



**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**The Development of On Line Training Curriculum to Enhance Competency For
Teacher in the office of Basic Education Commission.**

สมใจ กงเต็ม

**สาขาวิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน
โดยผ่านความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ 2556**



การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Development of On Line Training Curriculum to Enhance Competency For
Teacher in the office of Basic Education Commission.

สมใจ กงเติม

สาขาวิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน
โดยผ่านความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ 2556

สมใจ กงเดิม . 2556. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน สาขาวิชาการศึกษา คณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู 4) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูจากครูผู้สอนจำนวน 361 คน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 34 คนและขั้นตอนที่ 4 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพและความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะครู ร้อยละ 88.10 รูปแบบการฝึกอบรมที่ต้องการมากที่สุด คือการฝึกอบรมออนไลน์ ร้อยละ 55.40 และผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่านเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร พบว่า มีความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ลักษณะของหลักสูตรควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย 8 องค์ประกอบ ลักษณะของหลักสูตรควรเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมและผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องอยู่ในระดับมาก และควรปรับปรุงองค์ประกอบของหลักสูตร เป็น 10 องค์ประกอบ

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า

3.1 ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในด้านสมรรถนะครูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ครูผู้สอนมีผลการประเมินการปฏิบัติงานการพัฒนาสมรรถนะครู หลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ครูผู้สอนมีเจตคติต่อสมรรถนะครู หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

Mrs.Somjai Kongterm 2013. The Development of Online Training Curriculum to Enhance Competency For Teacher in Office of Basic Education Commission. Research in education , Faculty of education, Phetchabun Rajabhat University.

ABSTRACT

The purpose of this research was to development of online training curriculum to enhancing competency for of teachers in the Office of the Basic Education Commission. The specific objectives of this research were : 1) to study condition and needs for developing the competency for of teachers, 2) to construct the online training curriculum and verify its quality, 3) to implement the online training curriculum to enhancing competency for of teachers, 4) to evaluate satisfaction on the online training curriculum to enhancing competency for of teachers.

The research methodology complied with research and development approach in 4 phases:

Phase 1: Studying condition and needs for developing the competency for of teachers., Data were collected from 361 teachers.

Phase 2: Constructing and verifying the quality of the training curriculum and its supplements. Ideas and suggestions from 5 experts were used in this phase. The curriculum was then piloted for further improvement.

Phase 3: Implementing the training curriculum with the samples from 34 teachers

Phase 4: Evaluating satisfaction of the teachers on the online training curriculum.

The results of the research were as follows:

1. The condition and needs for developing the competency for of teachers were found that the teachers's competency was overall at high level. and 88.10 % of the teachers need developing the teachers's competency. They wanted to most form of training online of 55.40 percent The result of the interview for guidelines of to development of online training curriculum among 10 experts revealed that there was a need to develop online training curriculum which includes 8 elements. The curriculum should focus on self-learning

2. The online training curriculum consisted of 8 elements; importance and background rationale, objectives, structure, content, training activity, period of time, materials and learning sources, measurement and evaluation. The result of curriculum quality examination by experts revealed that the training curriculum was appropriate and congruent in its element at high level. The elements of the online curriculum should be improve to 10 elements.

3. The result of the implementation of the online training curriculum showed that:

3.1 The knowledge and understanding in teachers's competency of post-test was higher than that of pre – test at significance level .05

3.2 The result of teachers's competency practice of the teachers was higher than that of the set criteria up to 70%. at significance level .05

3.3 The attitude toward the teachers's competency of post-test was higher than that of pre – test at significance level .05

4. The satisfaction on the online training curriculum of teachers was at high level.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย ได้รับทุนสนับสนุนจาก งบประมาณแผ่นดิน โดยผ่านความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี 2556 ทำให้การดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะผู้ร่วมวิจัยทุกท่าน และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล ที่ช่วยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ที่ให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทาง เพื่อให้ได้เครื่องมือวิจัยที่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ที่ได้ประสานงาน อำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้บุคลากรในเขตพื้นที่ได้ร่วมโครงการวิจัย จนกระทั่งเสร็จสิ้นโครงการ

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะครุศาสตร์ ที่ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการวิจัยทั้งในด้านเวลา สถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบคุณ ผู้ให้สัมภาษณ์ คณะครู ทุกท่านที่คณะ ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบคุณ บิดา มารดา เพื่อนร่วมชีวิตและเพื่อนร่วมงาน ที่ให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา คุณประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่ บุพการี บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และ ผู้รักในการเรียนรู้ทุกท่าน

สมใจ กงเดิม

มีนาคม 2557

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
3. ขอบเขตการวิจัย	7
4. นิยามศัพท์เฉพาะ	8
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร	10
2. แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	29
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมออนไลน์	36
4. ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครู	52
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
1. การดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 1	66
2. การดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2	70
3. การดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 3	72
4. การดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 4	76
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและความต้องการ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	77

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ของหลักสูตรฝึกอบรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	96
--	----

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ออนไลน์เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	115
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	126
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	131
1. สรุป	133
2. อภิปรายผล	141
3. ข้อเสนอแนะ	149
บรรณานุกรม	151
ภาคผนวก	155
ภาคผนวก ก. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	156
ภาคผนวก ข. รายนามผู้เชี่ยวชาญ	177
ภาคผนวก ค. หลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบ	177
ประวัตินักวิจัย	191

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	ลักษณะความแตกต่างระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่
ตารางที่ 2	การเปรียบเทียบการเรียนการสอนระหว่างสอนเด็กและสอนผู้ใหญ่
ตารางที่ 3	การประเมินผลการฝึกอบรมออนไลน์
ตารางที่ 4	การเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรมออนไลน์กับการฝึกอบรมแบบเดิม
ตารางที่ 5	แสดงค่าความถี่และร้อยละของสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตารางที่ 6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านสมรรถนะหลัก
ตารางที่ 7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านสมรรถนะประจำสายงาน
ตารางที่ 8	สรุปผลการสัมภาษณ์
ตารางที่ 9	แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบร่างหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู
ตารางที่ 10	แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตร
ตารางที่ 11	ผลการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู
ตารางที่ 12	สรุปผลการปรับปรุงการประเมินหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร
ตารางที่ 13	ผลการดำเนินการฝึกอบรม

ตารางที่ 14	การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสมรรถนะครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนและหลังการฝึกอบรมออนไลน์	117
ตารางที่ 15	ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู	118
ตารางที่ 16	ผลการประเมินการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานการพัฒนา สมรรถนะครู	119
ตารางที่ 17	ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อสมรรถนะครูก่อนและหลัง การฝึกอบรมออนไลน์	120
ตารางที่ 18	แสดง ผลการประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครูก่อนการฝึกอบรม	121

สารบัญตาราง(ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 19	แสดงผลการประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครูหลังการฝึกอบรม	124
ตารางที่ 20	แสดงผลผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู	126
ตารางที่ 21	แสดงผลผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อหลักสูตร ฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ในด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต	127

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1	รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์
ภาพที่ 2	รูปแบบการประเมินหลักสูตรของทาบ
ภาพที่ 3	รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวิส
ภาพที่ 4	รูปแบบการประเมินที่ยึดหลักเกณฑ์ของสเตค
ภาพที่ 5	ความสัมพันธ์ของการประเมินการตัดสินใจตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม
ภาพที่ 6	กรอบแนวคิดในการวิจัย
ภาพที่ 7	ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) กล่าวกันว่าเป็นห้วงเวลาปัจจุบันนี้ การศึกษากับการพัฒนาสังคมเป็นกระแสหลักที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนา (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556) ประกอบกับยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ได้มุ่งเน้นมิติของการพัฒนา 4 มิติสำคัญได้แก่ การปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครูยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียนหรือแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และระบบบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งทุกมิติจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบที่สำคัญ อย่างไรก็ตามการปฏิรูปครูยุคใหม่จึงต้องให้ความสำคัญในการปฏิรูปครูเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้มิติอื่น ๆ ขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอแนะ การสร้างครูยุคใหม่ ต้องมีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า เป็นระบบและกระบวนการพัฒนาครูผลิตและพัฒนาครู ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ในขณะเดียวกันก็สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ

วิชาชีพครูจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) เป็นผู้มีความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในทุกด้าน (รัศมี สีหะนันท์, 2551, หน้า 1) เป็นบุคลากรวิชาชีพ ที่ให้บริการสังคมมากกว่ามุ่งหวังผลประโยชน์เพื่อตนเอง (ลำจวน สุดคุ้ม, 2549, หน้า 1) วิชาชีพครูจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ครูเป็นผู้มีความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกด้าน (รัศมี สีหะนันท์, 2551, หน้า 1) เป็นบุคลากรวิชาชีพที่ให้บริการสังคมมากกว่ามุ่งหวังผลประโยชน์เพื่อตนเอง (ลำจวน สุดคุ้ม, 2549, หน้า 1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 81 ให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษา โดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิตการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มาตรา 53 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ

ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่ารัฐให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อวิชาชีพครู ดังนั้นการเป็นครูมืออาชีพต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ไพบุลย์ แจ่มพงษ์, 2543, หน้า 27) ประพติตน คุณเลเอาใจใส่ศิษย์ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู (พนม พงษ์ไพบุลย์, 2544, หน้า 7) และทำทุกวิถีทางที่ให้ศิษย์เป็นคนดี (เปรม ตินสุลลานนท์, 2544, หน้า 50) นั่นคือครูมืออาชีพต้องมีสมรรถนะอันส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทุกคนทั้งประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 1)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องพัฒนาจำนวนมาก ในปัจจุบันสามารถพัฒนาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จำเป็นเฉลี่ยได้เพียงประมาณ ร้อยละ 25.18 ต่อปีเท่านั้น ประเด็นปัญหาการบริหารงานบุคคลที่พบ คือ ปัญหาการขาดแคลนครูในสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน ส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดแคลนครูในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ปัญหาครูสอนไม่ตรงตามคุณวุฒิการศึกษาที่จบมาทำให้มีข้อด้อยในการจัดการเรียนการสอนเป็นสาเหตุที่เชื่อมโยงไปสู่ทักษะในการจัดการเรียนรู้ของครูและคุณภาพของนักเรียนซึ่งพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากคะแนนการทดสอบระดับชาติ O-NET และ A-NET ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ประกอบกับงานศึกษาของMcKinsey company พบว่า ผลการเรียนรู้การอ่าน ออกเขียนได้ของนักเรียนยังอยู่ในระนาบไม่ดีขึ้นไปกว่าเดิมเพราะมีการพัฒนาที่ไม่ตรงจุด นอกจากนี้ในปัจจุบันคุณภาพของครูในประเทศไทยยังมีคุณภาพไม่เพียงพอต่อการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทย เนื่องจากปัญหาต่าง ๆ มากมาย และประเทศไทยยังไม่มีระบบการยกระดับคุณภาพครูและ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อยกระดับคุณภาพครูให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพคุณธรรม มีศักยภาพและคุณภาพ ทัดเทียมกับประชาคมโลกใน ยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อมุ่งที่จะสร้างครูคุณภาพในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นพลเมืองคุณภาพและเปี่ยมคุณธรรมให้แก่ประเทศ ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ตามหลักการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่จะดำเนินการในช่วงต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 1-3)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดในช่วงต้นของศตวรรษที่ 19 (1970) โดยนักวิชาการแมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่

หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงาน และจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะซึ่ง หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ และได้สรุปความหมายของคำว่า สมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผล ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น อาจสรุปได้ว่า “สมรรถนะครู” คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการ ของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย

ในประเทศไทย การศึกษาและพัฒนากำหนดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐนั้นมีจำนวนมาก และจำแนกได้ออกเป็นหลายลักษณะตามเกณฑ์เรื่องการศึกษาสมรรถนะและเครื่องมือหรือเทคนิควิธีที่ใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้ 1)การศึกษาและจัดทำสมรรถนะต้นแบบสมรรถนะของส่วนราชการไทยแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจจากคนหลายระดับในองค์กร เพราะเป็นแนวคิดใหม่ที่เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทัศนคติ หรือวุฒิภาวะทางอารมณ์ แนวคิดเรื่องสมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกิจกรรมของการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการบริหารผลตอบแทน (Compensation) โดยสำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ซึ่งมีผลการศึกษาสนับสนุนว่า เมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้วจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ทำการศึกษาเพื่อนำแนวคิดสมรรถนะมาปรับใช้กับราชการพลเรือนในเรื่องของ ระบบสรรหาและคัดเลือก ระบบนักบริหารระดับกลาง ระบบนักบริหารระดับสูงและระบบพนักงานราชการ เป็นต้น รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์ (2548) และรัชนิวรรณ จงณอม จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้กล่าวถึงสมรรถนะต้นแบบ (competency model) ของระบบราชการไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ร่วมกับบริษัท เอ็ม กรุ๊ป จำกัด ซึ่งได้จัดทำต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) ของระบบราชการไทย

จากข้อมูลหลายแหล่งประกอบด้วย 1)การจัดทำ Competency Expert Panel Workshops จำนวน 16 ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน และการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการแต่ละรายที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้นด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident 2) ข้อมูลจากแบบสำรวจลักษณะงานที่ส่งออกไปให้ข้าราชการตอบ จำนวนกว่า 60,000 ชุดทั่วประเทศ และ 3) ข้อมูลจาก Hay's Worldwide Competency Database ของบริษัทดังกล่าว ซึ่งเป็นข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีด้านสมรรถนะ (Competency Best Practice) ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศ ข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการไทย โดยวัตถุประสงค์ของการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะ (Competency) ให้ข้าราชการพลเรือนโดยเฉพาะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ซึ่งในด้านแบบสมรรถนะประกอบไปด้วย สมรรถนะ 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงาน จึงเป็นต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการในระบบราชการไทยที่เป็นผลลัพธ์จากการศึกษาข้างต้นซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วนดังกล่าวจำแนกได้เป็น 1) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน ดังนี้

สมรรถนะหลัก (core competency) เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบ กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะคือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) 2) การบริการที่ดี (service mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise) 4) จริยธรรม (integrity) และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (teamwork) โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน เป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นโดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ

ในส่วนของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกรอบความคิดในการพัฒนาครูเป็นแนวคิดของ McClland ซึ่งอธิบายสมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ และใช้กรอบสมรรถนะของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นำมาทำการสังเคราะห์ ซึ่งสรุปเป็นสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลัก (Core

Competency) มี 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) 6 สมรรถนะได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ภาวะผู้นำครู และการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยแต่ละสมรรถนะ จะมีตัวบ่งชี้ และรายการพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครูแต่การดำเนินการครูยังมีความเข้าใจไม่ตรงกันและยังมีปัญหาในการปฏิบัติ และในปีการศึกษา 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 ได้ทำวิจัย การประเมินสมรรถนะครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 ปี 2553 จากครู จำนวน 1,972 คน ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System : UTO) ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งใช้เกณฑ์ในการแปลผลการประเมินรายสมรรถนะที่กำหนดไว้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 ลงมา มีระดับคุณภาพต่ำ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.01-4.00 มีระดับคุณภาพปานกลาง และค่าคะแนนเฉลี่ย 4.01-5.00 มีระดับคุณภาพสูง จากผลการวิจัย พบว่า ครูมีสมรรถนะที่มีระดับคุณภาพต่ำอยู่ 5 สมรรถนะทั้งในสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่มีระดับคุณภาพต่ำ 1 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ที่มีระดับคุณภาพต่ำ 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) สมรรถนะภาวะผู้นำครูและ 4) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2, 2553, หน้า 31-34) จากผลการประเมินสมรรถนะครูดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าครูยังมรสมรรถนะครบในทุกด้าน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะครู ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมุ่งสร้างหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ของฮิลดา ทาบา (Hilda taba) และเพื่อเป็นการสะดวกต่อการศึกษาประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาอบรมและไม่รบกวนเวลาในการจัดการเรียนการสอนจึงใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ซึ่งในปัจจุบันครูผู้สอนมีความพร้อมและสามารถใช้งานได้เป็นอย่างดีและใช้แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะครู Competency Based Learning : CBL เป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู โดยในหลักสูตรจะประกอบด้วยการพัฒนาครูทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานบนพื้นฐาน ตามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้าน

ต่างที่ครบถ้วน ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าจะทำให้ครูผู้สอน มีสมรรถนะที่มีความเป็นปัจจุบันและรองรับสถานการณ์ในอนาคตอันใกล้ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมโดยเน้นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ ทาบา(Taba)ผสมผสานกับการฝึกอบรมออนไลน์ ซึ่งหมายถึง รูปแบบการฝึกอบรมที่อบรมผ่านระบบออนไลน์(Online training) ซึ่งมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันเช่น การอบรมผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ (E-training) การอบรมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่าย (Web based training) เป็นการอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่าย ในโลกของการศึกษาปัจจุบันเป็นสถานที่เก็บรวบรวมหลักสูตร สื่อแบบทดสอบที่หลากหลายที่ผู้เรียนทุกคนสามารถจะเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ทุกเวลา สะดวก ประหยัดเวลา และไม่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ขณะเดียวกันยังช่วยเพิ่มศักยภาพการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาด้านการใช้คอมพิวเตอร์ในด้านการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นด้วย

วิธีการสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างประสบความสำเร็จคือการฝึกอบรมครู เป็นการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน(On the Job Training) ซึ่งการอบรมในด้านสมรรถนะครูส่วนใหญ่จะเป็นการประชุมชี้แจง ให้ทราบแนวทางเป็นส่วนใหญ่ ยังขาดการปฏิบัติอย่างแท้จริง เป็นเพียงการกำหนดเนื้อหากว้าง ๆ เน้นการบรรยาย จัดในระยะเวลาสั้น ๆ 2-3 วัน ส่วนมากจะเน้นด้านการให้ความรู้ทางวิชาการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ใช้ทรัพยากรและงบประมาณจำกัดการดำเนินการดังกล่าว ทำให้อบรมครูได้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ แต่ข้อจำกัดคือ ไม่สามารถให้ผลในด้านการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆครูไม่สามารถประยุกต์การเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน และใช้ระยะเวลาพอสมควร มีภาคปฏิบัติเพื่อเปิดโอกาสให้ครูหรือผู้รับการอบรมได้นำความรู้ไปปฏิบัติจริงซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการฝึกอบรมในมิติใหม่ จึงจะต้องมุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านทั้งด้าน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติงานและ ด้านเจตคติ เพื่อจะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง อันจะเกิดประโยชน์ที่ยั่งยืน ต่อหน่วยงานและผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาขึ้นโดยใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของฮิลดา ทาบา (Hilda Taba) ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สำรวจความต้องการ กำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร การคัดเลือกประสบการณ์ /กิจกรรม การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การกำหนดสิ่งที่จะประเมิน และได้นำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการฝึกอบรม และเพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะครูเกิดผลที่ดีจึงมุ่งพัฒนาโดยให้ครูเรียนรู้โดยผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบใหม่ โดยใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีและเว็บไซต์ในการฝึกอบรม โดยไม่ต้องดึงครูออกจากสถานศึกษาเพื่อมาอบรมเหมือนในรูปแบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่ผู้ฝึกอบรม สามารถ เรียนรู้หรือฝึกอบรมเมื่อไรก็ได้ตามที่ตนต้องการ เมื่อมีความพร้อมผู้ฝึกอบรมต้องควบคุมตนเอง ในการฝึกอบรมตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ ดังนั้นบทบาทสำคัญของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมต้องมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะการทำงานได้

ซึ่งเป็นนวัตกรรมใหม่ของการฝึกอบรมทางไกล ผู้วิจัยจึงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเชื่อว่า หลักสูตรดังกล่าวจะสามารถพัฒนาสมรรถนะครูให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงาน และมีเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะครูได้เป็นอย่างดี ตลอดจนส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานและคุณภาพครูในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีศักยภาพ สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2 เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3 เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4 เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู

ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาสภาพและความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะครู จะดำเนินการศึกษาสมรรถนะครูที่มีสมรรถนะทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) โดยสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ประชากร ได้แก่ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเลือกแบบเจาะจง ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์เขต 1,2และ3มีครูจำนวนทั้งสิ้น 5,930 คน ในปีการศึกษา 2556

กลุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มโดยใช้ตารางสุ่มของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ครูจำนวน 361 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครู ได้แก่ ผู้บริหารระดับกระทรวงศึกษาธิการ 1 คน ระดับเขตพื้นที่ 3 คน ศิษยานุศิษย์ 6 คน จำนวน 10 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา สมรรถนะครู 5 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) 3 สมรรถนะ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และภาวะผู้นำครู

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ได้แก่

ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร คนด้านเทคโนโลยี 1 คน และด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 2 คน และด้านการวัดและประเมินผล 1 คน ที่ทำการประเมินหลักสูตรด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรฯก่อนจัดทำระบบออนไลน์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินเทคโนโลยีจำนวน 5 ท่าน (ประเมินหลังการพัฒนาระบบออนไลน์)

ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ และเอกสารประกอบหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาของ หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 5 หน่วย ได้แก่ 1) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง 2) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม 3) สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 4) สมรรถนะ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 5) สมรรถนะภาวะผู้นำครู

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 34 คนได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเน้นความสมัครใจและตามเกณฑ์การคัดเลือก

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้นได้แก่ การฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะครู 5 สมรรถนะ ในด้าน ความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงาน และด้านเจตคติต่อสมรรถนะครู

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ครูผู้สอนที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฯ จำนวน 34 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษาคือ ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู

ขอบเขตในการทำวิจัย ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ระยะเวลา 1 ปี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยผ่านการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ของฮิลดา ทาบา (Hilda Taba) ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สำรวจความต้องการ (Diagnosis of needs) 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of objectives) 3) การเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร (Selection of Content) 4) การคัดเลือกประสบการณ์ /กิจกรรม (Selection of learning) 5) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of Learning Experierces) 6)การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Oranzation of Learning Activity) 7) การกำหนดสิ่งที่จะประเมิน (Determination of what to Evaluation of the ways and Means of Doing it) เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอนได้แก่ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และการประเมินหลักสูตรและดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้ระบบออนไลน์

หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ หมายถึง หลักสูตรที่สร้างขึ้นและผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ มีองค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์

การฝึกอบรมออนไลน์ หมายถึง การดำเนินการฝึกอบรมครูโดยผ่านระบบออนไลน์ตาม **เนื้อหาของหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู จำนวน 5 หน่วยการเรียนรู้** ได้แก่ 1) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง 2) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม 3) สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 4) สมรรถนะ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 5) สมรรถนะภาวะผู้นำครู ซึ่งมีการดำเนินการฝึกอบรมโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยดำเนินการฝึกอบรมเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อม และทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติ ก่อนการฝึกอบรม ระยะที่ 2 การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ และ ระยะที่ 3 การรายงานผลการปฏิบัติงานและทดสอบทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติหลังการฝึกอบรมออนไลน์

สมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถในด้านความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงาน และเจตคติ ซึ่งเป็น คุณลักษณะของครูที่จะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 2 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง 2) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 3) สมรรถนะภาวะผู้นำครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง หน่วยงานในระดับกระทรวงที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน่วยงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 เขต ซึ่งมีครูผู้สอนเป็นผู้เข้ารับการอบรมจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1,2 และเขต 3 ในปีการศึกษา 2556

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีนวัตกรรมทางการศึกษาด้านหลักสูตรฝึกอบรมในการพัฒนาสมรรถนะครู ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ในจังหวัดเพชรบูรณ์ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู ในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ

2. การนำหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวไปใช้กับครูจะช่วยยกระดับคุณภาพครูให้ได้มาตรฐานตามสมรรถนะตามหลักสูตรที่กำหนด

3. ได้หลักสูตรเพื่อพัฒนาครูที่คุ้มค่าและเป็นประโยชน์ สามารถใช้ได้ในวงกว้างและหลากหลาย ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาครูแก่ครูในหน่วยงานอื่น ๆ ที่นอกจาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร
2. แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมออนไลน์
4. ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร

การศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องด้านแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรประเภทของหลักสูตร รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร และการประเมินหลักสูตร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรขึ้นอยู่กับการให้นิยามของผู้เกี่ยวข้องในแต่ละสถานการณ์ การพัฒนาหลักสูตรเป็นคำที่ใช้กันแพร่หลายมาก มีความหมายครอบคลุมงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรในด้านต่าง ๆ อย่างไรก็ดี การพัฒนาหลักสูตรสามารถนิยามได้ 2 ลักษณะ สงัด อุทรานันท์ (2532 , หน้า 31 – 33) ลักษณะแรก หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และอีกลักษณะหนึ่ง คือ การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย นอกจากความหมายใน 2 ลักษณะดังกล่าวแล้ว อำนาจ จันทร์แป้น (2532, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง งานหลักสูตร (Curriculum Construct) งานออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) งาน

ปรับปรุงหลักสูตร(Curriculum Improvement) งานแก้หลักสูตร (Curriculum Revision) และงานวางแผนหลักสูตร (Curriculum Planning) ซึ่งจะเห็นว่าคล้ายกับการนิยามในลักษณะแรกนั่นคือ มีการสร้างหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร แต่ได้ระบุงานที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น ส่วนนักพัฒนาหลักสูตรต่างประเทศ (Nicholls and Nicholls, 1976.p 29 – 30 / Doll, 1992 . p 187) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไปในแนวเดียวกันว่า เป็นการจัดเตรียมแผนประสบการณ์ ในการเรียนรู้และการประเมินผล โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับผู้เรียน นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรยังมีความหมายครอบคลุมถึง การนำหลักสูตรไปใช้อีกด้วย

หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ มีเป้าหมายของหลักสูตร จุดประสงค์เฉพาะ การจัดระบบเนื้อหาสาระ และการประเมินผล

โอลิวา(Oliva. 1992 , p. 7) ได้อธิบายว่าหลักสูตรเป็นโปรแกรมการศึกษาที่แบ่งเป็นส่วนย่อย 4 ส่วนคือ 1) โปรแกรมของการศึกษา 2)โปรแกรมของประสบการณ์ต่าง ๆ 3)โปรแกรมของการบริหาร 4)หลักสูตรแฝง

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 , หน้า 3 – 9) ได้อธิบายความหมายของหลักสูตรครอบคลุม 5 ลักษณะ โดยใช้ชื่อย่อว่า “SOPEA” กล่าวคือ ครอบคลุมความหมายหลักสูตรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น รายวิชา เนื้อหาวิชาที่เรียน จนกระทั่งความหมายที่มีลักษณะเป็นนามธรรม คือประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้ผู้เรียน มีลำดับความหมายจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม ดังนี้

S = หลักสูตรคือ รายวิชา เนื้อหา กลุ่มวิชาหรือชุดวิชาที่จัดเตรียมไว้อย่างมีระบบ สำหรับผู้เรียนระดับการศึกษาหนึ่ง (Curriculum as Subjects)

P = หลักสูตรคือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่คาดหวังให้แก่ผู้เรียน เน้นแสดงถึงจุดหมาย การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ (การสอน) และการประเมินผล ถูกสร้างขึ้นในสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยเฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ (Curriculum as Plans)

A = หลักสูตร กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดในการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ประสบการณ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนด(Curriculum as Activities)

O = หลักสูตรคือ จุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ที่ผู้เรียนพึงบรรลุไม่เพียงแต่ผ่านทางสถานการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้เท่านั้น แต่จะรวมไปถึง สิ่งที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อันเป็นผลจาก การกระทำ (Curriculum as Objectives)

E = หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทุกอย่างที่จัดให้ผู้เรียนทั้งภายใน ภายนอกโรงเรียน เพื่อให้เกิด การพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ปัญญา ตามความสามารถของผู้เรียน (Curriculum as Learner Experience)

จำรง บัวศรี (2547, หน้า 7) ได้อธิบายความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็นแผนที่ได้ออกแบบ จัดทำขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหา กิจกรรม และมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามที่จุดหมายกำหนด มีการออกแบบล่วงหน้า มีการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบ เช่น จุดหมาย เนื้อหา วิธีการสอน การประเมินผล วัสดุหลักสูตร กลายเป็นกลุ่มก้อนที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีความหมาย

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น

1.2 องค์ประกอบของหลักสูตร

ทาบา (Taba, 1962) ได้เสนอว่า ทุกหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นการออกแบบในลักษณะใด ๆ ก็ตามจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของหลักสูตร ซึ่งมีความต่อเนื่องและสอดคล้องกันอยู่ 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล

สัจด อุทรานันท์ (2532, หน้า 236 -241) ได้ขยายความเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ เป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายจะเป็นเครื่องชี้ถึงเป้าหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นเช่นใด ซึ่งจุดมุ่งหมายทั่วไป จะกล่าวไว้อย่างกว้าง ๆ และค่อนข้างเป็นปรัชญา เน้นที่ค่านิยมมากกว่าการเน้นทางด้านจิตวิทยาหรือด้านการเรียนการสอนส่วนจุดมุ่งหมายเฉพาะจะเน้นที่การประยุกต์ใช้

มากกว่า เป็นจุดมุ่งหมายที่กล่าวไว้ในส่วนที่เป็นจุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชาหรือรายวิชาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหลักสูตรนั่นเอง

2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์เรียนรู้ จะเป็นสื่อกลาง (Means) ที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ที่ได้กำหนดไว้ เนื้อหาสาระที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอาจแบ่งออกเป็น 5 ประเภทได้แก่ ข้อเท็จจริงและความรู้ธรรมดา ความคิดรวบยอดและหลักการ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ เจตคติและค่านิยม และทักษะทางกาย

3. การประเมินผล เป็นการเสนอแนะแนวทางการดำเนินการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับหลักสูตรนั้น ๆ เปรียบเสมือนเป็นการกำหนดเครื่องมือในการควบคุมการใช้หลักสูตรในการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ อาจมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีก เพื่อให้หลักสูตร

ที่สร้างขึ้นมานั้นเป็นเหตุเป็นผล มองเห็นความสำคัญของหลักสูตรอย่างเด่นชัด และยังสามารถ

ชี้แนะให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างได้ผลอีกด้วย ส่วนประกอบเหล่านี้ได้แก่ เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร การเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การเสนอแนะการใช้สื่อ การเรียนการสอน และการเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียน

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาองค์ประกอบหลักของหลักสูตรโดยทั่วไปนั้น

สามารถแยกออกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้อีกดังต่อไปนี้ (ธารง บัวศรี ,2542 ,หน้า 8-9)

1. เป้าประสงค์และนโยบายทางการศึกษา (Educational Goals and Policies) ซึ่งหมายถึงสิ่งที่รัฐต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา

2. จุดหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) เป็นผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากเรียนจบหลักสูตรแล้ว

3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures) ซึ่งเป็นลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์

4. จุดประสงค์ของวิชา (Subject Objectives) เป็นผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว

5. เนื้อหา (Content) เป็นสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ

6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Instructional Objectives) เป็นการระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถ หลังจากเรียนรู้เนื้อหาที่กำหนด

7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional Strategies) เป็นวิธีการจัดการเรียน การสอนที่เหมาะสมอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้

8. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุง การเรียน การสอน

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media) ได้แก่ เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ ฯลฯ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาและอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียน การสอน

โดยทั่วไปแล้วองค์ประกอบของหลักสูตรมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย หมายถึง ความมุ่งหวังที่จะให้เกิดกับผู้เรียนจากการใช้หลักสูตรหรือเป็นสิ่งที่กำหนดคุณลักษณะที่พึงปรารถนาที่ให้เกิดกับผู้เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามต้องการ และอีกความหมายหนึ่งในการจัดหลักสูตรนั้น ต้องการจัดการศึกษาเพื่ออะไร ต้องการให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และคุณลักษณะใดบ้างที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน หลักสูตรแต่ละระดับกำหนดวัตถุประสงค์แตกต่างกันไปตามลักษณะของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

2. เนื้อหา หมายถึง สาระสำคัญของความรู้ที่นำมาใช้เป็นสิ่งเร้าเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เนื้อหาเป็นส่วนที่กำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ ทำหน้าที่เชื่อมโยงให้การจัดประสบการณ์นั้นบังเกิดผลตามต้องการ และอีกความหมายหนึ่งคือการกำหนดขอบข่ายของเนื้อหาสาระที่จะนำมาใช้เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และเกิดคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้จุดมุ่งหมาย ในขั้นนี้ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องพิจารณาว่า ผู้เรียนควรเรียนรู้เนื้อหาสาระใดบ้าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ วิธีการและกระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับเจตคติ คุณค่าหรือความ

ซาบซิ่ง ด้านเกณฑ์การเลือกเนื้อหาในหลักสูตร ประกอบด้วย 1) ข้อมูลพื้นฐานทางปรัชญา ได้แก่ เป้าหมายทางการศึกษา โครงสร้างความรู้และธรรมชาติของความรู้ 2) ข้อมูลพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ สภาพปัจจุบันทางสังคม ความคาดหวังและความต้องการทางสังคม 3) ข้อมูลพื้นฐานทางจิตวิทยา ได้แก่ พัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน ความสามารถและศักยภาพในตัวผู้เรียน ธรรมชาติการเรียนรู้ของคน (Hass,1977. p.120)

3. กิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เป็นจุดหมายปลายทาง และเนื้อหาเป็นสื่อที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่จะให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา ปัจจัยที่จะช่วยในการจัดกิจกรรมให้บังเกิดผล ได้แก่ ครูผู้สอน กลวิธีการสอน การใช้สื่อการเรียน การบริหารหลักสูตร เป็นต้น และหมายถึงการค้นหาวิธีดำเนินการปฏิบัติว่าจะจัดประสบการณ์อย่างไรจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ สิ่งที่จำเป็นในขั้นตอนนี้ ได้แก่ การคัดเลือกและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก วิธีสอนและเทคนิคการสอน (Saylor and Alexander. 1973 , pp , 98-102)

4. วิธีประเมินผล หมายถึง วิธีการตรวจสอบ และติดตามผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดการศึกษาโดยรวมว่าบังเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในระดับใด มีส่วนใดบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลดีขึ้นต่อไป เป็นการตรวจสอบการสอน วิธีการสอนว่าบังเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ผลการประเมินจะเป็นเครื่องชี้ข้อบกพร่องในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขต่อไป

สรุปได้ว่าหลักสูตรประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาวิชาหรือประสบการณ์ 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และ 4) การประเมินผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบเหล่านี้ไม่อาจกำหนดขึ้นได้โดยอิสระ จะต้องกำหนดให้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานทุกขั้นตอนสอดคล้องและบรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง

1.3 ประเภทของหลักสูตร

การแบ่งประเภทหลักสูตร สามารถจัดแบ่งได้หลายลักษณะ ทาบา(Taba,1962) กล่าวว่า หลักสูตรแต่ละประเภทมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกัน จึงส่งผลให้หลักสูตร เหล่านี้แตกต่างกันในด้านจุดเน้นเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไรก็ตามหลักสูตรที่ สร้างและพัฒนาขึ้นโดยทั่วไป สามารถแบ่ง เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. หลักสูตรกลางเป็นหลักสูตรแกนจัดให้กับกลุ่มผู้เรียนขนาดใหญ่ระดับชาติเป็นหลักสูตร จาก ส่วนกลางผู้ร่างหลักสูตรเป็นตัวแทนจากหน่วยงานหลากหลายและตัวแทนประชาชนที่ต้องการใช้หลักสูตร นั้นการกำหนดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลจะสอดคล้องกับนโยบาย การจัดการศึกษา ระดับชาติ

2. หลักสูตรท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่มุ่งจัดให้กับกลุ่มผู้เรียนในท้องถิ่นผู้ร่างหลักสูตรเป็น ผู้เชี่ยวชาญ จากหน่วยงานหลากหลาย รวมทั้งตัวแทนประชาชนในท้องถิ่น การกำหนด เนื้อหา กิจกรรม การเรียนการสอนการประเมินผลจะสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น ของท้องถิ่น

3. หลักสูตรเฉพาะกิจ เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเฉพาะในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อ เน้นแนวทาง ในการทำงาน ผู้ร่างหลักสูตรประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญในการสร้างหลักสูตร และ ผู้เกี่ยวข้อง กับ ปัญหาของหน่วยงาน การจัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนและ การประเมินผล จะต้องพิจารณา จากสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนซึ่งต้องทำการสำรวจเน้นการพัฒนาทักษะที่มี ลักษณะเฉพาะด้าน

หลักสูตรทั้ง 3 ลักษณะดังกล่าวนี้ สามารถจัดแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. หลักสูตรที่เน้นเนื้อหาวิชาเป็นหลักสูตรที่มุ่งสร้างพื้นฐานความรู้ให้กับผู้เรียนการออกแบบ

หลักสูตรต้อง พิจารณา ขอบเขตและการจัดลำดับเนื้อหาวิชาให้ต่อเนื่อง

2. หลักสูตรที่เน้นผู้เรียน เป็นหลักสูตรที่เน้นความต้องการ ความสนใจ สมรรถภาพรวมทั้ง ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญการออกแบบหลักสูตรมีความยืดหยุ่นได้มากสามารถปรับขยาย เนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจ ของผู้เรียน สามารถจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย

3. หลักสูตรที่เน้นสังคมเป็นหลักสูตรที่มีรากฐานมาจากสังคมเน้นบทบาทหน้าที่ของมนุษย์ ใน การเข้าไปร่วมในสังคมการออกแบบหลักสูตรจะต้องวิเคราะห์กำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมมาเป็นแกน ในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาและวิธีการที่จะให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนิยมออกแบบเป็น หลักสูตรบูรณาการ

การเลือกใช้ประเภทของหลักสูตรต้องขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายปลายทางของการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ ประเภทของหลักสูตรสามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ประเภทที่ยึดสาขาวิชาหรือเนื้อหาวิชาเป็นหลัก ได้แก่หลักสูตรเน้นเนื้อหาวิชา หลักสูตรสัมพันธ์วิชา หลักสูตรหลอมวิชา หลักสูตรแกนวิชา
2. หลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นหลัก ได้หลักสูตรที่ใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลักสูตรประสบการณ์ หลักสูตรบูรณาการ
3. หลักสูตรที่ยึดเอากระบวนการทางทักษะเป็นหลัก

จะเห็นได้ว่าหลักสูตรแต่ละประเภทมีลักษณะแตกต่างกันทั้งด้านจุดเน้น เนื้อหาและ กิจกรรม การเลือก ใช้หลักสูตรจึงขึ้นอยู่กับเจตนารมณ์ของผู้พัฒนาหลักสูตร ว่าต้องการให้ ผลของหลักสูตร มีลักษณะอย่างไร โดยในการพัฒนาหลักสูตรอาจผสมผสานหลักสูตรประเภท ต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้ แต่ก็จะต้องแสดงให้เห็นถึงแนวพื้นฐาน และจุดเน้นของหลักสูตรประเภทนั้น ๆ

1.4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรนั้นมีแนวคิดอยู่ 2 ลักษณะด้วยกันคือ การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย และการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น

