ม 1 : คู่มือปฏิบัติการวิจัยประยุกต์เพื่อพัฒนาคน องค์กร ชุมชน สังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครราชสีมา:
ชมรมพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทย.
- ทีศนา แคมมณี. (2542). *การคิดและการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิด*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2544). *14 วิธีสอน สำหรับครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2550). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธเนศ ข้าเกิด. (2558). *คุยเฟื่องเรื่องนิเทศการศึกษา 30 ประสพการณ์การนิเทศการศึกษา
ระดับเขตพื้นที่การศึกษาของผอ.กิตติพงศ์ ราชสิทธิ์/ธเนศ ข้าเกิด*.
วารสารวิทยาสาร, 114(8), 20–23.

- ชนกฤต อึ้งน้อย. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนววรรณพร ศรีเมือง. (2558). กีฬาเวชศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนวัฒน์ อรุณหุสขสว่าง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(2), 493 – 505.
- ธมล เกสียวมลทัต. (2562). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6(3), 566 – 579.
- ธนา ชุตีวรรณ. (2562). การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(2), 12 – 29.
- ธนานันท์ ดียิ่ง. (2556). โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนาพล บัวคำโคตร. (2563). แนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 7(8), 89-103.
- นคร ตังคะพิภาพ. (2553). *การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543). *พรมแดนความรู้ด้านการวิจัยและสถิติ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์ สังข์รักษา. (2556). *การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวลละออง อุทามนตรี. (2558). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

- นันทิรัตน์ พีระพันธุ์. (2557). *แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทกา วารินิน. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(2), 1-13.
- _____. (2561). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มศว*, 13(1), 97-116.
- น้ำทิพย์ องอาจวานิชย์. (2559). แนวทางการประเมินทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 16(2), 1 - 11.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2547). *จิตวิทยาการประชุมอบรมสัมมนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: กลุ่มงานบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- _____. (2550). *จิตวิทยาการประชุมอบรมสัมมนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: กลุ่มงานบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บตี ตรีสุคนธ์. (2557). *ขั้นตอนการสร้างสื่อมัลติมีเดีย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.Kungsaychon.wordpress.com> เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2565.
- บันเย็น เพ็งกระจ่าง. (2561). *การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสารสนเทศวิเทศ คลองหลวง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2558). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮ้าส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2555). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธิดา สุขวิเศษ. (2557). *สารสนเทศเพื่อการจัดการ*. อุดรดิตต์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- ประยูร บุญใช้. (2560). สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา. *วารสารเซนต์จอห์น*, 20(28), 240 - 258.

- ประทีนทิพย์ พรไชยยา. (2561). การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสมรรถนะการวิจัย
 ในชั้นเรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.
วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 4(1), 25 – 48.
- ประวีณา โภควณิช. (2559). แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับ
 สถานศึกษาเรียนรวมระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 ปทุมธานี: .มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2558). *หลักสูตรการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม:
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปราณี โพธิ์สุข. (2550). *แนวทางการใช้สารสนเทศกลุ่มอย่างเต็มศักยภาพสำหรับการวิจัย
 ในสถานศึกษาและชุมชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปราณี หล้าเบ็ญสะ. (2559). *การวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
 สหมิตรพัฒนาการพิมพ์.
- ปรีชา เต็งศิริวัฒนา. (2543). *การพัฒนาคูคณากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
 วิทยาเขตภาคพายัพ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปัญญา ทองนิล. (2553). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยการบูรณาการแบบ
 สอดแทรกสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์*.
 วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผล ยาวิชัย. (2553). *สัมมนา (Seminar)*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- แผนการศึกษาแห่งชาติ (2560). *สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*.
 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน ฉบับมติชน.(2547). *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย*.
 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พรวิทย์ จันทรศิริสิทธิ์. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม:
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรพิมล แยมศรี. (2549). *ความต้องการในการพัฒนาคูคณากรของข้าราชการครู สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุน จังหวัดชลบุรี*.
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พรรณนร บัญประเสริฐผล. (2553). การพัฒนารูปแบบการสอนภาษาอังกฤษโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 12(3), 53 – 76.
- พัชราภรณ์ โปธิสัย. (2558). *สภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนาค่านาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรี จันท์เพ็ง. (2553). การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา*, 33(4), 22 – 41.
- พัทยา อ้วนลาน. (2562). *ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครชัยบุรี*. บุรีรัมย์: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- พิไลวรรณ อินทรักษา. (2550). *การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม*. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชากรณ์ เฟ่งพิศ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิณสุดา สิริธรงค์ศรี. (2557). *รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2550). *ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขยัน. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2554). *การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ. (2555). *การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์.
- พีรวัตร จันทกุล. (2560). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(3), 229 – 237.