ความหมายของคำว่า การพัฒนาหลักสูตรจะรวมไปถึงการผลิตเอกสารต่าง ๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974, p. 7) ซึ่งระบบการพัฒนาหลักสูตรนั้นจะเกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตร ได้แก่ การร่างหรือการสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตรซึ่งเมื่อพิจารณาจากลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรแล้วจะมีคำที่มีความหมาย ใกล้เคียงกับการพัฒนาหลักสูตรก็คือ การออกแบบหลักสูตร (The Curriculum Design) ซึ่งหมายถึง ลักษณะของกระบวนการในการเลือกองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิควิธีการทั้งหมดในการจัดทำหลักสูตร และการจัดเนื้อหาสาระและมวลประสบการณ์ในหลักสูตรที่จัดขึ้นการพัฒนาหลักสูตรนั้นได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้พัฒนารูปแบบหลักสูตรตามแนวคิดที่แตกต่างกัน ซึ่ง ราล์ฟ ไทเลอร์ (Tyler, 1969) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่ทำหน้าที่ในการศึกษา หลักสูตรจะต้องทำหน้าที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาและตรวจสอบหลักการและเหตุผลของผู้อื่น และพัฒนาแนวคิดหรือมโนทัศน์ขององค์ประกอบและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการศึกษา ไทเลอร์ได้เสนอหลักในการพัฒนาหลักสูตรว่า จะต้องวิเคราะห์คำถามที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตร ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนมีเป้าประสงค์ทางการศึกษา (Educational Purposes) อย่างไร
2. ประสบการณ์ทางการศึกษา (Educational Experiences) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นได้แก่อะไร
3. จะจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ
4. เราจะตัดสินใจจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ทางการศึกษาได้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาได้อย่างไร

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรตามรูปแบบของไทเลอร์นั้นจะยึดจุดมุ่งหมายทางการศึกษา เป็นหลัก ซึ่งเป็นหลักการที่สามารถนำมาใช้ได้กับการพัฒนาหลักสูตรในทุกระดับ ต่อมาทาบ (Taba, 1962 ,p 12) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรลักษณะจากล่างขึ้นบน(Grassroots Approach) โดยใช้วิธีแบบอุปนัย (Inductive Method) ซึ่งเริ่มจากการพัฒนาหลักสูตรในระดับที่เฉพาะเจาะจงแล้วปรับขยายไปสู่ระดับที่สูงกว่า ซึ่งครูเป็นผู้ใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรในการสร้างหน่วยการเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาเป็นหลักสูตรใหญ่ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็น (Diagnose of Needs)
2. การกำหนดจุดประสงค์ของการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุ (Formulation of Objectives)
3. การคัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Content)
4. การจัดลำดับโครงสร้างของเนื้อหาให้มีความสัมพันธ์กัน (Organization of Content)
5. การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences)
6. การจัดลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ (Ordering the Learning Activities)
7. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน วิธีการ และกระบวนการประเมิน (Determination of Evaluate)

การพัฒนาหลักสูตรตามรูปแบบของทาบานั้นจะมีจุดเน้นทางด้านการเรียนการสอนหรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะนำมาใช้ในหลักสูตรนั้นจะต้องแสดงลำดับขั้นตอน การจัดเนื้อหา จะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่ารายวิชานั้นมุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบใด เรียงลำดับเนื้อหาไว้อย่างไร การกำหนดโครงสร้างมีความชัดเจนและสอดคล้องกับโครงสร้างในแต่ละ

ระดับ รวมทั้งหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สามารถบ่งชี้ถึงการวัดและการประเมินได้ชัดเจน มีการเสนอรายละเอียดและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ และทำกิจกรรมตามความต้องการและความสนใจตามลักษณะเฉพาะ เป็นลักษณะของการพัฒนาจากจุดย่อยหรือหน่วยการเรียนรู้ที่ละหน่วยไปสู่การพัฒนาให้เป็นหลักสูตรใหญ่ เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974, p. 21-26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบ (System Approach) ที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นโดยสามารถที่จะปรับปรุงที่ในระดับหรือขั้นใดของกระบวนการที่ซึ่งรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดนี้ มีดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และขอบเขต (Goals, Objectives and Domains)ซึ่งมีเป้าหมายมี 4 ประการคือ ประสบการณ์เรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคมทักษะการเรียนรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Designing) โดยอาศัยข้อมูลจากส่วนแรก การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) โดยผู้สอนจะเป็นผู้วางแผนหลักสูตรในส่วนของการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีสอนที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนได้

3. การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation) เป็นการนำหลักสูตรที่ได้ออกแบบ ไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยการตัดสินใจของครูผู้สอน เพื่อศึกษาการนำไปปฏิบัติจริงของหลักสูตรที่สร้างไว้

4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) โดยมีจุดเน้น 2 ประการคือ การประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตร ในแต่ละส่วนการเรียนการสอนและการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ จุดเด่นของเซเลอร์และอเล็กซานเดอร์เสนอไว้นั้น อยู่อยู่ที่การให้อิสระต่อการตัดสินใจในเรื่องรูปแบบการสอนที่จะใช้ตามที่ควรจะเป็น การพัฒนาหลักสูตรตามรูปแบบนี้จึงมีความยืดหยุ่น ให้โอกาสให้ครูได้มีอิสระในการจัดการเรื่องรูปแบบการสอน เอกสารวัสดุอุปกรณ์

1.5 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรพบว่า กระบวนการพัฒนา หลักสูตร มีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดหรือมุมมอง ของนักพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีทั้ง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและที่นำเสนออย่างกว้างๆไม่ได้ระบุขั้นตอนอย่างละเอียดนัก เช่น กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ไปจนถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ระบุขั้นตอน อย่างละเอียด เช่น กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ ดอลล์ นักพัฒนาหลักสูตรเหล่านี้ ได้นำเสนอ กระบวนการพัฒนา หลักสูตรที่สอดคล้องกันว่า ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 5 ขั้นตอน คือ

- 1) การกำหนดจุดประสงค์ทั่วไป ของ หลักสูตร
- 2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
- 3) การคัดเลือก

และการจัดเนื้อหา 4) การคัดเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 5) การกำหนดการ วัดและ ประเมินผล แต่ถ้าเป็น การสร้างและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใหม่ โดยไม่มีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้เรียน เนื้อหา กิจกรรมและการวัดประเมินผลอยู่เดิมนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดย ศึกษาวิเคราะห์สภาพการณ์ในด้านต่างๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา เป็นพื้นฐานในการพัฒนา หลักสูตรในองค์ประกอบอื่น ๆ และเมื่อศึกษาเพิ่มเติมพบว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่เสนอโดย นิโคลล์และโอลิวา ได้เสนอขั้นตอนเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนและครูสอนที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มเติม นอกเหนือจากขั้นตอนหลัก 5 ขั้น ดังกล่าวแล้ว ดังนั้น กระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่สมบูรณ์ ควรประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) กำหนด เป้าหมายหลักสูตร 3) กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 4) คัดเลือกเนื้อหา 5) คัดเลือก ยุทธศาสตร์การสอน และ 6) คัดเลือกวิธีการวัดและประเมินผล ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้ จะเป็น แนวทางสำหรับปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ผูกอบรม ในการพัฒนาหลักสูตร ในครั้งนี้ ได้ใช้ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962 ,p 12) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตร ลักษณะจากล่างขึ้นบน(Grassroots Approach) โดยใช้วิธีแบบอุปนัย (Inductive Method) ซึ่งเริ่มจาก การพัฒนาหลักสูตรในระดับที่เฉพาะเจาะจงแล้วปรับขยายไปสู่ระดับที่สูงกว่า ซึ่งครูเป็นผู้ใช้ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรในการสร้างหน่วยการเรียนรู้การสอน และนำไปสู่การพัฒนาเป็นหลักสูตร ใหญ่ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็น (Diagnose of Needs) 2) การกำหนดจุดประสงค์ของการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุ (Formulation of Objectives) 3) การคัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Content) 4) การจัดลำดับโครงสร้างของเนื้อหาให้มีความสัมพันธ์กัน (Organization of Content) 5) การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences) 6) การจัดลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ (Ordering the Learning Activities) 7) การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน วิธีการ และกระบวนการประเมิน (Determination of Evaluate)

1.6 การประเมินหลักสูตร

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1973 , p. 19) ได้ให้ความหมายของ การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการพิจารณาและเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจในหลักสูตร หรือเป็นทางเลือกการดำเนินการที่มีคุณค่า การประเมินไม่ใช่เพียงผลการตัดสินใจคุณค่าเท่านั้น แต่การ ประเมินเป็นการดึงเอาคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมินออกมา เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนา

สอดคล้องกับ (ทิตินา แชมมณี, 2540 ,หน้า 134-135) ได้นิยามการประเมินหลักสูตร หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในเรื่องของหลักสูตร

เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส (Saylor, Alexander and Lewis , 1981 ,p. 317) กล่าวว่า หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการประเมินหลักสูตรก็คือ การตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตร เพื่อดูว่าหลักสูตรนั้นได้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ จุดมุ่งหมายเหล่านั้นมีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด หลักสูตรเหมาะสมกับกลุ่มนักเรียนที่ใช้หลักสูตรนั้นหรือไม่ วิธีการเรียนการสอนที่เลือกใช้ นั้นเป็นวิธีที่ดีที่สุดแล้วหรือไม่มีความสอดคล้องระหว่างมาตรฐาน ความมุ่งหวัง และการปฏิบัติจริงเพียงใด หลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด มีผลกระทบอย่างไร

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2545 , หน้า 127) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า เป็นกระบวนการหาคำตอบว่า หลักสูตรมีผลสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่และมากน้อยเพียงใด โดยมีการจัดการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล จากหลายองค์ประกอบได้แก่ การวิเคราะห์จากตัวหลักสูตร วิเคราะห์จากการเตรียมความพร้อมเพื่อส่งเสริมการใช้หลักสูตร วิเคราะห์จากกระบวนการ การนำหลักสูตรไปใช้ วิเคราะห์จากสัมฤทธิ์ผลการเรียนของผู้เรียน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจะต้องนำเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจหรือควรเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงหรือเลือกวิธีใหม่

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการพิจารณาถึงคุณค่า คุณภาพความสำคัญของหลักสูตร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจ และตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรทำให้ทราบคุณค่าและคุณภาพของหลักสูตรว่ามีส่วนดีส่วนด้อยอย่างไร บอกให้ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักสูตรทราบว่า หลักสูตรที่สร้างนั้นมีความเหมาะสม เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ ในกระบวนการดังกล่าวมีขอบข่ายการดำเนินงานที่ต่อเนื่องกัน ตั้งแต่จัดทำหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้เรียบร้อยแล้วโดยจะมีการประเมินทั้งความก้าวหน้าและการประเมินรวมขั้นสุดท้าย

แนวการประเมินหลักสูตรสามารถทำได้เป็น 3 ระยะด้วยกัน คือ

1. ระยะก่อนโครงการ —————> การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร
2. ระยะระหว่างโครงการ —————> การนำหลักสูตรไปใช้
3. ระยะหลังโครงการ —————> การติดตามประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรที่ปฏิบัติกันส่วนใหญ่ มีอยู่ 2 ประเภท คือ

1. การประเมินเพื่อการปรับปรุงหลักสูตร คือ การประเมินในระหว่างการปฏิบัติงานพัฒนาหลักสูตร มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ผลการประเมินนั้นให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยมีการวัดผลเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการใช้หลักสูตร แล้วนำผลจากการวัด มาประเมินว่าแต่ละขั้นตอนของหลักสูตรมีความเหมาะสมและปฏิบัติได้ดีเพียงใดมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ซึ่งเป็นประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตรในการที่จะปรับปรุงส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตร ได้ถูกต้องก่อนจะนำไปใช้จริงต่อไป

2.การประเมินเพื่อสรุปผลว่า คุณค่าของการพัฒนาหลักสูตร มีความเหมาะสมหรือไม่ หลักสูตรใดสนองความต้องการของผู้เรียน ของสังคมเพียงใด ควรจะใช้ได้ต่อไป หรือควรยกเลิกทั้งหมดหรืออาจจะยกเลิกเพียงบางส่วนและปรับแก้ในส่วนใด

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การหาคุณค่าของหลักสูตร โดยพิจารณาตั้งแต่ วัตถุประสงค์ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรว่ามีความเหมาะสมตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมมากน้อยเพียงไรเพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รูปแบบการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำมาพิจารณาตัดสินถึงความเป็นไปได้ ความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้องความสัมพันธ์กับบริบทที่กำหนดเพื่อการปรับปรุง แก้ไข การปรับเปลี่ยนหลักสูตร ซึ่งได้มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร มีนักประเมินหลายท่านที่แบ่งรูปแบบการประเมินแตกต่างกันไป ตามแนวคิดของสมิธ (N.L. Smith) และแนวคิดของวอร์เธน และแซนเดอร์ (Brain R. Worthen and Jame R. Sanders, 1973) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบการประเมิน ดังนี้

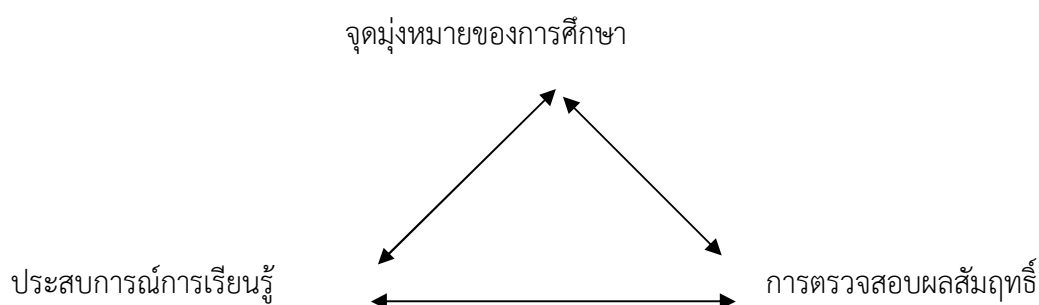
1. รูปแบบการประเมินโดยอิงจุดประสงค์ (Objectives – Oriented Approaches)
2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Judgment Approaches)

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจเพื่อการจัดการ (Decision – Management Approaches)

1. รูปแบบการประเมินโดยอิงจุดประสงค์(Objectives – Oriented Approaches)

1.1 รูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์ (Tyler’s Model of Evaluation)

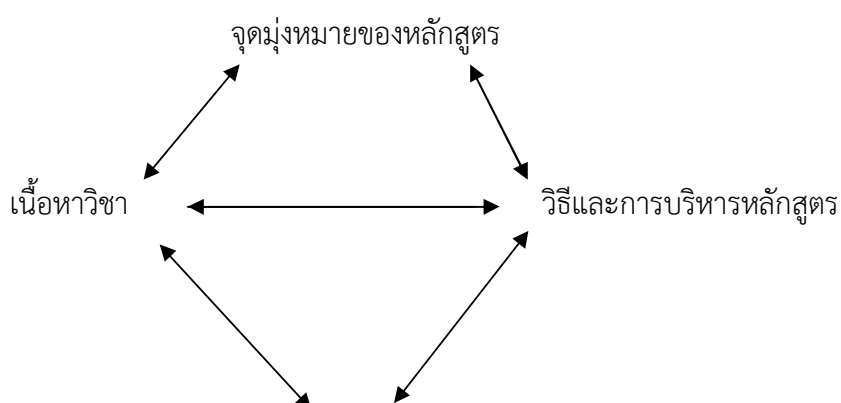
ไทเลอร์ (Tyler, 1970 .p. 110 – 125) ให้ความเห็นว่า การประเมินควรใช้จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นเกณฑ์ โดยมีการศึกษาเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ จุดมุ่งหมายของการศึกษา ประสิทธิภาพการเรียนรู้และการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์กระบวนการนี้ถือว่า การประเมินผลหลักสูตรเป็นการตรวจสอบว่า ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ โดยมีรูปแบบการประเมินตามภาพประกอบ ดังนี้



ภาพ 1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์

1.2 รูปแบบการประเมินของทาบ (Taba Model)

ทาบเสนอรูปแบบการประเมินผลของหลักสูตร โดยยึดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นหลักดังนี้



การประเมินผลหลักสูตร

ภาพ 2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของทาบ

1.3 รูปแบบการประเมินของแฮมมอน (Hammond's Model Evaluation)

แฮมมอน (Hammond, 1969 ,p.1 – 17) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าการปรับปรุงหลักสูตรมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยมีรูปแบบของการประเมินหลักสูตรประกอบด้วยสามมิติ คือ

มิติที่ 1 ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดชั้นเรียนและตารางสอน เนื้อหาวิชา
วิธีการสอน วัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่าย

มิติที่ 2 ด้านสถาบัน ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้บริหาร ครอบครั้ว ผู้เชี่ยวชาญ และชุมชน

มิติที่ 3 ด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความรู้ ความจำ เจตคติ และทักษะ

1.4 รูปแบบการประเมินของโพรวัส (Provus's Discrepancy Evaluation Model)

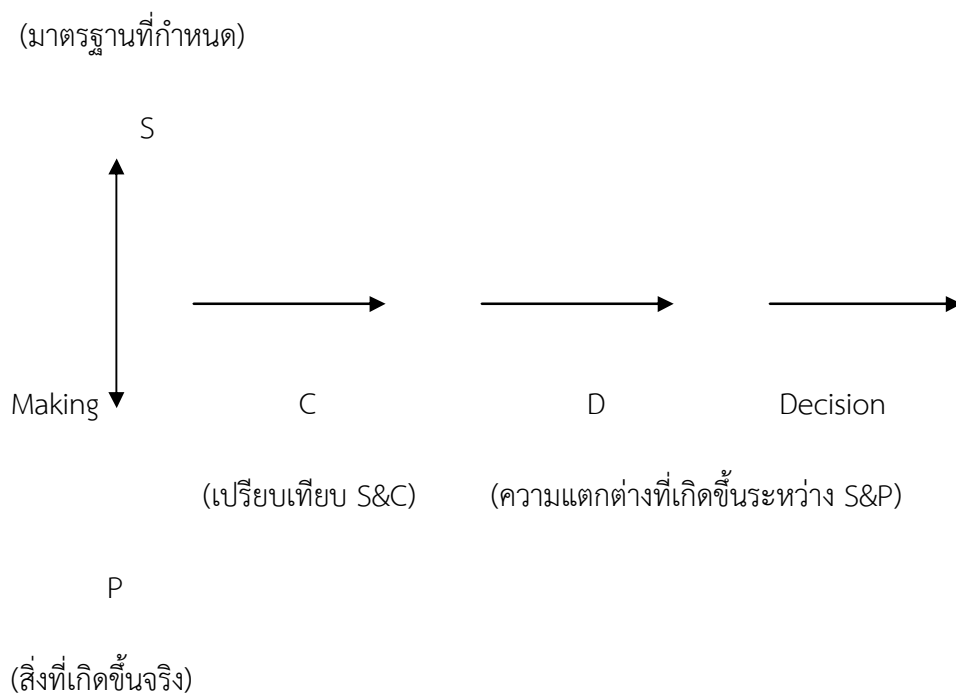
โพรวิส ได้เสนอรูปแบบการประเมินเรียกว่า รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องกัน (The Discrepancy Evaluation Model) โดยเสนอขั้นตอนในการประเมิน 5 ขั้นตอน คือ

1.4.1 การนิยามหลักสูตร (Program Definition) เป็นการบอกรายละเอียดหรือพิจารณาคุณภาพของสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ วัตถุประสงค์ คุณลักษณะของผู้สอน ผู้เรียน สื่อทัศนูปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้หลักสูตร และกิจกรรมของผู้สอน และผู้เรียนที่จะทำให้เกิดบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตร (Program Standard) หรืออาจใช้มาตรฐานจากการจัดกลุ่มของจุดมุ่งหมายการศึกษา (Taxonomy of Educational Objectives)

1.4.2 การประเมินการจัดตั้งหลักสูตร (Program Installation) เป็นขั้นตอนการพิจารณาสภาพที่เป็นจริงของการดำเนินการใช้หลักสูตร เพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดไว้ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด โดยเฉพาะด้านกิจกรรมของผู้สอนและผู้เรียนว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการตัดสินใจประเมินหลักสูตร ในขั้นนี้จะทำให้ทราบความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังไว้ในขั้นที่ 1 กับสิ่งที่เป็นอย่างจริง

1.4.3 การประเมินกระบวนการ (Program Process) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นบางส่วนจากการดำเนินการ ผลย่อย ๆ ที่เกิดขึ้นนี้จะเป็นประโยชน์ในแง่ของการปรับปรุงการดำเนินการ ผู้ประเมินซึ่งมุ่งหาคำตอบในขั้นที่ว่า หลักสูตรบรรลุวัตถุประสงค์ย่อย ๆ เพียงใด และจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นสุดท้ายได้เพียงใด ภายใต้งานนี้ใด อาจกล่าวได้ว่า การประเมินกระบวนการนี้ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการกับผลผลิตที่จะเกิดขึ้นตามที่ระบุไว้

1.4.4 การประเมินผลผลิตของหลักสูตร (Program Product) เป็นการประเมินผลขั้นสุดท้ายของหลักสูตร เป็นการประเมินเพื่อมุ่งหาคำตอบว่า หลักสูตรได้บรรลุวัตถุประสงค์ขั้นสุดท้ายหรือจุดหมายปลายทางหรือไม่ เพียงใด



ภาพ 3 รูปแบบการประเมินของโพรวัส

- S = Standard เป็นขั้นแรกของการดำเนินการประเมินหลักสูตร กล่าวคือ ผู้ประเมิน จะต้องตั้งเกณฑ์มาตรฐานของสิ่งที่ต้องการวัดได้ก่อน
- P = Performance หลังจากดำเนินการขั้นแรกเรียบร้อยแล้ว ผู้ประเมินจะต้องรวบรวม ข้อมูลในสิ่งที่ต้องการวัดมาให้เพียงพอ และข้อมูลเหล่านั้น ควรเป็น ข้อมูลที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ชัดเจน
- C = Compare เมื่อตั้งมาตรฐานและรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว ก็นำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

D = Discrepancy จากการเปรียบเทียบข้อมูลกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้ประเมินจะพบว่า

มีช่องว่างอะไรที่เกิดขึ้นกับผลที่คาดหวัง

การประเมินหลักสูตรทุกขั้นตอนของโพรวิส จะต้องนำไปเปรียบเทียบสิ่งที่เป็นจริงในหลักสูตรกับสิ่งที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ หากไม่สอดคล้องก็จะเป็นข้อมูลนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกการใช้หลักสูตร

จะเห็นได้ว่ารูปแบบในการประเมินหลักสูตรที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก และรูปแบบที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก ต่างก็มุ่งองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ส่วนรูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ เป็นการประเมินในหลาย ๆ องค์ประกอบ แล้วนำผลที่ได้มาประกอบกัน

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Judgment Approaches)

2.1 แนวคิดในการประเมินของครอนบาค (Cronbach) ต้องทำการประเมินสิ่งต่อไปนี้

2.1.1 กระบวนการ (Process) เป็นการศึกษาขั้นตอนต่าง ๆ ในระหว่างการดำเนินการเรียนการสอน เน้นการปฏิบัติงานของครู ความชำนาญ (Proficiency) เป็นการวัดความสามารถของผู้เรียน ซึ่งจะวัดความสามารถในหลายด้าน ไม่เฉพาะแต่ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเท่านั้น ขึ้นอยู่กับผู้ประเมินและใช้วิธีการหลายวิธีในการวัดแต่ต้องเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายที่จะวัด สิ่งสำคัญต้องมีความเชื่อมั่นได้

2.1.2 เจตคติ (Attitude) เป็นความเชื่อของบุคคล ถ้าผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ผู้เรียนจะมีความสนใจในกิจกรรมการเรียน การวัดอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

2.1.3 การติดตามผล (Follow-up) เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาติดตามผลสำเร็จตามหลักสูตร โดยมุ่งผลหลักสูตรหรือรายวิชาในภาพรวม ไม่เน้นการเปรียบเทียบหลักสูตรซึ่งมีความเปรียบเทียบได้ง่าย

2.2 แนวความคิดการประเมินของสเตค (Stake's Countenance Model)

สเตค (Stake, 1967, pp. 523 – 540) ได้เสนอให้เห็นองค์ประกอบของหลักสูตร แนวความคิดของสเตคต่างจากผู้อื่นในด้านที่ว่า ถ้าพบว่าผลผลิตของหลักสูตรไม่ดีแล้ว ไม่ได้หมายความว่า

ว่า เนื้อหาของหลักสูตรจะไม่ได้ แต่ผลที่เกิดขึ้นอาจจะเกิดจากองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การจัดการเรียน การสอน สภาพแวดล้อม ผู้สอน หรือผู้เรียน แนวความคิดของสแตค เขียนเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้

	Intents (ผลที่คาดหวัง)	Deservation (ผลที่เกิดขึ้นจริง)	Standard (มาตรฐานที่ใช้)	Judgement (ที่มาของการ ตัดสินใจ)
สิ่งนำเข้า (Inputs)	ควรมีปัจจัยใดบ้างที่ จะเอื้ออำนวยในการ เรียนการสอน	ภาระที่มีอยู่จริงก่อน การเรียนการสอน		
กระบวนการ (Process)	ควรดำเนินการเรียน การสอนอย่างไร	การเรียนการสอน จริงตามที่สังเกตใน ขณะที่มีการเรียนการ สอน		
ผลผลิต (Outcome)	ต้องการให้เกิดผล อย่างไรหลังจากการ เรียนการสอนแล้ว	ผลที่ได้รับหลังจาก การเรียนการสอนจบ ลงแล้ว		

ตารางมิติเชิงบรรยาย

ตารางมิติเชิงตัดสินใจ

ภาพ 4 รูปแบบการประเมินที่ยึดหลักเกณฑ์ของสเตรค

รูปแบบการประเมินผลของสเตรค เป็นรูปแบบที่ยึดหลักเกณฑ์เป็นหลัก รูปแบบนี้ถือว่าถ้าจะมีการประเมินผลผลิตของหลักสูตรจะอาศัยเกณฑ์ภายนอกของระบบหลักสูตร แต่ถ้าเป็นการประเมินผลกระบวนการเรียนการสอนหรือเนื้อหาวิชาจะอาศัยเกณฑ์ภายในของระบบหลักสูตรเป็นเกณฑ์ในการประเมินผล โดยพิจารณาว่าสิ่งที่ต้องการประเมินมีคุณค่าถึงเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ผู้พิจารณากำหนดเกณฑ์หรือตัดสินคุณค่าของหลักสูตร จะได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒินั้น ซึ่งสเตรค ได้เสนอแนะให้ทำการประเมินองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1) การประเมินสิ่งที่มีอยู่ก่อน

2) การประเมินกระบวนการ 3) การประเมินผลผลิต

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจเพื่อการจัดการ(Decision – Management Approaches)

3.1 รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (The CIPP Model of Evaluation)

ในปี ค.ศ. 1968 สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ได้เสนอรูปแบบเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรหรือโครงการซึ่งเป็นที่รู้จักกันทั่วไปชื่อ ซิปป์ โมเดล (CIPP Model) คำว่า ซิปป์มาจากอักษรย่อของคำ 4 คำ คือ

C	=	Context	คือ	บริบท
I	=	Input	คือ	ปัจจัยเบื้องต้น
P	=	Process	คือ	กระบวนการ
P	=	Product	คือ	ผลผลิต

รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม เป็นรูปแบบที่เน้นเกี่ยวกับการตัดสินใจทางด้านการศึกษา โดยสตัฟเฟิลบีม ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวทางของการตัดสินใจไว้ 4 แนวทางคือ

3.1.1 การตัดสินใจเพื่อนำไปสู่แนวทางการเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง หรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมดทั้งสิ้น (Metamorphism) ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างรูปแบบ ระบบ ฯลฯ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ต้องมีข้อมูลมากเพียงพอในการพิจารณาเพื่อจะได้กระทำด้วยความมั่นใจ

3.1.2 การตัดสินใจเพื่อเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่าง แต่ยังคงรักษาหรือคงสภาพการเดิมไว้ (Homeostasis) มาตรฐานและการควบคุมคุณภาพจะเป็นสิ่งช่วยให้เกิด การเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามการตัดสินใจแบบนี้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่สำคัญน้อย ลักษณะการตัดสินใจแบบนี้มีในชีวิตประจำวันมาก เช่น การจัดครูเข้าสอน การกำหนดตารางเรียนของนักเรียน

3.1.3 การตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนา (Incremental) ผู้ชำนาญงานจะเป็นผู้ให้ข้อมูล ความรู้และเทคนิคต่าง ๆ สำหรับการตัดสินใจ การตัดสินใจแบบนี้มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปดีกว่าเดิม

3.1.4 การตัดสินใจนำสิ่งใหม่เข้ามาในระบบ โดยใช้วิธีการทดลองและสืบค้นหาลักษณะมีระบบ (Neomobilitistic) โดยอาศัยแนวคิดใหม่ กิจกรรมใหม่ ทฤษฎีหรือข้อค้นพบใหม่ สำหรับการทดลอง การตัดสินใจแบบนี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างสูง และ ในวงการศึกษากำลังมีมากขึ้นจากแนวทางของการตัดสินใจทั้ง 4 แนวทางดังกล่าวนี้ สตีฟเฟิลบีมได้กำหนดรูปแบบการประเมินและการตัดสินใจเป็น 4 อย่าง ดังภาพ

	ความคาดหวัง	ความเป็นจริง
เป้าหมาย	การตัดสินใจในการวางแผน หรือตั้งความมุ่งหมาย (ประเมินบริบท) (1)	การตัดสินใจในผลสำเร็จ (ประเมินผลผลิต) (4)
วิธีการ	การตัดสินใจในการออกแบบ ดำเนินการหรือโครงสร้าง (ประเมินปัจจัยเบื้องต้น) (2)	การตัดสินใจในการใช้วิธี ดำเนินการ (ประเมินกระบวนการ) (3)

ภาพ 5 ความสัมพันธ์ของการประเมินและการตัดสินใจตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม

จากภาพประกอบ แสดงว่าหลังจากทำการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรแล้ว จะทำให้สิ่งต่อไปนี้เป็นคือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (กรอบที่ 1) ปัจจัยหรือกิจกรรมที่ควรจัดเข้าไปในหลักสูตร (กรอบที่ 2) กิจกรรมหรือกระบวนการที่นำไปปฏิบัติ (กรอบที่ 3) และผลที่เกิดขึ้นจริงจากการดำเนินการหลักสูตร (กรอบที่ 4) การประเมินตามแนวความคิดนี้ ต้องทำการประเมินเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกัน

แนวคิดในการประเมินเพื่อการตัดสินใจ 4 ขั้นตอน คือ

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน (Planning Decisions)

2. การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้าง (Structuring Decisions)

3. การตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน (Implementing Decisions)

4. การตัดสินใจเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Recycling Decisions) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของโครงการ เรียกว่าการตัดสินใจเกี่ยวกับความสำเร็จ ซึ่งเป็นการประเมินที่จะนำไปสู่การตัดสินใจที่มีขั้นตอน สตัฟเฟิลบีม ได้เสนอความคิดว่าควรทำการประเมินองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. การประเมินบริบท (Context Evaluation) เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาความต้องการและสิ่งต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ ตั้งวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการประเมินสิ่งที่นำเข้ามาในการดำเนินการโครงการหรือหลักสูตร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อการตัดสินใจว่าจะเลือกรูปแบบใด

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น การบริหารหลักสูตร จัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่

ผู้เรียนเพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าจะดำเนินการโดยวิธีใดและอย่างไร วิธีใดมีข้อบกพร่องและจะแก้ไขอย่างไร

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลผลิตและผลกระทบ

ของโครงการ หรือหลักสูตรว่าได้ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงโครงการหรือหลักสูตรให้ได้ผลดีกว่าเดิม

จากการที่ได้ศึกษารูปแบบการประเมินผลหลักสูตรทั้งผู้วิจัยจึงได้เลือกรูปแบบการประเมินหลักสูตรเชิงระบบ เนื่องจากรูปแบบการประเมินเชิงระบบครอบคลุมทั้งการวางแผนการดำเนินงานและผลผลิตทำให้มองเห็นความสัมพันธ์และสอดคล้องกันของหลักสูตรและจุดบกพร่องที่ควรแก้ไขและข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

2. แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 ปรัชญาและจิตวิทยาการเรียนรู้

แนวคิดที่นำมาใช้ประกอบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา การจัดการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ วิธีการเรียนรู้แก่ผู้ใหญ่ แนวคิดเกี่ยวกับสื่อประกอบการฝึกอบรมและแนวคิดในการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

ปรัชญาการศึกษา ปรัชญาการศึกษาของกลุ่มพัฒนาการนิยม(Progressivism) มีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคน คือ ผลของการพัฒนาจากปัจจัย 2 อย่าง คือ 1) สิ่งที่อยู่ในตัวมนุษย์เอง เช่น พันธุกรรม และ 2) สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคม ดังนั้น จึงเชื่อว่าความรู้ เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคม มนุษย์จึงเป็นผู้สร้างความรู้ ไม่ใช่เป็นเพียง ผู้รับทราบความรู้หรือความจริง ที่มีอยู่ในธรรมชาติเท่านั้น แนวคิดหลักทางการศึกษาจึงมุ่ง พัฒนา ผู้เรียน ทุกด้าน ทั้งด้านสังคม และจิตวิทยา เน้นจัดการศึกษาให้ชีวิตในโรงเรียนสัมพันธ์กับสังคม และชุมชน เพื่อพัฒนา ผู้เรียนสามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข กระบวนการจัดการเรียน การสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้เกิดจากผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ค้นหาความรู้เอง มากกว่า เกิดจากการถ่ายทอดความรู้ของ ครูผู้สอน เนื้อหาของหลักสูตรเน้นการดำรงชีวิต ในสังคม การได้ ปฏิบัติจริง การแสดงความคิดเห็น ร่วมทำงานเป็นกลุ่ม เน้นวิธีการได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ ด้วยตนเอง โดยครูผู้สอนทำหน้าที่ช่วยเหลือ เพื่อนำไปสู่ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสม

ปรัชญาการศึกษากลุ่มนี้ จึงสามารถพัฒนา บุคคล ผู้เรียนสามารถเลือกประสบการณ์ การเรียนรู้ได้ตามความสนใจ ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เสริมสร้างวิถีคิด แบบวิทยาศาสตร์ และความ

เป็นประชาธิปไตย และโดยสรุปกลุ่มพัฒนาการนิยม มีลักษณะและแนวคิด ดังนี้ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, ม.ป.ป. หน้า 74 – 78)

1. การศึกษา คือการพัฒนาบุคคลให้สามารถดำรงชีวิตเป็นพลเมืองดีของสังคม การสร้างงาน ก็ คือ การสร้างสังคม
2. หลักสูตร มีเนื้อหาวิชาทั้งด้านวิทยาศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ ที่เน้นกระบวนการ แสวงหา ความรู้มากกว่าเนื้อหา
3. ผู้สอน ไม่ใช่ผู้อบรม ออกคำสั่ง หรือถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน แต่ทำหน้าที่แนะนำ ช่วยเหลือ เร้าความสนใจของผู้เรียนให้ค้นหาคำตอบ จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. โรงเรียน เป็นองค์กรหนึ่งของสังคม แต่โรงเรียนย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะ ของสังคม โรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาสังคม
5. ผู้เรียน คือ ศูนย์กลางของการเรียนการสอน ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ กิจกรรมเพื่อ แสวงหา ความรู้ตามความถนัดและความสนใจของตน

จิตวิทยาการเรียนรู้

การเรียนรู้แนวมนุษยนิยม (Humanism)

การเรียนรู้แนวนี้มุ่งเน้นการเสริมแรงจากภายใน เน้นคุณค่าของประสบการณ์ใน กระบวนการ เรียนรู้ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ นอกจาก โรเจอร์ (Carl Rogers) แล้วยังมี มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจ ที่เชื่อว่า มนุษย์มีพื้นฐานบนลำดับขั้น ความต้องการจากต่ำสุดไปหาสูงสุด คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการเป็น เจ้าของและความรัก ความต้องการยกย่องนับถือตนเอง และความต้องการ การดำเนินกิจการแห่งตน หรือ ความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self Actualization) อันเป็น จุดหมายปลายทางที่ควรมุ่งไปให้ถึง นั่นคือได้พัฒนาตนเองไปสู่ศักยภาพสูงสุด มาสโลว์พบว่า สัจการแห่งตน ประกอบด้วยความซื่อสัตย์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การยอมรับตนเองและผู้อื่น ความซาบซึ้งในประสบการณ์ปกติธรรมดา อารมณ์ ชื่น และความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น แต่ละบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการไปตามลำดับ ขั้นจากต่ำขึ้นไป มนุษย์ทุกคนจะไม่สามารถบรรลุความต้องการทั้ง 5 ขั้นได้ และแต่ละขั้นของการพัฒนา

จะดำเนินต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิต การที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ จะส่งเสริมบุคคลให้พัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดได้ดีขึ้น

จึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้แนวมนุษยนิยมนี้ เป้าหมายของการเรียนรู้ คือ การพัฒนาคนให้มีความเป็นตัวของตัวเอง ให้บรรลุสัจการแห่งตน ค้นพบศักยภาพของตนเอง และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ก็ต่อเมื่อความต้องการของตนพร้อม และผู้สอนจะต้องรู้ถึงระดับขั้นความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ผู้สอนจะตระหนัก และให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้เรียน ให้ความสนใจและเป็นกัลยาณมิตร การค้นพบตัวเองเป็นสิ่งที่ผู้เรียนปรารถนาโดยมีผู้สอนเป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ และให้กำลังใจ ผู้เรียนสามารถประเมินการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อฝึกความรับผิดชอบและได้ปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม

2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่

พัฒนาการทางปัญญาในวัยผู้ใหญ่ เป็นการอธิบายวิธีการที่รูปแบบการคิดเปลี่ยนแปลงในช่วงวัยผู้ใหญ่ ซึ่งสัมพันธ์กับวุฒิภาวะและสิ่งแวดล้อม เพียเจต์ (Piaget) เสนอขั้นตอนพัฒนาการทางปัญญาที่มีแนวโน้มตามอายุ กระบวนการทางปัญญาของเด็กจะพัฒนาจากปฏิกิริยา สะท้อนภายในมาสู่เป็นความเป็นรูปธรรมในรูปสัญลักษณ์ ความเข้าใจในแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างความคิด ความสามารถในการให้เหตุผลตามข้อตกลงเบื้องต้น สมเหตุสมผลและเป็นระบบ ขั้นสุดท้ายเป็นความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความเป็นผู้ใหญ่ ที่มีคุณสมบัติซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการทางปัญญาในด้านคุณภาพมากกว่าปริมาณ
2. ความสำคัญของการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้เรียนที่กระตือรือร้นในการสร้างความรู้ และนำความรู้ไปใช้ในกิจกรรมที่มีความหมาย ไม่ใช่การเรียนรู้ที่รับเพียงอย่างเดียว
3. พัฒนาการทางปัญญา เป็นการสร้างแนวคิดในการคิดของผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะ

แมลโคล์ม เอส โนลส์ (Malcolm S. Knowles, 1978) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่รู้จักกันดี คือ “Andragogy” อันเป็นศาสตร์และศิลป์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ ทฤษฎีนี้มีข้อตกลงเกี่ยวกับลักษณะของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ ดังนี้

1. ผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะและความคิดเป็นของตนเอง บุคลิกภาพจะเปลี่ยนจากที่ต้องขึ้นอยู่กับผู้อื่น มาเป็นผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้
2. ผู้ใหญ่เป็นแหล่งสะสมประสบการณ์ การเรียนรู้ให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้น
3. ความพร้อมที่จะเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สัมพันธ์ใกล้ชิดกับการพัฒนางานและบทบาททางสังคมของเขา
4. ผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะมุ่งนำความรู้ไปใช้ในปัจจุบัน ดังนั้น การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเน้นปัญหามากกว่าเน้นเนื้อหา
5. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่สนใจได้ด้วย องค์ประกอบภายในมากกว่าองค์ประกอบภายนอก

ทฤษฎีนี้พบว่า ลักษณะเด่นที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ต่างจากวัยเด็ก มี 4 ประการ คือ ความเข้าใจตนเอง ความพร้อม ประสบการณ์ และการรู้คุณค่าของเวลา ดังนั้นการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้ง 4 ประการ เป็นอย่างมาก สำหรับคุณค่าของทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ 3 ประการ คือ

1. ช่วยให้ผู้เรียนมีอิสระทางความคิด เชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการคิดและสร้างสรรค์
2. การเสวนาแลกเปลี่ยนทัศนะระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ทำให้ไม่มีปัญหาขัดแย้งระหว่างครูกับนักเรียน ครูทำหน้าที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
3. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยดั่งสิ่งที่ดีที่สุดที่เขาถืออยู่ในตัวมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เต็มศักยภาพ

โนลส์ (Knowles, 1978) ได้สรุปข้อแตกต่างเป็นตารางเปรียบเทียบให้เห็นเด่นชัดขึ้น พร้อมทั้งเสนอตารางเปรียบเทียบด้านวิชาการสอนระหว่าง สอนเด็ก (Pedagogy) และการสอนผู้ใหญ่ (Andragogy) ไว้ดังนี้

ข้อตกลงเบื้องต้น	วัยเด็ก	วัยผู้ใหญ่
ความเข้าใจ	ไม่เป็นอิสระ ยังต้องพึ่งผู้อื่น	เป็นอิสระ สามารถนำตนเองได้
ประสบการณ์	มีน้อย มีคุณค่าไม่มากนัก	มีมาก เป็นแหล่งความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง
ความพร้อม	เกิดจากการพัฒนาการทางชีววิทยาและ ความต้องการทาง	เกิดจากภารกิจเชิงพัฒนาการตามบทบาททางสังคม

	สังคม	
การมองเห็นคุณค่าของเวลา	ทำเพื่ออนาคต สามารถเลื่อนไปหรือรอคอยได้	ทำเพื่อผลปัจจุบัน และต้องการนำไปใช้ได้ทันที
ลักษณะการเรียนรู้	ใช้เนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลางเน้นเนื้อหา	ใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลางเน้นวิธีการแก้ปัญหา

ตาราง 1 ลักษณะความแตกต่างระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่ตามข้อตกลงเบื้องต้น

องค์ประกอบ	การสอนเด็ก (Pedagogy) (การสอนแบบดั้งเดิม)	การสอนผู้ใหญ่ (Andragogy) (การสอนแบบใหม่)
ด้านบรรยากาศในการเรียนการสอน	- เป็นทางการ - เป็นการแข่งขันกัน - ครูเป็นผู้ออกคำสั่ง	- เป็นทางการ - เคารพนับถือซึ่งกันและกัน - ครู - ผู้เรียนร่วมมือกัน
ด้านการวางแผนและจัดทำโครงการ	วางแผนโดยครู	- ครู - ผู้เรียนวางแผนร่วมกัน
การวินิจฉัยความต้องการ	ตัดสินใจโดยครู	ครู - ผู้เรียน พิจารณาร่วมกัน
การกำหนดวัตถุประสงค์	พิจารณาโดยตัวครู	ครู - ผู้เรียน ประกึษาร่วมกัน
การเรียนการสอน	- เป็นไปตามเนื้อหาวิชา - ใช้หน่วยด้านเนื้อหาวิชา	- เป็นไปตามความพร้อมของผู้เรียน - ใช้หน่วยปัญหาที่เกิดขึ้น
กิจกรรมทั้งหลาย	ใช้เทคนิคต่าง ๆ โดยที่ครูมีบทบาทมาก	ผู้เรียนมีบทบาทมากมีการทดลองและสืบเสาะหาโดยตัวผู้เรียนเอง
การประเมินผล	กระทำโดยครู	- ครู-ผู้เรียนวินิจฉัยร่วมกัน ตามความต้องการ - ประเมินผลโครงการร่วมกัน

ตาราง 2 เปรียบเทียบการเรียนการสอนระหว่างการสอนเด็กและการสอนผู้ใหญ่

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของแมคเคอแลนด (Devid Mc Clelland)

จากการศึกษา วิจัยในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของแมคเคอแลนด (McClelland) พอจะสรุปได้ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ผู้ที่มีความต้องการทำอะไรให้ประสบความสำเร็จ เครื่องล่อใจของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงคือ "การทำอะไรให้ดียิ่งขึ้น" (Doning Someting Better) สำหรับพวกที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง การทำอะไรให้ดียิ่งขึ้น ก็เพื่อความสุขของตนเอง (Intrinsic Satisfaction)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แมคเคอแลนดได้สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน

2. เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสจะได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง

3. พยายามที่จะทำงานอย่างๆไม่ทอดถอนจนถึงจุดหมายปลายทาง

4. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว

5. ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ

6. เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มักจะสามารถปรับตัวและเจริญก้าวหน้าได้รวดเร็วในสภาพ แวดล้อมต่างๆ และในที่สุดจะประสบผลสำเร็จลักษณะที่ควบคู่กับแรงจูงใจแห่งความสำเร็จคือ ความคิดที่จะทำการใด ๆ ให้ดีแม้บางครั้งอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จอาจถูกขัดข้องหรือพยายามแล้วหลาย ๆ ทางและอาจเคยประสบความสุข และความผิดหวังซึ่งขึ้นอยู่กับผลที่ตามมา จากการศึกษานี้ของ Diviad Mc Clelland พบว่าผู้ประสบผลสำเร็จสูงมักจะมีแรงจูงใจที่สำเร็จสูง ดังนั้น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด 3 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของบุคคลคือ

1. ระดับแห่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. ความกลัวความล้มเหลว

3. รางวัลหรือคุณความสำเร็จ

และ Diviad Mc Clelland ได้นำเสนอรูปแบบของสมรรถนะ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อการทำงาน โดยกล่าวว่า สมรรถนะหรือความสามารถในการทำงาน มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล จะสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ สร้างผลงานที่ดี

จากทฤษฎีการเรียนรู้ตามพัฒนาการทางอายุของเพียเจต์ และทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตามแนวคิดของโนลส์ (Knowles) และเดวิด แม็คเคลแลนด์ (David Mc Clelland) หากนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้เรียนในวัยผู้ใหญ่ ก็ควรจะเป็นหลักสูตรที่เน้นปัญหามากกว่าเนื้อหา ต้องให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาและได้ลงมือปฏิบัติจริง

การเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการที่ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้โดยการค้นคว้าด้วยตนเอง ตามเรื่องที่กำหนดหรือเรื่องที่ตนเองสนใจอยากรู้ การฝึกให้ผู้เรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่เสริมสร้างให้ชีวิตสมบูรณ์ขึ้น เพราะการเรียนรู้ได้รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเองไปตลอดชีวิต ได้เรียนรู้กับแหล่งวิชาการที่มีอยู่ในชุมชน ตลอดจนรู้จักวิธีศึกษาหาความรู้จากแหล่งวิชาการเหล่านั้น

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Rowntree, 1990 ,pp.19-33) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติคนเดียว หรือเป็นกลุ่มแล้วช่วยกันนำเสนอเป็นขั้นตอนคือ 1) ศึกษาค้นคว้า 2) การรายงาน 3) การแสดงความคิดเห็น 4) อภิปราย 5) การสรุป วิธีการศึกษาค้นคว้าทำได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การอ่าน การสังเกต การฟัง การทดลองทำ การรวบรวมสะสม เป็นต้น การเรียนรู้โดยการค้นคว้าด้วยตนเองมีประโยชน์ ดังนี้

1. ผู้เรียนและผู้สอนได้ทำงานร่วมกัน ในการกำหนดจุดประสงค์วางแผนดำเนินงาน และประเมินผลงานร่วมกัน

2. ผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิบัติจริงในการศึกษาหาความรู้ เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง

3. ผู้เรียนได้มีโอกาสทราบและใช้แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชนให้เกิดประโยชน์

4. ผู้เรียนได้รู้จักวิธีการศึกษาหาความรู้หลากหลายวิธี ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น

5. ผู้เรียนสามารถสรุปสาระสำคัญ คิดหาเหตุผลและจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ศึกษาค้นคว้ามาได้ เพื่อนำเสนอต่อไป

6. ผู้เรียนรู้จักเลือกและพิจารณา นำความรู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้าไปใช้ประโยชน์ในการเสนอรายงาน ตลอดจนการแก้ปัญหาของชีวิตและสังคม

7. ผู้เรียนรู้จักตัดสินใจ และเลือกเฟ้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง

8. ช่วยให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เพราะได้ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง และเห็นว่าไม่เกินความสามารถที่จะทำได้

9. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น เพราะมีความรู้ พื้นฐานในเรื่องนั้นและมีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น

10. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำงานเป็นกลุ่ม และอยู่ร่วมกับเพื่อนได้อย่างเป็นสุข

11. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

12. ได้เปลี่ยนบรรยากาศในการเรียนรู้ ไม่จำเจอยู่แต่ในห้องเรียน

13. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความเหมาะสมของบุคคล

14. ได้ฝึกและทดสอบความรู้ การรับรู้ ความเข้าใจความละเอียดถี่ถ้วน ฯลฯ ของผู้เรียนจากผลการปฏิบัติจริง โดยการศึกษาค้นคว้า ช่วยให้ผู้สอนทราบความบกพร่องของผู้เรียน สามารถช่วยเหลือแก้ไขหรือส่งเสริมได้ถูกต้องเป็นรายบุคคล

3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมออนไลน์

ในการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมออนไลน์ ผู้วิจัยได้ศึกษาในเรื่อง ความหมายของการฝึกอบรมออนไลน์ หลักการพื้นฐานของการฝึกอบรมออนไลน์ ลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมออนไลน์ องค์ประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์ ลักษณะการนำการฝึกอบรมออนไลน์ ไปใช้ การประเมินผลการฝึกอบรมออนไลน์ และข้อได้เปรียบของการฝึกอบรมออนไลน์ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

การฝึกอบรมออนไลน์ Noe (2008) กล่าวว่าอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกันอย่างกว้างขวางสำหรับการรับและการส่งข้อมูลที่รวดเร็ว ฉับไว ราคาไม่แพง และเป็นช่องทางสำหรับการค้นหาและรวบรวมทรัพยากร เช่น ซอฟต์แวร์และรายงานจำนวนมาก เพื่อเข้าถึงอินเทอร์เน็ต จำเป็นจะต้องมีคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อโดยตรงกับระบบเครือข่ายหรือโมเด็มหน่วยงานต่างๆ นิยมให้บริการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต พนักงานสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้จัดการที่อยู่ใกล้ได้ไม่ว่าอยู่ห่างไกลกันคนละซีกโลก ด้วยการส่งข้อความหรือเอกสาร และสามารถเข้าถึงห้องที่ได้รับการออกแบบเอาไว้สำหรับการพูดคุยในหัวข้อต่างๆ ด้วยกลุ่มของข้อมูลข่าวสาร บอร์ดประกาศ กลุ่มสนทนา และบทความจำนวนมากบนอินเทอร์เน็ต สามารถอ่าน โพสต์ข้อความส่งข้อความกลับไป อินเทอร์เน็ตยังประกอบไปด้วยเว็บกล่องจดหมายที่ระบุตัวตนของแต่ละบุคคลหรือแต่ละองค์กร และยังมี ข้อความ รูปภาพ เสียง แม้แต่วิดีโอ ดังนั้นในการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรต่างๆ สามารถนำเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเหล่านี้มาใช้ในรูปแบบของการเรียนรู้ หรือการฝึกอบรมออนไลน์ ถ้ากล่าวถึงการสอน หรือการถ่ายทอดเนื้อหาผ่านการฝึกอบรมผ่านอินเทอร์เน็ตหรือเว็บ จะรวมถึง การฝึกอบรมออนไลน์การเรียนทางไกล ห้องเรียนเสมือน และการฝึกอบรมจำลองสถานการณ์ซึ่งการเรียนออนไลน์มีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการได้แก่ 1) การเรียนออนไลน์เป็นการรวมเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถนำส่งข้อมูลและการสอนไปยังปลายทาง แลกเปลี่ยนและปรับปรุงให้ทันสมัยได้ในทันที 2) การเรียนออนไลน์เป็นการส่งข้อมูลไปยังผู้รับการฝึกอบรมด้วยการใช้คอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกับเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและ 3) เน้นการแก้ปัญหาการเรียนรู้ที่เกินขอบเขตการฝึกอบรมแบบปกติด้วยการรวมการส่งผ่านข้อมูลและเครื่องมือเพื่อเพิ่มศักยภาพ (Noe,2008)

อนิรุทธ์ (2550) กล่าวถึงการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตว่ามีมากมายหลากหลายรูปแบบ มีชื่อเรียกหลายลักษณะ เช่น การจัดการเรียนการสอนผ่านเว็บ (Web-Based Instruction), การจัดการเรียนการสอนรายวิชาผ่านเว็บ (Web-Based Course), การฝึกอบรมผ่านเว็บ (Web-Based

Training), เว็บการเรียนการสอน (Web-Based Learning), เวิลด์ไวด์เว็บช่วยสอน (WWW-Based Instruction), การเรียนการสอนผ่านเครือข่าย (Online Instruction) การสอนโดยใช้อินเทอร์เน็ตเป็นฐาน (Internet-Based Instruction) ฝึกอบรมผ่านเวิลด์ไวด์เว็บ (WWW-Based Training) การเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) และ การฝึกอบรมผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-Training) เป็นต้น ดังนั้นเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมออนไลน์ ผู้วิจัยได้นำนิยามและความหมายจากผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมออนไลน์มานำเสนอเอาไว้ ดังนี้

Kilby (2009) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรมการเรียนรู้ทางไกลสำหรับการฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน โดยนำเทคโนโลยีและวิธีการของเวิลด์ไวด์เว็บ อินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตมาปรับเข้าด้วยกัน การฝึกอบรมออนไลน์นำเสนอเนื้อหาการเรียนรู้แบบสดๆ เท่าที่จะทำได้ และสามารถปรับปรุงเนื้อหาเหล่านั้นได้ ผ่านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองหรือการเรียนรู้ตามลำดับความเข้าใจของตนเองในแต่ละหัวข้อ การฝึกอบรมออนไลน์เป็นการฝึกอบรมที่เต็มไปด้วยสื่อที่หลากหลายเพื่อการประเมิน ปรับปรุง และแก้ไข โดยไม่ยึดติดกับแพลตฟอร์มของคอมพิวเตอร์

Anderson (2008) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อเข้าถึงสื่อและวัสดุสำหรับการเรียนรู้ ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหา ผู้สอน ผู้เรียนคนอื่นๆ และสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้เพื่อที่จะได้รับความรู้ เพื่อสร้างนิยามส่วนบุคคลและความเจริญงอกงามไปตามประสบการณ์การเรียนรู้

Henderson (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ทางไกลด้วยการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์รวมถึงอินเทอร์เน็ต ช่วยให้พนักงานเรียนรู้ได้ด้วยคอมพิวเตอร์ในที่ทำงานโดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน สามารถเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้สอนและผู้เรียนคนอื่นๆ ได้ตามตารางเวลาที่กำหนดเอาไว้ หรือสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในช่วงเวลาที่สะดวก

Sloman (2002) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การส่งผ่านการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมทางคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกันบนอินเทอร์เน็ตหรืออินเทอร์เน็ต

Conrad (2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการบูรณาการระหว่างการปฏิบัติการเรียนการสอนและความสามารถของอินเทอร์เน็ตไปยังผู้เรียนโดยตรงตามระดับความสามารถของผู้เรียนผู้สมรรถนะที่ได้กำหนดเอาไว้

Horton (2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพิจารณานำเทคโนโลยีของเว็บมาประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษาของเพื่อนมนุษย์เพื่อจุดมุ่งหมายใดๆ ก็ตาม

จินตวีร์ (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการเรียนการสอนที่รวมถึงการถ่ายทอดเนื้อหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนวัดและประเมินผล ผ่านตัวอักษร ภาพนิ่ง ผสมผสานกับการใช้ภาพเคลื่อนไหว วิดิทัศน์ และเสียง โดยอาศัยเทคโนโลยีของเว็บในการถ่ายทอด

โครงการ SUT e-Training (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการในการเรียนการสอน การอบรมที่ใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นทางการเรียนรู้ในลักษณะที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการเรียนในลักษณะตลอดชีวิต ซึ่งอาศัยการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการทัศนของทั้งขบวนการเรียนการสอน และไม่จำเป็นต้องเป็นการเรียนทางไกลเสมอไป สามารถนำไปใช้ในลักษณะผสมผสานกับการสอนในชั้นเรียนได้

ใจทิพย์ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดประเมินในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในมิติประสานและต่างเวลา โดยใช้อุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นสื่อเผยแพร่และสื่อสารผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย การศึกษาภาคปกติ การศึกษานอกระบบ การพัฒนาฝึกอบรมและการจัดการความรู้ และการพาณิชย์

กฤษมันต์ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการเรียนการสอนโดยใช้เว็บเป็นฐานซึ่งเป็นอย่างหนึ่งของการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน เป็นการเรียนรู้บนฐานเทคโนโลยีโดยการนำเทคโนโลยีไปใช้เพื่อการศึกษาในหลายลักษณะและครอบคลุมการเรียนรู้หลายรูปแบบ รวมทั้งการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกประเภท

สังคม (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การใช้โปรแกรมสื่อหลายมิติที่อาศัยประโยชน์จากคุณลักษณะ และทรัพยากรของอินเทอร์เน็ตและเวิลด์ไวด์เว็บ มาออกแบบเป็นเว็บเพื่อการเรียนการสอน สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายที่สามารถเรียนได้ทุกเวลา โดยมีลักษณะที่ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันโดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน

ณัฐฐิตา (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนจากสารสนเทศซึ่งออกแบบมาสำหรับการสอนหรือฝึกอบรมโดยการใช้โปรแกรมหลายมิติหรือเทคโนโลยีของเว็บถ่ายทอดเนื้อหา บริหารจัดการงานสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ที่สำคัญคือมีการเชื่อมโยงเครือข่ายให้มีลักษณะที่ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันผ่านระบบ และผู้เรียนยังสามารถเรียนรู้ได้ ณ สถานที่หรือเวลาใดก็ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนต้องเรียนรู้ด้วยตนเองจากเนื้อหาบทเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียง วิดีทัศน์ และมัลติมีเดียต่างๆ โดยจะส่งไปยังผู้เรียนผ่านเว็บเบราว์เซอร์ ซึ่งผู้เรียน ผู้สอน และเพื่อนร่วมชั้นเรียนสามารถติดต่อปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้ผ่านเครื่องมือติดต่อสื่อสารต่างๆ

วิชุดา (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนทางไกลที่ใช้บริการเว็ลด์ ไซด์ เว็บ เป็นสื่อกลางในการนำเสนอและถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังให้บริการเว็ลด์ ไซด์ เว็บ เป็นสื่อกลางช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้โดยที่ทั้งผู้เรียนและผู้สอนไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานที่เดียวกันและในเวลาเดียวกัน

ถนอมพร (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนเนื้อหาหรือสารสนเทศสำหรับการสอนหรือการอบรม ซึ่งใช้การนำเสนอด้วยตัวอักษร ภาพนิ่ง ผสมผสานกับการใช้ภาพเคลื่อนไหววีดิทัศน์และเสียง โดยอาศัยเทคโนโลยีของเว็บในการถ่ายทอดเนื้อหา รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีระบบการจัดการคอร์สในการบริหารจัดการงานสอนต่างๆ

โพรตปรานและคณะ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการเรียนรู้โดยอาศัยอินเทอร์เน็ตซึ่งประกอบไปด้วยการจัดทำสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ การบริหารจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ กลุ่มผู้เรียน ผู้สร้างบทเรียน ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทั้งหลาย ทำให้การเรียนรู้เป็นไปได้เร็วขึ้นในขณะที่ค่าใช้จ่ายถูกลง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ใฝ่เรียนให้สามารถใฝ่เรียนให้มากขึ้น

มนต์ชัย (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่นำเสนอผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์โดยใช้เว็บเบราว์เซอร์เป็นตัวจัดการ ซึ่งใช้หลักการนำเสนอแบบไฮเปอร์เท็กซ์ที่ประกอบด้วยข้อมูลเป็นแบบเฟรมๆ โดยแบ่งออกเป็นเฟรมหลักหรือเรียกว่ากว่าโหมดหลักและกว่าโหมดย่อย รวมทั้งมีการเชื่อมโยงแต่ละโนดซึ่งกันและกันที่เรียกว่าไฮเปอร์ลิงค์

ศุภชัยและกรกนก (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นบทเรียนที่ใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่มีบนโลกมาใช้เรียนผ่านทางคอมพิวเตอร์โดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเข้ามาช่วย เป็นการศึกษาที่ไร้

ขอบเขต สามารถทำกิจกรรมบนห้องเรียนแบบออนไลน์ได้ ไม่มีข้อจำกัดเรื่องเวลา ระยะเวลาและสถานที่ในการเรียนการสอน ตอบสนองต่อศักยภาพและความสามารถของผู้เรียนได้ดี

กิตานันท์ (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การใช้เว็บในการเรียนการสอนโดยอาจใช้เว็บเพื่อนำเสนอบทเรียนในลักษณะสื่อหลายมิติของวิชาทั้งหมดตามหลักสูตร หรือใช้เป็นเพียงการเสนอข้อมูลบางอย่างเพื่อประกอบการสอนก็ได้ รวมทั้งประโยชน์จากคุณลักษณะต่างๆ ของการพูดคุยสดด้วยข้อความและเสียงมาประกอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ปรัชญนันท์ (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมโดยการใช้เว็บเป็นสื่อในการนำเสนอข้อมูล การสืบค้นข้อมูล การอภิปราย เสนอความคิดเห็น โดยใช้เครื่องมือผ่านเว็บไซต์เว็บได้รับการออกแบบและจัดกระบวนการอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน มีกระบวนการเหมือนกับการฝึกอบรมในห้องอบรม แต่เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้เข้าอบรมกับผู้จัดการอบรมโดยระบบอินเทอร์เน็ต

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมออนไลน์ หมายถึง การฝึกอบรมโดยการใช้เว็บเป็นสื่อในการนำเสนอข้อมูลนำเสนอเนื้อหา กิจกรรม การปฏิบัติงานต่าง ๆ ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวมทั้ง การวัดและการประเมินผล และเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยการฝึกอบรมอินเทอร์เน็ต

หลักพื้นฐานของการฝึกอบรมออนไลน์

วิชุดา (2548) กล่าวว่า การสอบบนเว็บมีหลักการพื้นฐาน ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาบทเรียนได้ทุกเวลา โดยให้ผู้เรียนและผู้สอนไม่จำเป็นต้องอยู่ในห้องเรียนเดียวกัน และในเวลาพร้อมๆ กันเสมอไป เหมือนกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนปกติ
2. ปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นกับบทเรียนบนเว็บกับผู้สอนและกับกลุ่มผู้เรียนด้วยกันเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสอนบนเว็บ ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนและผู้สอนสามารถติดต่อสื่อสารกันหรือเข้าถึงบทเรียนหรือเว็บได้ตลอดเวลาด้วยความสะดวก ซึ่งรูปแบบของการสื่อสารอาจทำได้ในลักษณะการรับส่งข้อความธรรมดาการสื่อสารกันด้วยเสียงหรือแม้กระทั่งการรับส่งสัญญาณภาพวีดิทัศน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมทางด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ รวมทั้งความสามารถของระบบเครือข่ายที่ผู้เรียนใช้ควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนแบบร่วมมือ

ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือนี้จะช่วยพัฒนาความคิดความเข้าใจของผู้เรียนได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว ทั้งยังสร้างความสัมพันธ์เป็นทีมโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันผู้เรียนจะต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อหาหนทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา ผู้เรียนที่เรียนบนเว็บแม้ว่าจะเรียนจากคอมพิวเตอร์ที่อยู่กันคนละที่ แต่ด้วยความสามารถของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทั่วโลกไว้ด้วยกันนั้น ทำให้ผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้

3. ควรสนับสนุนให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง หลีกเลี่ยงการกำกับ ผู้สอนเป็นผู้ป้อนข้อมูลหรือคำตอบ ผู้เรียนควรเป็นผู้ขวนขวายใฝ่หาองค์ความรู้ต่างๆ โดยการแนะนำของผู้สอนเป็นการสร้างความกระตือรือร้นในการใฝ่เรียนใฝ่หาความรู้

4. การให้ผลย้อนกลับแก่ผู้เรียนโดยทันทีทันใด ช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบถึงความสามารถของตน อีกทั้งยังทำให้ผู้เรียนสามารถปรับแนวทาง วิธีการ หรือพฤติกรรมให้ถูกต้องได้ ผู้เรียนที่เรียนบนเว็บสามารถได้รับผลย้อนกลับจากทั้งผู้สอนเอง หรือแม้กระทั่งจากผู้เรียนคนอื่นๆ ได้ทันทีทันใด แม้ว่าผู้เรียนแต่ละคนจะไม่ได้นั่งเรียนในชั้นเรียนแบบเผชิญหน้ากันก็ตาม

5. ควรสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ไม่มีขีดจำกัด สำหรับบุคคลที่ใฝ่หาความรู้การสอบบนเว็บเป็นการขยายโอกาสให้กับทุกๆ คนที่ศึกษา เนื่องจากผู้เรียนไม่จำเป็นต้องเดินทางไปเรียน ณ ที่ใดที่หนึ่ง ผู้ที่สนใจสามารถเรียนได้ด้วยตนเองในเวลาที่เหมาะสม

ลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมออนไลน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2548) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมออนไลน์ที่ดีควรประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ทุกเวลาทุกสถานที่ หมายถึง การฝึกอบรมออนไลน์ควรต้องช่วยขยายโอกาสในการเข้าถึงเนื้อหาการเรียนของผู้เรียนได้จริง ในที่นี้หมายรวมถึงการที่ผู้เรียนสามารถเรียกดูเนื้อหาตามความสะดวกของผู้เรียน เช่น ผู้เรียนมีการเข้าถึงเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกับเครือข่ายได้อย่างยืดหยุ่น

2. มัลติมีเดีย หมายถึง การฝึกอบรมออนไลน์ควรต้องมีการนำเสนอเนื้อหาโดยใช้ประโยชน์จากสื่อประสมเพื่อช่วยในการประมวลผลสารสนเทศของผู้เรียนเพื่อให้เกิดความคงทนในการจดจำและ/หรือการเรียนรู้ได้ดีขึ้น

3. การเชื่อมโยง หมายถึง ฝึกอบรมออนไลน์ควรต้องมีการนำเสนอเนื้อหาตามความต้องการ โดยฝึกอบรมออนไลน์จะต้องจัดการการเชื่อมโยงที่ยืดหยุ่นแก่ผู้เรียน นอกจากนี้ยังหมายถึงการออกแบบให้

ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามจังหวะการเรียนรู้ของตนเองด้วย เช่น ผู้เรียนที่เรียนช้าสามารถเลือกเนื้อหาที่ต้องการเรียนซ้ำได้บ่อยครั้ง ผู้เรียนที่เรียนดีสามารถเลือกที่จะข้ามไปเรียนเนื้อหาที่ต้องการได้โดยสะดวก

4. การตอบโต้ หมายถึง การฝึกอบรมออนไลน์ควรต้องมีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนโต้ตอบ (มีปฏิสัมพันธ์) กับเนื้อหา หรือผู้อื่นได้ กล่าวคือ การฝึกอบรมออนไลน์ควรต้องมีการออกแบบกิจกรรมซึ่งผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับเนื้อหา รวมทั้งมีการจัดเตรียมแบบฝึกหัดและแบบทดสอบให้ผู้เรียนสามารถตรวจสอบความเข้าใจด้วยตัวเองได้ และควรต้องมีการจัดหาเครื่องมือในการให้ช่องทางแก่ผู้เรียนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการปรึกษา อภิปราย ชักถาม แสดงความคิดเห็นกับผู้สอน วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ หรือเพื่อนๆ ร่วมชั้นเรียน

โดยในส่วนของการโต้ตอบนี้จะต้องคำนึงถึงการให้ผลป้อนกลับที่ทันต่อเหตุการณ์ซึ่งอาจหมายถึงการที่ผู้สอนต้องเข้ามาตอบคำถามหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและทันเหตุการณ์ รวมถึงการที่การฝึกอบรมออนไลน์ควรต้องมีการออกแบบให้มีการทดสอบการวัดผลและการประเมินผลซึ่งสามารถให้ผลป้อนกลับทันทีต่อผู้เรียน ไม่ว่าจะอยู่ในลักษณะของแบบทดสอบก่อนฝึกอบรมหรือแบบทดสอบหลังฝึกอบรมก็ตาม

องค์ประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์

รัฐกรณ์ (2551)กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายโดยทั่วไปมักพบองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการนำเสนอกิจกรรมของการเรียนการสอน ได้แก่ เว็บไซต์หน้าต่างๆ ที่ผู้สอนใช้ในการเสนอกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ว่าจะเป็นการนำเสนอเนื้อหา การทำแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมเสริม รวมทั้งการประเมินผู้เรียน ซึ่งจัดได้ว่าเป็นองค์ประกอบหลักสำหรับการสอนบนเว็บ เว็บไซต์เหล่านี้ประกอบด้วยหน้าแรกหรือโฮมเพจ หน้าแนะนำบทเรียนหรือรายวิชา หน้าแนะนำผู้สอน ผู้เรียน หรือนำเสนอเนื้อหา หน้าแบบฝึกหัด หน้ากิจกรรมกลุ่ม หน้าสรุป หน้าการทดสอบ หน้าความรู้เพิ่มเติม และอื่นๆ เป็นต้น

1.องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การสอนบนเว็บมีความแตกต่างจากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนโดยทั่วไป เนื่องจากให้ผู้สอนและผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ ทั้งในรูปของการส่งงาน การอภิปรายกลุ่ม หรือให้การเสนอแนะรายบุคคลโดยผ่าน

เครื่องมือต่างๆ ของระบบเครือข่าย ได้แก่ ไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ กระดานสนทนา ห้องสนทนา หรือหากมีความพร้อมในเรื่องอุปกรณ์ก็อาจถึงขั้นจัดให้มีการถ่ายทอดสัญญาณภาพและเสียงสดบนระบบเครือข่ายก็ได้ เป็นต้น

2.องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ ในการจัดการสอนบนเว็บอย่างเต็มรูปแบบจำเป็นต้องมีระบบที่ใช้สำหรับการบริหารจัดการรายวิชาเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งทำหน้าที่เป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ในการจัดเตรียมการเรียนการสอนบนเครือข่าย ทั้งในกลุ่มของผู้สอน ผู้เรียน และผู้บริหารระบบเครือข่ายในด้านต่างๆ เช่น การลงทะเบียนเรียน ระบบเข้าออกชั้นเรียน ฐานข้อมูลผู้เรียน การเตรียมเนื้อหาบทเรียน การเก็บผลคะแนน สถิติการเข้าเรียนและพฤติกรรมผู้เข้าเรียน รวมทั้งระบบการสืบค้น เป็นต้น การผลิตบทเรียนลักษณะนี้ต้องใช้ความสามารถในด้านต่างๆ มาทำงานร่วมกัน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ นักออกแบบกราฟิกและผู้ดูแลด้านระบบ เป็นต้น

วิชุดา(2548) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายโดยทั่วไปมักพบองค์ประกอบ ดังนี้

1. Web Resources หรือแหล่งความรู้ต่างๆ จากองค์ประกอบนี้หมายถึง เนื้อหาบทเรียนบนเว็บที่ผู้สอนออกแบบและพัฒนาไว้ หรืออาจเป็นแหล่งข้อมูลจากเว็บอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ผู้สอนแนะนำ หรือผู้เรียนอาจค้นคว้าได้ด้วยตัวเอง การศึกษาเนื้อหาบทเรียนบนเว็บนี้ ผู้เรียนสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองในเวลาใดก็ได้ที่เหมาะสม

2. Offline หรือการเรียนการสอนอื่นๆ ที่ไม่ได้เกิดขึ้นบนเครือข่าย องค์ประกอบนี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน โดยที่ผู้สอนอาจจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นปกติ หรืออาจมอบหมายให้ผู้เรียนศึกษาเนื้อหาเพิ่มเติมจากตำรา เอกสารประกอบการสอนรูปแบบอื่นๆ เช่น CD-ROM หรือ CAI ซึ่งผู้เรียนสามารถศึกษาเนื้อหาต่างๆ นี้ได้ด้วยตนเอง ในเวลาที่สะดวกเช่นเดียวกันกับการศึกษาจาก Web Resources

3. Homework หรือ Assignment เมื่อศึกษาเนื้อหาตามที่กำหนดแล้ว ผู้สอนมักจะมอบหมายงานให้ผู้เรียนได้ทำหรือฝึกปฏิบัติ ซึ่งอาจจะเป็นงานรายบุคคล หรือกิจกรรมกลุ่มที่ต้องร่วมมือกันหรือช่วยกันทำก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเนื้อหาและจุดประสงค์ของบทเรียนการมอบหมายงานนี้อาจเป็นกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้เรียนทำเป็นรายบุคคลหรืออาจเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนร่วมกันทำเป็นกลุ่มก็ได้ หากเป็นกิจกรรมเดี่ยวผู้เรียนแต่ละคนสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายในเวลาที่เหมาะสมได้ด้วยตนเอง และ

ควรที่จะต้องมีการบริหารจัดการรูปแบบของการสื่อสารระหว่างผู้เรียนรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งขึ้น ซึ่งอาจทำได้ทั้งที่ต้องทำให้ผู้เรียนเข้าสู่ระบบเครือข่ายพร้อมๆ กันซึ่งมีหลากหลายวิธีด้วยกัน ผู้สอนควรศึกษากลยุทธ์ในการจัดกิจกรรมการสื่อสารรูปแบบต่างๆ พร้อมทั้งข้อดีและข้อจำกัดของรูปแบบของการสื่อสารแต่ละรูปแบบอย่างดีก่อนเลือกใช้ในการจัดการเรียนการสอนบนเว็บของตน

4. Online Tests and Quizzes หรือแบบทดสอบออนไลน์เพื่อเป็นการประเมินความเข้าใจเนื้อหาบทเรียน ผู้สอนสามารถประเมินความรู้ความสามารถของผู้เรียนรายบุคคลออนไลน์ผ่านเว็ลด์ ไวน์เว็บ ได้หลังจากที่ผู้เรียนศึกษาเนื้อหาบทเรียนจนจบ นอกจากนั้นผู้สอนมักจะนำเสนอคำเฉลยของแบบทดสอบ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับทราบผลการประเมินทันทีทันใดได้อีกด้วยการจัดการทดสอบบนเว็บนั้น ผู้สอนจะต้องออกแบบระบบการจัดการสอบให้รัดกุมและรอบคอบเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้ที่เข้าสอบนั้นเป็นบุคคลเดียวกับผู้ที่ลงทะเบียนเรียน

5. Discussion Forum การจัดการสอนบนเว็บนั้น ผู้เรียนและผู้สอนจะต้องมีการสื่อสารระหว่างกันโดยอาศัยอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร เช่น การสื่อสารผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ การแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นผ่านกระดานสนทนา การจัดประชุมสนทนาแบบประสานเวลาผ่านโปรแกรมสนทนา เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถสื่อสารกันได้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนจะต้องกำหนดตารางและวิธีการสื่อสารอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้สอนได้รับทราบความคืบหน้าหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

ใจทิพย์ (2547) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายโดยทั่วไปมักพบองค์ประกอบ ดังนี้

- 1.โฮมเพจ หน้าแรกที่ผู้เรียนพบมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับเว็บไซต์นั้นๆ หรือสถาบันนั้นๆ ที่ผู้เรียนควรทราบ โดยทั่วไปจะเสนอสารสนเทศแนะนำหลักสูตร และรายวิชานั้นๆ มีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ ชักชวนต่อความสนใจ มีภาพและข้อความแสดงการต้อนรับ

- 2.เนื้อหาสาระของรายวิชา เพจสารบัญ มักทำหน้าที่เชื่อมโยงไปยังเนื้อหาสาระในรายวิชาและกิจกรรมการเรียน

3. เพจบันทึก มักเป็นเพจที่มีสารสนเทศข้อความส่วนใหญ่

- 4.ประมวลรายวิชา ให้รายละเอียดของรายวิชาทั้งหมด กำหนดเวลา กิจกรรมการเรียน งานมอบหมาย การสอน การให้คะแนนและเกณฑ์ อารวมถึงหนังสือ และเอกสารประกอบการเรียนการสอน

5.แหล่งข้อมูล เป็นการเชื่อมโยงไปยังแหล่งข้อมูลเว็บอื่นๆ ที่เกี่ยวกับวิชาที่เรียนโดยทั่วไปได้ให้เครื่องมือสืบค้นเพื่อความสะดวกของผู้เรียน

ถนอมพร (2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายของระบบ อีเลิร์นนิงว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1.เนื้อหา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดสำหรับคุณภาพของการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายในระบบอีเลิร์นนิงการที่ผู้เรียนจะบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ สิ่งสำคัญที่สุดก็คือการเรียนรู้ซึ่งผู้สอนได้จัดทำให้แก่ผู้เรียน ผู้เรียนมีหน้าที่ในการใช้เวลาส่วนใหญ่ศึกษาเนื้อหาด้วยตนเอง

2.ระบบบริหารจัดการรายวิชา เป็นเสมือนระบบที่รวบรวมเครื่องมือ ซึ่งออกแบบไว้เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ใช้ในการจัดการเรียนการสอนบนเว็บ ผู้ใช้ ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน และผู้บริหารระบบเครือข่าย เครื่องมือที่ระบบบริหารจัดการรายวิชาจัดเตรียมไว้ให้กับผู้ใช้ เช่น พื้นที่และเครื่องมือสำหรับช่วยผู้เรียนในการเตรียมเนื้อหา การทำแบบทดสอบ แบบสอบถาม การจัดการกับแฟ้มข้อมูลต่างๆ เครื่องมือในการสื่อสาร เช่น E-mail, Webboard, Chat Room รวมถึงการตรวจสอบผลคะแนนการทดสอบ สถิติ การเข้าใช้งานในระบบ ตารางเรียน ปฏิทินการเรียนรู้ เป็นต้น