- ไพโรจน์ เนียมนาถ. (2554). การพัฒนารูปแบบการสอนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมด้านความมีวินัยในตนเอง สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2556). เปลี่ยนผ่านการศึกษไทยสู่การศึกษา 4.0. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2(2), 13 – 22.
- ไพพรรณ เกียรติโชติชัย .(2548). การจัดการสัมมนาสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: บริษัทการศึกษา.
- ไพศาล สุวรรณนอย. (2545). เอกสารประกอบการอบรมสัมมนา นักศึกษาศาสาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา การประเมินความคิดขั้นสูงในการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัทรพร บุญนำอุดม. (2563). ห้องเรียนในพื้นที่ของการศึกษาศตวรรษที่21: บทบาทสำคัญของห้องเรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้ในโลกสมัยใหม่. เข้าถึงได้จาก <http://www.tcdc.or.th/>. เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2565.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาสกร ปาละกุลและสุภัทรา สุวรรณหงส์. (2554). ระบบรวบรวมผลงานสัมมนาของนักศึกษาคอมพิวเตอร์แอนิเมชัน เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ภูมิภควัฒน์ ภูมิพงศ์ชศศร. (2563). การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(3), 592 – 600.
- มนัสวี ศรีนนท์. (2558). ทฤษฎีเจเนอแรชันกับกรอบวิธีคิด. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร, 6(1), 364 – 373.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2536). แนวการศึกษาชุดวิชาการนิเทศการสอนในระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2546). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ. (พิมพ์ครั้งที่ 16). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- มารุต พัฒนผล. (2558). *การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ เอ็น ปริ้นท์.
- มาลี สืบกระแส. (2552). *การพัฒนารูปแบบของคํการแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- มุกดามณี ศรีพงษ์เพิลิต (2562). *สไตล์การเรียนรู้กับสไตล์การสอน*. *วารสารสำนักหอสมุด
มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 6(1), 10 – 21.
- ยุทธชัย จริตน์อม. (2564). *การพัฒนาแบบการบริหารเพื่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- _____. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- _____. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2556). *วิจัยเชิงคุณภาพการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรชา ชูสุวรรณ. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ฤกษ์ฤดี นาควิจิตร (2563). *การพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการออกแบบการเรียนรู้ตาม
แนวสติศึกษาบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับนักศึกษาครู*. *Journal of Social
Science and Buddhist Anthropology*, 5(10), 381 – 389.
- วิมลมาศ พูบินทร์. (2557). *การพัฒนาแบบวัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ในห้องเรียน
ระดับประถมศึกษา*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 10(4), 448 – 454.
- วนิดา ปณูปิตตา. (2561). *การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน
บงใต้โนนรังพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วนิดา ภูษานี. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : กรณีโรงเรียนบ้านนาดาลคำข่า*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรตну หนูทอง. (2563). *กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(1), 1 – 17.
- วรรณกร ศิริพละ. (2559). *รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- วรลักษณ์ คำหว่าง และนางลักษณ ใจฉลาด. (2559). *แนวทางพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 6(1), 129 – 138.
- วรางคณา ทองนพคุณ. (2556). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวสต์ส พับลิชชิง เฮาส์.
- วศิชา นามสง่า. (2556). *การศึกษาดูงาน*. เข้าถึงได้จาก จาก<https://www.spu.ac.th/> เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2565.
- วศิน ชูชาติ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่ง ศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี*, วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- วัชรา เล่าเรียน. (2556). *การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2555). *เทคนิคและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). *การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(4), 1 – 15.
- วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2550). *การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานกับการสร้างเด็กเก่ง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา : กรณีที่คณะต่อการศึกษา ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.

- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตาตา พับลิเคชั่น.
- วาสนา บุญมาก. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา : กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จรัสสนิทวงศ์การพิมพ์.
- _____. (2562). *การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำพัฒนา นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิจิต เทพประสิทธิ์. (2558). *การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน*. กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.
- วิชานา อับดุลเลาะ. (2563). *การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แนวคิด ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติ*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 227 – 246.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2549). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. (2557). *การโค้ชเพื่อการพัฒนาผลงานที่ยอดเยี่ยม*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- สงกรานต์ เรืองประทีป. (2559). *การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2557). *คู่มือหลักสูตรอบรมครูระดับมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สธน เสนาสวัสดิ์. (2554). *โมเดลการเรียนรู้*. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สมคิด บางโม. (2542). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมจิตร เกิดปรำงค์ และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัต. (2545). *การสัมมนา*. กรุงเทพฯ: ส่งเสริมวิชาการ.