3.ระบบบริการการติดต่อสื่อสาร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ ทำให้ผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ รวมถึงผู้เรียนด้วยกัน ในลักษณะที่หลากหลายทำให้สะดวกต่อผู้ใช้ ในระบบอาจมีเครื่องมือการสื่อสารมากกว่า 1 รูปแบบและต้องมีความสะดวกต่อการใช้งาน ได้แก่ 1) การประชุมทางคอมพิวเตอร์ทั้งในลักษณะของการติดต่อสื่อสารต่างเวลา (Asynchronous) เช่น กระดานสนทนา (Web board) หรือในลักษณะของการติดต่อสื่อสารแบบเวลาเดียวกัน (Synchronous) เช่น การสนทนา (Chat) หรือการถ่ายทอดสัญญาณภาพและเสียงสด ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นองค์ประกอบสำคัญเพื่อผู้เรียนสื่อสารกับผู้สอน หรือผู้เรียนด้วยกันในลักษณะรายบุคคล รวมถึงการส่งงาน การให้คำปรึกษา และการให้ผลป้อนกลับกับผู้เรียน

4.แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ เป็นองค์ประกอบที่จัดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการตอบโต้กับเนื้อหาในรูปแบบของการทำแบบฝึกหัดและแบบทดสอบความรู้ เนื้อหาที่น่าสนใจจำเป็นต้องมีการจัดทำแบบฝึกหัดสำหรับผู้เรียนเพื่อตรวจสอบความเข้าใจไว้ด้วยเสมอ เพราะรูปแบบการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสำคัญ ส่วนแบบทดสอบจะอยู่ในรูปแบบทดสอบก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนก็ได้ ซึ่งผู้สอนอาจออกแบบการประเมินผลในลักษณะอัตนัย ประนัย ถูกผิด หรือจับคู่ ก็ได้

ลักษณะการนำการฝึกอบรมออนไลน์ไปใช้

ถนอมพร (2545) กล่าวถึงการนำการฝึกอบรมออนไลน์ไปใช้เอาไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สื่อเสริม หมายถึงการนำการฝึกอบรมออนไลน์ไปใช้ลักษณะสื่อเสริม กล่าวคือนอกจากเนื้อหาที่ปรากฏในลักษณะการฝึกอบรมออนไลน์แล้วผู้เรียนยังสามารถศึกษาเนื้อหาเดียวกันนี้ในลักษณะอื่นๆ เช่น จากเอกสารประกอบการสอน จากวีดิทัศน์ การฝึกอบรมในลักษณะนี้เท่ากับว่าผู้สอนเพียงต้องการจัดหาทางเลือกใหม่อีกทางหนึ่งสำหรับผู้เรียนในการเข้าถึงเนื้อหาเพื่อให้ประสบการณ์พิเศษเพิ่มเติมแก่ผู้เรียนเท่านั้น

2. สื่อเติม หมายถึงการนำการฝึกอบรมออนไลน์ไปใช้ในลักษณะเพิ่มเติมจากวิธีการสอนในลักษณะอื่นๆ เช่น นอกจากการบรรยายในห้องเรียนแล้ว ผู้สอนยังออกแบบเนื้อหาให้ผู้เรียนเข้าไปศึกษาเพิ่มเติมจากการฝึกอบรมออนไลน์

3. สื่อหลัก หมายถึงการนำการฝึกอบรมออนไลน์ไปใช้ในลักษณะแทนที่การบรรยายในห้องเรียน ผู้เรียนจะต้องศึกษาเนื้อหาทั้งหมดออนไลน์ ในปัจจุบันการฝึกอบรมออนไลน์ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นในต่างประเทศเพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เป็นสื่อหลักแทนผู้สอนในการสอนทางไกล ด้วยแนวคิดที่ว่ามัลติมีเดียที่นำเสนอทางการเรียนออนไลน์ สามารถช่วยในการถ่ายทอดเนื้อหาได้ใกล้เคียงกับการสอนจริงของครูผู้สอนโดยสมบูรณ์

ใจทิพย์ (2547) กล่าวถึงการนำการฝึกอบรมออนไลน์ไปใช้เอาไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. เว็บไซต์เพื่อการเสริมการสอนรายวิชา การเรียนโดยใช้เว็บไซต์เพื่อการสอนเสริมเป็นการจัดทำเว็บไซต์เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลหรือสารสนเทศเพิ่มเติมจากการเรียนปกติ รวมทั้งอาจมีการจัดกิจกรรมการสื่อสารนอกเวลาการเรียนโดยใช้เว็บไซต์เป็นช่องทางหลัก

2. เว็บไซต์เพื่อการเรียนการสอนในหลักสูตร เป็นการกำหนดเว็บไซต์รายวิชา ประกอบเข้ากันเป็นหลักสูตรจัดเป็นระบบการเรียนการสอน การติดตามผลการเรียน การบริหารจัดการและการบริการสารสนเทศให้กับผู้เรียน โดยผู้เรียนจะต้องลงทะเบียนในหลักสูตรดังกล่าว เว็บไซต์นี้มักปรากฏในลักษณะการศึกษาทางไกลซึ่งอาจเป็นโปรแกรมทั้งหมดผ่านเครือข่ายหรือควบคู่ไปกับการศึกษาจากสื่อการเรียนหรือผู้เรียนผู้สอนพบปะกันจริง

3. เว็บไซต์เพื่อการจัดการเรียนในชั้นแบบดีกรีสอง เป็นการพัฒนาเว็บไซต์เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างการเรียนการสอนของสถาบันมากกว่าหนึ่งสถาบันร่วมกัน โดยทั่วไปมักเกิดขึ้นในสถาบันต่างประเทศมีลักษณะคล้ายคลึงกับเว็บไซต์เพื่อการเรียนการสอนในหลักสูตร

4.เว็บที่เป็นแหล่งข้อมูล เป็นแหล่งข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาและบทเรียนที่จัดไว้ให้ผู้สนใจทั่วไป เข้าศึกษาอาจอยู่ในลักษณะของข้อมูลหรือฐานข้อมูลห้องสมุด

5.เว็บเพื่อพัฒนาและอบรมบุคลากรในองค์กร อาจปรากฏในรูปสารสนเทศการจัดการความรู้ การฝึกอบรมบนเว็บ หรือระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยเว็บ

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมออนไลน์

Driscoll (2002) กล่าวถึงการพัฒนาการเรียนออนไลน์อย่างการฝึกอบรมออนไลน์การติดตั้งระบบบริหารจัดการการฝึกอบรม และการสร้างสรรค์โปรแกรมการรับรองออนไลน์จำเป็นต้องใช้ทีมที่ทำหน้าที่ร่วมกัน และทีมดังกล่าวประกอบด้วยผู้เรียนไปจนถึงผู้ทำหน้าที่พัฒนาและส่งผ่านบทเรียน เป็นความสำคัญที่จะต้องระบุบุคคลที่เกี่ยวข้องแต่เนิ่นๆ ไม่ควรจำกัดทีมงานอยู่แค่นักออกแบบการสอนและผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น การพัฒนาการฝึกอบรมออนไลน์ต้องการสมาชิกที่มีทักษะเฉพาะจำนวนมากมาร่วมทีม หน้าที่หลักๆ ของทีมงานด้านการฝึกอบรมออนไลน์ประกอบด้วย

1.ผู้จัดการโครงการ ทำหน้าที่เป็นผู้นำเกี่ยวกับการฝึกอบรมออนไลน์ทั้งหมด รวมถึงการกำหนดเป้าหมาย ทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงการสื่อสารไปยังทีมงาน ผู้จัดการโครงการจะมีบทบาทอยู่ในทุกๆ ขั้นตอนของการทำงาน

2.นักออกแบบการฝึกอบรม คือผู้ทำหน้าที่ในการประเมินความต้องการจำเป็นเลือกฟอร์มการฝึกอบรมออนไลน์ที่เหมาะสมทั้งหมด ออกแบบบทเรียน พัฒนาต้นแบบเว็บ ฝึกอบรม ไปจนถึงขั้นตอนของการพัฒนาเว็บ

3.ผู้จัดการระบบ คือผู้ทำหน้าที่ดูแลด้านเทคนิคและสนับสนุนการพัฒนาการโปรแกรมการฝึกอบรม เมื่อทีมงานได้เลือกฟอร์มการฝึกอบรมออนไลน์ที่เหมาะสมทั้งหมด ผู้จัดการระบบจะต้องเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งถึงความสามารถและข้อจำกัดด้านเทคนิคขององค์กร หลังจากที้นักออกแบบการฝึกอบรมกำหนดแนวความคิดเกี่ยวกับบทเรียนและต้นแบบแล้ว ผู้จัดการระบบจะต้องทำการวิเคราะห์ให้แน่ใจว่าระบบเครือข่ายและซอฟต์แวร์มีความพร้อมที่จะรองรับการออกแบบนั้นหรือไม่ ผู้จัดการระบบจะต้องเตรียมทรัพยากรสำหรับการพัฒนาระบบให้กับทีมงานด้วย เช่น การเข้าถึงเซิร์ฟเวอร์ รหัสผ่าน และบัญชีผู้ใช้ระบบ จนถึงขั้นตอนของการประเมินผลผู้จัดการระบบจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้เรียนต้นแบบในประเด็นของระบบเครือข่ายและการลงซอฟต์แวร์สำหรับการฝึกอบรมออนไลน์ การเชื่อมต่อและการเข้าถึงการฝึกอบรมผ่านเว็บ

4.ผู้เชี่ยวชาญเรื่องเมตเตอร์ คือผู้คอยสนับสนุนตั้งแต่ขั้นตอนของการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมด้วยการกำหนดเป้าหมายของโปรแกรม เมื่อต้นแบบการฝึกอบรมพร้อมสำหรับการตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญเรื่องเมตเตอร์จะต้องตรวจสอบความไม่ถูกต้องของเอกสารเหล่านั้น จนกระทั่งขั้นตอนของการประเมินผลก็ยังคงตรวจสอบเพื่อระบุความไม่ถูกต้องอย่างต่อเนื่องเพื่อเสนอแนะให้การพัฒนาโปรแกรมมีความสมบูรณ์

5.ผู้ดูแลกลุ่มทดลองการฝึกอบรม กลุ่มทดลองฝึกอบรมและผู้ดูแลจะเกี่ยวข้องกันในตอนเริ่มต้นฝึกอบรมและอีกครั้งหนึ่งในขั้นตอนสุดท้ายของการฝึกอบรม ทั้งสองกลุ่มถูกคาดหวังเพื่อความสำเร็จของแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือกันในการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์และเมื่อมีโปรแกรมถูกพัฒนาแล้วเสร็จพร้อมที่จะทดสอบ กลุ่มผู้ทดลองฝึกอบรมและผู้ดูแลก็จะทดลองใช้ให้ผลย้อนกลับ

6.ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย ทำหน้าที่ตรวจสอบเอกสารที่ออกแบบ ต้นแบบโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีปัญหาเรื่องลิขสิทธิ์ เครื่องหมายการค้า และกรรมสิทธิ์ที่ไม่เหมาะสมของสารสนเทศ

7.นักตรวจสอบ ทำหน้าที่ดูแลในส่วนของไวยากรณ์ ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อความที่ใช้บนเว็บ ตรวจสอบความถูกต้องของต้นแบบการฝึกอบรมก่อนที่จะส่งต่อไปให้กับนักเขียนโปรแกรมหรือนักออกแบบกราฟิกเพื่อลดการทำงานซ้ำระหว่างการพัฒนาเว็บฝึกอบรม และยังทำหน้าที่ต่อเนื่องไปจนกระทั่งการพัฒนาและการประเมินผลเว็บฝึกอบรม

8.นักเขียนโปรแกรม มีบทบาทในระหว่างสามขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาเมื่อต้นแบบถูกพัฒนาเรียบร้อยแล้ว โปรแกรมเมอร์จะทำหน้าที่ตรวจสอบการออกแบบและให้คำแนะนำด้านเทคนิคต่างๆ

9.นักออกแบบกราฟิก บทบาทของนักออกแบบกราฟิกคือการช่วยแปลงการออกแบบบทเรียนและสตอรี่บอร์ดเข้าไปในเว็บ ออกแบบทิศทางและสไตล์ รูปภาพ การนำทางและการพัฒนาการวางตำแหน่งของจอภาพ กระทั่งต้นแบบถูกวางไว้ในการผลิตและจนพัฒนาเป็นเว็บไซต์

10.เว็บมาสเตอร์ ทำหน้าที่ในการดูแลเว็บไซต์ฟเวอร์และเว็บไซต์แบบรายวัน ตั้งแต่ขั้นตอนของการพัฒนาต้นแบบการฝึกอบรม เว็บมาสเตอร์จะต้องประมาณการความต้องการใช้เซิร์ฟเวอร์และขนาดของหน่วยความจำเพื่อรองรับการใช้งาน จนกระทั่งขั้นตอนการพัฒนาและการประเมินผล เว็บมาสเตอร์จะนำเว็บเพจทั้งหมดขึ้นบนเซิร์ฟเวอร์หรือยอมให้ทีมงานเข้าถึงเว็บเพจได้ตามความจำเป็น

11.ผู้ฝึกอบรม ทำหน้าที่ส่งผ่านโปรแกรมไปยังกลุ่มทดลองการฝึกอบรมทั้งแบบเรียนพร้อมๆ ในเวลาเดียวกันหรือต่างเวลากัน ผู้ฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการประเมินผลด้วยการระบุ ปัญหาการส่งผ่านข้อมูลและอาจจะให้คำแนะนำเรื่องเป็นเวลาและปัญหาการเรียนพร้อมๆ ในเวลาเดียวกันหรือต่างเวลากัน

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมออนไลน์ สามารถนำเสนอในรูปตารางได้ดังนี้

บทบาท ของผู้ที่ เกี่ยวข้อง	การวิเคราะห์		การ ออกแบบ	การพัฒนา	การ ส่งผ่าน การ ฝึกอบรม	การ ประเมินผล
	เป้าหมาย	เลือกวิธีการ พัฒนาที่				

		เหมาะสม ที่สุด				
ผู้จัดการ โครงการ	x	x	x	x	x	x
นักออกแบบ การฝึกอบรม	x	x	X	x	x	x
ผู้จัดการระบบ		x		x	x	
ผู้เชี่ยวชาญ เรื่องเมตเตอร์	x	x			x	x
กลุ่มทดลอง ฝึกอบรม	x			x	x	x
ผู้ดูแลกลุ่ม ทดลอง ฝึกอบรม	x				x	x
ที่ปรึกษาด้าน กฎหมาย			x	x	x	
ผู้กำกับ				x	x	
โปรแกรมเมอร์		x	x	x	x	x
นักออกแบบ กราฟิก			x	x		
เว็บมาสเตอร์		x			x	
ผู้ฝึกอบรม					x	x

ตาราง 3 การประเมินผลการฝึกอบรมออนไลน์ ที่มา: Driscoll,2002

ใจทิพย์ (2547) ได้เสนอแนะแนวทางการประเมินผลการเรียนบนเว็บไว้ ดังนี้

1.ลักษณะการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการเรียนการสอน ลักษณะของการประเมินผลการเรียนด้วยเว็บที่สำคัญคือ เป็นการประเมินผลโดยผู้สอนไม่ได้พบปะกับผู้เรียนจริง ซึ่งสามารถประเมินได้ทั้งสองลักษณะคือ การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) การประเมินผลบนเว็บมีข้อดีคือ ผู้เรียนสามารถทราบผลได้ทันทีจากการเก็บข้อมูลและตอบโต้โดยโปรแกรม และความสามารถในการ

จัดเก็บข้อมูลให้สามารถบันทึกข้อมูลความก้าวหน้าของผู้เรียนได้ แม้ว่าจะมีข้ออ่อนด้อย คือ ความเชื่อถือได้ในตัวตนจริงของผู้รับการประเมิน

2. หลักและวิธีการประเมินผลการเรียนบนเว็บ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เครือข่ายเปิดโอกาสให้การประเมินสามารถทำได้ 2 ลักษณะคือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ และการประเมินผลตามจริง การประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยทั่วไปการประเมินผลการเรียนผ่านเว็บที่เน้นวัตถุประสงค์สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ เมื่อมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในเบื้องต้นแล้ว ก็จะกำหนดเกณฑ์การวัดประเมิน วิธีการประเมินสามารถทำได้ด้วยเทคโนโลยีโดยออกแบบโปรแกรมและระบบฐานข้อมูล ทำการประเมินผลให้ผู้เรียนทราบผลได้ทันที เช่น แบบเลือกคำตอบ แบบถูกผิด จับคู่ เติมคำตอบในช่องว่าง ซึ่งการออกข้อสอบของการวัดประเมินก็ต้องกระทำอย่างมีระบบ มีการหาค่าความยากง่ายและค่าความเที่ยงตรง เช่นเดียวกับการวัดประเมินผลในห้องเรียน การประเมินผลตามจริง หมายถึง เทคโนโลยีเว็บและเครือข่าย ได้ให้ความยืดหยุ่นกับการประเมินผลตามจริง เช่น การเก็บผลของการพัฒนาการเรียน การเรียน และการประเมินที่ใช้การสื่อสารแบบประสานเวลาและต่างเวลา ดังตัวอย่างต่อไปนี้

2.1.1 การประเมินผลจากงานเขียน การเรียนการสอนบนเว็บเปิดโอกาสของกระบวนการเรียนการสอนที่ท้าทายให้ผู้เรียนเกิดความคิดวิเคราะห์ไตร่ตรอง และผู้เรียนสามารถคัดสรรเนื้อหาสาระและสื่อสารตอบโต้กับผู้เรียนอื่นหรือผู้เชี่ยวชาญ และสังเคราะห์เป็นความรู้การเขียนเป็นวิธีการที่เปิดกว้างสามารถสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการวิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้ ทั้งนี้ผู้สอนยังสามารถให้ผลป้อนกลับเป็นรายบุคคล

2.1.2 การประเมินที่มีผู้เรียนเป็นส่วนร่วม การเรียนการสอนบนเว็บเป็นการเรียนที่เปิดโอกาสของการสื่อสารสองทางที่มีมิติอันแตกต่างไปจากช่องทางสื่อสารอื่นๆ การสื่อสารผ่านเครือข่ายที่มีบริบทที่ผู้เรียนมุ่งตรงอยู่กับงานที่ทำและความกดดันในเรื่องบริบททางสังคมน้อย ผู้สอนอาจกำหนดเกณฑ์การประเมินโดยให้กลุ่มผู้เรียนช่วยกันทำการประเมินผลร่วมหรือเมื่อมีการประเมินผลผู้เรียนสามารถที่จะทำการสื่อสารร่วมประเมิน

2.1.3 การประเมินจากผลงานจริง หลักการเรียนรู้ที่ว่าผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีถ้าเรียนรู้ในเรื่องที่มีความหมายกับตนเอง และเท่าที่ว่าการเรียนนั้นจะต้องอาศัยทักษะการคิดขั้นสูง ในขั้นวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์ ผู้สอนสามารถทำการประเมินจากผลงานจริงของผู้เรียน ในกิจกรรมการเรียนแบบโครงการ หรือทำการประเมินผลงานที่สะสมหรือปรับปรุงพัฒนามาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ข้อได้เปรียบของการฝึกอบรมออนไลน์

ถนอมพร (2545) กล่าวถึงข้อได้เปรียบของการฝึกอบรมออนไลน์ ดังนี้

1. ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะการถ่ายทอดเนื้อหาทางมัลติมีเดียสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าการเรียนจากสื่อข้อความเพียงอย่างเดียวหรือจากการสอนของผู้สอนซึ่งเน้นการบรรยาย โดยเมื่อเปรียบเทียบกับการเรียนออนไลน์ที่ได้รับการออกแบบและผลิตมาอย่างมีระบบจะช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากกว่าในเวลาที่เร็วกว่า

2. ช่วยให้ผู้สอนสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าพฤติกรรมการณ์การเรียนของผู้เรียนได้อย่างละเอียดตลอดเวลา เนื่องจากการเรียนออนไลน์มีการจัดการเครื่องมือที่สามารถทำให้ผู้สอนติดตามการเรียนของผู้เรียนได้

3. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนของตนเองได้ เนื่องจากการนำเอาเทคโนโลยีไฮเปอร์มีเดียมาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีลักษณะเชื่อมโยงข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลของรูปภาพ ภาพนิ่ง เสียง กราฟิก วิดีโอ ภาพเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องกันเข้าไว้ด้วยกัน ทำให้ไฮเปอร์มีเดียสามารถนำเสนอเนื้อหาในรูปแบบเครือข่ายได้ ดังนั้นผู้เรียนจึงสามารถเข้าถึงข้อมูลใดก่อนหรือหลังก็ได้โดยไม่ต้องเรียงลำดับและเกิดความสะดวกในการเข้าถึงของผู้เรียน

4. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามจังหวะของตน เนื่องจากการนำเสนอเนื้อหาในรูปแบบของไฮเปอร์มีเดียเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนรู้อัตโนมัติในด้านของลำดับการเรียนรู้ได้ตามพื้นฐานความรู้ ความถนัด และความสนใจของตน นอกจากนี้ผู้เรียนยังสามารถเลือกเรียนเนื้อหาเฉพาะบางส่วนที่ต้องการทบทวนได้ โดยไม่ต้องเรียนในส่วนที่เข้าใจแล้ว ซึ่งถือว่าผู้เรียนได้รับอิสระในการควบคุมการเรียนของตนเอง จึงทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามจังหวะของตนเอง

5. ช่วยให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอนและกับเพื่อนๆ ได้เนื่องจากการเรียนออนไลน์มีเครื่องมือต่างๆ มากมาย เช่น ห้องสนทนา เว็บบอร์ด จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ที่เอื้อต่อการตอบโต้ที่หลากหลาย นอกจากนั้นการเรียนออนไลน์ที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีจะเอื้อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับเนื้อหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การออกแบบเนื้อหาในลักษณะเกม หรือการจำลอง เป็นต้น

6. ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ รวมทั้งเนื้อหาที่มีความทันสมัยและตอบสนองเรื่องราวต่าง ๆ ในปัจจุบันได้อย่างทันที

7. ทำให้เกิดรูปแบบการเรียนที่สามารถจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ในวงกว้างขึ้นเพราะผู้เรียนจะไม่มีข้อจำกัดด้านการเดินทางมาศึกษาในเวลาใดเวลาหนึ่ง และสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง ดังนั้นจึง

สามารถนำไปใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยิ่งไปกว่านั้นสามารถนำไปใช้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้เป็นอย่างดี

8. ทำให้สามารถลดต้นทุนในการจัดการศึกษานั้นๆ ได้ ในกรณีที่มีการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนที่มีจำนวนมาก และเปิดกว้างให้สถาบันอื่นๆ หรือบุคคลทั่วไปเข้ามาใช้ได้ ซึ่งจะพบว่าเมื่อต้นทุนการผลิตเท่าเดิม แต่ผู้เรียนปริมาณเพิ่มมากขึ้น หรือขยายการใช้ออกไปเป็นวงกว้างก็เท่ากับเป็นการลดต้นทุนทางการศึกษานั้นเอง

อนิรุทธิ์ (2550) กล่าวถึงข้อได้เปรียบของการฝึกอบรมออนไลน์ ดังนี้

1. ขยายขอบเขตของการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกหนแห่งจากห้องเรียนปกติไปยังบ้านและที่ทำงานทำให้ไม่เสียเวลาในการทำงาน

2. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนรอบโลกในสถานศึกษาต่างๆ ที่ร่วมมือกันได้มีโอกาสได้เรียนรู้ได้พร้อมกัน

3. ผู้เรียนควบคุมการเรียนรู้ตามความต้องการและความสามารถของตน

4. การสื่อสารโดยใช้อีเมลล์ กระดานข่าว การพูดคุยสด ฯลฯ ทำให้การเรียนรู้มีชีวิตชีวาขึ้นกว่าเดิมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมช่วยเหลือกันในการเรียน

5. กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักการสื่อสารในสังคม และก่อให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือซึ่งที่จริงแล้วการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถขยายขอบเขตจากห้องเรียนหนึ่งไปยังห้องเรียนอื่นๆ ได้โดยการเชื่อมต่อทางอินเทอร์เน็ต

6. การเรียนด้วยสื่อหลายมิติทำให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนเนื้อหาตามสะดวกโดยไม่ต้องเรียนเรียงลำดับกัน

7. การสอนบนเว็บเป็นวิธีที่ดีเยี่ยมในการให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์ของสถานการณ์จำลองทั้งนี้เพราะสามารถใช้กราฟิก ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว ภาพสามมิติในลักษณะที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงได้

8. ข้อมูลของหลักสูตรและเนื้อหารายวิชาสามารถหาได้โดยง่าย

9. การเรียนการสอนมีให้เลือกทั้งแบบประสานเวลา คือการเรียนและพบกับผู้สอนเพื่อปรึกษาหรือถามปัญหาได้ในเวลาเดียวกัน และแบบไม่ประสานเวลา คือเรียนจากเนื้อหาในเว็บเพจ และติดต่อผู้สอนทางอีเมลล์

ตาราง 4 การเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรมออนไลน์กับการฝึกอบรมแบบเดิม

ประเด็น	การฝึกอบรมออนไลน์	การฝึกอบรมปกติ
การเข้าถึงข้อมูล	ตลอดเวลา	จำกัดเฉพาะในห้องเรียน
การอ่านเนื้อหาและภาพประกอบ	คงที่	ขึ้นกับวิทยากร
การประเมินผลหลังฝึกอบรม	ทันที	ขึ้นกับวิทยากร
ความทันสมัยของข้อมูล	ระดับโลก	ขึ้นกับวิทยากร
ต้นทุนเฉลี่ยต่อคน	ต่ำ	สูง

ที่มา : โปรตปรานและคณะ ,2545

4.ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นคำที่ค่อนข้างมีความหมายสับสนและมีความเข้าใจไม่ตรงกัน ว่า แท้จริงแล้วมีความหมายว่าอย่างไร และเมื่อถูกนำมาใช้ก็อาจจะหมายถึงสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิมทั้ง ในกรอบของสังคมศาสตร์ทั่วไปหรือศาสตร์ทางการบริการ ดังที่มินักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็น คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และหรือการ ปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ อธิบายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ หรือศักยภาพ ซึ่งเป็น ตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอะไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างาน คาดหวังหรือต้องการ (What)”

สมรรถนะของครูผู้สอน

สมรรถนะ (Competency) เป็นลักษณะพิเศษและความสามารถที่บุคคลจะแสดงออกถึงคุณสมบัติทางวิชาชีพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา (SuchartSomprayoon.1981:7) ส่วนในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า(ราชบัณฑิต. 2525:773) หมายถึง ความสามารถ นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้หลายๆ ทศนะ เช่น

กู๊ด (Good. 1973:121) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์หลักการและเทคนิควิธีการในสาขาวิชานั้นๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง และพอลลอด (Pollock. 1981:9 อ้างอิงมาจาก Peter. 1975:8) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เป็นจริง อันจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างพอเพียง

ส่วนโคเกอร์ (Coker. 1976:54) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะของครูว่า หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ตนเองกำลังเผชิญอยู่ครูที่สามารถแก้ปัญหาได้ในด้านใดก็เรียกว่า มีสมรรถนะในด้านนั้น ดังนั้นครูที่มีสมรรถนะสูง จึงเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาทุกชนิด

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูนั้น นอร์แมน กล่าวถึงสมรรถนะของครูว่า (Norman. 1973:194) หมายถึง เจตคติ ความเข้าใจ ทักษะ และพฤติกรรมของครู ที่จะเอื้ออำนวยต่อความเจริญงอกงามของนักเรียน ทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา และสังคม

ฮอลล์ และโจนส์ ได้จำแนกสมรรถนะของครูทั่วไปออกเป็น 5 ด้าน (Hall and Jones. 1976:48) คือ

1. สมรรถนะด้านสติปัญญา (Cognitive Competencies) เน้นในด้านความรู้เขาวนปัญญา ความแม่นยำในเนื้อหาที่สอน การวิเคราะห์โปรแกรมและหลักสูตร

2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติ (Performance Competencies) เป็นสมรรถนะด้านการสอน การจัดสื่อการสอนการตั้งคำถาม ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานจากข้อ 1

1. สมรรถนะด้านผลการสอน (Consequence or Product Competencies) เป็นสมรรถนะที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน

2. สมรรถนะด้านการศึกษาค้นคว้า (Exploration Competencies) เป็นสมรรถนะที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีคุณค่าในตัวครู

3. สมรรถนะทางด้านอารมณ์และจิตใจ (Affective Competencies) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวกับ ค่านิยม เจตคติ ความสนใจ และความซาบซึ้งในอาชีพครู

อาร์มสตรอง (Armstrong. 1973:51) ได้อธิบายถึงลักษณะของครูที่มีสมรรถนะพอสรุปได้ดังนี้ ครูที่มีสมรรถนะควรมีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม มีความเข้าใจและนำหลักการเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน สามารถจัดกิจกรรมและสภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความ

ต้องการของนักเรียนและสภาพทางสังคม มีเทคนิคการสอนนักเรียนที่เรียนได้เร็ว รู้เทคนิคและวิธีการวัดผลที่ดี รวมทั้งการนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการสอน ทำการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล และมีการติดต่ออย่างใกล้ชิดกับผู้ปกครองนักเรียน

เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ (2554) กล่าวว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดในช่วงต้นของศตวรรษที่19(1970) โดยนักวิชาการแมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากควมมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (criterion reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (superior performance) สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ (motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริงซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆเหล่านั้น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการ

ตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3. แนวคิดของตนเอง (self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (attitude) ค่านิยม (value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและสามารถทำให้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

4. ความรู้ (knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการและในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อน

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่ายจำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตเห็นหรือเห็นได้ (visible) ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2. สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

ถ้าองค์กรดี คงคาสวัสดิ์ อธิบายถึงประเภทของสมรรถนะในองค์การในทุกหน่วยงานจะต้องมีร่วมกันไว้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านสังคม (social competency) หมายถึง คุณสมบัติ (หรือคุณลักษณะ) ที่เน้นในเรื่องของการทำร่วมกันเพื่อการประสานงานกันด้วยดี ซึ่งสมรรถนะตัวนี้จะมุ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้ทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น เช่น การติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

2. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competency) หมายถึง คุณสมบัติ (หรือคุณลักษณะ) เฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถพิเศษที่จะช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ดีเป็นพิเศษ

3. สมรรถนะบ้านผู้นำ (leadership competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่พูดถึงการเป็นผู้นำโดยทั่วไปจะเป็นสมรรถนะที่กำหนดสำหรับคนที่จะต้องไปรับตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือหรือหัวหน้างานว่าจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้างในตำแหน่งนั้นๆ เช่น การวางแผนการนำเสนอ เป็นต้น

4. สมรรถนะในหน้าที่ (functional competency) หมายถึง คุณสมบัติ (หรือคุณลักษณะ) ของผู้ดำรงตำแหน่งที่ควรจะมีในตำแหน่งนั้นๆ โดยกำหนดว่าผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้นควรมีสมรรถนะใดที่สำคัญ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การเจรจาต่อรอง เป็นต้น

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพ ซึ่งเป็น

ตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How) ” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What) ” ทั้งนี้การกำหนดความสามารถหรือสมรรถะนั้นจะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายแตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

ความรู้ (knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ

ทักษะ (skill) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการบริหาร/การจัดการงาน (management skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากจะทำหรือมีความต้องการอะไรในอนาคต 2) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (technical skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่รับผิดชอบและลักษณะงานที่แตกต่างกันไปจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อนั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน

คุณลักษณะส่วนบุคคล (attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

จึงอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

มาตรฐานวิชาชีพครู
มาตรฐานวิชาชีพครู คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการศึกษาที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49

กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบอาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไปนี้ หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณ ของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัย ชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) ยกข้อกล่าวหา 2) ตักเตือน 3) ภาคทัณฑ์ 4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี 5) เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 54) ผลของการดำเนินงานที่มุ่งเป้าหมายไปยังคุณลักษณะของผู้เรียนจากผลการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นวงจรเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ความหมายของสมรรถนะครู

ความหมายของคำว่า “สมรรถนะครู” คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการ ของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้กล่าวถึง “สมรรถนะครู” ไว้ดังนี้

สาโรช บัวศรี กล่าวว่า ครูที่มีสมรรถนะ คือ ครูที่สามารถทำการสอนได้อย่างดี ต้องรู้จักจิตวิทยา รู้วิธีสอน รู้สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสอน สามารถปกครอง แนะนำและอบรม ลูกศิษย์ได้มีความสามารถในการทำกิจกรรมของโรงเรียนได้ มีความสามารถในการติดต่อกับคนในชุมชนได้ สามารถเป็นครูชั้นอาชีพได้ คือ สามารถที่จะกล่าวอธิบาย โต้เถียง และเขียน เกี่ยวกับอาชีพได้ กระทรวงศึกษาธิการ (2548) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดกรอบสมรรถนะครูเพื่อให้สอดคล้อง

กับการจัดทำแผนจำนวน 9 ด้าน ได้แก่

ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) ความเป็นครู

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สมรรถนะครู อันประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบ.ศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะครู ตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก (core competency)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนา

ประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ 1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การปฏิบัติงาน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์การปฏิบัติงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3) กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

ตัวบ่งชี้ 1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆเพื่อการพัฒนาตนเอง

ตัวบ่งชี้ 1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน รายการพฤติกรรม คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ตัวบ่งชี้ 1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ใช้ผลการประเมินปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น 2) พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ 2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ทำกิจกรรมต่างๆเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2) เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ 2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (self development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้ 3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ รายการพฤติกรรม คือ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ 3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย

2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย รายการพฤติกรรมประกอบด้วย

1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3) มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ 4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน รายการพฤติกรรมประกอบด้วย 1) สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อร่วมงาน เพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ 4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน รายการพฤติกรรม คือ ให้เกียรติยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย รายการพฤติกรรม คือ มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ 4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม รายการพฤติกรรม คือ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

ตัวบ่งชี้ 4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3) ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ 5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4) ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 5.2 มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตระราชต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2) ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3) ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4) ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไข ปัญหา อุปสรรค

ตัวบ่งชี้ 5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2) รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ 5.4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ 2) มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3) ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้ 1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 2) ประเมินการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ 1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้เริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและประเมินผลการเรียนรู้ 4) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 5) มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6) ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

ตัวบ่งชี้ 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3) จัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2) สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การกายพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4) นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (student development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ 2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 3) จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน รายการพฤติกรรม คือ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้ 2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน 2) จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย

ตัวบ่งชี้ 2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2) นำข้อมูลนักเรียนไปช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล 3) จัดกิจกรรมเพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ นักเรียน อย่างทั่วถึง 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม 5) ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่กระตือรือร้นระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน 3) ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

ตัวบ่งชี้ 3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำตัว ชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2) นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ 3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 2) แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3) ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & synthesis & classroom research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์หาคำหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ 4.1 การวิเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สำรวจปัญหาเกี่ยวกับ นักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือนโยบายปัจจุบัน 3) มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ตัวบ่งชี้ 4.2 การสังเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ 2) มีการประมวลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

ตัวบ่งชี้ 4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2) ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3) มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ 5.1 ภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (adult development) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อ

ผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 2) เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความ คิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น 3) กระตุ้น จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้ มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ 5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (dialogue) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้น ไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 2) มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจ กว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน 3) สืบเสาะ ข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ 5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (change agency) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2) ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3) กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อ พัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ 4) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมได้

ตัวบ่งชี้ 5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (reflective practice) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการ เรียนรู้ 2) สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมใน การพัฒนานวัตกรรมต่างๆ 3) ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของ ตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ 5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (concern for improving pupil achievement) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถ ของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ 2) ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียน ต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3) ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง 4) ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 5) ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship & collaborative – building for learning management) หมายถึง การประสาน ความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ รายการ

พฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน 2) ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา 3) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆของชุมชน 4) จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพจน์ย์ พัดจาด (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่ารูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่มี 7 องค์ประกอบ คือโครงสร้างคณะกรรมการ วัตถุประสงค์ของการบริหารงาน บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สมรรถนะในการปฏิบัติงาน วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ งบประมาณ การกำกับติดตามและการประเมินผล

อินทิรา ศิลปจารย์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามทัศนะคติของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความต้องการในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านสาระการเรียนรู้ ด้านการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการประเมินทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดทำหลักสูตรและด้านการเรียนรู้ภายในชุมชน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ศึกษาสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง ผู้ศึกษาศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยรวบรวมจากเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่ช่วงหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2543-2549 ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยและต่างประเทศ กำหนดกรอบแนวคิดสมรรถนะครูสอดคล้องกัน 15 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้าง

ความสัมพันธ์กับชุมชน 12) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายละเอียดแตกต่างกันเล็กน้อยตามบริบทสังคม แนวทางการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง และครูสามารถปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554, หน้า ข-ง) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาและพัฒนา นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาและพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า 1) การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในกลุ่มสาระที่สอนมีภาระงานมากขาดความรู้ความเข้าใจใน หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีการวัดผลประเมินผลไม่เหมาะสม ขาดการนิเทศติดตาม การพัฒนาครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ 2) ผล การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พบว่า ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและระบบบริหารทำให้ภารกิจเพิ่มขึ้น และมีวิกฤติการขาดแคลนครูผู้สอนในทุกช่วงชั้น และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีสาเหตุมาจาก มาตรการควบคุมอัตรากำลังของภาครัฐส่วนหนึ่ง การไม่สามารถจูงใจคนที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็น ครู ปัญหาอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถปรับและพัฒนา ตนเองในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาสาระที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัญหาการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหาร การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชนและครอบครัว ขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการ สอนเนื่องจากครูและบุคลากรขาดความสามารถและไม่ได้รับ การพัฒนาให้รู้จักใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ขาดกลไกที่จะจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการจัดการศึกษา สถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุนการจัดการศึกษายังทำได้น้อย 3) ผลการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา พบว่า ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมากแต่ยังขาดการติดตามประเมินผล หลักสูตรในการ พัฒนาครูมีความซ้ำซ้อน ขาดการวางแผนระยะยาว สำหรับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาควรมีการจัดทำระบบข้อมูลครูและบุคลากรทาง การศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มี

การศึกษาและพัฒนานโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษา 4) สังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า สาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสังเคราะห์ประเด็นปัญหาใน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7 ประเด็น คือ 1) ขาดระบบและกลไก การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2) ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4) ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาและ 7) ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี /ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 (2554) ทำการวิจัยโดยการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ปี 2553 ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System: UTQ) ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาสมรรถนะครูซึ่งได้กำหนดไว้ใน พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมุ่งศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยได้ใช้แนวคิด CBL (Competency based learning) เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 1 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะภาวะผู้นำครู สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และสมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

วิเชียร อินทรสัมพันธ์ (2546) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับครูมัธยมศึกษา ซึ่งพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอนและ

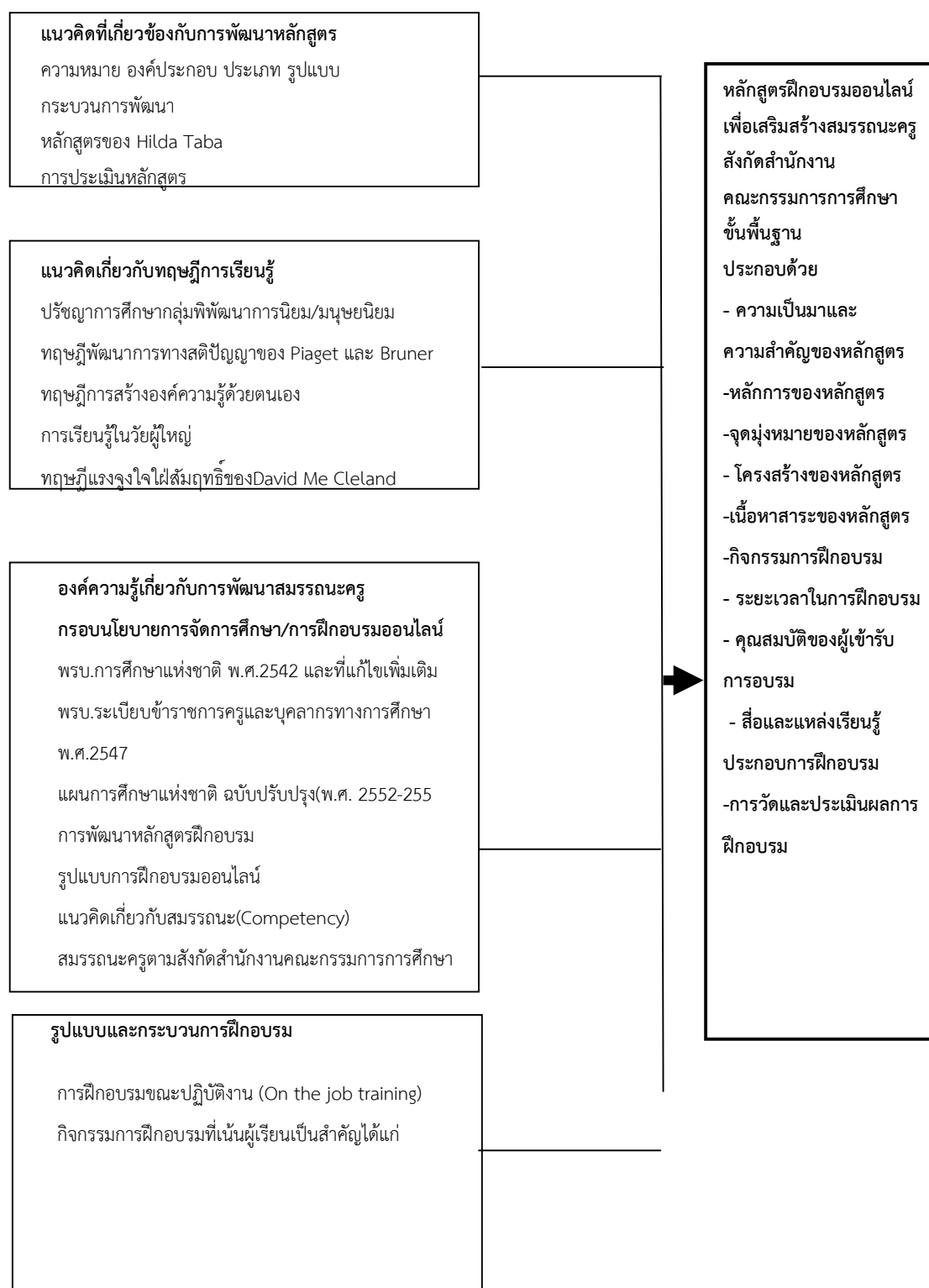
จากผลการทดลองใช้หลักสูตร ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สูงขึ้น หลักสูตรมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับ ประมา ศาสตระรุจิ (2550) ทำการศึกษาเพื่อสร้างเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน และเพื่อสร้างคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ตลอดจนเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเกณฑ์สมรรถนะและคู่มือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์สมรรถนะตามต้นแบบสมรรถนะสำหรับข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสร้างคู่มือในการประเมินผลการปฏิบัติงานอันประกอบด้วย 8 สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service Mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4) คุณธรรมและจริยธรรม (Integrity) 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) 6) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) 7) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และ 8) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การสร้างเกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะดังกล่าว ผ่านกระบวนการตรวจสอบความเหมาะสมและค่าความสอดคล้อง (IOC) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา ระดับหัวหน้าส่วน/ฝ่าย (ข้าราชการระดับ 7-8) ที่มีบุคลากรภายใต้การบังคับบัญชาตามสายงาน และข้าราชการระดับ 8 ซึ่งมีคุณสมบัติพร้อมที่จะได้รับการพิจารณาเป็นผู้บริหาร จำนวน 30 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ในด้านคู่มือการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยภาพรวมทั้งหมดมีความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า โครงสร้างคู่มือ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนวัตถุประสงค์ เนื้อหา การประเมินผล และประสิทธิภาพการใช้คู่มือ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก และจาก 8 สมรรถนะจากต้นแบบที่นำมาใช้เป็นกรอบหลักในการศึกษาวิจัย พบว่า สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุดในการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ จริยธรรม รองลงมาคือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และลำดับที่สามคือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจและความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

วณิช นิรันตรานนท์ (2552) ได้ศึกษา รูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 กิจกรรมหลัก คือ 1) การฝึกอบรม ประกอบด้วย การอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติการ 2) การใช้พี่เลี้ยง ประกอบด้วย การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครู การเข้าสัมมนา การให้คำปรึกษาเพื่อแนะนำ แก่ครูเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้างานที่ได้รับมอบหมายหลังจากได้รับการอบรมในแต่ละวัน การสังเกต การสอนของครูแกนนำกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา การประสานงานเพื่อปรับปรุงงานทางอินเทอร์เน็ตหรือทางโทรศัพท์ และการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสุขศึกษาและพลศึกษา ผลจากการนำรูปแบบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน พบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมของครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01จากการประเมินการสอนทั้งสาระสุขศึกษาและพลศึกษาของพี่เลี้ยง พบว่า ครูผู้เข้าร่วมพัฒนามีกระบวนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในระดับมากที่สุดทุกข้อและจากการประเมินสมรรถนะครูโดยกลุ่มนักเรียน กลุ่มครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะ กลุ่มเพื่อนครูกลุ่มพี่เลี้ยง และกลุ่มผู้บริหารล้วนมีความเห็นว่า ครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบที่สร้างขึ้นมีสมรรถนะทั้งของการเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดี และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในระดับมากที่สุดทุกกลุ่ม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่างานวิจัยที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะครูนั้นยังมีน้อยมากดังนั้นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูจากครูผู้สอน และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำมากำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร และศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรฝึกอบรม การฝึกอบรมออนไลน์ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูโดยดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพและความต้องการ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตรโดยประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

กรอบแนวความคิดในการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



การฝึกอบรมที่เน้นการสร้างความรู้ด้วยตนเอง

/การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self –Directed Learning)

กระบวนการฝึกอบรมแบบติดตามต่อเนื่อง (Active learning)

ตามแนวคิดของ Good, Grouws and Ebmeier

ภาพ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1,2 และเขต 3 มีจำนวนทั้งสิ้น 5,930 คน ในปีการศึกษา 2556

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทำการสุ่มโดยใช้ตารางการสุ่มของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน 361 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เรื่องแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับกระทรวงศึกษาธิการ 1 คน ศึกษาพิเศษ 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ครูต้นแบบ 3 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

- สภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู
- แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถาม การศึกษาสภาพและความต้องการ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2

เป็นสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู มีลักษณะความเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale 5 ระดับ) และ ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมมีลักษณะปลายเปิด นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบตามตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องเหมาะสมของหัวข้อคำถามกับจุดประสงค์ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5.-1.00 ปรับปรุงแก้ไขและเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในแบบสอบถาม สำหรับแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร ได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครู ได้แก่ผู้บริหารระดับกระทรวงศึกษาธิการ 1 คน ระดับเขตพื้นที่ 3 คน ศิษยานุศิษย์ 6 คน จำนวน 10 คน โดยตัวแปรที่ศึกษา คือ ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ 8 ประเด็น ได้แก่ ความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม และระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ 1,2,3 ส่วนการสัมภาษณ์ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัยในระหว่างวันที่ 28 เมษายน 2556- 12 พฤษภาคม 2556

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยความถี่และค่า ร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนก จัดกลุ่มและวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ วิเคราะห์เนื้อหา และการสรุปอุปนัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ ข้อมูลการศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูที่ได้จากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูจากผู้เชี่ยวชาญนำมาয়กร่างหลักสูตรการฝึกอบรม โดยใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของฮิลดา ทาบา (Hilda Taba) ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจความต้องการ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การคัดเลือกเนื้อหาของหลักสูตร การจัดเนื้อหาของหลักสูตร การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำมากำหนด

องค์ประกอบของหลักสูตร 8 ประการ ได้แก่ ความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลา สื่ออุปกรณ์การฝึกอบรม และ การวัดและการประเมินผล โดยดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การร่างหลักสูตร

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของร่างหลักสูตร

ขั้นที่ 3 การปรับปรุงร่างหลักสูตรและจัดทำระบบออนไลน์

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การยกร่างหลักสูตร วิธีการดำเนินการ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากตอนที่ 1 ได้แก่ การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู และข้อมูลแนวทางการพัฒนาครู มากำหนดเป็นองค์ประกอบของหลักสูตร 8 ประการ ได้แก่

1. ความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร เป็นการกล่าวถึงความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตรที่สร้างขึ้น

2. หลักการของหลักสูตร เป็นการกล่าวถึง แนวคิดหลักการที่นำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรว่ามีหลักการอะไรบ้างและมีลักษณะอย่างไร

3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นการระบุถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรตามความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตรและจากการศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูนำมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมุ่งเน้นด้านความรู้ความเข้าใจและด้านการปฏิบัติตนตามสมรรถนะ

4. เนื้อหาของหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลจากตอนที่ 1 มากำหนดเป็นเนื้อหาสาระของหลักสูตรพร้อมกับจัดระยะเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม ซึ่งเนื้อหาสาระของหลักสูตรจะเป็นไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

5. กิจกรรมการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหา มากำหนดเป็นกิจกรรมการฝึกอบรมโดยเน้นการศึกษาด้วยตนเอง (Self study) การฝึกปฏิบัติ และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

6. ระยะเวลา ระยะเวลาในการฝึกอบรม ตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม 2556 ถึง 15 กันยายน 2556 และ รวบรวมผลงานส่งหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นภายใน เวลา 15 วัน

7. สื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรม เป็นการจัดทำสื่อประกอบการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของหลักสูตรโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 ประกอบด้วยสื่อออนไลน์เป็นสื่อหลักที่ใช้ในการฝึกอบรม และเอกสารประกอบการฝึกอบรม

8. การวัดและประเมินผล เป็นการกำหนดการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมโดยให้ครอบคลุมด้านความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวัดและประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินการปฏิบัติงาน โดยจะมีการประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรม ในด้านความรู้ความเข้าใจและประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานหลังการศึกษาด้วยตนเองในแต่ละหน่วย

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของร่างหลักสูตร

การตรวจสอบคุณภาพของร่างหลักสูตรที่สร้างขึ้นดำเนินการตรวจสอบ 2 ประการ ได้แก่

1. การประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบของร่างหลักสูตร
2. การประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของเอกสารประกอบหลักสูตร

วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบของร่างหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร

แหล่งข้อมูล

การประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 2 ท่านผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะครู 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย การวัดและการประเมินผล 1 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร
2. แบบประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร 1 ฉบับ

แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรใช้ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ(ประกอบ กรรณสูตร2528) 2. แบบประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร เป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 3 ระดับ สำหรับให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นต่อข้อความต่างๆ โดย

กำหนดระดับความคิดเห็น 3 ลักษณะคือ

ค่าคะแนน +1 หมายถึง มีความเห็นว่า สอดคล้อง

ค่าคะแนน 0 หมายถึง มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ

ค่าคะแนน -1 หมายถึง มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง

(ประกอบ กรรณสูตร 2528)

ซึ่งแบบประเมินมี 2 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 การประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร

ตอนที่ 2 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องในประเด็นการประเมิน ลักษณะข้อคำถาม ภาษา

2. นำแบบประเมินมาปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตรและเอกสารหลักสูตร

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยส่งทางไปรษณีย์ พร้อมหลักสูตร เอกสารหลักสูตร แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร ใส่ซองติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ส่งกลับ เพื่อความสะดวกในการส่งคืนผู้วิจัย สำหรับผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ใกล้ ได้นำไปมอบให้ด้วยตนเอง ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน

2. นำแบบประเมินที่ได้รับคืน มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. ≤ 1) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ไว้ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต้องมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของแต่ละรายการ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้อง ส่วนข้อที่มีค่าความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5 นำมาพิจารณาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบการฝึกอบรม เพื่อจัดทำระบบออนไลน์เพื่อทดลองใช้ในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัด

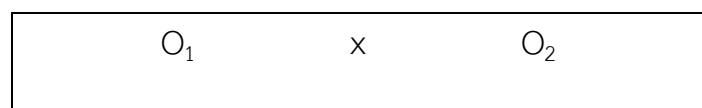
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลังจากได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรแล้ว จึงทำการทดลองใช้หลักสูตรโดยมีรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบแผนการทดลอง

ในการทดลองครั้งนี้ใช้รูปแบบการทดลองที่มีกลุ่มการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One group Pretest – Posttest Design) โดยมีแบบแผนการทดลอง ดังนี้ (Kerlinger, 1986.p.295)



เมื่อ O_1 หมายถึง คะแนนทดสอบก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะครู

$\times$ หมายถึง การฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู

O_2 หมายถึง คะแนนการทดสอบหลังการทดลองใช้ หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลอง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1, 2 และเขต 3 จำนวน 34 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1, 2, 3 ที่สมัครเข้ารับการอบรม จำนวน 34 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Paposive Sampling) โดยพิจารณาคุณลักษณะตามเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1. เป็นครูที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติราชการแล้ว
2. มีความเต็มใจและสมัครใจเข้ารับการอบรม สามารถเข้ารับการอบรมได้ตลอดหลักสูตร
3. มีความรู้ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ในระดับพื้นฐาน
4. ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญ อนุญาตให้เข้าร่วมโครงการได้

5. มีความรับผิดชอบและส่งงานตามกำหนดเวลา

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ประกอบด้วย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม และเอกสารประกอบหลักสูตร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แผนทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเรื่องสมรรถนะครู แบบประเมินการปฏิบัติงาน และแบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครู ซึ่งมีรายละเอียดในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

2.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ เรื่อง สมรรถนะครูใช้ก่อนและหลังการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ จำนวน 40 ข้อ จำนวนข้อละ 4 ตัวเลือก วิธีการให้คะแนนตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารที่ครอบคลุมเนื้อหาตามหลักสูตร
- 2) กำหนดจุดประสงค์แบบทดสอบ และทำตารางวิเคราะห์แบบทดสอบตามจุดประสงค์และเนื้อหาของแบบทดสอบ เพื่อกำหนดคำถามให้ครอบคลุมจุดประสงค์ เนื้อหา
- 3) สร้างแบบทดสอบชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก 50 ข้อ โดยใช้เกณฑ์ค่าความยากง่าย (P) ระหว่าง .20 - .80 และค่าอำนาจจำแนก (r) มากกว่าหรือเท่ากับ .20
- 4) ตรวจสอบคุณภาพโดยการตรวจสอบความตรง (validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 2 คน ด้านหลักสูตร 2 คน และด้านสมรรถนะครู 1 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับจุดประสงค์ ภาษาที่ใช้ โดยการหาค่า IOC (Index of Item of Objective Congruence) โดยพิจารณาข้อที่มีค่า 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงแก้ไข ปรากฏว่าข้อสอบผ่านเกณฑ์ทุกข้อ มีค่าตั้งแต่ .60-1.00

5) การหาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) โดยนำแบบทดสอบ 60 ข้อ ไปใช้ ไปทดลองใช้กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความยากอยู่ระหว่าง .30 - .71 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .48 - .68 คัดเลือกข้อสอบที่มีความเหมาะสม 40 ข้อ และดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตร KR - 20 ของคูเดอร์ วิชาร์ดสัน (Kuder Richardson) ได้ค่าความเชื่อทั้งฉบับเท่ากับ 0.69

2.2 การสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงานเพื่อประเมินผลงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำ มีลักษณะเป็นแบบประเมิน 4 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์คุณภาพ 5 ระดับ ดีมาก ดี ปานกลาง ต้องปรับปรุง และไม่มีการปฏิบัติ นำแบบประเมินการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (กลุ่มเดียวกับที่เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบ) เพื่อหาค่า IOC (Index of Item of objective Congruence)

โดยพิจารณาคัดเลือกรายการที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ผลการประเมินอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ปรับปรุงบางรายการตามประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอไว้

2.3 การสร้างแบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครูสำหรับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ประเมินก่อน และหลังการฝึกอบรมออนไลน์ โดยแบบประเมินมี 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Lekert จำนวน 30 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับต้องอยู่ในระดับ 3.50 ขึ้นไป ส่วนเจตคติด้านลบแปลความกลับกัน นำแบบประเมินเจตคติให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามโดยการหาค่า IOC (Index of Itec of objective Congruence) ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ .40 – 1.00 และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าคะแนนมากกว่า .50 มาจัดทำเป็นแบบประเมิน โดยปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ซ้ำกันและปรับลดลงจาก 30 ข้อ เหลือ 20 ข้อ และปรับปรุงจัดทำเป็นแบบประเมินเจตคติฉบับสมบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบการทดลองโดยเลือกรูปแบบการทดลองที่มีกลุ่มมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (one Group – Posttest Design) และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยทำหนังสือราชการเพื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรฝึกอบรมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1, 2 และเขต 3 รับสมัครผู้เข้าร่วมอบรม มีผู้สมัครเข้าทดลองใช้หลักสูตร 40 คน คัดเลือกตามคุณสมบัติ เหลือผู้ผ่านเกณฑ์ 34 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง

การดำเนินการฝึกอบรมผู้วิจัย ดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อมโดยเชิญผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมประชุมในวันที่ 1 สิงหาคม 2556 โดยชี้แจงถึงรายละเอียดของหลักสูตร แนะนำเว็บไซต์ และวิธีการใช้งานตลอดจนซักถามข้อสงสัยและแนวปฏิบัติต่าง ๆ และทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเรื่องสมรรถนะครู และประเมินเจตคติก่อนการฝึกอบรมโดยใช้ระบบออนไลน์

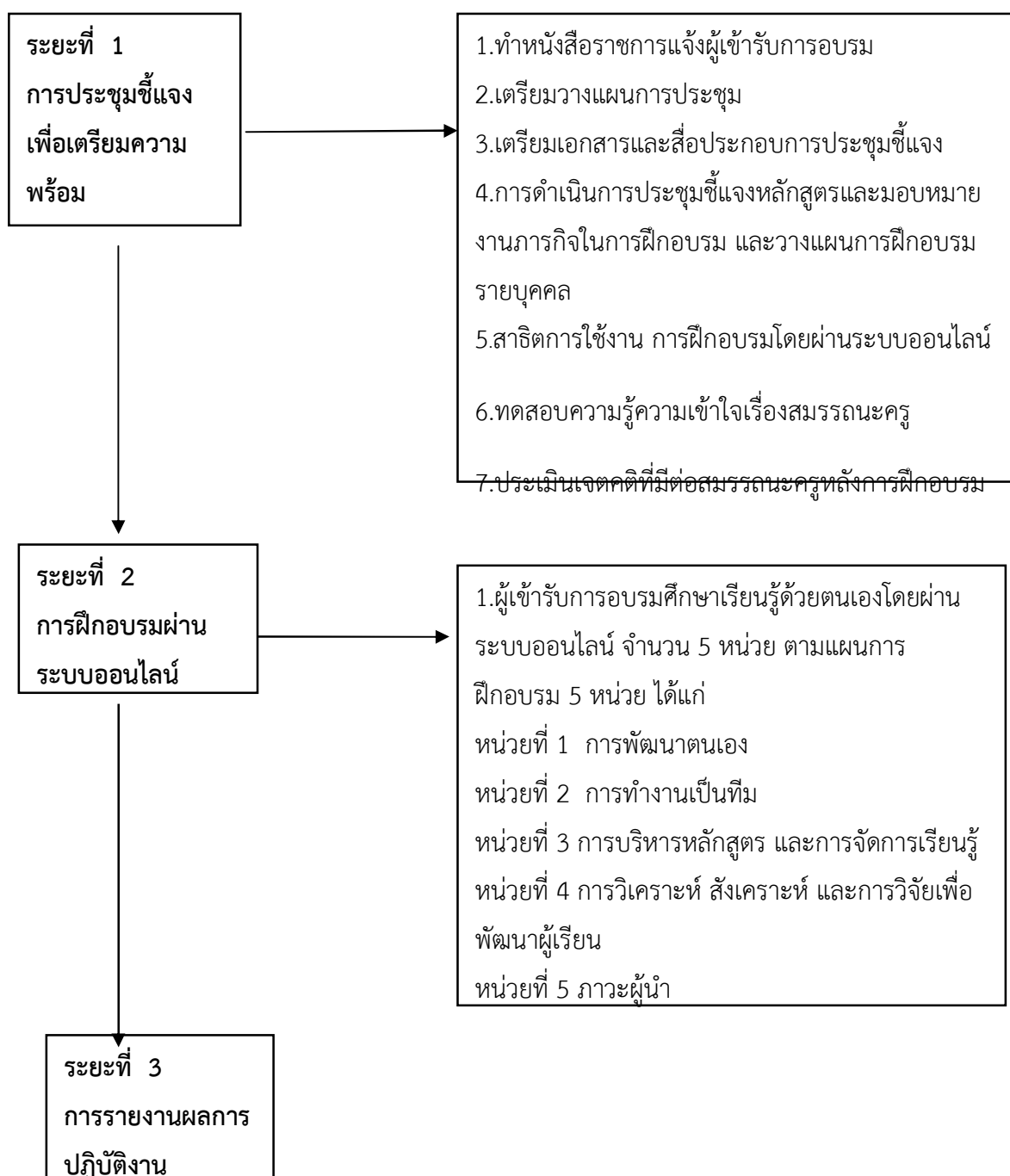
ระยะที่ 2 การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ เมื่อผู้เข้ารับการอบรมเข้าร่วมประชุมชี้แจง เพื่อเตรียมความพร้อมแล้ว ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ด้วยตนเองโดยผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 5 หน่วย โดยใช้ระยะเวลา 3 เดือน ตั้งแต่วันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2556 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2556 ซึ่งในระหว่างการฝึกอบรมมีการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยเหลือแนะนำในระหว่างการฝึกอบรมเดือนละ 1 ครั้ง

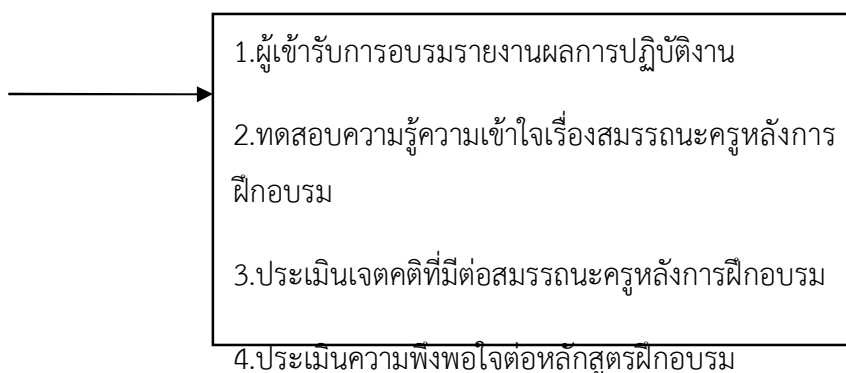
ระยะที่ 3 การรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานเพื่อ

ประเมินผลงานเมื่อเสร็จสิ้นระยะที่ 2 รวมทั้งทดสอบความรู้ความเข้าใจเรื่องสมรรถนะครู หลักการฝึกอบรมและประเมินเจตคติที่มีต่อสมรรถนะครู หลักการฝึกอบรม

หลังจากนั้นทำการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ เรื่อง สมรรถนะครู ก่อนและหลังการฝึกอบรม เปรียบเทียบผลการปฏิบัติตน/ปฏิบัติงาน หลักการฝึกอบรมเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ ร้อยละ 70 เปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อสมรรถนะครู ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ซึ่งสรุปเป็นแผนภาพ แสดงขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม ดังนี้





ภาพที่ 7 แสดงขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเรื่องสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินเจตคติที่มีต่อสมรรถนะครู เปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังทั้ง 2 ด้าน โดยใช้ t – test dependent โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครู สำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบคะแนนที่ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมหลังเสร็จสิ้นการทดลองการใช้หลักสูตร โดยใช้รูปแบบการประเมินตามแนวคิดเชิงระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ประเมินความเหมาะสมด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ความพร้อม ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ในด้านจุดประสงค์ เนื้อหา เอกสารประกอบการฝึกอบรมระบบออนไลน์ การฝึกอบรมสื่อต่าง ๆ

2. ประเมินความเหมาะสมด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ ความเหมาะสมของกระบวนการฝึกหลักสูตรไปใช้ด้านกระบวนการกิจกรรมการฝึกอบรม ระบบออนไลน์ กระบวนการติดตาม การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม และกระบวนการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

3. ประเมินด้านผลผลิต (Output) ได้แก่ ความพึงพอใจ ในด้านความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรฝึกอบรม การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ ครูผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 34 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการประเมินเชิงระบบ และกำหนดจุดมุ่งหมายและกรอบการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุดและกำหนดเกณฑ์ตัดสินระดับความพึงพอใจ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของข้อคำถามและความตรงตามเนื้อหาได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.50-1.00 น. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำมาเก็บข้อมูล

วิธีดำเนินการ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินความพึงพอใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประเมินหลักสูตร โดยดำเนินการเก็บข้อมูล ในระยะที่ 3 ของการฝึกอบรม หลังการทดสอบ และประเมินเจตคติ โดยดำเนินการในวันที่ 15 กันยายน 2556 ใช้เวลา 30 นาที จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 3 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบเกณฑ์ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

(ประกอบ กรรณสูตร, 2528, หน้า 48)

โดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ 3.50 ขึ้นไปถือว่าพึงพอใจ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วแปลผลค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศาภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ ผลการศึกษาศาภาพสมรรถนะครู และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอเป็น 2 ส่วนคือ

1. ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์และเอกสารประกอบหลักสูตร

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศาภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ

1. ผลการศึกษาศาภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถาม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีด้านการพัฒนาครู และพัฒนาสมรรถนะครู นำไปสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาศาภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู ในการฝึกอบรม โดยสอบถามจากครูผู้สอน จำนวน 361 คน นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการดำเนินการดังกล่าวแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพข้อมูลทั่วไป	n = 361	ร้อยละ
		ความถี่	
1	เพศ		
	ชาย	171	47.36
	หญิง	190	52.64
2	วุฒิการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	299	82.82
	ปริญญาโท	60	16.62
	ปริญญาเอก	2	0.55
3	สาระการเรียนรู้ที่ทำการสอน		
	ภาษาไทย	50	13.86
	วิทยาศาสตร์	40	11.09
	คณิตศาสตร์	36	9.98
	สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	52	14.40
	ศิลปะ	31	8.58
	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	35	9.69
	ภาษาต่างประเทศ	36	9.97
	สุขศึกษา และพลศึกษา	33	9.14
	ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	48	13.29
4	ตำแหน่ง /วิทยฐานะ		
	ครูผู้ช่วย	15	4.15
	ครู	75	20.77
	ครูชำนาญการ	193	53.46

ครูชำนาญการพิเศษ	78	21.60
ครูเชี่ยวชาญ	0	0.00
5 ประสพการณ์ในการทำงาน		
1-5 ปี	24	6.64
6-10 ปี	35	9.69
11-15 ปี	90	24.93
16-20 ปี	102	28.25
21ปี ขึ้นไป	110	30.47

ข้อ	สถานภาพข้อมูลทั่วไป	n = 361 ความถี่	ร้อยละ
6	ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู		
	ต้องการ	318	88.10
	ไม่ต้องการ	43	11.90
7	วิธีการ/รูปแบบที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะครูที่ท่านต้องการ		
	การฝึกอบรมระยะสั้น	36	9.97
	การฝึกอบรมระยะยาว	9	2.49
	การฝึกอบรมทางไกล	10	2.77
	การฝึกอบรมออนไลน์	200	55.40
	การใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง	66	18.28
	การอบรมเชิงปฏิบัติการ	40	11.08
	อื่น ๆ(โปรดระบุ)	0	0.00

จากตาราง 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย ร้อยละ 47.36 เพศหญิง ร้อยละ 52.63 วุฒิก่อนศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.82 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 16.62 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนมากที่สุดได้แก่ สังคมศึกษาศาสนาและ

วัฒนธรรมและภาษาไทย ร้อยละ 14.40 และ 13.86 ตำแหน่งวิทยฐานะ ส่วนใหญ่ เป็นครูชำนาญการ ร้อยละ 53.46 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป

ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู ครูมีความต้องการ ร้อยละ 88.10 และไม่ต้องการ ร้อยละ 11.90 โดยให้เหตุผลว่า ตนเองปฏิบัติตนตามสมรรถนะครูได้ดีแล้ว ส่วนวิธีการรูปแบบการฝึกอบรมที่ต้องการ มากที่สุดได้แก่ การฝึกอบรมออนไลน์ ร้อยละ 55.40 และการใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ร้อยละ 18.28

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านสมรรถนะหลัก

ข้อที่	รายการ	n = 361		แปลความ
		$\bar{X}$	S.D.	

สมรรถนะหลักสมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน				
1	ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ	4.64	0.50	มาก
2	การมีความคิดสร้างสรรค์	4.47	0.76	มาก
3	การวางแผน กำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์งาน อย่างเป็นระบบ	4.52	0.51	มากที่สุด
4	การมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.42	0.64	มาก
5	การมีความสามารถในการติดตามและประเมิน การปฏิบัติงาน	4.89	0.88	มากที่สุด
6	การมีความสามารถในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ	4.59	0.54	มากที่สุด
	รวม	4.58	0.63	มากที่สุด
7	สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี			
8	ความตั้งใจ และเต็มใจในการให้บริการ	4.68	0.47	มากที่สุด
9	การทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	4.59	0.50	มากที่สุด
	การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และ นำไปใช้ในการให้บริการ	4.68	0.55	มากที่สุด
10	การปรับปรุงระบบบริการให้มีคุณภาพ	4.71	0.80	มากที่สุด
	รวม	4.66	0.58	มากที่สุด
11	สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง			
12	การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.40	0.54	น้อย
13	การเรียนรู้เพิ่มเติมในสาขาที่ตนเองจัดการเรียนการสอน	2.10	0.74	น้อย
14	การฝึกอบรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น			
	การได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัดในการเข้ารับ	1.79	0.70	น้อย
15	การฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ			
	ความต้องการการอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ ต้องออกจากสถานศึกษาเช่น อบรมทางไกลผ่าน	2.21	0.78	น้อย
	ดาวเทียม การอบรมออนไลน์	4.65	0.58	มากที่สุด
16	ความต้องการการฝึกอบรมโดยใช้สื่อ/เทคโนโลยีที่ ทันสมัยและเหมาะสมกับหลักสูตร	4.78	0.42	มากที่สุด

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและความต้องการในการพัฒนา
สมรรถนะครู(ต่อ)

ข้อที่	รายการ	n = 361		แปลความ
		$\bar{X}$	S.D	

17	การพัฒนาครูด้วยรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	2.37	0.88	น้อย
18	การจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ตาม โครงสร้างการบริหารของสถานศึกษา	2.70	0.70	ปานกลาง
19	จัดให้มีการประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ พัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.33	0.74	ปานกลาง
20	ส่งเสริมครูในการไปดูงานภายในประเทศ	2.54	0.53	ปานกลาง
21	การส่งเสริมครูในการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	2.30	0.75	มาก
22	การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา	1.84	0.50	น้อย
	รวม	2.42	0.65	น้อย
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม				
23	การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อน ร่วมงาน	2.58	0.77	ปานกลาง
		2.74	0.51	ปานกลาง
24	การส่งเสริมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน			
25	การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์อย่าง หลากหลาย	2.48	0.86	น้อย
		2.58	0.57	ปานกลาง
26	การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดี			
27	การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับคนอื่น ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	2.66	0.87	ปานกลาง
	รวม	2.60	0.71	ปานกลาง
สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู				
28	การมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู	4.59	0.89	มากที่สุด
29	การมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพครู	4.58	0.77	มากที่สุด
30	การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	4.47	0.55	มาก
31	การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.81	0.43	มากที่สุด
32	การปฏิบัติตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และ สถานภาพ	4.51	0.99	มากที่สุด
	รวม	4.59	0.72	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		3.52	0.69	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านสมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อจำแนกตามรายสมรรถนะพบว่า สภาพในการพัฒนาครูด้านสมรรถนะที่มากที่สุดได้แก่ ด้านการบริการที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 รองลงมาได้แก่ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 และ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 และ ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและความต้องการในการพัฒนา
สมรรถนะครูด้านสมรรถนะประจำสายงาน

ข้อที่	รายการ	n = 361	
		$\bar{X}$	S.D.
สมรรถนะประจำสายงาน			
สมรรถนะที่ 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้			
1	การศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551และนำไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้	2.71	0.50
2	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องและเป็นระบบ	2.23	0.85
3	การวิเคราะห์และเลือกใช้เทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ	2.98	0.51
4	ความรู้ ความเข้าใจด้านการออกแบบการเรียนรู้ อย่างหลากหลายที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	2.98	0.58
5	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.33	0.68
6	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร	3.87	0.86
7	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบ และมีการบูรณาการ	3.87	0.79
8	ความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.58	0.79
9	ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลการ		

	เรียนรู้	3.19	0.75
10	การนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น อย่างเหมาะสม	3.05	0.87
11	มีการสะท้อนผลการสอนต่อผู้เรียน สถานศึกษาและ ชุมชน	3.40	0.53
	รวม	2.91	0.70

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	n = 361	
		$\bar{X}$	S.D.
	สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน		
13	การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน	3.40	0.87
14	การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิตของ ผู้เรียน	4.73	0.53
15	การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย	4.87	0.43
16	การปลูกฝังความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน	4.79	0.41
17	การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	4.88	0.88
	รวม	4.53	0.51
	สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน		
18	การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมี ความสุข	4.79	0.41
19	การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมี ความปลอดภัย	4.84	0.46
20	การจัดทำสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน	4.79	0.41
22	การกำกับดูแลชั้นเรียน	4.85	0.43
	รวม	4.81	0.42
	สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน		

23	การสำรวจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัย	3.35	0.79
24	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อวางแผนในการศึกษาสภาพของชั้นเรียน	3.42	0.59
25	ความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการเรียน การสอนในชั้นเรียน	3.26	0.98
26	การวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสในความสำเร็จในการทำการศึกษาระดับชั้นเรียน	3.65	0.50
27	ความรู้ ความเข้าใจ ในการจำแนกและจัดกลุ่มสภาพปัญหาของผู้เรียน	3.45	0.73
28	การประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาในชั้นเรียน	4.05	0.96
29	มีวิธีการจัดทำแผนการศึกษาในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ	3.68	0.83

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	n = 361	
		$\bar{X}$	S.D.
30	ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา	4.10	0.63
31	ความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลการศึกษา	3.36	0.56
	รวม	3.59	0.78
	สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู		
32	การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู	3.17	0.57
33	การฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำ	3.01	0.67
34	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดเห็นและการกระทำของผู้อื่น	2.46	0.80
35	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.49	0.84

36	ความสามารถในการสนทนากับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	3.19	0.66
37	การพัฒนาทักษะการฟังการพูด การตั้งคำถาม	3.28	0.67
38	ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเชื่อมโยง ระหว่างวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	3.30	0.62
39	การริเริ่มปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนการสอน	3.20	0.57
40	ความสามารถในการพิจารณาไตร่ตรอง ความ สอดคล้อง ระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการ จัดการเรียนรู้	3.32	0.61
41	การได้รับการยกย่องเชิดชูเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง	3.37	0.67
42	การใช้เทคนิค วิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ และประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง	4.25	0.80
รวม		2.89	0.68
สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้			
43	ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ตามแนวทางใน พรบ.การศึกษาแห่งชาติ 2561 ที่ดีระหว่าง ผู้ปกครอง ชุมชนองค์กรอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน	4.21	0.70

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	n = 361	
		$\bar{X}$	S.D
44	การจัดกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ ที่ดีระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนองค์กรอื่น ทั้งภาครัฐและ เอกชน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.52	0.72
45	การวางแผนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน ร่วมกับชุมชนหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.25	0.77
46	มีวิธีการและแนวทางปฏิบัติในการสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชน	4.49	0.63
47	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง		

48	ชุมชน องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อ		
	ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้	3.81	0.87
	มีการประเมินผลการจัดการศึกษา ร่วมกับชุมชนและ		
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา	4.34	0.86
	รวม	4.30	0.75
รวมทุกด้าน		3.83	0.64

จากตาราง 7 พบว่า สภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านสมรรถนะประจำสายงาน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อจำแนกตามรายสมรรถนะพบว่า สภาพในการพัฒนาครูด้านสมรรถนะที่มากที่สุดได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 รองลงมาได้แก่สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 และสมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และในระดับมาก ได้แก่สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ส่วนในระดับปานกลาง ได้แก่สมรรถนะ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสภาพและความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ที่อยู่ในระดับ ปานกลางลงมา มากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรในด้านเนื้อหาของหลักสูตร โดยพิจารณารายการที่มีความคิดเห็นในระดับที่มีการดำเนินในระดับ ปานกลาง ในการกำหนดแนวทางในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมในด้านเนื้อหาของหลักสูตร ส่วนในด้านความต้องการในการฝึกอบรม ผู้วิจัยคัดเลือกประเด็นที่ศึกษาจากการสัมภาษณ์มาประกอบนำไปกำหนดเป็นองค์ประกอบของหลักสูตรในด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร รูปแบบการฝึกอบรมกิจกรรมการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมโดยสรุป ดังนี้

2. ข้อมูลพื้นฐานจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจากระดับกระทรวงศึกษาธิการ 1 คน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา 3 คนและ ศึกษานิเทศก์ 6

คน นำข้อมูลมาสังเคราะห์และสร้างข้อสรุปเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอ ดังนี้

2.1 การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในปัจจุบันมีความจำเป็นหรือไม่

การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู นั้นเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นมากในปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ควรพัฒนาขึ้นเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติตามศักยภาพและความสามารถของตนเอง

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกัน ดังตัวอย่าง

...การจัดอบรมเรื่องสมรรถนะครูเป็นเรื่องที่จำเป็นแต่ขาดการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งครูจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ และปฏิบัติตนอย่างจริงจังเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ จึงสมควรจัดอบรมเรื่องนี้ให้กับครู โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย เป็นเรื่องที่น่าสนใจ และเห็นว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นมาก

(ผู้ให้สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2556)

...เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการพัฒนาเรื่องสมรรถนะครู เพราะหน้าที่ของครูคือการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ น่าจะเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องทำด้วยซ้ำไป โดยเฉพาะการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับงาน ในหน้าที่

(ผู้ให้สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2556)

2.2 องค์ประกอบของหลักสูตรควรมีอะไรบ้าง

องค์ประกอบของหลักสูตร ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรประกอบด้วย อย่างน้อย 8 รายการ ได้แก่ ความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม และระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกัน ดังตัวอย่าง

...ผมเห็นว่า องค์ประกอบของหลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดทำหลักสูตร สิ่งที่น่าสนใจในการสร้างหลักสูตรซึ่งหลักสูตรโดยทั่วๆ ไปก็น่าจะประกอบไปด้วย ความเป็นมาหลักการและเหตุผล และจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมการ

ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรมและการวัดและประเมินผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ควรกระตือรือร้น ไม่ยาวเกินไป....