- สมชาย เทพแสง. (2552). การศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขต
พื้นที่ภัยพิบัติสึนามิ : รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. (2549). แนวคิดและทฤษฎีที่นำรู้ทางการศึกษานอกโรงเรียน.
กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สมฤทัย อยู่รอด. (2555). ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย
(สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมหมาย แก้วกันหา. (2559). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ร่วมมือแบบห้องเรียนกลับ
ด้านโดยใช้สื่อไอซีที. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมิตร สัชฌุกร. (2552). การต้อนรับและการบริการที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom Management).
กรุงเทพฯ: ทริปเพิล เอ็ดดูเคชั่น.
- สาโรช ไศกริช. (2547). นวัตกรรมการสอนที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- สาวิตรี ลำดับศรี. (2565). การประชุมกลุ่มย่อย. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/>. เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2565.
- สำเร็จ ออนสัมพันธุ์. (2556). ระบบการควบคุมทางการบริหารโรงเรียนในฝันโดยใช้การ
บริหารแบบสมดุล. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, (2552). หลักสูตร
การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
แนวทางการจัดการเรียนรู้. นนทบุรี: ไทยพับลิกเอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). เอกสารการนิเทศการใช้แหล่ง
เรียนรู้ใน โรงเรียนและชุมชน. กรุงเทพฯ: ศูนย์ลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ. พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ. (2559). *คู่มือการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องสมรรถนะของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2548). *สมรรถนะของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2547). *ศึกษาวิจัยภูมิปัญญาไทย ทั้ง 4 ภาค*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนเชียงใหม่. (2565). เข้าถึงได้จาก <https://www.novabizz.com/> เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2565.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พ.ศ. 2554 – 2558 *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบ 2 (พ.ศ.2549 – 2553)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 1. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 4. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). *แนวทางการดำเนินการจัดการศึกษานอกโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- _____. (2552). *แนวทางการดำเนินงานการจัดการศึกษาต่อ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2561)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.
- _____. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงาน กศน. พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน. (2547). *นโยบายกรมการศึกษานอกโรงเรียน ประจำปีงบประมาณ 2547*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2560). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะสาขาวิชาชีพ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.secondary11.go.th/> เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2565.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2551). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำราญ กำจัดภัย. (2560). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูในการเตรียมฝึกปฏิบัติการสอนโดยใช้การเสริมสร้างพลังและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษากรมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2547). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สิริพร กุ่ยกระโทก. (2552). *การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/blog>. เมื่อวันที่ มิถุนายน 2565.
- สีมา สีมานนท์. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะองค์กร*. มติชน. 23 พฤศจิกายน 2553.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุณี เชื้อสุวรรณ. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สุทธิวรรณ ตันติจรจนวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Veridian E-Journal Slipakorn University*, 10(2), 2843 – 2854.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 934 – 944.
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). *แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรยุคปฏิรูปการศึกษาไทย*. เชียงใหม่: The Knowledge Centre.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2551). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2544). *ความคิดเห็นและความคาดหวังของนักศึกษาและผลที่ได้รับจากหลักสูตรการศึกษานอกระบบ โดยระบบการศึกษาทางไกลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2552). *การจัดการศึกษานอกระบบให้สัมพันธ์กับพื้นฐานชีวิตและสังคมในเอกสารสอนชุดวิชาการจัดการนอกระบบ เล่มที่ 1*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2556). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2547). การบริหารนวัตกรรม : ศาสตร์ใหม่ของการจัดการ. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 1(1), 35 – 43.
- หวน พิณภูพันธ์. (2551). *การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ*. นนทบุรี: พิณภูพันธ์การพิมพ์.
- อนันตดา ชาวนา. (2556) *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุชา โสมาบุตร. (2556). *ระบบสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก <https://is.gd/tvAzq5>. เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2565.
- อมรา ปฐภิญโญบูรณ์. (2552). *การศึกษาตามอัธยาศัย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- อรุวรรณ ไชยชาญ. (2562). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นสำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออก. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 14(1),
98-108.
- อรันันท์ นิมนุช. (2551). *ความคิดเห็นการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูปฐมวัยใน
โรงเรียน*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพรรณ ทิมครองธรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
ครูสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสาร
นาค บุตรปริทรรศน์*, 9(1), 97 - 108.
- อรพินท์ กุลประภา. (2550). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรอุมา รุ่งเริ่ของวนิชกุล. (2556). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย
ด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อวยชัย สุขณะล้ำ. (2560). *รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูตามแนวคิดกระบวนการ
ชี้แนะ (coaching) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์
ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อ่องจิต เมธยะประภาส. (2557). *คุณลักษณะของครูและนักเรียนในศตวรรษที่ 21*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.plan.obec.go.th/>. เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2565.
- อัมพรกัญญ์ บัวครอง. (2553). *การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการ
เรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญชลี ปลันตา. (2562). *แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21*.
ปรินญาณิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์. (2547). *สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบุกเบิกและกราฟิก
ทางสถิติด้วยการเขียนโปรแกรม R เบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์. (2552). *การสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- _____. (2557). *การดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมบนพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี การพิมพ์
- _____. (2565). *การพัฒนาครู*. เข้าถึงได้จาก <https://www.dol.go.th/>. เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2565.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). *หลักการสอน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2551). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). *วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- อุ้นตา นพคุณ. (2523). *ปรัชญาและหลักการของการศึกษานอกระบบ*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- Anthony, W. (2001). *Participative Management*. Massachusetts: Addison–Wesley.
- Ardictionary. (2008). AR Dictionary: (Online). Available from : <http://ardictionary.com/Model/5908>. 15 June 2022.
- Bader, G.E. and Bloom, A.E. (1995). *Human Characteristic and School Learning*. New York: McGraw–Hill Book.
- Bardo, J.W., and Hartman, J.J. (1982). *Urban sociology: A systematic introduction*. New York: F.E. Peacock.
- Barnard, C.I. (1974). *The Functions of the Executive*. (30th Anniversary ed.). Cambridge; MA: Harvard University.
- Braus, J.A. (1993). Environment education in the school creating a program that work.
- Beebe, S.A., Timothy, P. Mottet, k. and David, R. (2004). *Training and Development: Enchanting Communication and Leadership Skill*. Boston: Allyn and Bacon.
- Best, J.W. (1981). *Research in Education*. (3rd ed.). Englewood cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Best, J.W. and Kahn, J.V. (1998). *Research in Education*. (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Bishop, I.D. and Rohrmann, B. (1976). Subjective responses to simulated and real environments: a comparison. *Landscape and Urban Planning*, (65), 261 – 277.
- Boam, R. and Sparrow, P. (1992). *Designing and Achieving competency*. New York: McGraw Hill.
- Bloom, B.S. 1959. *Human Characteristic and School Learning*. New York: McGraw –Hill.
- Brown, W.B., and Moberg, D.J. (1980). *Organizational Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Burn, N. and Grove, S. (1997). *The Practice of Nursing Research*. (5th ed). Missouri: Elsevier saunders.
- Castetter, W.B. (1996). *The Human Resource Function in Educational Administration*. (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- _____. (2000). *The Human Resource Function in Educational Administration*. For Human Resources: Personnel in Education courses. Merrill Englewood Cliffs, N.J.
- Clarke, C.M. (1999). Rationing scarce life–sustaining resource on the basis of age. *Journal of Advanced Nursing*, 35(5), 799 – 804.
- Dales, M. and Hes, K. (1995). *Creating Training miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Dall, K.S. (1981). *The Influence of the Guided Constructivist Instructional Model on Attitudes Toward Secondary – Level Physics*. Dissertation Abstracts International In UML The University of Southern Mississippi.
- Dubois, D.D, Rothwell, W.J. and Kemp, L.A. (2004). *Competency–based Human Resource Management*. Palo Alto, CA: Davies–Black.
- Eisner, E. (1976). Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Function in Education Evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 10 (3/4),135.
- Feather, J. and Sturges, P., (editors). (1997). *International Encyclopedia of Information and Library Science*. London: Routledge.

- Gary, H. and Prahalad, A. (1989) *The Future of Management*. United States of America. (n.p). :Harvard Business school press.
- Genesee, F. and John, A. (1996). Classroom–Based Evaluation in Second Language Education. *Shiken : JJALT Testing & Evaluation SIG Newsletter*, 4 (1), 22–25.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P., and Ross, G. (1996). *Management*. New York: McGraw–Hill.
- _____. (2010). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. (8th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Goldstein, I.L., and Ford, K. (2002). *Training in Organization: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co Inc.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw–Hill Book.
- _____. (1987). Violence in dating relationships. *Social Psychology Quarterly*, 50(3), 237 – 246.
- _____. (2005). *Dictionary of Education*. (5th ed). New York: Mc Graw–Hill.
- Harris, J.F. (1981). *Multivariate Data Analysis*. (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice – Hall.
- Harris, B.M. (1985). *Supervision Behavior in Education*. (2nd ed). Englewood Cliffs: Prentice–Hall.
- Hellriegel, D. and Slocum, J.W. (1992). *Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Herbert, H.G. (1972). *The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach*. (12nd ed.). New York: Appleton–Century–Crofts.
- Hoy, K.W. and Forsyth, B.P. (2001). *Effective supervision :Theory into practice*. New York: Random House.
- Hough, B., and Duncan, K. (1970). *Teaching description and analysis*. New York: McGraw–Hill.

- Husen, T. and Postlethwaite, T. Neville. M. (1994). *Self-Directed Learning : A Guide for Learners and Teacher*. New York: Association Press.
- Joyce, B. and Weil, M. (1985). *Models of Teaching*. (2nd ed.). New Delhi: Prentice-Hall.
- Keeves P.J. (1988). *Educational Research, Methodology and Measurement : An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Keenan, S. (1996). *Concise Dictionary of Library and Information Science*. London: Bowke.
- Kennedy, M., (2011). The 21st-Century Learning Environment. from <https://bit.ly/2Amgr>. Retrieved October 10, 2022.
- Kerlinger, F.N. (1986). *Dictionary Thai-English*. (10th ed.). Bangkok Thailand: Thai Watana. Panich Co. Ltd.
- Kotler, P., Bowen, J.T. and Makens, J. (2014). *Marketing for Hospitality and Tourism*. (6th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.
- Leonard N. (1970). *Developing Human Resources*. Houston: Gulf.
- McClelland, D.C. (1970). *Testing for Competence rather than for Intelligence*. *Journal of American Psychologist*, 30, 1-14.
- _____. (1993). Identifying Competencies with Behavioral-event interviews. *Psychological Science*, 9(5). Retrieved December 11, 2005, from www.eiconsortium.org/research/business_case_for_ei.htm.
- Mednick, S. A. (1963). Creativity and the need for novelty. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(2), 137-141
- Milano, M. and Ullius, D. (2002). *Designing Powerful Training*. San Francisco: Jossey-Pfeiffer.
- Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (1992). *Competency Based Human Resource Management: Value Driven Strategies for Recruitment, Development, and Reward*. London: McGraw-Hill.
- Mondy, R.W., and Noe, M.R. (2005). *Human Resource Management*. (9th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.

- Nadler, L. (1970). *The Handbook of Human Resource Development*. New York: Wiley.
- _____. (1980). *Corporate Human Resource Development*. New York: Van Nostrand Reinhold Company.
- National Research Council (2011). *Knowing what students know: The science and design of educational assessment*. Committee on the Foundations of Assessment.
- OXFORD Advanced Learner's Dictionary. (1994). *Dictionary*. New York: Longman.
- Peter, G. (1985). *Organization and Management: A System and Contingency Approach*. (4th ed). New York: McGraw Hill.
- Philip, H. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*. (Online). Available : [http : // www.wlip.umi.com/](http://www.wlip.umi.com/).
- Procter, P. (1978). *Longman Dictionary of Contemporary English*. London: Longman.
- Punch, F.K. (1998). *Introduction to Social Research*. Wiltshire: The Cromwell Press.
- Raj, M. (1996). *Encyclopedic of psychology and education*. Volume 3 (M–Z). New Delhi: ANMOL Publications PVT.
- Schickedanz, J., et al. (1983). *Strategies for Teaching Young Children*. New Jersey: Prentice Hall.
- Scott, B.P. (1998). *Evaluation the Impact of Training*. Alexandria VA: American Society for training and Development.
- Sherman, S.J.; and Sherman, B.S. (2004). *Science and Science Teaching*. Westport: Greenwood Press.
- Spencer, L.M. and spencer, S.M., (1993). *Competencies at Work: Model for superior Performance*. New York: Wiley.
- Steiner, G.A. (1969). *Individual Behavior and Group Achievement*. New York: Oxford University Press.
- _____. (1988). *Methodology of Theory Building*. Sydney: Euchology Research Associates.

- Smith, D.R. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 8–18.
- Stem, and Kemp, K.C. (2004). *Lung Stem Cells in the Epithelium and Vasculature*. New Jersey: Human Press.
- Stoner, A.F. and Wankel, C. (1986). *Management*. (3rd.ed.). New Delhi: Prentice–Hall Privates Limited.
- Sullivan, S. and Glanz, J. (2009). *Supervision that improves teaching: Strategies and techniques*. (2nd ed.). Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Susan, Colville–Hall. (2004). *Responsible Classroom Management : Building a Democratic Learning Community*. Retrieved September 12, 2023, from <http://www3.uakron.edu/>.
- Tadao, M. (1986). *The Science of public policy : Essential reading in policy*. Sciences II. Vols. IV– VII. London and New York: Routledge.
- ThinkExist. (2008). *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in organizations*. San Francisco: Jossey Bass.
- Tosi, H.L., and Carroll, S.J. (1982). *Management*. (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Tyler, R.W. (1949). *Basic Principle of Curriculum and Instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- _____. (1971). *Concepts skills and value*. Extension curriculum development seminar, Washington D.C.
- UNESCO – APEID. (2016). *Effective School Leadership for the 21st Century: Meeting the Sustainable Development Goals*. UNESCO Bangkok.
- _____. (2011). *What is Intangible Cultural Heritage*. Retrieved June 10, 2013, from <http://www.unesco.org/culture/ich/doc/src/01851-EN.pdf>.
- Vescio, V., Ross, D. and Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24, 80 – 91.

Wiles, J. and Bondi, J. (2004). *Supervision : A Guide to Practice*. (6th ed). Englewood cliffs, NJ: Prentice–Hall.