(ผู้ให้สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2556)

...องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมที่จะสร้างขึ้นน่าจะมีองค์ประกอบ ความเป็นมาของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งควรเขียนให้เรียงตามลำดับความสำคัญของแต่ละข้อ ส่วนโครงสร้างของหลักสูตร ควรระบุในด้านขอบข่ายเนื้อหา และระยะเวลาที่ยืดหยุ่นได้ ส่วนเทคนิควิธีการหรือกิจกรรมการฝึกอบรมนั้นควรหลากหลายไม่ยุ่งยากซับซ้อนมากเกินไป แต่ควรเป็นกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ เรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกปฏิบัติให้มาก.....

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 , 30 เมษายน 2556)

2.3 ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมที่จัดขึ้นควรมีลักษณะเด่นอย่างไร

เป็นหลักสูตรประเภทเน้นกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง เน้นการปฏิบัติจริงเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ให้เรียนรู้ในระบบออนไลน์

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกัน ดังตัวอย่าง

...ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ น่าจะใช้เวลาฝึกอบรมแนวใหม่ที่ไม่นำครูออกจากสถานศึกษา ในการพัฒนาทุกคนสามารถและมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมและเข้าถึงข้อมูล การจัดอบรมแบบออนไลน์ น่าจะทำให้ครูได้พัฒนาศักยภาพตามความสามารถ ตามเวลาและโอกาส ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม....

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3, 30 เมษายน 2556)

...เท่าที่พิจารณาผมเห็นว่า ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ควรพัฒนาตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน แต่ควรพิจารณาตามความต้องการเร่งด่วน หากจัดอบรมทุกสมรรถนะพร้อม ๆ กัน อาจจะเป็นเรื่องยาก ต้องใช้เวลานาน ควรเป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ ครูต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง และฝึกปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานและพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างแท้จริง

(ผู้ให้สัมภาษณ์, 1 พฤษภาคม 255)

2.4 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูท่านมีความต้องการเน้นด้านใดบ้าง

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรควรมุ่งเน้นจุดหมายของหลักสูตรครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกัน ดังตัวอย่าง

...จุดมุ่งหมายของหลักสูตรควรครอบคลุมในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติ ควรดำเนินการให้ครอบคลุม แต่ควรจัดอันดับความสำคัญก่อน หลังให้สอดคล้องกับเนื้อหา

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 3 พฤษภาคม 2556)

.....จุดมุ่งหมายของหลักสูตรควรเป็นไปตามสมรรถนะครูที่ต้องการพัฒนา ควรเน้นทั้ง ด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติต่อสมรรถนะครู ควรเน้นด้านความรู้ความเข้าใจให้ชัดเจน และการติดตามฝึกปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญทางหลักสูตรต้องมุ่งเน้นด้านนี้ด้วย เนื่องจากบางครั้งความรู้ความเข้าใจดี แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6,3 พฤษภาคม 2556)

2.5 เนื้อหาที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ ควรเน้นสมรรถนะใดบ้าง และเวลาในการฝึกอบรมเท่าใดจึงจะเหมาะสม

เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมควรเป็นไปตามสมรรถนะที่มีความสำคัญและจำเป็น ได้แก่สมรรถนะ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และภาวะผู้นำครูส่วนด้านเนื้อหา และระยะเวลาในการฝึกอบรม ควรแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะการเตรียมการฝึกอบรมเช่นการประชุมชี้แจงกระบวนการฝึกอบรม ระยะการดำเนินการฝึกอบรม และระยะการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกัน ดังตัวอย่าง

...เนื้อหาที่จำเป็นของหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ควรจัดเนื้อหาให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ในด้านเจตคติควรมี เนื้อหาในด้านการตระหนักและเห็นคุณค่าและความสำคัญของการคิดวิเคราะห์ประโยชน์ และคุณค่าของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านความรู้ความเข้าใจ ควรมีเนื้อหาในด้าน สมรรถนะต่าง ๆ ที่มีความต้องการเร่งด่วนเช่น สมรรถนะ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามเนื้อหาไม่ควรมากเกินไปและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ส่วนเนื้อหาด้าน การปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินชิ้นงานด้วย.....

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 , 3 พฤษภาคม 2556)

2.6 กิจกรรมการฝึกอบรมควรใช้กิจกรรมอะไรบ้าง ในการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ได้แก่ เทคนิควิธีการและกิจกรรมการฝึกอบรมควรใช้วิธีการใดบ้าง

กิจกรรมและเทคนิคการฝึกอบรมควรใช้กิจกรรม เทคนิควิธีการที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญมีความหลากหลายและเน้นการปฏิบัติจริง ใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เน้น active learning โดยให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม และเนื้อหาในแต่ละสมรรถนะ เน้นการฝึกปฏิบัติงานรายบุคคล

ผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็นสอดคล้องกัน ดังตัวอย่าง

...กิจกรรมการฝึกอบรมควรหลากหลาย และเน้นผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง ต้องผ่านการให้เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ต้องมีความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ พื้นฐาน และไม่ควรมีการใช้งานที่ยุ่งยากซับซ้อน กิจกรรมไม่ควรยุ่งยากซับซ้อน ใช้เวลานาน ควรเน้นตามกรอบ/ตัวชี้วัดของแต่ละสมรรถนะ

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 8,3 พฤษภาคม 2556)

.....กิจกรรมและเทคนิคการฝึกอบรมควรใช้กิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้เทคนิค วิธีการที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญมีความหลากหลายและเน้นการปฏิบัติจริง ใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เน้น active learning ให้มาก และการฝึกปฏิบัติงานหรือกิจกรรมในแต่ละสมรรถนะควรใช้กระบวนการอย่างเป็นขั้นเป็นตอนควรมีการท ดารางเสนอกิจกรรมให้ชัดเจนในแต่ละหน่วยจะดีมากยิ่งขึ้น.....

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10,3 พฤษภาคม 2556)

2.7 สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูควรมีลักษณะอย่างไร

สื่อหลักที่ควรใช้ได้แก่ website ของโครงการฝึกอบรม เอกสารประกอบหลักสูตรต่าง ๆ ใบงานและแบบบันทึกกิจกรรมตามรายสมรรถนะตามเนื้อหาของหลักสูตรแต่ควรใช้สื่อ เทคนิควิธีการหรือกระบวนการในการฝึกอบรมร่วมด้วย และมีแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมให้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกัน ดังตัวอย่าง

...สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมสื่อหลักน่าจะเป็น web siteของหลักสูตร สำหรับให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ด้วยตนเองและสื่อที่ใช้ ควรเน้นวิธีการหรือ และมีแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม จะใช้สื่อประเภทใดนั้นควรพิจารณาว่าสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของการฝึกอบรมอย่างไร แต่ถึงอย่างไรอยากให้เน้นสื่อประเภทเทคนิควิธีการให้มาก และควรใช้สื่อหรือเอกสารประกอบที่ไม่เน้นเนื้อหามากเกินไป ใช้เฉพาะที่สำคัญและตรงประเด็น...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 30 เมษายน 2556)

..สื่อการฝึกอบรมควรเป็น website ที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ ควรใช้ง่าย ไม่ซับซ้อน และมีแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาตามหลักสูตรฝึกอบรม แต่ต้องเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้วยว่ามีความพร้อมมากน้อยเพียงใด บางครั้งเรื่องเทคโนโลยีบางที่ผู้สูงวัยอาจจะไม่มีความสามารถในการใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, 3 พฤษภาคม 2556)

2.8 วิธีการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูควรพิจารณาจากสิ่งใดบ้าง ควรใช้โดยวิธีใดและเครื่องมือใด

การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมด้านความรู้ความเข้าใจและด้านเจตคติควรใช้การวัดประเมินผลก่อนและหลังการอบรม ส่วนด้านการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ใช้การประเมินหลังการฝึกอบรมเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ
2. ด้านการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ใช้แบบประเมินการปฏิบัติงาน
3. ด้านเจตคติใช้แบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครู

เกณฑ์การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมด้านความรู้ ความเข้าใจ ควรผ่านอย่างน้อยร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม ด้านการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ควรมีผลการประเมินอยู่ในระดับดี หรือผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม จึงจะถือว่าผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมส่วนด้านเจตคติ เห็นว่า ควรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกัน ดังตัวอย่าง

..ดิฉันเห็นว่าการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้น่าจะครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน เพื่อส่งผลต่อสมรรถนะที่ต้องการให้เกิด ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติ ซึ่งด้านเจตคติและด้านความรู้ความเข้าใจควรวัดและประเมินในช่วงระยะเวลาก่อนและหลังการอบรม ส่วนด้านการปฏิบัติงานใช้การ

ประเมินหลัง การฝึกอบรมเทียบกับเกณฑ์ซึ่งน่าจะร้อยละ 70 ขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติงาน ใช้แบบ แบบประเมินการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติก็ควรใช้แบบประเมินเจตคติ

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 30 เมษายน 2556)

...ดิฉันเห็นว่า การประเมินความรู้ความเข้าใจ ควรใช้แบบทดสอบ การประเมิน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามรายสมรรถนะควรใช้แบบประเมิน การปฏิบัติงาน และการ ประเมินด้านเจตคติควรใช้แบบประเมินเจตคติ ซึ่งทำการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม ส่วนการประเมินการปฏิบัติงาน ควรประเมินหลังการฝึกอบรมน่าจะเหมาะสมกว่าและเทียบกับเกณฑ์ว่าจะให้ผ่านร้อยละเท่าไรหรืออยู่ในระดับไหน

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, 4 พฤษภาคม 2556)

ตาราง 8 สรุปผลการสัมภาษณ์

ประเด็นที่ศึกษา	เกณฑ์การพิจารณา	ประเด็นที่นำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
1. ความสำคัญ จำเป็นในการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรม	พิจารณาความคิดเห็นของ ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่มีความคิด เห็นสอดคล้องกัน ร้อยละ 80 ของจำนวน ผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งหมด คือจำนวน 8 คนขึ้น ไปจาก 10 คนนำมาใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา หลักสูตรในทุกประเด็นในการ สัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนเห็นว่าการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะครู นั้นเป็นเรื่องที่มี ความจำเป็นมากในปัจจุบันมีความ จำเป็นอย่างยิ่ง ควรพัฒนาขึ้นเพื่อให้ครู ได้ ปฏิบัติตาม ศักยภาพ และ ความสามารถของตนเอง

2. องค์ประกอบ ของหลักสูตร	องค์ประกอบของหลักสูตร ผู้ให้ สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรประกอบด้วย อย่างน้อย 8 รายการ ได้แก่ ความสำคัญและความเป็นมาของ หลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม และระยะเวลาใน การฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม
3. ลักษณะของ หลักสูตรฝึกอบรม	เป็นหลักสูตรประเภทเน้นกลุ่มผู้เข้ารับ การอบรมเป็นศูนย์กลาง เน้นการเรียนรู้ ด้วยตนเอง เน้นการปฏิบัติจริงเน้นการ เรียนรู้เป็นรายบุคคล ให้เรียนรู้ในระบบ ออนไลน์ เป็นหลักสูตรปฏิบัติได้ใน ขณะที่ทำงานหรือในระหว่างการ ปฏิบัติงาน (On the Job Training)

ตาราง 8 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	เกณฑ์การพิจารณา	ประเด็นที่นำมาพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม
4. จุดมุ่งหมายของ หลักสูตรฝึกอบรม		จุดมุ่งหมายของหลักสูตรควรมุ่งเน้น จุดหมายของหลักสูตรครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการ ปฏิบัติงาน และด้านเจตคติ ซึ่งเป็น องค์ประกอบของสมรรถนะ

5. เนื้อหาที่จำเป็น และระยะเวลาใน การฝึกอบรม	เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมควรเป็นไปตามสมรรถนะที่มีความสำคัญและจำเป็น ได้แก่สมรรถนะ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และภาวะผู้นำครูส่วนด้านเนื้อหา และระยะเวลาในการฝึกอบรม ควรแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะการเตรียมการฝึกอบรมเช่นการประชุมชี้แจง กระบวนการฝึกอบรม ระยะการดำเนินการฝึกอบรม และระยะการรายงานผลการปฏิบัติงาน
6. กิจกรรมการ ฝึกอบรม	กิจกรรมและเทคนิคการฝึกอบรมควรใช้กิจกรรม เทคนิควิธีการที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญมีความหลากหลายและเน้นการปฏิบัติจริง ใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เน้น active learning โดยให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม และเนื้อหาในแต่ละสมรรถนะ เน้นการฝึกปฏิบัติงานรายบุคคล

ตาราง 8 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	เกณฑ์การพิจารณา	ประเด็นที่นำมาพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม
-----------------	-----------------	--

7.สื่อที่ใช้ในการ ฝึกอบรม	สื่อหลักที่ควรใช้ได้แก่ website ของโครงการ ฝึกอบรม เอกสารประกอบหลักสูตรต่าง ๆ ใบ งานและแบบบันทึกกิจกรรมตามรายสมรรถนะ ตามเนื้อหาของหลักสูตรแต่ควรใช้สื่อ เทคนิค วิธีการหรือกระบวนการในการฝึกอบรมร่วม ด้วย และมีแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมให้ศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติม
8. การวัดและ ประเมินผลการ ฝึกอบรม	การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมด้านความรู้ ความเข้าใจและด้านเจตคติควรใช้การวัด ประเมินผลก่อนและหลังการอบรม ส่วนด้าน การปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ใช้การประเมินหลัง การฝึกอบรมเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเครื่องมือ ที่ใช้ ได้แก่ 1.ด้านความรู้ความเข้าใจ ใช้แบบทดสอบวัด ความรู้ความเข้าใจ 2.ด้านการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ใช้แบบ ประเมินการปฏิบัติงาน 3.ด้านเจตคติใช้แบบประเมินเจตคติต่อ สมรรถนะครู เกณฑ์การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมด้าน ความรู้ ความเข้าใจ ควรผ่านอย่างน้อยร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม ด้านการปฏิบัติตนและ ปฏิบัติงาน ควรมีผลการประเมินอยู่ในระดับดี หรือผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม จึง จะถือว่าผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมส่วนด้าน เจตคติ เห็นว่า ควรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ เห็นว่ามีความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความเห็นสอดคล้องกันว่าหลักสูตรควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย 7 ประการ ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรม ควรเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) จุดหมายของหลักสูตรครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติต่อสมรรถนะครู กิจกรรมและเทคนิคการฝึกอบรมเน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ มีความหลากหลายและเน้นการปฏิบัติจริงสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมควรใช้สื่อหลักได้แก่เรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ และมีแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม ส่วนการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ด้านเจตคติและด้านความรู้ความเข้าใจควรใช้ การวัดประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติงานใช้การประเมินหลังการฝึกอบรมเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ซึ่งได้จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรได้แก่ การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการที่ได้จากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ และนำมาร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ ฮิลดา ทาบ่า (Hilda Taba) ผลการดำเนินการดังกล่าวได้ร่างหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งมี 8 องค์ประกอบ ซึ่งนำเสนอผล ดังนี้

หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่ 2(พ.ศ..2552-2561) กล่าวกันว่าเป็นช่วงเวลาปัจจุบันนี้ การศึกษากับการพัฒนาสังคม เป็นกระแสหลักที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่าง ๆที่ส่งผลต่อการพัฒนา(สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556) ประกอบกับยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ได้มุ่งเน้นมิติของการพัฒนา 4

มิติสำคัญได้แก่ การปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครูยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียนหรือแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และระบบบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งทุกมิติจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบที่สำคัญ อย่างไรก็ตามการปฏิรูปครูยุคใหม่จึงต้องให้ความสำคัญในการปฏิรูปครูเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้มิติอื่นๆขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอแนะ การสร้างครูยุคใหม่ ต้องมีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า เป็นระบบและกระบวนการพัฒนาครูผลิตและพัฒนาครู ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ในขณะเดียวกันก็สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ วิชาชีพครูจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) เป็นผู้มีความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในทุกด้าน (รัศมี สีหะนันท์, 2551, หน้า 1) เป็นบุคลากรวิชาชีพ ที่ให้บริการสังคมมากกว่ามุ่งหวังผลประโยชน์เพื่อตนเอง (ลำจวน สุดคุ้ม, 2549, หน้า 1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 81 ให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษา โดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มาตรา 53 กำหนดให้องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่ารัฐให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อวิชาชีพครู ดังนั้น การเป็นครูมืออาชีพต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ไพบูลย์ แจ่มพงษ์, 2543, หน้า 27) ประพุดิติน ดุแลเอาใจใส่ศิษย์ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2544, หน้า 7) และทำทุกวิถีทางที่ให้ศิษย์เป็นคนดี (เปรม ติณสูลานนท์, 2544, หน้า 50) นั่นคือครูมืออาชีพต้องมีสมรรถนะอันส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ในประเทศไทย การศึกษาและพัฒนาการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐนับว่ามีจำนวนมาก และจำแนกได้ออกเป็นหลายลักษณะ ตามเกณฑ์เรื่องที่ศึกษาสมรรถนะและเครื่องมือหรือเทคนิควิธีที่ใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้ 1) การศึกษาและจัดทำสมรรถนะต้นแบบสมรรถนะของส่วนราชการไทยแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจจากคนหลายระดับในองค์กร เพราะเป็นแนวคิด

ใหม่ที่เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่เห็นว่าการประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ หรือ ภาวะทางอารมณ์ แนวคิดเรื่องสมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกิจกรรมของการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการบริหารผลตอบแทน (Compensation) โดยสำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ซึ่งมีผลการศึกษานับสนุนว่า เมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้วจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ทำการศึกษาเพื่อนำแนวคิดสมรรถนะมาปรับใช้กับราชการพลเรือนในเรื่องของ ระบบสรรหาและคัดเลือก ระบบนักบริหารระดับกลาง ระบบนักบริหารระดับสูงและระบบพนักงานราชการ เป็นต้น รัตนกรณ์ ศรีพยัคฆ์ (2548) และรัชนิวรรณ จงถนอม จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้กล่าวถึงสมรรถนะต้นแบบ (competency model) ของระบบราชการไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ร่วมกับบริษัท เฮย์ กรุ๊ป จำกัด ซึ่งได้จัดทำต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) ของระบบราชการไทย จากข้อมูลหลายแหล่งประกอบด้วย 1) การจัดทำ Competency Expert Panel Workshops จำนวน 16 ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน และการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการแต่ละรายที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้นด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident 2) ข้อมูลจากแบบสำรวจลักษณะงานที่ส่งออกไปให้ข้าราชการตอบ จำนวนกว่า 60,000 ชุดทั่วประเทศ และ 3) ข้อมูลจาก Hay's Worldwide Competency Database ของบริษัท ดังกล่าว ซึ่งเป็นข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีด้านสมรรถนะ (Competency Best Practice) ขององค์กรภาครัฐในต่างประเทศ ข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการไทย โดยวัตถุประสงค์ของการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะ (Competency) ให้แก่ข้าราชการพลเรือนโดยเฉพาะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ซึ่งในด้านแบบสมรรถนะ

ประกอบไปด้วย สมรรถนะ 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงาน จึงเป็น ต้นแบบสมรรถของข้าราชการในระบบราชการไทยที่เป็นผลลัพธ์จากการศึกษาข้างต้นซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วนดังกล่าวจำแนกได้เป็น 1) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน ดังนั้นสมรรถนะหลัก (core competency) เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะคือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) 2) การบริการที่ดี (service mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise) 4) จริยธรรม (integrity) และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (teamwork) โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน เป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นโดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครู อันประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ในปี 2553 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทุกคนทั่วประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 1) และจากผลการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปี 2553 จำนวน 1,972 คน ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Though The Whole System: UTQ) ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่มีระดับคุณภาพต่ำ คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ที่มีระดับคุณภาพต่ำ คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้และด้านภาวะผู้นำครูตามลำดับ จากข้อมูล ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูในแต่ละด้านยังมีปัญหา และยังคงต้องการรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดในช่วงต้นของศตวรรษที่ 19 (1970) โดยนักวิชาการแมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่

หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงาน และจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะซึ่ง หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ และได้สรุปความหมายของคำว่า สมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผล ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น อาจสรุปได้ว่า “สมรรถนะครู” คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการ ของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย

วิธีการสำคัญประการหนึ่งที่จะพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างประสบความสำเร็จ คือการฝึกอบรมครู เป็นการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (On the Job Training) ซึ่งการอบรมในด้านสมรรถนะครูส่วนใหญ่จะเป็นการประชุมชี้แจง ให้ทราบแนวทางเป็นส่วนใหญ่ ยังขาดการปฏิบัติอย่างแท้จริง เป็นเพียงการกำหนดเนื้อหากว้าง ๆ เน้นการบรรยาย จัดในระยะเวลาสั้น ๆ 2-3 วัน ส่วนมากจะเน้นด้านการให้ความรู้ทางวิชาการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ใช้ทรัพยากรและงบประมาณจำกัด การดำเนินการดังกล่าว ทำให้อบรมครูได้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ แต่ข้อจำกัดคือ ไม่สามารถให้ผลในด้านการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆครูไม่สามารถประยุกต์การเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน และใช้ระยะเวลาพอสมควร มีภาคปฏิบัติเพื่อเปิดโอกาสให้ครูหรือผู้รับการอบรมได้นำความรู้ไปปฏิบัติจริงซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการฝึกอบรมในมิติใหม่ จึงจะต้องมุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านทั้งด้าน ได้แก่ความรู้ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติงานและ ด้านเจตคติ เพื่อจะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง อันจะเกิดประโยชน์ที่ยั่งยืน ต่อหน่วยงานและผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาขึ้นโดยใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของฮิลดา ทาบ (Hilda Taba) ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สำรวจความต้องการ กำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร การคัดเลือกประสบการณ์/กิจกรรม การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การกำหนดสิ่งที่ประเมิน และได้้นำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการฝึกอบรม

และเพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะครูเกิดผลที่ดีจึงมุ่งพัฒนาโดยให้ครูเรียนรู้โดยผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบใหม่ โดยใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี และเว็บไซต์ในการฝึกอบรม โดยไม่ต้องตั้งครูออกจากสถานศึกษาเพื่อมาอบรมเหมือนในรูป

แบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่ผู้ฝึกอบรม สามารถ เรียนรู้หรือฝึกอบรมเมื่อไรก็ได้ตามที่ตนต้องการ เมื่อมีความพร้อม ผู้ฝึกอบรมต้องควบคุมตนเอง ในการฝึกอบรมตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ ดังนั้นบทบาทสำคัญของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมต้องมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะการทำงานได้ ซึ่งเป็นนวัตกรรมใหม่ของการฝึกอบรมทางไกล ผู้วิจัยจึงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเชื่อว่า หลักสูตรดังกล่าวจะสามารถพัฒนาสมรรถนะครูให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงาน และมีเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะครู ได้เป็นอย่างดี

หลักการของหลักสูตร

จากความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร ฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความสำคัญและจำเป็นจะต้อง พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ส่งผลให้ยกระดับคุณภาพทางการศึกษาให้ครูมีสมรรถนะในวิชาชีพสูงขึ้นต่อไป โดยหลักสูตรมีหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรฝึกอบรม ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งเน้นให้มีความสามารถตามสมรรถนะครูอย่างรอบด้านได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติ และด้านเจตคติ โดยเน้นในรูปแบบของการฝึกอบรมออนไลน์
2. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่จัดการฝึกอบรมโดยเน้นการพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน(On the Job Training)โดยได้ลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงานจริง โดยครูไม่ต้องออกจากสถานศึกษา ทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนและละทิ้งการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 3.เป็นหลักสูตรที่เน้นกิจกรรมการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เน้นการเรียนรู้ทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติจริง เน้นกระบวนการฝึกปฏิบัติ เน้นการฝึกปฏิบัติจริงและมีการประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนในสถานศึกษา และพัฒนาตนเอง
4. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้นำตนเอง (Self –Directed Learning) เป็นการเน้นการฝึกฝนที่ผู้เรียนพึงพาตนเอง นำตนเองและพึงพาตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจภายใน ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีจุดหมาย และนำไปใช้ประโยชน์กับตนเองได้ตามความต้องการ
- 5.เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นรูปแบบ การติดตามต่อเนื่อง (Active learning) ตามแนวคิดของ Good, Grouws and Ebmeier

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตร ฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการคือ

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องสมรรถนะครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานตามสมรรถนะครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตร ฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาผู้เข้ารับการอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน(On the Job Training)โดยได้ลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงานจริงโดยเรียนรู้จากระบบออนไลน์ โดยมีโครงสร้างกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อม และทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติ ก่อนการฝึกอบรม

ระยะที่ 2 การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์

ระยะที่ 3 การรายงานผลการปฏิบัติงานและทดสอบทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติหลังการฝึกอบรมออนไลน์

ระยะเวลาที่ใช้ตลอดหลักสูตรการฝึกอบรม 3 เดือน ดังนี้

ระยะที่ 1 การประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อม และทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติ ก่อนการฝึกอบรม	ระยะเวลา 1 วัน
ระยะที่ 2 การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์	ระยะเวลา 90 วัน (3 เดือน สิงหาคม 56-ตุลาคม 56)
ระยะที่ 3 การรายงานผลการปฏิบัติงานและทดสอบทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติหลังการฝึกอบรมออนไลน์	ระยะเวลา 5 วัน

รวมระยะเวลาทั้งสิ้น	96 วัน
---------------------	--------

เนื้อหาสาระของหลักสูตร

เนื้อหาของหลักสูตรมี 5 หน่วยดังต่อไปนี้

หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเอง

หน่วยที่ 2 การทำงานเป็นทีม

หน่วยที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

หน่วยที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

หน่วยที่ 5 ภาวะผู้นำครู

เทคนิควิธีการ และกิจกรรมการฝึกอบรม

การฝึกอบรมใช้การฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ เน้นการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ ออนไลน์ ใช้กระบวนการ active learning ในแต่ละหน่วยมี 5 ชั้นได้แก่ ชั้นริเริ่ม ชั้นพัฒนา ชั้นปฏิบัติงาน ชั้นให้การบ้าน และชั้นทบทวนอย่างต่อเนื่อง การทำแบบฝึกเฉพาะบุคคล ฝึกปฏิบัติรายบุคคล

ระยะเวลาในการฝึกอบรม

ระยะเวลาในการดำเนินการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร รวม 95 วัน

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ คือ

1. เป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการแล้ว
2. มีความสนใจและสมัครใจเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู และสามารถเข้ารับการอบรมได้ตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม
3. มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุญาตให้เข้าร่วมโครงการ และพร้อมเอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่นการใช้คอมพิวเตอร์ และเวลาบางส่วนในการพบกลุ่ม
5. มีความรับผิดชอบและส่งงานตามกำหนดเวลา

สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบการฝึกอบรม

1. Website ของโครงการฝึกอบรม
2. คู่มือดำเนินการฝึกอบรม
3. ใบงานประกอบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม
4. แบบบันทึกการปฏิบัติงานสำหรับผู้เข้ารับการอบรม
5. ปฏิทินการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรม
6. ข้อมูลสำหรับการติดต่อเมื่อมีปัญหาในการเข้ารับการอบรมและส่งงาน

การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

วิธีการวัดและประเมินผล

1. การทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจใน เรื่องสมรรถนะครู สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. การประเมินการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะครู สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังการฝึกอบรม
3. การประเมินเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนและหลังการฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล

1. แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องสมรรถนะครู จำนวน 40 ข้อ
2. แบบประเมินการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะครู 1 ฉบับ
3. แบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครู จำนวน 30 ข้อ

เกณฑ์การประเมิน

ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเรื่องสมรรถนะครู ก่อนและหลังการฝึกอบรม จำนวน 40 ข้อ ผู้เข้ารับการอบรม ต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามสมรรถนะครู โดยผู้เข้ารับการอบรมจะต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม
3. ด้านเจตคติที่มีต่อสมรรถนะครู ต้องผ่านการประเมินเจตคติ โดยใช้แบบประเมินเจตคติ จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความโดยมีเกณฑ์ตัดสินระดับเจตคติต่อสมรรถนะครู ใช้เกณฑ์ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อสมรรถนะครู ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อสมรรถนะครู ในระดับ มาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อสมรรถนะครู ในระดับ ปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อสมรรถนะครู ในระดับ น้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อสมรรถนะครู ในระดับน้อยที่สุด
 โดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับว่ามีเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะครู อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย
 ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป (รัตนะ บัวสนธ์ , 2544, หน้า 45)

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม
 จากการนำร่างหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน
 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพของร่างหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ปรากฏผลดัง
 ตาราง 15

ตาราง 9 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของร่างหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์
 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู

รายการประเมิน	n =5		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
ความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร			
1. การบรรยายถึงความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร	4.40	0.55	มาก
2. การกล่าวถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครู	4.60	0.55	มากที่สุด
3. หลักการมีความชัดเจนสามารถแสดงจุดเน้นของหลักสูตร	4.40	0.55	มาก
4. หลักการของหลักสูตรมีความสมเหตุสมผล	4.80	0.45	มากที่สุด
5. การใช้ภาษาและเรียงลำดับมีความต่อเนื่องและเข้าใจง่าย	4.20	0.84	มาก
6. หลักการของหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน	3.80	0.45	มากที่สุด
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร			
7. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรครอบคลุม			

ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติเพื่อส่งเสริม			
สมรรถนะครู และด้านเจตคติ	4.80	0.45	มากที่สุด
8. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม มีความสำคัญ			
และจำเป็นต่อการพัฒนาครู	4.20	0.45	มาก
9. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความเป็นไปได้ใน			
การปฏิบัติจริง	3.80	0.45	มาก
โครงสร้างของหลักสูตร			
10. ความเหมาะสมของเนื้อหา กิจกรรม			
และระยะเวลาในการฝึกอบรมของหลักสูตร	4.00	0.71	มาก
11. ความเหมาะสมของโครงสร้างด้านระยะเวลาใน			
การฝึกอบรมปฏิบัติการแต่ละหน่วย	4.00	0.71	มาก
12. ความเหมาะสมของโครงสร้างระยะเวลาใน			
การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ	4.00	0.71	มาก
เนื้อหาสาระของหลักสูตร			
13. เนื้อหาของหลักสูตร สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย			
ของหลักสูตร กิจกรรมและระยะเวลาในการอบรม	3.86	0.55	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการประเมิน	n =5		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
14. การจัดเรียงเนื้อหามีความต่อเนื่องเหมาะสม	4.40	0.55	มาก
15. เนื้อหามีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อ			
ผู้เข้ารับการอบรมสามารถพัฒนาสมรรถนะครูได้	4.00	1.00	มาก
รูปแบบและกิจกรรมการฝึกอบรม			
16. กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสมกับเป็นการฝึก			
อบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training)	4.60	0.55	มากที่สุด
17. กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและเป็นไปได้	4.80	0.45	มากที่สุด
18. กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลายและเป็น			

การเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.00	1.00	มาก
19. การฝึกอบรมผ่านการเรียนรู้จากระบบออนไลน์	3.60	0.55	มาก
20. วิธีการ/กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหา	4.40	0.89	มาก
21. ความเป็นไปได้ในการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติและเหมาะสม ในการอบรมในยุคปัจจุบัน	4.00	0.71	มาก
ระยะเวลาในการฝึกอบรม			
22. ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาในการอบรมระยะที่ 1 การเตรียมการฝึกอบรม	3.60	0.55	มาก
23. ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาในการอบรมระยะที่ 2 การดำเนินการฝึกอบรม	3.80	0.84	มาก
24. ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาในการอบรมระยะที่ 3 ระยะเวลาหลังการอบรม	4.00	0.71	มาก
25. ความเหมาะสมของเวลาในการปฏิบัติตลอดหลักสูตรการฝึกอบรม	4.20	0.84	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการประเมิน	n= 5		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
สื่อและแหล่งเรียนรู้			
26. สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร	3.80	0.84	มาก
27. สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้เหมาะสมกับเนื้อหา	3.40	0.55	ปานกลาง
28. สื่อที่ใช้สามารถส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรม	3.80	0.45	มาก

เรียนรู้ได้ดีขึ้น			
การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม			
29. วัดได้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติ	4.60	0.55	มากที่สุด
30. วิธีการวัดประเมินผลเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.80	0.45	มากที่สุด
31. ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการประเมินในด้านความรู้ความเข้าใจ	3.60	0.55	มาก
32. ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการประเมินในด้านการปฏิบัติงาน	3.60	0.55	มาก
33. ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการประเมินในด้านเจตคติ	3.80	0.84	มาก
34. วิธีการประเมินผลเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม	4.40	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	0.62	มาก

ตาราง 9 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรม ที่พัฒนามีความเหมาะสมในภาพรวมในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62 และพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดจำนวน 8 รายการ มีความเหมาะสมในระดับมาก จำนวน 25 รายการในระดับปานกลาง 1 รายการ โดยรายการที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ หลักการของหลักสูตรมีความสมเหตุสมผลกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรครอบคลุม ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูและด้านเจตคติ กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและเป็นไปได้และวิธีการวัดประเมินผลเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 รองลงมาได้แก่ การกล่าวถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครู กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสมกับการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) และวัดได้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรทั้ง ในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตร

รายการประเมิน	n= 5	ระดับความ
---------------	------	-----------

	$\bar{X}$	S.D.	เหมาะสม
1. จุดมุ่งหมายของคู่มือผู้ให้การฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ฝึกอบรม	4.50	0.53	มากที่สุด
2. คำแนะนำในการใช้หลักสูตรมีความเหมาะสมใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการฝึกอบรม	4.20	0.59	มาก
3. โครงสร้างหลักสูตรในคู่มือผู้ให้การฝึกอบรมเหมาะสมในด้านเนื้อหาและระยะเวลา	3.54	0.88	มาก
4. การดำเนินการฝึกอบรมในคู่มือผู้ให้การฝึกอบรมมีความเหมาะสมเป็นขั้นเป็นตอน	3.40	0.69	ปานกลาง
5. กิจกรรมการฝึกอบรมในคู่มือผู้ให้การฝึกอบรมมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้จริง	4.20	0.59	มาก
6. ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละระยะมีความเหมาะสม และเพียงพอในการฝึกอบรม	4.43	0.53	มาก
7. การวัดและประเมินผลในคู่มือผู้ให้การฝึกอบรมเหมาะสมชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	4.40	0.73	มาก
8. ความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ของหน่วยการฝึกอบรมหน่วยที่ 1	4.45	0.53	มาก
9. ความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ของหน่วยการฝึกอบรมหน่วยที่ 2	4.30	0.53	มาก
10. ความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ของหน่วยการฝึกอบรมหน่วยที่ 3	3.70	0.79	มาก
11. ความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ของหน่วยการฝึกอบรมหน่วยที่ 4	3.47	0.73	ปานกลาง
12. ความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ของหน่วยการฝึกอบรมหน่วยที่ 5	3.70	0.79	มาก
13. ความเหมาะสมและชัดเจนของภาษาที่ใช้ในคู่มือผู้ให้การฝึกอบรมในระบบออนไลน์	4.00	0.78	มาก
14. คู่มือผู้ให้การฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้ตามจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมในระบบออนไลน์	4.02	0.67	มาก

เฉลี่ยรวม	4.02	0.66	มาก
-----------	------	------	-----

ตาราง 10 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในภาพรวมในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 และพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดจำนวน 1 รายการ มีความเหมาะสมในระดับมาก จำนวน 11 รายการระดับปานกลาง 2 รายการ โดยรายการที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดได้แก่จุดมุ่งหมายของคู่มือผู้ให้การฝึกอบรมมีความเหมาะสมใน การนำไปใช้ฝึกอบรม

ตาราง 11 ผลการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมในระบบออนไลน์

ข้อ	รายการประเมิน	n =5	ความสอดคล้อง
		ค่า IOC	
1	ความสำคัญ ความเป็นมาและ หลักการ สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน	1.00	สอดคล้อง
2	หลักการและเหตุผลของหลักสูตรสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
3	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับโครงสร้าง ของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
4	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับเนื้อหา ของหลักสูตร	0.60	สอดคล้อง
5	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับกิจกรรม การฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
6	จุดมุ่งหมายหลักสูตรสอดคล้องกับระยะเวลาใน การฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
7	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับสื่อและ แหล่งเรียนรู้	1.00	สอดคล้อง
8	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับการวัด และประเมินผลการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง

9	เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับกิจกรรมการฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
10	เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับ ระยะเวลา ใน การฝึกอบรม หลักสูตร	0.80	สอดคล้อง
11	เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับ สื่อและแหล่งเรียนรู้	0.80	สอดคล้อง
12	เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับการวัดและ ประเมินผลการฝึกอบรม	0.60	สอดคล้อง