Waller, D. (1967). *Scientific Sociology : Theory and Method*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice –. Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ฮว. ๐๒๕๓.๑๒/ว ๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๐ ถนนโคโย ต.ธาตุเจตุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางพรทิพย์พา ดาวิวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานัญ สุคติ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๑๒๕๓๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดูงานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกา อลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๓ ๐๒๕๓

โทรสาร ๐ ๔๒๕๓ ๐๐๒๕

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุคติ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๕ ๕๕๐๗



ที่ ฮว ๐๖๖๙.๑๒/ว ๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
๖๔๐ ถ.นิคมโย พ.ชาตุรเจีฬุม
อ.เมือง จ.สุรินทร์ ๔๓๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิญญู ทองเหลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานัญ สุคติ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๑๒๑๒๓๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปร.ศ.) โดยมี ดร.พรเทพ เลอียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนิภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๓๗ ๐๒๒๖

โทรสาร ๐ ๔๒๓๗ ๐๐๑๖

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุคติ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๓๖ ๕๕๓๓

ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนโขย ต.ธาตุเจิงชุม
จ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ชนกพร จุฑาสงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานัญ สุคติ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๓๓๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาริทยุภาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษารวมหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสดิอรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสนิภา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์) ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษาลับ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๕๖๓ ๐๒๑๐

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุคติ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๖๒ ๕๕๖๙



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถ.นิลโย ส.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง ร.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.จรรยาศักดิ์ ทุคณ้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานัญ สุตโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๒๑๐๑๒๑๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปร.ศ.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนิภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในเมตตา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๖๓ ๐๒๒๐

โทรสาร ๐ ๔๒๖๓ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุตโต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๓๖ ๕๕๒๓



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนโยธา ราชดำเนิน
อำเภอ สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ ตุ่มไข่ม้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานัญ สุตโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๒๓๑๒๖๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาริฎฎาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต (ปร.ต.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลาภาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๓๗ ๐๒๒๗

โทรสาร ๐ ๔๖๓๗ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุตโต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๗๒ ๕๕๐๐๗



ที่ ยว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
ย.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสามิตร แก้วเก่า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางชนานัญ สุคนธ์ วิทยาสระจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๒๓๑๒๑๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์ (ปร.ศ.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสงทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุคนธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๖๖๒๑ ๕๕๕๗



ที่ ยว ๐๖๒๓.๑๖/ว ๑๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโพนพิสัย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางปิยะพร เชื้อคำหึ่ง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางชนานัญ สุคติ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๑๒๒๒๓๓๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรพนงำ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุคติ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๗๒ ๕๕๓๙๙

ที่ ขว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๕๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิลไชย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายมงคล แก้วดี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางชนานัญ สุตโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๒๒๒๓๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกาน ฆลากบัง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แลนทรวิสุข)
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๒๗ ๐๒๖๔

โทรสาร ๐ ๔๒๒๗ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุตโต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๒๗๒ ๕๕๐๙๙

ที่ อว ๐๖๒๕.๓๒/ว ๑๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๐ ถนนโพนพิสัย
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวฐิติพร ปุทธิจักร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางชนานัญ สุตโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๑๒๒๒๒๓๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปร.ศ.) โดยมี ดร.พรเทพ เสดียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๖๔๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุตโต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๖๓๖ ๕๕๒๒๙

ที่ อว ๐๖๑๑.๑๒/ว ๑๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถนนโพนพิสัย อ.ท่าอุเทน
จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ้มใจน้ำ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางชนานัญ สุดโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๑๒๒๒๓๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาคุุชฎบัณฑิต (ปรด.) โดยมี ดร.พรเทพ เลอียรนทแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลภา อลาภบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุดโต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๖๒ ๕๒๙๙

ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ อ.นิคม อ.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม Expect meeting group

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อวิชัย โพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานัญ สุดโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๑๒๓๓๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปร.ศ.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนิภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๖๗ ๑๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุดโต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๓๗๒ ๕๕๐๙



ที่ ยว ๐๖๒๓.๒๒/ว ๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถ.นิคมโย ส.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอยื่นเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม Expect meeting group

เรียน นางภารดี ฮารีสนั่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานัญ สุดโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๐๖๒๒๓๒๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลภา ฤทธาภาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอยื่นท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๒๗ ๐๒๒๓

โทรสาร ๐ ๔๒๒๓ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุดโต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๒๓๒ ๕๕๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถ.นิตโย ต.ท่าสูงเขิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม Expect meeting group

เรียน นายปราศรัย วัฒนวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานัญ สุตโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๒๑๑๒๑๗๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนทแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกา งามากาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๑๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุตโต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๗๒๑ ๕๕๖๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถนนโยธา ๓.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม Expect meeting group

เรียน นางณิชา คำชมภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานัญ สุดโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๒๑๑๒๑๓๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา มุ่งคัด สำนักรงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปร.ศ.) โดยมี ดร.พรเทพ เสดียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนิภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๖๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุดโต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๑๙๒ ๕๕๐๙๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๖/ว ๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถนนมิตรภาพ ๑.อำเภอเมือง
จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม Expect meeting group

เรียน นางอัญญา ไชยศรีแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานัญ สุตโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๒๒๒๒๓๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปร.ศ.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๖๗ ๑๒๒๗

โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุตโต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๑๖๒ ๕๕๑๗

ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๐ ถนนโยธา จ.สกลนคร
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๓๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม Expect meeting group

เรียน นางสาววิไลรัตน์ ไคมูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานัญ สุคติ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๐๒๑๒๓๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิภา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๖ ๐๒๕๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุคติ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๗๒ ๕๕๓๔

ที่ ๒7 ๐๖๒๓.๒๒/ว ๒๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโพนพิสัย ทรายมูลเมือง
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม Expect meeting group

เรียน นางสาวสุนันธนา ภัคดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานันท์ สุดโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๒๒๒๒๒๒๒๐๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรพนภักดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๒๓ ๒๒๒๒

โทรสาร ๐ ๔๒๒๓ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางชนานันท์ สุดโต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๗๒ ๕๕๕๙



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม Expect meeting group

เรียน นางสาวตุงเดือน คำวัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานัญ สุตโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๒๒๓๓๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุุณภูมิบัณฑิต (ปร.ค.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรพนแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุตโต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๗๒ ๕๖๖๙



ที่ ยว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม Expect meeting group

เรียน นางสาวพิมพ์ลดา ธัญญพรพิภักดิ์กุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางชนานัญ สุดโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๒๓๑๒๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปร.ศ.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรเทพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๖๓ ๑๒๒๓

โทรสาร ๐ ๔๒๖๓ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุดโต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๗๒ ๕๕๒๓



ที่ ฮจ ๐๒๕๖.๖๓/๖ ๒๕๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางชนานัญ สุคติ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๒๕๖๓๓๓๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาคุชฎภูมินิต (ปร.ค.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนิภา ฉลาทบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องดังกล่าวด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๓

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๖๑

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุคติ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๔๖๓๖ ๕๕๕๗๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางชนานัญ สุดโต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๓๓๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอดความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๒๙๙/ ๓๓/๘

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙/ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชนานัญ สุดโต โทรเคลื่อนที่ ๐๘ ๑๘๓/๐ ๕๕๔๔

ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๐๐๔/๒๕๖๖

IEC NO. HE ๖๕-๑๒๗

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (The Development of Learning Management Competencies in the 21st Century Promoting Model of Teachers under The Office of Non-formal and Informal Education in The Northeast of Thailand)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางชนานัญ สุโตโต

ผู้ร่วมโครงการวิจัย : ๑. นายदनัยณัฐ จิระวัฒนาสมกุล
๒. นางณัฐพร จิระวัฒนาสมกุล
๓. นางสาวคนันมพร เปศรี

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. ประวัติผู้วิจัย/ ผู้ร่วมวิจัย
๔. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์)
๕. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๖. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
 - ๖.๑ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ
 - ๖.๒ แบบสอบถามการตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
 - ๖.๓ แบบสอบถามการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยแบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

การรับรอง ณ ๔ มกราคม ๒๕๖๖

วันหมดอายุ ๔ มกราคม ๒๕๖๗

รายงานความก้าวหน้า ๔ มกราคม ๒๕๖๗

สุชาลีณี คุปตะบุตร

(นางสาวสุชาลีณี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางชนานัญ สุตโต นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	กรรมการ

2. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

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

3. กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

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

4. ผลที่ได้รับจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

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

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย นางชนานันท์ สุดโต นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบการประเมินผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางชนานัญ สุตโต นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา นลากบวง	กรรมการ

แบบการประเมินผู้เชี่ยวชาญ
การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง :

1. แบบการประเมินผู้เชี่ยวชาญการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบการประเมินการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้สัมภาษณ์เป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยนางชนานัญ สุดโต นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำสั่ง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้ารายการที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรีปริญญาโทปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงาน

 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบการประเมินการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบ
การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน
ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับการให้คะแนนในช่องความเหมาะสม

5 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับการให้คะแนนในช่องความเป็นไปได้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและ
ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและ
ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและ
ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและ
ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง รูปแบบด้านความเหมาะสมและ
ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู											
1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู											
	1.1.1 สถานศึกษาบริหารจัดการ ด้านการจัดโครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้	√					√				

แปลความหมาย

ข้อที่ 1.1.1 หมายถึง ท่านเห็นว่าสถานศึกษาบริหารจัดการด้านการจัด
โครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่ 1.1.1 หมายถึง ท่านเห็นว่าสถานศึกษาบริหารจัดการด้านการจัด
โครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้มีความเป็นไปได้
อยู่ในระดับมาก



**แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ
รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ประกอบวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางชนานัญ สุตโต นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา นลากบ่าง	กรรมการ

**แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ
รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผู้เชี่ยวชาญ

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน/สังกัด.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามของเพื่อประเมินความสอดคล้องข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามเชิงลึก ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยนางชนานันท์ สุตโต นักศึกษาปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอ แนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
ของครู					
1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู					
1.1.1	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและ พัฒนาการของผู้เรียน				
1.1.2	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบ สาระเนื้อหา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ				
1.1.3	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้ ได้แก่ การสืบค้น แหล่งการเรียนรู้ ต่าง ๆ ที่หลากหลาย				
1.1.4	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้และ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้				
1.1.5	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎีของการวัดและประเมินผลโดยวิธีการ ที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้				
1.2 ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน					
1.2.1	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้				
1.2.2	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ โครงสร้างรายวิชา การกำหนดเป้าหมาย ของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
1.2.3	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย				
1.2.4	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
1.2.5	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยี และสารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน				
1.3 ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน					
1.3.1	ครูมีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักสูตรและการเรียนการสอน				
1.3.2	ครูมีความสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม				
1.3.3	ครูมีรูปแบบการวัดและประเมินผลของหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน				
1.3.4	ครูมีสื่อ เทคโนโลยีและสารสนเทศในการเรียนการสอน				
1.3.5	ครูมีความสามารถในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง				
1.4 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม					
1.4.1	การจัดอาคารเรียน ห้องเรียน เพื่อการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาต่อผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
1.4.2	ครูมีการจัดการห้องเรียนที่บรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุนเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์				
1.4.3	ครูมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนเป็นกลุ่มหรือการเรียนรายบุคคล				
1.4.4	ครูมีการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติและการสนับสนุนของบุคลากรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้				
1.4.5	ครูมีสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน ทั้งแหล่งวิทยบริการและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ดึงดูดความสนใจและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน				
1.5 ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา					
1.5.1	สถานศึกษาบริหารจัดการด้านการจัดโครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้				
1.5.2	สถานศึกษาบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ				
1.5.3	สถานศึกษาบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
1.5.4	สถานศึกษาบริหารจัดการตามสถานการณ์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกและบริบทของชุมชน				
1.5.5	สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ และสร้างบรรยากาศในการทำงาน				
<p>2. ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยมีกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 3.1 การวิเคราะห์ความต้องการ 3.2 การกำหนดความต้องการจำเป็น 3.3 การออกแบบและการวางแผน 3.4 การดำเนินการและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุมกลุ่มย่อย และ 3.5 การประเมินผล</p>					
3.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3.1.1	การวิเคราะห์ความต้องการด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
3.1.2	กำหนดความต้องการและความจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
3.1.3	การออกแบบและการวางแผนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
3.1.4	การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยวิธีการมีดังนี้				
3.1.4.1	การฝึกอบรม				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอ แนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
3.1.4.2	การสอนงาน/ ถ่ายทอด				
3.1.4.3	การสัมมนา/ บรรยาย				
3.1.4.4	การศึกษาดูงาน				
3.1.4.5	การศึกษาคู่				
3.1.4.6	การนิเทศ				
3.1.4.7	การประชุมกลุ่มย่อย				
3.1.5	การประเมินผลด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
2.2 ด้านการบริหารหลักสูตร					
2.2.1	การวิเคราะห์ความต้องการ ด้านการบริหารหลักสูตร				
2.2.1	การวิเคราะห์ความต้องการ ด้านการบริหารหลักสูตร				
2.2.2	กำหนดความต้องการและความจำเป็นด้าน การบริหารหลักสูตร				
2.2.3	การออกแบบและการวางแผน ด้านการบริหารหลักสูตร				
2.2.4	การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหาร หลักสูตร โดยวิธีการ มีดังนี้				
2.2.4.1	การฝึกอบรม				
2.2.4.2	การสอนงาน/ ถ่ายทอด				
2.2.4.3	การสัมมนา/ บรรยาย				
2.2.4.4	การศึกษาดูงาน				
2.2.4.5	การศึกษาคู่				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
2.2.4.6	การนิเทศ				
2.2.4.7	การประชุมกลุ่มย่อย				
2.2.5	การประเมินผลด้านการบริหารหลักสูตร				
2.3 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้					
2.3.1	การวิเคราะห์ความต้องการ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้				
2.3.2	กำหนดความต้องการและความจำเป็น ด้าน การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้				
2.3.3	การออกแบบและการวางแผน ด้านการวัดและ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้				
2.3.4	การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการ มีดังนี้				
2.3.4.1	การฝึกอบรม				
2.3.4.2	การสอนงาน/ ถ่ายทอด				
2.3.4.3	การสัมมนา/ บรรยาย				
2.3.4.4	การศึกษาดูงาน				
2.3.4.5	การศึกษาค้นคว้า				
2.3.4.6	การนิเทศ				
2.3.4.7	การประชุมกลุ่มย่อย				
2.3.5	การประเมินผลด้านการวัดและประเมินผลการ จัดการเรียนรู้				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ					
2.4.1	การวิเคราะห์ความต้องการ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ				
2.4.2	กำหนดความต้องการและความจำเป็น ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ				
2.4.3	การออกแบบและการวางแผน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ				
2.4.4	การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยวิธีการ มีดังนี้				
2.4.4.1	การฝึกอบรม				
2.4.4.2	การสอนงาน/ ถ่ายทอด				
2.4.4.3	การสัมมนา/ บรรยาย				
2.4.4.4	การศึกษาดูงาน				
2.4.4.5	การศึกษาต่อ				
2.4.4.6	การนิเทศ				
2.4.4.7	การประชุมกลุ่มย่อย				
2.4.5	การประเมินผล ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ				
2.5 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน					
2.5.1	การวิเคราะห์ความต้องการ ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน				
2.5.2	กำหนดความต้องการและความจำเป็น ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอ แนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
2.5.3	การออกแบบและการวางแผน ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน				
2.5.4	การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านบริหาร จัดการชั้นเรียนโดยวิธีการ มีดังนี้				
2.5.4.1	การฝึกอบรม				
2.5.4.2	การสอนงาน/ ถ่ายทอด				
2.5.4.3	การสัมมนา/ บรรยาย				
2.5.4.4	การศึกษาดูงาน				
2.5.4.5	การศึกษาต่อ				
2.5.4.6	การนิเทศ				
2.5.4.7	การประชุมกลุ่มย่อย				
2.5.5	การประเมินผลด้านบริหารจัดการชั้นเรียน				
2.6 ด้านการวิจัยทางการศึกษา					
2.6.1	การวิเคราะห์ความต้องการ ด้านการวิจัย ทางการศึกษา				
2.6.2	กำหนดความต้องการและความจำเป็น ด้านการวิจัยทางการศึกษา				
2.6.3	การออกแบบและการวางแผน ด้านการวิจัย ทางการศึกษา				
2.6.4	การดำเนินการตามแผนเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัย ทางการศึกษา โดยวิธีการ มีดังนี้				
2.6.4.1	การฝึกอบรม				
2.6.4.2	การสอนงาน/ ถ่ายทอด				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
2.6.4.3	การสัมมนา/ บรรยาย				
2.6.4.4	การศึกษาดูงาน				
2.6.4.5	การศึกษาต่อ				
2.6.4.6	การนิเทศ				
2.6.4.7	การประชุมกลุ่มย่อย				
3.6.5	การประเมินผล ด้านการวิจัย ทางการศึกษา				
3. ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู					
3.1 ความรู้และทักษะของครู					
3.1.1	ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม				
3.1.2	ด้านชีวิตและวิชาชีพ				
3.1.3	ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี				
3.2 คุณลักษณะของครู					
3.2.1	ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน				
3.2.2	ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน				
3.2.3	ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ				

แบบสอบถาม

การตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง :

1. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้สัมภาษณ์เป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยนางชนานัญ สุดโต นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำสั่ง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้ารายการที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

 ผู้บริหารสถานศึกษา กศน. ครู กศน. (ครูตำบล ครูอาสาและครู ศรช.)

3. ระดับการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงาน

 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

การตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาตามความคิดเห็นของท่านเพื่อตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับการให้คะแนนในช่องความเหมาะสม

ระดับ 5 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับการให้คะแนนในช่องความเป็นไปได้

4.51 – 5.00 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p> <p>1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู</p>											
	1.1.1 สถานศึกษาบริหารจัดการ ด้านการจัดโครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้	√					√				

แปลความหมาย

ข้อที่ 1.1.1 หมายถึง ท่านเห็นว่าสถานศึกษาบริหารจัดการด้านการจัด
โครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่ 1.1.1 หมายถึง ท่านเห็นว่าสถานศึกษาบริหารจัดการด้านการจัด
โครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้มีความเป็นไป
ได้ในระดับมาก

รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.6.4.6 การนิเทศ										
2.6.4.7 การประชุมกลุ่มย่อย										
3.5 การประเมินผล ด้านการวิจัยทางการศึกษา										
4. ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู										
4.1 ความรู้และทักษะของครู										
4.1.1 ด้านการเรียนรู้นวัตกรรม										
4.1.2 ด้านชีวิตและวิชาชีพ										
4.1.3 ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี										
4.2 คุณลักษณะของครู										
4.2.1 ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน										
4.2.2 ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน										
4.2.3 ด้านการมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ										

ขอขอบพระคุณสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

การวิจัยเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC) ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทนต์ศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
2. นางฐิติพร บุทธิจักร์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน
3. นายมงคล แก้วดี ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพรรณานิคม สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
4. นายศามิตร แก้วก่า ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอส่องดาว สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
5. นางปิยะพร เชื้อคำเพ็ง ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโซ่พิสัย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบึงกาฬ

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนา

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนา
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ่มไชนะ อาจารย์ประจำหลักสูตร
การบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
2. ดร.จรรยาศักดิ์ พุดน้อย ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ สำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ
3. ดร.ภิญโญ ทองเหลา ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหลวงพิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จังหวัดสกลนคร
4. ดร.ชนกพร จุฑาสงษ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม สำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม
5. นางพรทิพย์พา คาวีวงศ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่ม (Expert Group Meeting)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่ม (Expert Group Meeting)

การประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโรจน์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นางภารดี อารีสนั่น ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมือง สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุบลราชธานี
3. นายชาญชัย โพนทองเส็ง ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
4. นางสาวดุจเดือน คำวัง ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโพนนาแก้ว สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
5. นางสาวสุนันธนา ภักดี ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดงเจริญ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
6. นางณิชา คำชมพู ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบึงกาฬ
7. นางอัจฉรา ไชยศรีแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
8. นางวิไลรัตน์ โมคมูล ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

9. นางสาวพิมพ์ลดา ธีญพรพิภักตร์กุล ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพังโคน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผลการวิเคราะห์	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21								
ของครู								
1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู								
1.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2 ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน								
1.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3 ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน								
1.3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม								
1.4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผลการวิเคราะห์	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1.4.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

1.5 ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา

1.5.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

2. ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยมีกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 3.1 การวิเคราะห์ความต้องการ 3.2 การกำหนดความต้องการจำเป็น 3.3 การออกแบบและการวางแผน 3.4 การดำเนินการและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุมกลุ่มย่อย และ 3.5 การประเมินผล

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

2.2 ด้านการบริหารหลักสูตร

2.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผลการวิเคราะห์	แปลผล
	1	2	3	4	5			
2.2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้								
2.3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ								
2.4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน								
2.5.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.6 ด้านการวิจัยทางการศึกษา								
2.6.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.6.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.6.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.6.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผลการวิเคราะห์	แปลผล
	1	2	3	4	5			
2.6.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

3. ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ของครู

3.1 ความรู้และทักษะของครู

3.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

3.2 คุณลักษณะของครู

3.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ซ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 22 จำนวนจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
1. ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู									
1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู									
1.1.1	.56	1.1.2	.63	1.1.3	.47	1.1.4	.24	1.1.5	.35
1.2 ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน									
1.2.1	.56	1.2.2	.54	1.2.3	.45	1.2.4	.26	1.2.5	.38
1.3 ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน									
1.3.1	.26	1.3.2	.27	1.3.3	.24	1.3.4	.29	1.3.5	.33
1.4 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม									
1.4.1	.26	1.4.2	.40	1.4.3	.25	1.4.4	.26	1.4.5	.27
1.5 ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา									
1.5.1	.28	1.5.2	.26	1.5.3	.53	1.5.4	.25	1.5.5	.52
2. ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยมีกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประกอบด้วย 3.1 การวิเคราะห์ความต้องการ 3.2 การกำหนดความต้องการจำเป็น 3.3 การออกแบบและการวางแผน 3.4 การดำเนินการและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน/ ถ่ายทอด 3) การสัมมนา/ บรรยาย 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การนิเทศ และ 7) การประชุมกลุ่มย่อย และ 3.5 การประเมินผล									

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ									
2.1.1	.52	2.1.2	.43	2.1.3	.27	2.1.4	.25	2.1.5	.30
2.2 ด้านการบริหารหลักสูตร									
2.2.1	.36	2.2.2	.45	2.2.3	.35	2.2.4	.37	2.2.5	.40
2.3 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้									
2.3.1	.24	2.3.2	.35	2.3.3	.30	2.3.4	.27	2.3.5	.40
2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ									
2.4.1	.59	2.4.2	.40	2.4.3	.29	2.4.4	.27	2.4.5	.35
2.5 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน									
2.5.1	.30	2.5.2	.32	2.5.3	.36	2.5.4	.28	2.5.5	.30
2.6 ด้านการวิจัยทางการศึกษา									
2.6.1	.24	2.6.2	.25	2.6.3	.28	2.6.4	.39	2.6.5	.25
3. กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู									
3.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ									
3.1.1	.61	3.1.2	.28	3.1.3	.27	3.1.4	.25	3.1.5	.26
3.2 ด้านการบริหารหลักสูตร									
3.2.1	.27	3.2.2	.24	3.2.3	.29	3.2.4	.30	3.2.5	.27
3.3 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้									
3.3.1	.30	3.3.2	.35	3.3.3	.41	3.3.4	.28	3.3.5	.27
3.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ									
3.4.1	.40	3.4.2	.27	3.4.3	.35	3.4.4	.34	3.4.5	.28
3.5 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน									

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	ข้อที่	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
3.5.1	.24	3.5.2	.29	3.5.3	.30	3.5.4	.28	3.5.5	.41
3.6 ด้านการวิจัยทางการศึกษา									
3.6.1	.50	3.6.2	.49	3.6.3	.45	3.6.4	.45	3.6.5	.45
4. ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู									
4.1 ความรู้และทักษะของครู									
4.1.1	.62	4.1.2	.38	4.1.3	.42				
4.2 คุณลักษณะของครู									
4.2.1	.28	4.2.2	.26	4.2.3	.41				
ค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.24 – 0.63 และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.82									

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางชนานัญ สุตโต
วัน เดือน ปีเกิด	11 มีนาคม 2503
ที่อยู่ปัจจุบัน	746 หมู่ 12 ตำบลสว่างฯ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 47110
ตำแหน่งปัจจุบัน	ข้าราชการบำนาญ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาบรรณารักษ์ ศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยครูจังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2547	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา(กศ.ม.) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2566	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาบริหารและ การพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2523	เจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชน อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2547	ครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2556	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก
พ.ศ. 2558	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2559	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2560 – 2563	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2564	ข้าราชการบำนาญ
ถึงปัจจุบัน	