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	n = 5	ความสอดคล้อง
		ค่า IOC	
13	กิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับระยะเวลาใน การฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
14	กิจกรรมการฝึกอบรม สอดคล้องกับสื่อและแหล่ง เรียนรู้	1.00	สอดคล้อง
15	กิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับการวัดและ ประเมินผลการฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
เอกสารประกอบหลักสูตร			
16	ความสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆ ของคู่มือผู้ให้การฝึกอบรมในระบบออนไลน์	0.50	สอดคล้อง
17	จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมสอดคล้องกับ คำแนะนำในการใช้หลักสูตรในระบบออนไลน์	0.80	สอดคล้อง
18	โครงสร้างของหลักสูตรในคู่มือผู้ให้ การฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาที่กำหนด	0.80	สอดคล้อง
19	โครงสร้างของหลักสูตรในคู่มือผู้ให้ การฝึกอบรม สอดคล้องกับกิจกรรมการฝึกอบรม	0.60	สอดคล้อง
20	คู่มือผู้ให้การฝึกอบรมได้นำเสนอขั้นตอน การดำเนินการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา และเวลาที่กำหนด	0.50	สอดคล้อง
21	รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมที่ระบุในคู่มือผู้ให้การ	0.80	สอดคล้อง

ฝึกอบรมสอดคล้องกับสื่อและแหล่งเรียนรู้		
22	มีการอธิบายวิธีวัดและประเมินผลไว้อย่างละเอียดและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในคู่มือผู้ให้การฝึกอบรม	0.60 สอดคล้อง
23	เอกสารประกอบและแบบบันทึกต่างๆ ในแต่ละหน่วยสอดคล้องกับเนื้อหาที่กำหนด	0.80 สอดคล้อง
24	ความสอดคล้องภายในขององค์ประกอบต่างๆในแผนการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ที่ 1	0.80 สอดคล้อง
25	ความสอดคล้องภายในขององค์ประกอบต่างๆในแผนการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ที่ 2	1.00 สอดคล้อง
26	ความสอดคล้องภายในขององค์ประกอบต่างๆในแผนการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ที่ 3	0.80 สอดคล้อง

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	n = 5	ความสอดคล้อง
		ค่า IOC	
27	ความสอดคล้องภายในขององค์ประกอบต่างๆในแผนการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ที่ 4	0.50	สอดคล้อง
28	ความสอดคล้องภายในขององค์ประกอบต่างๆในแผนการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ที่ 5	0.80	สอดคล้อง

ตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องทุกรายการมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และเอกสารประกอบหลักสูตรมีความสอดคล้องทุกรายการ โดยมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 โดยหลักสูตรฝึกอบรมมีค่าความสอดคล้องมากที่สุด คือมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ในด้านหลักการและเหตุผลสอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน หลักการและเหตุผลของหลักสูตรสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับโครงสร้างของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับสื่อและแหล่งเรียนรู้ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรม สอดคล้องกับสื่อ และแหล่งเรียนรู้ ส่วน

เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ในด้าน รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมที่ ระบุในคู่มือผู้ให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับสื่อและแหล่งเรียนรู้ และความสอดคล้องภายในของ องค์ประกอบต่างๆ ในแผนการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แสดงว่าหลักสูตรและเอกสารประกอบ หลักสูตรมีความเหมาะสม

ผลการปรับปรุงการประเมินหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญมี คำแนะนำในด้านต่างๆเพิ่มเติม ดังนี้

ตาราง 12 สรุปผลการปรับปรุงการประเมินหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร

หลักสูตรเดิมที่ยกร่างขึ้น	ผลการปรับปรุงหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ
องค์ประกอบของหลักสูตรเดิมมี 8 องค์ประกอบ	ปรับเป็น 10 องค์ประกอบ โดยเพิ่มหลักการของหลักสูตร ระยะเวลาในการฝึกอบรมและคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม
ความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร หลักการและเหตุผลของหลักสูตรเดิมเขียนรวมกัน	ปรับแยกหลักการของหลักสูตรนำมาเขียนเฉพาะไม่เขียนรวมกับความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร เพื่อความชัดเจนมากขึ้น
จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเดิมเขียนรวมเพียงข้อเดียวคือพัฒนาสมรรถนะครู	ให้ปรับเป็นจุดมุ่งหมายเป็น 3 ข้อ จัดเรียงหัวข้อให้เหมาะสมโดยปรับตามลำดับการเกิดพฤติกรรมคือสมรรถนะครู ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติ

โครงสร้างของหลักสูตรเดิมระบุรายละเอียดคร่าว ๆ ว่ามีกี่หน่วย กี่ชั่วโมง	โครงสร้างของหลักสูตร คงเดิมควรลดโครงสร้างด้านเวลาในแต่ละหน่วยให้น้อยลงกำหนดเป็นระยะ 3 ระยะ ได้แก่ระยะที่ 1 การประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อม ระยะที่ 2 การฝึกอบรมออนไลน์ ระยะที่ 3 การรายงานผลการปฏิบัติงานให้ระบุเวลาเป็นวันเพื่อให้เห็นภาพรวม ลดกิจกรรมบางกิจกรรมที่เป็นภาระสำหรับครู ลดกิจกรรมระยะหลังการฝึกอบรมให้สั้นลง
กิจกรรมการฝึกอบรม เดิมใช้คำว่า เทคนิค วิธีการ กิจกรรมการฝึกอบรม	ให้เปลี่ยนเป็นหัวข้อ กิจกรรมการฝึกอบรม ซึ่งครอบคลุมทั้ง เทคนิค และวิธีการ และควรจำแนกกิจกรรมในแต่ละหน่วยการฝึกอบรมว่าใช้กิจกรรมอะไรบ้าง ไว้ในคู่มือผู้ให้การฝึกอบรม ปรับปรุงด้วยภาษาและเขียนให้ชัดเจน

ตาราง 12 (ต่อ)

หลักสูตรเดิมที่ยกร่างขึ้น	ผลการปรับปรุงหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ
ระยะเวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร	ระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมือนเดิม และระยะเวลา ควรจำแนกเป็นระยะๆ และระบุรายชั่วโมง เพื่อให้เห็นภาพชัดเจน แล้วจึงระบุ จำนวนวันสรุปโดยประมาณ อาจยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากความสามารถของแต่ละคนแตกต่างกัน

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เดิมไม่มีองค์ประกอบนี้	เพิ่มคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยเพิ่มรายละเอียดว่า เรื่องเงื่อนไขเวลาการฝึกอบรม ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ การยินยอมของผู้บริหาร เนื่องจากต้องมีการะงานที่ต้องปฏิบัติ
สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบการฝึกอบรมเดิมใช้หัวข้อยาวเกินไป	ปรับให้สั้นลงเป็นสื่อและแหล่งเรียนรู้
การวัดและประเมินผล เดิมระบุเฉพาะวิธีการวัดและประเมินผล และเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	การวัดและประเมินผล การฝึกอบรม และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลให้เรียงให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพิ่มเกณฑ์การประเมิน ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตรแต่ละด้าน ปรับการใช้ภาษาให้สละสลวยกระชับขึ้น
เอกสารประกอบประกอบหลักสูตร	เอกสารประกอบหลักสูตร ควรปรับเนื้อหาให้กระชับคัดเฉพาะเนื้อหาที่จำเป็น เอกสารหลักสูตร ปรับการเขียนคู่มือผู้ให้การฝึกอบรม ให้กระชับ ปรับระยะเวลาในแต่ละแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับที่ปรับหลักสูตร ตัดกิจกรรมบางอย่างออกเนื่องจากทำให้ใช้ระยะเวลามากเกินไป เนื้อหาในใบความรู้ ควรตัดลดเนื้อหาที่ไม่จำเป็นออก และแก้ไขคำผิด และรูปแบบการพิมพ์ให้สมบูรณ์

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทำโดยการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาจากระบบออนไลน์ ทดลองใช้กับครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์

เขต 1,2 และเขต 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555ระหว่างเดือน สิงหาคม-ตุลาคม 2556 จำนวน 34 คน ได้ผลการดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรดัง ตาราง 13

ตาราง 13 ผลการดำเนินการฝึกอบรม

วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม/กระบวนการฝึกอบรม	ผลการดำเนินงาน
15 -30 ก.ค.56	ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมโดย ประชาสัมพันธ์หลักสูตรโดยส่งหนังสือ ราชการและทางเว็บไซต์และกำหนด เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าอบรม และ รับสมัครผู้เข้าร่วมอบรม ,มีผู้สมัคร จำนวน 50 ราย ผ่านคุณสมบัติ 40 ราย แต่ขอยกเลิกจำนวน 6 ราย เนื่องจากลาศึกษาต่อและยังไม่พร้อม หลังจากนั้นวางแผนการประชุมชี้แจง นำข้อมูลลงระบบออนไลน์	ได้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 34 ราย
1 ส.ค.56	ประชุมชี้แจงหลักสูตรเพื่อเตรียมความ พร้อม สาธิตการใช้งานระบบออนไลน์ และ และทดสอบความรู้ความเข้าใจ เรื่องสมรรถนะครู และประเมินเจต คติที่มีต่อสมรรถนะครูก่อนการ ฝึกอบรม	ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรฝึกอบรม และสามารถใช้งาน ระบบออนไลน์ได้ และทราบความรู้ และความเข้าใจเรื่องสมรรถนะครูและ เจตคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อ สมรรถนะครู
2สค.-30 ตค.56	การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ ด้วย ตนเองตามหลักสูตรจำนวน 5 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเอง หน่วยที่ 2 การทำงานเป็นทีม หน่วยที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้	ครูมีความรู้ความเข้าใจในสมรรถนะครู ทั้ง 5 หน่วยการเรียนรู้และมีเจตคติที่ดี ต่อสมรรถนะครู

ตาราง 13 (ต่อ)

วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม/กระบวนการฝึกอบรม	ผลการดำเนินงาน
	หน่วยที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หน่วยที่ 5 ภาวะผู้นำครู -การติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะ เฉลี่ยเดือนละ 1 ครั้ง	
1-15 กย..56	ระยะที่ 3 ของการฝึกอบรม เป็นการ รายงานผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 หน่วย การเรียนรู้ จากนั้น ทำการประเมินผล และทดสอบ ความรู้ความเข้าใจ เรื่อง สมรรถนะครูทั้ง 5 หน่วยการเรียนรู้ และประเมินเจตคติที่มีต่อสมรรถนะ ครู รวมทั้งการประเมินความพึงพอใจ ที่มีต่อหลักสูตร จากครูจำนวน 34 คน	ได้ผลการฝึกอบรมด้าน ความรู้ ความเข้าใจ ด้านการ ปฏิบัติงาน และด้านเจตคติต่อ สมรรถนะครู และทำให้ทราบผล การประเมิน ความพึงพอใจที่มีต่อ หลักสูตร

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดลองใช้หลักสูตรเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการฝึกอบรม ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test)

กลุ่มทดลอง	n	คะแนนเต็ม	ก่อนการฝึกอบรม		หลังการฝึกอบรม		t	p (1-tailed)
			$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	34	40	17.74	3.57	32.59	3.89	15.46 *	0.00

หมายเหตุ: * $p < .05$

จากตาราง 14 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู มีความรู้ความเข้าใจในด้านสมรรถนะครู โดยก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.57 หลังการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.89 และผลการเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจในด้านสมรรถนะครู หลังเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู จำนวน 34 คน ผลประเมินการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 15 ผลการประเมินการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะครูจำนวน 34 คน

เลขที่	คะแนนที่ได้ (คะแนนเต็ม100 คะแนน)	คิดเป็นร้อยละ	ผลการประเมินเมื่อเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70
1	70	70.00	ผ่าน
2	85	85.00	ผ่าน
3	90	90.00	ผ่าน
4	90	90.00	ผ่าน
5	80	80.00	ผ่าน
6	80	80.00	ผ่าน
7	75	75.00	ผ่าน
8	68	68.00	ไม่ผ่าน
9	82	82.00	ผ่าน
10	76	76.00	ผ่าน
11	96	96.00	ผ่าน
12	94	94.00	ผ่าน
13	74	74.00	ผ่าน
14	78	78.00	ผ่าน
15	90	90.00	ผ่าน
16	90	90.00	ผ่าน
17	84	84.00	ผ่าน
18	88	88.00	ผ่าน

19	80	80.00	ผ่าน
20	74	74.00	ผ่าน
21	78	78.00	ผ่าน
22	72	72.00	ผ่าน
23	86	86.00	ผ่าน
24	68	68.00	ไม่ผ่าน
25	79	79.00	ผ่าน

ตาราง 15 (ต่อ)

เลขที่	คะแนนที่ได้ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)	คิดเป็นร้อยละ	ผลการประเมินเมื่อเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70
26	72	72.00	ผ่าน
27	86	86.00	ผ่าน
28	86	86.00	ผ่าน
29	92	92.00	ผ่าน
30	64	64.00	ไม่ผ่าน
31	79	79.00	ผ่าน
32	72	72.00	ผ่าน
33	60	60.00	ไม่ผ่าน
34	74	74.00	ผ่าน
รวมเฉลี่ย	79.76	79.76	ผ่าน

จากตาราง 15 พบว่า การประเมินการปฏิบัติงานการพัฒนาสมรรถนะครูหลังการฝึกอบรมของครูผู้สอนที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู จำนวน 34 คน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 79.76 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 79.76 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่หลักสูตรกำหนดคือ ร้อยละ 70 โดยเมื่อพิจารณากลุ่มที่มีคะแนนผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 70 ขึ้นไป มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 88.23 ส่วนกลุ่มคนที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70 มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานการพัฒนาศรรถนะครูของผู้เข้ารับการอบรมหลังการฝึกอบรมกับเกณฑ์ร้อยละ 70

การทดสอบ	n	คะแนน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
หลังการฝึก		เต็ม				(1-tailed)
อบรมของ						
กลุ่มทดลอง	34	100	79.76	8.89	6.41*	0.00

หมายเหตุ: * $p < .05$

จากตาราง 16 พบว่า ครูผู้สอนที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูความสามารถในการปฏิบัติงานการพัฒนาศรรถนะครูมีคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 79.76 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์กับคะแนนผลการประเมินหลังการฝึกอบรมพบว่าคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบเจตคติต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบเจตคติต่อสมรรถนะครูก่อนและหลังการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู

	n	คะแนน	ก่อนการฝึกอบรม	หลังการฝึกอบรม	t	p
		เต็ม				(1-tailed)
กลุ่ม			$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ทดลอง						
	34	5	3.47	0.98	4.58	0.49
					3.38 *	0.00

หมายเหตุ: * $p < .05$

จากตาราง 17 พบว่าครูผู้สอนที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 และพบว่า หลังการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ผลการเปรียบเทียบหลังการฝึกอบรมมีเจตคติสูงกว่าก่อน การฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 แสดงผลการประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครู ครูผู้สอนก่อนการฝึกอบรม

ข้อ	รายการ	n=34		แปลความ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การพัฒนาสมรรถนะครูมีความสำคัญในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน	3.41	0.99	ปานกลาง
2	เป้าหมายของการพัฒนาครูคือ การมีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานและมีเจตคติต่อสมรรถนะครู และเชื่อว่าจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา	3.47	0.96	ปานกลาง
3	การฝึกอบรมออนไลน์ทำให้สามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการ และพัฒนาตนเองได้	3.85	0.99	มาก
4	ครูยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีความสามารถเป็นไปตามสมรรถนะครูที่กำหนด	3.41	0.92	ปานกลาง

5	การพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะตามที่กำหนด ทุกคนสามารถทำได้ไม่ใช่เรื่องยากเกิน ความสามารถ	3.76	0.99	มาก
6	ข้าพเจ้าชอบใช้เวลาว่างในการศึกษาความรู้เรื่อง สมรรถนะครูเพิ่มเติมจากการฝึกอบรมออนไลน์อยู่ เสมอ	3.21	0.95	ปานกลาง
7	ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องสมรรถนะครูกับ ผู้บริหารและเพื่อนครูอยู่เสมอ	3.29	0.72	มาก
8	การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นเรื่องที่ปฏิบัติได้ยาก เพราะในปัจจุบัน ครูมีภารกิจมากมาย	2.79	0.77	ปานกลาง
9	การพัฒนาสมรรถนะครูจำเป็นต้องบังคับจึงจะ ได้ผล	4.00	1.28	มาก
10	การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก ซับซ้อนเกินกว่าที่ครูจะทำได้	3.65	1.10	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	n=32		แปลความ
		$\bar{X}$	S.D.	
11	การที่ครูมีสมรรถนะครูที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับว่าครูคน นั้นมีความสามารถ และมีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน	4.06	0.49	มาก
12	การพัฒนาสมรรถนะครู จำเป็นต้องใช้เวลาและ ความอดทนมาก	3.44	1.42	ปานมาก
13	การพัฒนาสมรรถนะครู สามารถทำได้โดยการ			

	เรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากมีแหล่งเรียนรู้ให้ ศึกษามากมาก และแบ่งเวลาให้ถูกต้อง	4.21	0.73	มาก
14	ถ้าครูมีสมรรถนะดี สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ของการจัดการเรียนการสอนอย่างแน่นอน	4.44	0.66	มาก
15	การพัฒนาสมรรถนะครูไม่ใช่เรื่องยากอย่างที่คิด เป็นเรื่องเดียวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู	3.41	0.78	ปานกลาง
16	เมื่อผ่านการฝึกอบรมเรื่องสมรรถนะครูแล้วไม่ จำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มเติม	2.85	0.99	ปานกลาง
17	การเข้ารับการอบรมทำให้ข้าพเจ้ามีความ กระตือรือร้นในการพัฒนาสมรรถนะครูของตนเอง มากขึ้น	3.24	0.85	ปานกลาง
18	ครูที่ดีต้องสามารถบริหารเวลาในการพัฒนาตน และพัฒนางาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูได้ อย่างเหมาะสม	3.32	0.81	ปานกลาง
19	ครูต้องสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เรื่องสมรรถนะ ครูจาก การที่เข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	3.65	0.65	มาก
20	ข้าพเจ้ามีความกังวลและไม่มั่นใจใน การพัฒนาสมรรถนะครูเนื่องจากไม่ใช่คนเก่ง	4.03	0.94	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.47	0.98	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่าเจตคติต่อสมรรถนะครูก่อนการฝึกอบรมของครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 โดยมีเจตคติในระดับมากที่สุดในด้านถ้าครูมีสมรรถนะดี สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนอย่างแน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 รองลงมาได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะครู สามารถทำได้โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากมีแหล่งเรียนรู้ให้ศึกษามากมาก

และแบ่งเวลาให้ถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และด้านการที่ครูมีสมรรถนะครูที่ด้นนั้นขึ้นอยู่กับว่าครูคนนั้นมีความสามารถ และมีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 และด้านที่น้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นเรื่องที่ปฏิบัติได้ยากเพราะในปัจจุบัน ครูมีภารกิจมากมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77และ เมื่อผ่านการฝึกอบรมเรื่องสมรรถนะครูแล้วไม่จำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มเติมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ตาราง 19 แสดงผลการประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครู ครูผู้สอนหลังการฝึกอบรม

ข้อ	รายการ	n=34		แปลความ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การพัฒนาสมรรถนะครูมีความสำคัญในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน	4.59	0.50	มากที่สุด
2	เป้าหมายของการพัฒนาครูคือ การมีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานและมีเจตคติต่อสมรรถนะครู และเชื่อว่าจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา	4.68	0.64	มากที่สุด
3	การฝึกอบรมออนไลน์ทำให้สามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการ และพัฒนาตนเองได้	4.65	0.69	มากที่สุด
4	ครูยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีความสามารถเป็นไปตามสมรรถนะครูที่กำหนด	4.32	0.68	มาก
5	การพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะตามที่กำหนดทุกคนสามารถทำได้ไม่ใช่เรื่องยากเกินความสามารถ	4.71	0.58	มากที่สุด
6	ข้าพเจ้าชอบใช้เวลาว่างในการศึกษาความรู้เรื่องสมรรถนะครูเพิ่มเติมจากการฝึกอบรมออนไลน์อยู่เสมอ	4.09	0.83	มาก
7	ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องสมรรถนะครูกับผู้บริหารและเพื่อนครูอยู่เสมอ	4.47	0.93	มาก
8	การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นเรื่องที่ปฏิบัติได้ยากเพราะในปัจจุบัน ครูมีภารกิจมากมาย	3.94	0.94	มาก
9	การพัฒนาสมรรถนะครูจำเป็นต้องบังคับจึงจะได้ผล	2.36	0.70	มาก
10	การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นเรื่องที่ยากซับซ้อนเกินกว่าที่ครูจะทำได้	2.26	0.79	มาก
11	การที่ครูมีสมรรถนะครูที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับว่าครูคนนั้นมีความสามารถ และมีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน	1.97	0.58	มาก

12	การพัฒนาสมรรถนะครู จำเป็นต้องใช้เวลาและความอดทนมาก	2.21	0.69	มาก
----	--	------	------	-----

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	n=34		แปลความ
		$\bar{X}$	S.D.	
13	การพัฒนาสมรรถนะครู สามารถทำได้โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากมีแหล่งเรียนรู้ให้ศึกษามากมาก และแบ่งเวลาให้ถูกต้อง	4.50	0.75	มากที่สุด
14	ถ้าครูมีสมรรถนะดี สามารถส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนอย่างแน่นอน	4.82	0.52	มากที่สุด
15	การพัฒนาสมรรถนะครูไม่ใช่เรื่องยากอย่างที่คิด เป็นเรื่องเดียวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู	4.41	0.78	มาก
16	เมื่อผ่านการฝึกอบรมเรื่องสมรรถนะครูแล้วไม่จำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มเติม	1.85	0.74	มาก
17	การเข้ารับการอบรมทำให้ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการพัฒนาสมรรถนะครูของตนเองมากขึ้น	4.71	0.58	มากที่สุด
18	ครูที่ดีต้องสามารถบริหารเวลาในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูได้อย่างเหมาะสม	4.35	0.77	มาก
19	ครูต้องสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เรื่องสมรรถนะครูจาก การที่เข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	3.91	0.67	มาก
20	ข้าพเจ้ามีความกังวลและไม่มั่นใจใน	1.88	0.77	มาก

การพัฒนาสมรรถนะครูเนื่องจากไม่ใช่คนเก่ง

รวมเฉลี่ย	4.58	0.49	มาก
-----------	------	------	-----

จากตาราง 19 พบว่าเจตคติต่อสมรรถนะครูหลังการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.49 โดยมีเจตคติในระดับมากที่สุดในด้าน ถ้าครูมีสมรรถนะดี สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนอย่างแน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 รองลงมาได้แก่เป้าหมายของการพัฒนาครูคือ การมีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานและมีเจตคติต่อสมรรถนะครู และเชื่อว่าจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และเจตคติด้านการพัฒนาสมรรถนะครูมีความสำคัญในการจัดการศึกษาในปัจจุบันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการและด้านผลผลิต ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 20 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู

องค์ประกอบด้านความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์	n = 34		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
ปัจจัยนำเข้า	4.50	0.61	มากที่สุด
กระบวนการ	4.20	0.89	มาก
ผลผลิต	3.90	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	0.73	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูพบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมในภาพรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 โดยมีระดับความพึงพอใจในด้านปัจจัยนำเข้ามากที่สุด รองลงมาคือด้านด้านผลผลิต และกระบวนการอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดของผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนคิดวิเคราะห์ ในแต่ละด้านดังนี้

ตาราง 21 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ในด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

ข้อ	รายการ	n=34		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ความพึงพอใจ
ด้านปัจจัยนำเข้า				
1	หลักสูตรมีจุดมุ่งหมายชัดเจน	4.50	0.62	มากที่สุด
2	เนื้อหาสาระเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม	4.00	0.89	มาก
3	การจัดเรียงเนื้อหาเหมาะสม	4.32	0.81	มาก
4	เว็บไซต์สวยงาม ใช้การได้ดี	4.12	0.73	มาก
5	สื่อ เอกสารประกอบการฝึกอบรม	4.29	0.94	มาก
6	การเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรมออนไลน์ ให้แก่ผู้อบรม	4.09	0.83	มาก
7	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.59	0.61	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.50	0.61	มากที่สุด
ด้านกระบวนการ				

8	มีการวางแผนการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน	3.50	0.90	มาก
9	การแบ่งระยะของการฝึกอบรม	4.06	0.60	มาก
10	การดำเนินการฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับ การอบรม	4.47	0.51	มาก
11	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างการพัฒนาฝึกอบรม	3.41	0.86	ปานกลาง
12	การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยผ่านระบบออนไลน์	4.53	0.66	มากที่สุด
13	การใช้กระบวนการ active learning ในขั้นตอน ของการฝึกอบรม	4.26	0.57	มาก
14	การดำเนินการฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้ด้วย ตนเอง	4.82	0.52	มากที่สุด
15	การดำเนินการฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติจริง	4.53	0.51	มาก
16	สื่อประกอบการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.76	0.61	มาก
17	กระบวนการติดตาม	4.35	0.60	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	n=34		ระดับ ความพึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
18	การวัดและประเมินผลในด้าน ความรู้ การปฏิบัติและเจตคติ	4.82	0.39	มากที่สุด

19	ช่องทางในการติดต่อสื่อสารขณะดำเนินการฝึกอบรม	3.91	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย		4.20	0.89	มาก
ด้านผลผลิต				
20	ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	3.97	0.72	มาก
21	ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 1	4.62	0.78	มากที่สุด
22	ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 2	3.29	0.68	ปานกลาง
23	ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 3	4.12	0.33	มาก
24	ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 4	3.79	0.54	มาก
25	ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 5	4.18	0.80	มาก
26	ความสามารถในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามสมรรถนะครู	4.76	0.61	มากที่สุด
27	ความสามารถในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.74	0.45	มากที่สุด
28	มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.71	0.91	มาก
29	มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เรื่องสมรรถนะครูให้แก่ผู้อื่น	3.15	0.66	ปานกลาง
30	การได้รับรางวัลหรือการยกย่องในการปฏิบัติงาน	3.71	0.52	มาก
รวม		3.90	0.71	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านปัจจัยนำเข้าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูผู้สอนมีความพึงพอใจมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 อันดับสอง หลักสูตรมีจุดมุ่งหมายชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62 อันดับสาม การจัดเรียงเนื้อหาเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81

ในด้านความพึงพอใจในด้านกระบวนการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู พบว่าครูผู้สอนมีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายการที่ครูผู้สอนมีความพึงพอใจมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ได้แก่ การดำเนินการฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการวัดและประเมินผล ในด้านความรู้ การปฏิบัติและเจตคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52, และ 0.39 ตามลำดับ รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 การดำเนินการฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 อันดับสามได้แก่การดำเนินการฝึกอบรมเหมาะกับผู้เข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ส่วนรายการที่น้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86

ในด้านความพึงพอใจในด้านผลผลิตของการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายการที่ครูผู้สอนมีความพึงพอใจมากที่สุด 3 อันดับแรก คือความสามารถในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 และอันดับสามได้แก่ ความรู้ที่ได้รับในหน่วยที่ 1 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ส่วนความพึงพอใจที่น้อยที่สุดในระดับปานกลางได้แก่การมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เรื่องสมรรถนะครูให้แก่ผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66

การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

หลังจากนำหลักสูตรไปทดลองใช้แล้วผู้วิจัยขอสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การประเมินหลักสูตร

1.1 จุดประสงค์ในการประเมิน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังการทดลองใช้หลักสูตร

1.2 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย เกณฑ์ในการพิจารณาประสิทธิภาพหลักสูตร ดังนี้

1.2.1 ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะครูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.2 ค่าเฉลี่ยด้านการปฏิบัติงาน หลังการฝึกอบรมมีคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.3 ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านเจตคติที่มีต่อสมรรถนะครู หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.4 ค่าคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในการศึกษานี้มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยช่วยเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะครูเพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของอาชีพครู ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการไปตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนในการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1 การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คนนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคัดเลือกสมรรถนะที่มีความต้องการในการพัฒนา ได้สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา 5 สมรรถนะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดเนื้อหา และรูปแบบของการฝึกอบรมของหลักสูตร

1.2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจากระดับกระทรวงศึกษาธิการ 1 คน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา 3 คนและ ศึกษานิเทศก์ 6 คน นำข้อมูลมาสังเคราะห์และสร้างข้อสรุปเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสัมภาษณ์ ใน 8 ประเด็นได้แก่ การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในปัจจุบันมีความจำเป็นหรือไม่ 2) องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 3) ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรม 4) จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม 5) เนื้อหาที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ ควรเน้นสมรรถนะใดและเวลาในการฝึกอบรมเท่าใดจึงจะเหมาะสม 6) กิจกรรมการฝึกอบรมควรใช้กิจกรรมอะไรบ้าง 7) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูควรมีลักษณะอย่างไร 8) วิธีวัดและประเมินผลการฝึกอบรมและ 9) ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลมาสังเคราะห์และสร้างข้อสรุปเพื่อเป็นองค์ประกอบในการในการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาในขั้นที่ 1 มากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2.2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ ข้อมูลการศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูที่ได้จากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูจากผู้เชี่ยวชาญนำมาร่างหลักสูตรการฝึกอบรม โดยใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของฮิลดา ทาบ่า (Hilda Taba) ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจความต้องการ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การคัดเลือกเนื้อหาของหลักสูตร การจัดเนื้อหาของหลักสูตร การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำมากำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร 8 ประการได้แก่ ความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลา สื่อ อุปกรณ์การฝึกอบรม และ การวัดและการประเมินผลการจัดทำเอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร เป็นการเขียนเอกสารหลักสูตรตามองค์ประกอบที่กำหนด และจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรได้แก่ คู่มือสำหรับผู้ให้การฝึกอบรมและแผนการฝึกอบรม

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรและเอกสารหลักสูตรผลการตรวจสอบพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขึ้นไป

2.4 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงหลักสูตรและเอกสารหลักสูตรฉบับสมบูรณ์และจัดทำระบบออนไลน์

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทำโดยการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาจากระบบออนไลน์ ทดลองใช้กับครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1,2 และเขต 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ระหว่างเดือน สิงหาคม-ตุลาคม 2556 จำนวน 34 คน ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร 96 วัน โดยมีการทดสอบก่อนการฝึกอบรมเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจด้านสมรรถนะครู และประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครูและดำเนินการฝึกอบรมโดยผ่านระบบออนไลน์ เมื่อสิ้นสุดการอบรม ทำการทดสอบหลังการฝึกอบรมเพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจด้านสมรรถนะครู ประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครูและประเมินการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจในด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต โดยประเมินหลังการอบรมเสร็จสิ้น ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาสมรรถนะครู สภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย ร้อยละ 47.36 เพศหญิง ร้อยละ 52.63 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.82 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 16.62 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนมากที่สุดได้แก่ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและภาษาไทย ร้อยละ 14.40 และ 13.86 ตำแหน่งวิทยฐานะ ส่วนใหญ่ เป็นครูชำนาญการ ร้อยละ 53.46 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ความต้องการในการ

พัฒนาสมรรถนะครู ครูมีความต้องการ ร้อยละ 88.10 และไม่ต้องการร้อยละ 11.90 โดยให้เหตุผลว่าตนเองปฏิบัติตามสมรรถนะครูได้ดีแล้ว ส่วนวิธีการ รูปแบบการฝึกอบรมที่ต้องการ มากที่สุดได้แก่ การฝึกอบรมออนไลน์ ร้อยละ 55.40 และการใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ร้อยละ 18.28

ข้อมูลด้านสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 และสมรรถนะประจำสายงาน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64

ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ เห็นว่ามีความสำคัญจำเป็นใน การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความเห็นสอดคล้องกันว่าหลักสูตรควรมีองค์ประกอบ อย่างน้อย 8 ประการ ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรม ควรเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางเน้น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) จุดหมายของหลักสูตรครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจ และด้านการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติต่อสมรรถนะครู กิจกรรมและเทคนิคการฝึกอบรมเน้น ผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ มีความหลากหลายและเน้นการปฏิบัติจริงสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมควรใช้สื่อหลักได้แก่เรียนรู้โดยผ่านระบบออนไลน์ และมีแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม ส่วนการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ด้านเจตคติและด้านความรู้ความเข้าใจควรใช้ การวัดประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติงานใช้การประเมินหลังการฝึกอบรมเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนคิดวิเคราะห์

2.1 ผลการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น คือ “หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำคัญและความ เป็นมาของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระของ หลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและ ประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งสาระสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร
ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2(พ.ศ..2552-2561) กล่าวกันว่าเป็นช่วงเวลาปัจจุบันนี้ การศึกษาก็การพัฒนาสังคมเป็น

กระแสหลักที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนา(สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556) ประกอบกับยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ได้มุ่งเน้นมิติของการพัฒนา 4 มิติสำคัญได้แก่ การปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครูยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียนหรือแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และระบบบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งทุกมิติจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบที่สำคัญ อย่างไรก็ตามการปฏิรูปครูยุคใหม่จึงต้องให้ความสำคัญในการปฏิรูปครูเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้มิติอื่น ๆ ชับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอแนะ การสร้างครูยุคใหม่ ต้องมีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า เป็นระบบและกระบวนการพัฒนาครูผลิตและพัฒนาครู ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ในขณะที่เดียวกันก็สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ วิชาชีพครูจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) เป็นผู้มีความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในทุกด้าน (รัศมี สีหะนันท์, 2551, หน้า 1) เป็นบุคลากรวิชาชีพ ที่ให้บริการสังคมมากกว่ามุ่งหวังผลประโยชน์เพื่อตนเอง (ลำจวน สุดคุ้ม, 2549, หน้า 1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 81ให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษา โดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มาตรา 53 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่ารัฐให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อวิชาชีพครู ดังนั้น การเป็นครูมืออาชีพต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ไพบูลย์ แจ่มพงษ์, 2543, หน้า 27)ประพฤติตน ดูแลเอาใจใส่ศิษย์ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2544, หน้า 7) และทำทุกวิถีทางที่ให้ศิษย์เป็นคนดี (เปรม ดิณสุตานนท์, 2544, หน้า 50) นั่นคือครูมืออาชีพต้องมีสมรรถนะอันส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ในประเทศไทย การศึกษาและพัฒนากำหนดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐนั้นมีจำนวนมาก และจำแนกได้ออกเป็นหลาย

ลักษณะ ตามเกณฑ์เรื่องที่ศึกษาสมรรถนะและเครื่องมือหรือเทคนิควิธีที่ใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้ 1) การศึกษาและจัดทำสมรรถนะต้นแบบสมรรถนะของส่วนราชการไทยแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจจากคนหลายระดับในองค์กร เพราะเป็นแนวคิดใหม่ที่เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทัศนคติ หรือวุฒิภาวะทางอารมณ์ แนวคิดเรื่องสมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกิจกรรมของการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการบริหารผลตอบแทน (Compensation) โดยสำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ซึ่งมีผลการศึกษานับสนุนว่า เมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้วจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ทำการศึกษาเพื่อนำแนวคิดสมรรถนะมาปรับใช้กับราชการพลเรือนในเรื่องของ ระบบสรรหาและคัดเลือก ระบบนักบริหารระดับกลาง ระบบนักบริหารระดับสูงและระบบพนักงานราชการ เป็นต้น รัตนารณ ศรีพยัคฆ์ (2548) และรัชนิวรรณ จงถนอม จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้กล่าวถึงสมรรถนะต้นแบบ (competency model) ของระบบราชการไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ร่วมกับบริษัท เฮย์ กรุ๊ป จำกัด ซึ่งได้จัดทำต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) ของระบบราชการไทย จากข้อมูลหลายแหล่งประกอบด้วย 1) การจัดทำ Competency Expert Panel Workshops จำนวน 16 ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน และการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการแต่ละรายที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้นด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident 2) ข้อมูลจากแบบสำรวจลักษณะงานที่ส่งออกไปให้ข้าราชการตอบ จำนวนกว่า 60,000 ชุดทั่วประเทศ และ 3) ข้อมูลจาก Hay's Worldwide Competency Database ของบริษัท ดังกล่าว ซึ่งเป็นข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีด้านสมรรถนะ (Competency Best Practice) ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศ ข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการไทย

โดยวัตถุประสงค์ของการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะ (Competency) ให้ภาคราชการพลเรือนโดยเฉพาะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ซึ่งในด้านแบบสมรรถนะประกอบไปด้วย สมรรถนะ 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงาน จึงเป็น ต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการในระบบราชการไทยที่เป็นผลลัพธ์จากการศึกษาข้างต้นซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วนดังกล่าวจำแนกได้เป็น 1) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน ดังนั้นสมรรถนะหลัก (core competency) เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะคือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) 2) การบริการที่ดี (service mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise) 4) จริยธรรม (integrity) และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (teamwork) โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน เป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นโดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครู อันประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบ

สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบ.ศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2.สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ในปี 2553 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทุกคนทั่วประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 1) และจากผลการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปี 2553 จำนวน 1,972 คน ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Though The Whole System: UTQ) ของสำนักพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่มีระดับคุณภาพต่ำ คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ที่มีระดับคุณภาพต่ำ คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้และด้านภาวะผู้นำครูตามลำดับ จากข้อมูล ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูในแต่ละด้านยังมีปัญหา และยังคงต้องการรับการพัฒนายอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดในช่วงต้นของศตวรรษที่ 19 (1970) โดยนักวิชาการแมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผล

การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงาน และจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะซึ่ง หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ และได้สรุปความหมายของคำว่า สมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผล ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น อาจสรุปได้ว่า “สมรรถนะครู” คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการ ของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย

วิธีการสำคัญประการหนึ่งที่จะพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างประสบความสำเร็จ คือการฝึกอบรมครู เป็นการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (On the Job Training) ซึ่งการอบรมในด้านสมรรถนะครูส่วนใหญ่จะเป็นการประชุมชี้แจง ให้ทราบแนวทางเป็นส่วนใหญ่ ยังขาดการปฏิบัติอย่างแท้จริง เป็นเพียงการกำหนดเนื้อหากว้าง ๆ เน้นการบรรยาย จัดในระยะเวลาสั้น ๆ 2-3 วัน ส่วนมากจะเน้นด้านการให้ความรู้ทางวิชาการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ใช้ทรัพยากรและงบประมาณจำกัดการดำเนินการดังกล่าว ทำให้อบรมครูได้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ แต่ข้อจำกัดคือ ไม่สามารถให้ผลในด้านการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆครูไม่สามารถประยุกต์การเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน และใช้ระยะเวลาพอสมควร มีภาคปฏิบัติเพื่อเปิดโอกาสให้ครูหรือผู้รับการอบรมได้นำความรู้ไปปฏิบัติจริงซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการฝึกอบรมในมิติใหม่ จึงจะต้องมุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านทั้งด้าน ได้แก่ความรู้ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติงานและ ด้านเจตคติ เพื่อจะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง อันจะเกิดประโยชน์ที่ยั่งยืน ต่อหน่วยงานและผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาขึ้นโดยใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของฮิลดา ทาบา (Hilda Taba) ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สำรวจความต้องการ กำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร การคัดเลือกประสบการณ์ /กิจกรรม การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การกำหนดสิ่งที่จะประเมิน และได้นำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการฝึกอบรม

และเพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะครูเกิดผลที่ดีจึงมุ่งพัฒนาโดยให้ครูเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบใหม่ โดยใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี และเว็บไซต์ในการฝึกอบรม โดยไม่ต้องดึงครูออกจากสถานศึกษาเพื่อมาอบรมเหมือนในรูปแบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่ผู้ฝึกอบรม สามารถ เรียนรู้หรือฝึกอบรมเมื่อไรก็ได้ตามที่ตนต้องการ เมื่อมีความพร้อม ผู้ฝึกอบรมต้องควบคุมตนเอง ในการฝึกอบรมตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ ดังนั้นบทบาทสำคัญของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมต้องมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะการทำงานได้ ซึ่งเป็นนวัตกรรมใหม่ของการฝึกอบรมทางไกล ผู้วิจัยจึงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเชื่อว่าหลักสูตรดังกล่าวจะสามารถพัฒนาสมรรถนะครูให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงาน และมีเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะครู ได้เป็นอย่างดี
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตร ฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการคือ 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องสมรรถนะครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานตามสมรรถนะครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โครงสร้างของหลักสูตร หลักสูตร ฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาผู้เข้ารับการอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน(On the Job Training)โดยได้ลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงานจริงโดยเรียนรู้จากระบบออนไลน์ โดยมีโครงสร้างกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อม และทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติ ก่อนการฝึกอบรม ระยะที่ 2 การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ ระยะที่ 3 การรายงานผลการปฏิบัติงานและทดสอบทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติหลังการฝึกอบรมออนไลน์

เนื้อหาสาระของหลักสูตร
เนื้อหาของหลักสูตรมี 5 หน่วยดังต่อไปนี้ หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเอง หน่วยที่ 2 การทำงานเป็นทีม หน่วยที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หน่วยที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หน่วยที่ 5 ภาวะผู้นำครู
ระยะเวลาในการฝึกอบรม
ระยะเวลาในการดำเนินการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร รวม 95 วัน
กิจกรรมการฝึกอบรม
การฝึกอบรมใช้การฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ เน้นการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ ออนไลน์ ใช้กระบวนการ active learning ในแต่ละหน่วยมี 5 ชั้นได้แก่ ชั้นริเริ่ม ชั้นพัฒนา ชั้นปฏิบัติงาน ชั้นให้การบ้าน และชั้นทบทวนอย่างต่อเนื่อง การทำแบบฝึกเฉพาะบุคคล ฝึกปฏิบัติรายบุคคล
ระยะเวลาในการฝึกอบรม
ระยะเวลาในการดำเนินการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร รวม 95 วัน ระยะที่ 1 การประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อม และทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติ ก่อนการฝึกอบรม ระยะเวลา 1 วัน ระยะที่ 2 การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ ระยะเวลา 90 วัน ระยะที่ 3 การรายงานผลการปฏิบัติงานและทดสอบทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติ หลังการฝึกอบรมออนไลน์ ระยะเวลา 5 วัน โดยการจัดอบรมโดยผ่านระบบออนไลน์ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ด้วยตนเอง
สื่อและแหล่งเรียนรู้
1.Website ของโครงการฝึกอบรม

2.คู่มือดำเนินการฝึกอบรม 3.ใบงานประกอบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม 4.แบบบันทึกการปฏิบัติงานสำหรับผู้เข้ารับการอบรม 5.ปฏิทินการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรม 6. ข้อมูลสำหรับการติดต่อเมื่อมีปัญหาในการเข้ารับการอบรมและส่งงาน
การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม
1. การทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจใน เรื่องสมรรถนะครู สำหรับครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการฝึกอบรม 2. การประเมินการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะครู สำหรับครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังการฝึกอบรม 3. การประเมินเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

พบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมี
 คุณภาพในภาพรวมในระดับมากขึ้นไป

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์

ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทดลองใช้กับครูผู้สอนจำนวน 34 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปี
 การศึกษา 2556 ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

3.1 ครูผู้สอนที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้ความเข้าใจด้านสมรรถนะครู หลังการ
 ฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.2 ครูผู้สอนที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรม
 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรคือ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70จากคะแนน

เต็ม 100 คะแนน โดยมีผลการประเมินคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 79.76 และมีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ครูผู้สอนที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเจตคติต่อสมรรถนะครูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู พบว่า มีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในด้านปัจจัยนำเข้า รองลงมาได้แก่ ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู พบว่าด้านสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 และสมรรถนะประจำสายงาน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 หากพิจารณาสมรรถนะหลักพบว่าสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง มีสภาพการดำเนินการในระดับน้อย และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมมีสภาพและการดำเนินการในระดับปานกลาง ส่วนสมรรถนะประจำสายงานสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะด้าน ภาวะผู้นำครูมีสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย ส่วนในด้าน ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู ครูมีความต้องการ ร้อยละ 88.10 และไม่ต้องการร้อยละ 11.90 โดยให้เหตุผลว่า ตนเองปฏิบัติตามสมรรถนะครูได้ดีแล้ว ส่วนวิธีการรูปแบบการฝึกอบรมที่ต้องการ มากที่สุดได้แก่ การฝึกอบรมออนไลน์ ร้อยละ 55.40 และการใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ร้อยละ 18.28

ซึ่งการดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ดังกล่าวเป็นไปตามกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรดังที่ ฟิชเชอร์ สโกนเฟลด์และชอว์ (Fisher Schoenfeldt & Shaw, 1996) ได้เสนอว่าการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นขั้นตอนวงจรการ

ฝึกอบรม 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นการประเมินความต้องการ ขั้นที่ 2 ขั้นการฝึกอบรม และขั้นที่ 3 ขั้นการประเมินผลและสอดคล้องกับ จงกลนี ชูติมาเทวินทร์ (2542 ,หน้า21) ได้เสนอกระบวนการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 การวิเคราะห์และประเมินความจำเป็น ขั้นที่ 2 การพัฒนาออกแบบหลักสูตรการวางแผนเตรียมความพร้อม ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการอบรม และขั้นที่ 4 การประเมินผลติดตามผล และการปรับปรุงหลักสูตรและการดำเนินการวิจัยในขั้นนี้เป็นไปตามเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นซึ่งใช้วิธีการสำรวจ โดยการค้นคว้าจากเอกสาร การใช้แบบสอบถาม และใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู จึงทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรในเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างเหมาะสม

2. ด้านการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ดำเนินการโดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ อย่างรอบด้าน ได้แก่ กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมออนไลน์ การพัฒนาสมรรถนะครู และการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม จากครูผู้สอน เมื่อทราบข้อมูลพื้นฐานได้แก่สภาพและความต้องการ แล้วได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 คนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งเป็นการสร้างหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการ อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยในด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ของ วิจิต สุรัตน์เรืองชัย (2534,หน้า 86-88 และกอบกิจ ตันเจริญรัตน์ (2536,หน้า 67-68) ที่ดำเนินการวิจัยโดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตร 2)การสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน โดยมีกิจกรรม 3 ประการคือ การสร้างโครงสร้างหลักสูตร การประเมินโครงร่างและการปรับปรุงโครงร่างหลักสูตร 3)การทดลองใช้หลักสูตรและ 4) การประเมินปรับปรุงหลักสูตร ส่วนการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรนั้นเป็นไปตามความต้องการของครูผู้สอนและผลของการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยได้ยกร่างหลักสูตรซึ่งประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผลของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร ซึ่งผลการตรวจสอบหลักสูตรพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากและมีความสอดคล้องสามารถใช้ได้ จึงนำไปจัดทำระบบออนไลน์ การพัฒนาหลักสูตรในครั้งนี้ เป็นไปตามแนวทางของการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba ,1962) ได้เสนอว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สำรวจความต้องการ 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย 3) การเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร 4) การคัดเลือกประสบการณ์ /กิจกรรม 5) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 6) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 7) การกำหนดสิ่งที่จะประเมิน สำหรับองค์ประกอบของหลักสูตรที่

สร้างขึ้นได้ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติ ซึ่งเป็นตามองค์ประกอบหลักของหลักสูตร จะเห็นได้ว่าได้หลักสูตรทุกหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นการออกแบบในลักษณะใด ๆ ก็ตาม จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของหลักสูตร ซึ่งมีความต่อเนื่องและสอดคล้องกันอยู่ 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล ซึ่งจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายจะเป็นเครื่องชี้ถึงเป้าหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นเช่นใด และจำเป็นต้องสัมพันธ์สอดคล้องกันในทุก ๆ องค์ประกอบ

อาจกล่าวได้ว่าผลการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถนำไปทดลองใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้เนื่องจากการะบวนการพัฒนาหลักสูตรของผู้วิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ ทาบา (Taba) (1962 ,pp. 422-425) สก๊อต อุทราพันธ์ (2532 ,หน้า 38-43)และ ไทเลอร์ (Tyle, 1994) ซึ่งเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาคำหนดเป็นร่างหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ ตลอดจนมีการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ และได้ปรับปรุงแก้ไขร่างหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้จริง

3. ด้านผลการทดลองใช้หลักสูตร

การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการนำหลักสูตรที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม กระทำโดยการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาจากระบบออนไลน์ ทดลองใช้กับครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์เขต 1,2 และเขต 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ระหว่างเดือน สิงหาคม-ตุลาคม 2556 จำนวน 34 คน ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร 96 วัน โดยมีการทดสอบก่อนการฝึกอบรมเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจด้านสมรรถนะครู และประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครูและดำเนินการฝึกอบรมโดยผ่านระบบออนไลน์ เมื่อสิ้นสุดการอบรม ทำการทดสอบหลังการฝึกอบรมเพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจด้านสมรรถนะครู ประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครูและประเมิน การปฏิบัติงาน และดำเนินการอบรมตามหลักสูตร ใน 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อม และทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติ ก่อนการฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา 1 วัน ระยะที่ 2 การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ โดยผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลา 90 วัน และระยะที่ 3 การรายงานผลการปฏิบัติงานและทดสอบทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติหลังการฝึกอบรมออนไลน์ ใช้ระยะเวลา 5 วัน

ซึ่งพบว่าครูผู้สอนที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และเจตคติต่อสมรรถนะครู หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม และมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด การดำเนินการทดลองทั้งหมดใช้ระยะเวลา 96 วัน ผลการทดลองใช้หลักสูตร ที่ควรนำมาอภิปรายผลมีดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความรู้ความเข้าใจในด้านสมรรถนะครูก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่าครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในด้านสมรรถนะครูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาความรู้ความเข้าใจในด้านสมรรถนะครูได้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก หลักสูตรฝึกอบรมได้ให้ความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้พื้นฐานในแต่ละสมรรถนะ รวมทั้งหลักสูตรฝึกอบรมมีเนื้อหาสำคัญ 5 หน่วย ที่สร้างขึ้นได้สอดคล้องกับผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูที่ได้ดำเนินการในระดับน้อย และปานกลางซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรมในหน่วยต่าง ๆ 5 หน่วย ได้แก่หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเอง หน่วยที่ 2 การทำงานเป็นทีม หน่วยที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หน่วยที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนหน่วยที่ 5 ภาวะผู้นำครู จึงนับได้ว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานสภาพการดำเนินการที่ครูยังดำเนินการในระดับน้อยและปานกลางสามารถช่วยพัฒนาสมรรถนะครู การเรียนรู้แต่ละหน่วยที่เรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปสู่ยากตามลำดับโดยต้องเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ ได้แก่ มีการให้ความรู้ความเข้าใจในด้านสมรรถนะครู และประกอบกับจะต้องนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน จึงต้องตั้งใจ และทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรม อย่างครบถ้วน แต่อย่างไรก็ตามในการฝึกอบรมยังมีความจำเป็นต้องมีการติดตามเพื่อให้มีการสื่อสารสองทางและติดตามการปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นตามเวลา และเอกสารประกอบการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นเอกสารที่มีเนื้อหาไม่ยุ่งยากซับซ้อนให้ข้อมูลเท่าที่จำเป็น เพื่อไม่ให้เป็นการระงับของของผู้ฝึกอบรมมากเกินไป อีกทั้งสามารถศึกษาด้วยตนเองหรือทบทวนเพื่อทำความเข้าใจให้แม่นยำยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร อินทรสัมพันธ์ (2546) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับครูมัธยมศึกษา ซึ่งพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอนและจากผลการทดลองใช้หลักสูตร ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สูงขึ้น หลักสูตรมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับ ประมา ศาสตระรุจิ (2550) ทำการศึกษาเพื่อสร้างเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน และเพื่อสร้างคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ตลอดจนเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเกณฑ์สมรรถนะและคู่มือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์สมรรถนะตามต้นแบบสมรรถนะสำหรับข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสร้างคู่มือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อันประกอบด้วย 8 สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service Mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4) คุณธรรมและจริยธรรม (Integrity) 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) 6) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) 7) การบริหาร การเปลี่ยนแปลง (Change Management) และ 8) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การสร้างเกณฑ์พฤติกรรม บ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะดังกล่าว ผ่านกระบวนการตรวจสอบความเหมาะสมและค่าความ สอดคล้อง (IOC) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา ระดับหัวหน้าส่วน/ฝ่าย (ข้าราชการระดับ 7-8) ที่มีบุคลากรภายใต้การบังคับบัญชาตามสายงาน และข้าราชการระดับ 8 ซึ่งมี คุณสมบัติพร้อมที่จะได้รับการพิจารณาเป็นผู้บริหาร จำนวน 30 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ในด้าน คู่มือการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทาง การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน โดยภาพรวมทั้งหมดมีความเป็นไปได้ในการนำ คู่มือไปใช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า โครงสร้างคู่มือ มีความเป็นไปได้ใน การนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนวัตถุประสงค์ เนื้อหา การประเมินผล และประสิทธิภาพการใช้ คู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก และจาก 8 สมรรถนะจากต้นแบบที่นำมาใช้เป็น กรอบหลักในการศึกษาวิจัย พบว่า สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุดในการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ จริยธรรม รองลงมาคือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และลำดับที่สาม คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจ และความเข้าใจองค์กรและระบบ ราชการ

3.2 ด้านการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครู จากผลการประเมินการปฏิบัติงานตาม สมรรถนะครู พบว่าการประเมินการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ได้มีเวลาในการ ฝึกอบรม ให้อย่างเพียงพอถึง 90 วัน ทำให้มีเวลาในการปฏิบัติงานแบบไม่เร่งรีบทำให้มีความรู้ในด้าน สมรรถนะต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้ปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ ทำให้ครูผู้สอน มีความมั่นใจ ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะต่าง ๆ มากขึ้น และการฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรม สามารถติดตาม สอบถามข้อสงสัยได้หลายช่องทางทั้งทางผ่านระบบออนไลน์ โทรศัพท์ พบปะ โดยตรง ทำให้มีบรรยากาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมและผู้ให้การฝึกอบรม ถึงแม้ว่าจะเป็น การฝึกอบรมออนไลน์ซึ่งอาจมีข้อจำกัดเรื่องการ ติดต่อสื่อสารเฉพาะทางเว็บไซต์เท่านั้น ผู้วิจัยได้ลดข้อบกพร่องในด้านนี้โดยการเปิดโอกาสให้มีช่องทาง การติดต่อหลายช่องทาง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งถือได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ที่สร้างขึ้นได้ พัฒนาครูให้มีสมรรถนะครูได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิช นิรันตรานนท์ (2552) ได้

ศึกษา รูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 กิจกรรมหลัก คือ 1) การฝึกอบรม ประกอบด้วย การอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติการ 2) การใช้พี่เลี้ยง ประกอบด้วย การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครู การเข้าสัมมนา การให้คำปรึกษาเพื่อแนะนำ แก่ครูเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้างานที่ได้รับมอบหมายหลังจากได้รับการอบรมในแต่ละวัน การสังเกตการสอนของครูแกนนำกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา การประสานงานเพื่อปรับปรุงงานทางอินเทอร์เน็ตหรือทางโทรศัพท์ และการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสุขศึกษาและพลศึกษา ผลจากการนำรูปแบบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน พบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมของครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01จากการประเมินการสอนทั้งสาระสุขศึกษาและพลศึกษาของพี่เลี้ยง พบว่า ครูผู้เข้าร่วมพัฒนามีกระบวนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในระดับมากที่สุดทุกข้อและจากการประเมินสมรรถนะครูโดยกลุ่มนักเรียน กลุ่มครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะ กลุ่มเพื่อนครูกลุ่มพี่เลี้ยง และกลุ่มผู้บริหารล้วนมีความเห็นว่า ครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบที่สร้างขึ้นมีสมรรถนะทั้งของการเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดี และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในระดับมากที่สุดทุกกลุ่ม

และสอดคล้องกับแนวคิดที่อมริช นาคทรพร (2546) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาครู ซึ่งพบว่าแนวทางและรูปแบบการจัดอบรมครูยังเน้นการให้ความรู้จากแนวคิดจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัด การจัดอบรมจัดในระยะ สัปดาห์ 2-3 วัน การเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง ไม่ได้เชื่อมโยงการแก้ปัญหาที่แท้จริงในห้องเรียนขาดการทดลอง ทำจริง ซึ่งหลักสูตรการฝึกอบรมนี้ได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวคือการฝึกอบรมเกิดจากความต้องการของสถานศึกษา การจัดอบรมมีระยะเวลายาวและต่อเนื่อง สามารถเชื่อมโยงกับการปฏิบัติการสอนของครูไปใช้ในชั้นเรียนได้จริง และสอดคล้องกับ อุดมพร หล่อสมฤดี (2545, หน้า 99) ที่ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนพบว่าควรให้ครูได้ปฏิบัติจริงในลักษณะการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่สนับสนุนเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำจะทำให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ และส่งผลกระทบถึงการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรด้วย และสอดคล้องกับข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2543) 4 ประการ ได้แก่ 1) การจัดระบบและกลไกการพัฒนาครูให้มีคุณภาพจัดการเรียนการสอนได้ 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และ 4) มีระบบ

เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ที่พัฒนาขึ้น มีความแตกต่างกับหลักสูตรฝึกอบรมทั่วไป ได้แก่ 1) เป็นหลักสูตรที่สนองต่อความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม 2) เป็นหลักสูตรที่พัฒนาครูอย่างรอบด้านทั้งในด้าน ความรู้ความเข้าใจด้านสมรรถนะครู การปฏิบัติงาน และเจตคติต่อสมรรถนะครู 3) การฝึกอบรมเป็นไปในลักษณะอบรมไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (On the Job Training) ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ ลงมือปฏิบัติในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมและสถานการณ์จริง ไม่กระทบต่อการเรียนการสอนซึ่งแตกต่าง จากการฝึกอบรมโดยทั่วไป ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะเป็น (Off the Job Training) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมที่ไม่ต้องลงมือปฏิบัติในสถานที่จริง ครูออกจากโรงเรียนเพื่อไปอบรม ณ จุดอบรมทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติการสอน 4) เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ด้วยตนเองจากระบบออนไลน์ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมสามารถวางแผนเรียนรู้ตามความพร้อมของตนเองภายใต้เงื่อนไขเวลาที่กำหนด จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านเจตคติที่มีต่อสมรรถนะครู

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูผู้สอนที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเจตคติต่อสมรรถนะครูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05แสดงว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะครูได้จริง เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น มีการกำหนดจุดมุ่งหมายชัดเจนและ มีเนื้อหาการศึกษาเรียนรู้ในหน่วยที่ต่าง ๆ ได้สอดแทรกเรื่องของเจตคติต่อสมรรถนะครูไว้ ที่มุ่งเน้นการปลูกฝัง จิตสำนึก สร้างความรู้สึก ความตระหนักในเรื่องสมรรถนะครูและการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากระบบออนไลน์ จึงทำให้เกิดความรู้สึกในเชิงบวกซึ่งเป็นไปตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ได้แก่ การยินยอม (Compliance)การเลียนแบบ(Identification) การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการอยากเปลี่ยน (Internalization) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Lionberger (1960) ที่กล่าวว่า เจตคติว่ามีขั้นตอนที่จะเกิดการยอมรับ 4 ระดับ ได้แก่ ขั้นรับทราบ(Awareness) ขั้นเกิดความสนใจ(Interest) ขั้นทดลองปฏิบัติ(Action) และขั้นยอมรับ (Adoption) และสอดคล้องกับงานวิจัยการพัฒนาหลักสูตรของ งามอาจ จงพิสุทธิ์บุบผา (2541,หน้า100) และ ฉวีรัตน์ ไทยอุทิศ (2546, หน้า 165) ที่พบว่าหลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีเจตคติสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรารณา ศรีสุข (2544 , หน้า 67)และประสิทธิ์ สอนเดช (2544 หน้า, 97) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร โดยผลการวิจัยพบว่า เมื่อเสร็จสิ้นการสอนแล้วผู้เรียนมี เจตคติที่เรื่องที่เรียนมากขึ้น และ Newman & Newman(1979,p.540)ได้ กล่าวว่า การปฏิบัติกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ง่าย ความน่าเชื่อถือของผู้ให้ข้อมูลซึ่งพิจารณาจากความชำนาญ ความมีเสน่ห์ น่าประทับใจ ความกระตือรือร้น และ ความน่าไว้วางใจของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้ง

คุณลักษณะของผู้รับข้อมูล ถ้าผู้รับข้อมูลมีความกระตือรือร้นให้ความสนใจกับข้อมูลนั้นก็ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ง่าย และจากผลการประเมินเจตคติพบว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีเจตคติในระดับมาก และมากที่สุดว่า ในด้านที่มากที่สุดพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมเชื่อว่าถ้าครูมีสมรรถนะดีสามารถส่งผลต่อคุณภาพของของการจัดการเรียนการสอนอย่างแน่นอน การพัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะตามที่กำหนด ทุกคนสามารถทำได้ไม่ใช่เรื่องยาก เกินความสามารถ และการฝึกอบรม ทำให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนา วิชาชีพครูของตนเองมากขึ้น ครูเข้าใจถึงเป้าหมายในการพัฒนาครู คือการมีความรู้ การปฏิบัติงาน และมีเจตคติต่อสมรรถนะครู และเชื่อว่า จะส่งผลต่อ คุณภาพ การศึกษา นั้นแสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูในภาพรวมโดยมองถึงคุณภาพของการศึกษาเป็นสำคัญ

4.ด้านการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

การประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในด้านปัจจัยนำเข้ามากที่สุด รองลงมา คือด้านและด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีประเด็น การอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 ด้านปัจจัยนำเข้า ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประเมินความพึงพอใจของครูเข้ารับการอบรม เข้ารับการอบรมต่อปัจจัยนำเข้าที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมมากที่สุด ในด้านหลักสูตรจุดมุ่งหมายชัดเจน และมีความเหมาะสม ของระยะเวลาในการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจาก หลักสูตร ได้ให้เวลาในการฝึกอบรมที่เพียงพอ ทำให้ครูไม่ต้องเร่งรีบเนื่องจากในการฝึกอบรมต้องเน้นทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติงาน และเจตคติ ส่วนในด้านที่มีความพึงพอใจในระดับมาก มีถึง 5 รายการ คือ การจัดเรียงเนื้อหาอย่างเหมาะสม ด้านสื่อและเอกสารประกอบการฝึกอบรม เว็บไซต์สวยงามใช้การได้ดี และมีการเตรียมความพร้อม และเนื้อหาสาระเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งส่งผลต่อการฝึกอบรมทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้และเข้าใจง่าย และสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อหลักสูตร และสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งคือเนื้อหาสาระ การจัดเรียงเนื้อหา ที่เรียงจากง่ายไปสู่ยาก เน้นจากทฤษฎีไปสู่ปฏิบัติงาน การปฏิบัติจริงทำให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่นำไปใช้ฝึกอบรมมีการเตรียมการเป็นอย่างดี ทั้งในด้านหลักสูตรและเอกสารหลักสูตร การจัดเรียงเนื้อหาที่มีการตรวจสอบโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญและมีการพัฒนาปรับปรุงตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งมีการประชุมชี้แจงและให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจเป็นอย่างดีก่อนการฝึกอบรม และมีการนิเทศติดตามในระหว่างการฝึกอบรมเฉลี่ยเดือนละ 1 ครั้ง จึงส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวม ระดับมากที่สุด

4.2 ในด้านความพึงพอใจในด้านการกระบวนการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามียกระดับมากที่สุด 3 รายการได้แก่ การฝึกอบรมเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการวัดและประเมินผลในด้านความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติงาน และเจตคติ และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ จะเห็นได้ว่า ในการดำเนินการฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติงานจริง มีการวางแผนการฝึกอบรมอย่างมีขั้นตอน และการดำเนินการฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม และการสื่อสาร ทั้งสองทาง รวมทั้งการติดตาม สอบถามถึงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการ ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 3 ด้านเป็นไปแนวเดียวกับผลการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบของ คณสอน คงยืน (2552) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะ อาชีวศึกษาในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จากการประเมินหลักสูตร พบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในระดับมาก และ ระเบียบ สหิทธิชัย ได้ทำการ วิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษา พบว่าครูมีความพึงพอใจ ต่อหลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการพิจารณาและเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจในหลักสูตร หรือเป็นทางเลือกการดำเนินการที่มีคุณค่า เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาปรับปรุงต่อไป จากการประเมินหลักสูตร พบว่ามีข้อควรพิจารณาได้แก่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเนื่องจากหลักสูตรดังกล่าวเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพเฉพาะรายบุคคล จึงมีการมีส่วนร่วมหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ค่อนข้างน้อย จึงควรจัดกิจกรรมเพิ่มเติมโดยเน้นการมีส่วนร่วม ให้มากขึ้น ซึ่งควรจัดขึ้นในช่วงปิดภาคเรียน ซึ่งการอบรมนี้เป็นการฝึกอบรมที่ดีเกิดประโยชน์ นำไปใช้ได้จริงแต่ต้องเพิ่มคุณลักษณะเรื่องของการปฏิบัติงานตามแผนการฝึกอบรมอย่างเคร่งครัด เนื่องจากครูผู้เข้ารับการอบรมมีภาระงานอื่นที่ต้องปฏิบัติอย่างมากมาย รวมทั้งต้องให้ผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยจะดียิ่งขึ้น

4.3 ในด้านความพึงพอใจในด้านผลผลิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความรู้ที่ได้รับในหน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเอง ความสามารถในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามสมรรถนะครู และ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ในการ นั้นแสดงว่ามีผลผลิตด้านการพัฒนาสมรรถนะครู เป็นอย่างดี ทำให้บรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมที่สร้างขึ้น ส่วนในหน่วยอื่น ๆ ได้แก่หน่วยที่ 3-5 ได้แก่หน่วยที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หน่วยที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และหน่วยที่ 5 ภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นเรื่องที่ใกล้ชิดและปฏิบัติการสอนในชีวิตประจำวัน ทำให้มีความพึงพอใจ ส่วนในระดับปานกลาง ได้แก่หน่วยที่ 2 การทำงานเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นเนื่องจาก การฝึกอบรมไม่ได้

ปฏิบัติงานร่วมกัน เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ด้วยเองจากระบบออนไลน์ บทบาทการทำงาน เป็นที่มามีน้อยเกินไป

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้

1. การนำหลักสูตรไปใช้ในโอกาสต่อไป อาจนำไปใช้กับครูทั้งโรงเรียน แทนการรับสมัคร ตามความสนใจ จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลากหลาย ต่างสถานที่ซึ่งทำการติดตามต้องใช้เวลามาก และควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ไปปฏิบัติงาน ในชั้นเรียนตามสถานการณ์จริง(On the Job Training) และควรฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการฝึกอบรม จะส่งผลให้พัฒนาสมรรถนะครูทั้ง โรงเรียนได้

2. การฝึกอบรม กำหนดระยะเวลา ในการส่งงานให้ชัดเจน และควรให้ส่งงานเมื่อจบหน่วย นั้น ๆ แทนการให้ส่งงานเมื่อจบหลักสูตร ซึ่งจะทำให้ประหยัดเวลาในการตรวจงานและอาจทำให้ผู้ เข้ารับการอบรมบางรายมีงานค้างสะสม

3. ระบบออนไลน์ ควรมีการปรับปรุงเอกสารเพิ่มเติมในด้านความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพิ่มเติมองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น รวมทั้ง ผู้ให้การฝึกอบรมต้องให้ความสำคัญของ กระบวนการฝึกอบรมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การประชุมชี้แจง การอบรมผ่านระบบออนไลน์ และ ควรมี การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และควรมีการประชุมสรุปผลการพัฒนาสมรรถนะครูให้ทราบเมื่อสิ้นสุด การฝึกอบรมเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคเป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

4. ในการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ควรมีคู่มือการติดตาม ให้ชัดเจน รวมทั้งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการติดตามที่สามารถดูแลใกล้ชิด อาจเป็นครูวิชาการ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ จะทำให้หลักสูตรนี้สมบูรณ์มากขึ้น

5. ในกรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่ผ่านการประเมินการปฏิบัติงานควรพิจารณาว่าไม่ผ่าน ในสมรรถนะใด ควรนำกิจกรรม หรืองานที่ให้ปฏิบัติมาพิจารณาว่ายากเกินไปหรือไม่ และควรเพิ่ม เกณฑ์การประเมินตามรายการต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพื่อหาทางแก้ไขให้ตรงตามประเด็นที่ไม่ผ่านการ ประเมิน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูให้ครบทุกสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู กลุ่มครูในแต่ละวิทยฐานะ และแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ว่ามีผลการฝึกอบรมแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อปรับหลักสูตรให้เหมาะสมต่อไปเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสำหรับครูผู้สอนในสังกัดอื่น ๆ เช่น การศึกษาเอกชน องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัย ของรัฐ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. 2542 .พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กอบกิจ ตันท์เจริญรัตน์. 2536. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างเครื่องมือทดสอบมาตรฐานฝีมือสร้างสุขภาพของผู้สูงอายุ . ปรินทิฟิเคชัน กศด. ,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ,กรุงเทพฯ.
- เกสริน มนูญผล. 2544. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือ เสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น. ปรินทิฟิเคชัน กศด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,กรุงเทพฯ.
- คันศร คงยืน . 2552 . การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษาในวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยวงษ์เชาวลิตกุล.นครราชสีมา.
- จิระประภา อัครบวร. 2549. สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (1996).
- ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล.2547. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จกกลณี ชุตินาเทวินทร์. 2542 .การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลิวี่ จำกัด.
- จำเนียร สุขหลาย และคนอื่น ๆ. 2540. “แบบจำลอง CIPP” ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 205 – 218.
- จุไร ชุมชุม. 2538, การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากร ฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันราชภัฏ เรื่องการสร้างและพัฒนาคณะทำงาน. ปรินทิฟิเคชัน กศด. (การอุดมศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. เอกสารอัดสำเนา ,กรุงเทพฯ.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. 2539 . การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อัสสัม เพรส.
- ช่อทิพย์ เป้าเงิน. 2545. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ กศด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.

- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. 2530. **ประมวลชุดวิชาเทคโนโลยีการสื่อสารหน่วยที่ 1** .นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล. 2547 .**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการ
เรียนการสอน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา.**
วิทยานิพนธ์ กศด.,มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชูชัย สมितिไกร. 2542. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. 2542. **จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ.2529. **เทคโนโลยีการศึกษา: หลักสูตรและแนวทางการปฏิบัติ.**
กรุงเทพฯ :ไทยวัฒนาพานิช.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง . 2547. **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ.** กรุงเทพฯ ฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- ณรงค์ ฉายายนต์. 2536. **การพัฒนาหลักสูตรกรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้าน
การบริหารสำหรับหัวหน้าแผนกวิชาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์**
กศ.ด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.กรุงเทพฯ .
- ดนัย เทียนพุฒ. 2540 .**การบริหารและการประเมินโครงการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
ธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์.
- ทวีป อภิสัทธ์. (2538). **เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์พับลิคิส
เนสพรินท์.
- ทศนา แคมมณี. 2540ก. **การประเมินหลักสูตร รวมบทความทางการประเมินโครงการ.**
กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า133 – 151.
- เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย.(ม.ป.ป.). **ระเบียบวิธีวิจัย.** พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธำรง บัวศรี. 2532. **ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
ครุสภาลาดพร้าว.
- ธำรง บัวศรี. 2542 . **ทฤษฎีหลักสูตร .** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พัฒนศึกษา .
- นิศารัตน์ ศิลปะเดช. 2536. **“การประเมินหลักสูตร : กรอบแนวคิดในการประเมิน,”**ใน
รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด . 2546 .**การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร.**กรุงเทพฯ:
สุวีริยสาส์น.

- บุญช่วย พันธงาม. 2545. **หลักสูตรการพัฒนาระบวนการคิดเพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาชุมชน**. ประชาศึกษา, (52) , หน้า 10.
- บุบผา เมฆศรีทองคำ. 2545. **การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างกระบวนการตัดสินใจทางจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์สำหรับนักศึกษาวารสารศาสตร์**. ปริญญาโท กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, เอกสารอัดสำเนา. กรุงเทพฯ.
- ประคอง กรรณสูตร. 2528 **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข)** ปทุมธานี: บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.สง่า จำกัด.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. 2549. **การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (วันที่ 19 ธันวาคม 2545). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 119 (ตอนที่ 123 ก). หน้า 37.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (วันที่ 23 ธันวาคม 2547). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 121 (ตอนพิเศษ 79 ก). หน้า 51.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. 2544. **ครูอาชีพ. วิทยากร**, 4 (กรกฎาคม 2544), 7.
- ไพบูลย์ แจ่มพงษ์. 2543. **การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วิชาการ**, 3 (มีนาคม 2543), 27.
- รัศมี สีหะนันท์. 2551. **การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.**, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- รุจิ ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม. 2545. **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- วิเชียร อินทรสมพันธ์. 2546. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับครูมัธยมศึกษา**. ปริญญาโท กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ลำจวน สุขคุ้ม. 2549. **การนำเสนอรูปแบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สงัด อุทรนันท์. 2532. **พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ:

สยาม.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2544. รวมบทความประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ ปาเฮ . 2556. การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21.เอกสารประกอบการสัมมนาครู
และบุคลากรทางการศึกษา.เอกสารอัดสำเนา.

สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. 2549. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based
Learning. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : บริษัทศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด
(มหาชน).

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. 2548. การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. มปท.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. 2553. ผลการประเมินสมรรถนะ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปี
2553 ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher
Qualification Through The Whole System: UTQ). มปท.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553. คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับ
ปรับปรุง). มปท.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554. รายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนา
นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวาน
กราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554. คู่มือการพัฒนาครู และบุคลากร
ทางการศึกษา โครงการพัฒนาครูทั้งระบบ ปีงบประมาณ 2554. กรุงเทพฯ : หจก.
ภาพพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553. แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง
พ.ศ.2552- 2559 : ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552. ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
พ.ศ. 2552 – 2561). กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2552. โครงการศึกษารูปแบบสมรรถนะครู และบุคลากรทาง
การศึกษา. สำนักพิมพ์ บริษัท เดคโคเดีย ดีไซน์ จำกัด.

อินทิรา ศิลปาจารย์. 2554. ความต้องการในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูป

การศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา).
กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

ภาษาอังกฤษ

Dales, M and Hes, K. 1995. **Creating Training miracles**. Sydney: Prentice Hall.

De Censzo. David A. & Robbins. Stephen P. 1999. **Human Resource
Managemen**. 6th ed New York : John Wiley @ Sons Inc.

Hauser, D.L.. 1980. Comparison of Different Model for Organizational Analysis.

Kerlinger, N. Fred. 1986. **Foundations of Behavioral Research**. 3rd ed. Fort Worth:
Holth, Rinehart and Winston.

Mc Clelland, D.C. 1973. **Testing for competence rather than for intelligence**.
American Psychologist.

Mitrani, A., Dalziel, M. and Fitt, D. 1992. **Competency based human resource
management: Value driven strategies for recruitment, development,
and reward**. London: McGraw-Hill.

Oliva, Peter F. 1992. Developing the curriculum (3rd ed). New York: Harper Collins Publishers.

Spencer, L.M. & Spencer, S.M. 1993. **Competence at Work: Models for Superior
Performance**. New York: John Wiley & Sons.

Stufflebeam, D.L. 1973. **Evaluation in education:current application**. California:
McCutohar.

Taba, Hilda. 1962. **Curriculum development : theory and practice**. New York:
Harcourt Brace and world.

Tylor, Ralph W. 1969. **Basic principles of curriculum and instruction**. Chicago:
University of Chicago.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถามเรื่องการศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู
 - แบบสัมภาษณ์เรื่องสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู
 - แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร
- แบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครูของผู้เข้ารับการอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู
 - แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู

แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อและตรงตามสภาพ
ความเป็นจริง
4. ผลของการตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อ/หรือเสียหายไม่ว่ากรณีใดๆ และถือเป็นความลับ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่อง□ ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ □ ชาย □ หญิง

2. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
□ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
□ ปริญญาโท
□ ปริญญาเอก

3. สาระการเรียนรู้ที่สอน.....

4. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

- ครูผู้ช่วย
□ ครู
□ ครูชำนาญการ
□ ครูชำนาญการพิเศษ
□ ครูเชี่ยวชาญ

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

□ 1-5 ปี

- ☐ 6-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ 21 ปี ขึ้นไป

6.ท่านมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู

☐ ต้องการ (โปรดระบุ

เหตุผล).....

☐ ไม่ต้องการ (โปรดระบุ)เหตุผล

.....

7. วิธีการ/รูปแบบที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะครูที่ท่านต้องการ

- ☐ การฝึกอบรมระยะสั้น
- ☐ การฝึกอบรมระยะยาว
- ☐ การฝึกอบรมทางไกล
- ☐ การฝึกอบรมออนไลน์
- ☐ การใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง
- ☐ การอบรมเชิงปฏิบัติการ
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ

.....

.....

ตอนที่ 2 สภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ สภาพการจัดการเรียนการสอน
และปัญหาในการสอนคิดวิเคราะห์ ของท่าน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ /ความต้องการ ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ /ความต้องการ ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ/ความต้องการ ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ /ความต้องการ ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ /ความต้องการ ในระดับ น้อยที่สุด

รายการ	สภาพและความต้องการ				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะหลัก					
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
1.ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ					
2.การมีความคิดสร้างสรรค์					
3.การวางแผน กำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ					
4.การมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
5.การมีความสามารถในการติดตามและประเมินการปฏิบัติงาน					
6.การมีความสามารถในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี					
7.ความตั้งใจ และเต็มใจในการให้บริการ					
8. การทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
9.การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำไปใช้ในการให้บริการ					
10.การปรับปรุงระบบบริการให้มีคุณภาพ					
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง					

11. การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
12. การเรียนเพิ่มเติมในสาขาที่ตนเองจัดการเรียนการสอน					
13. การฝึกอบรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น					
14. การได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัดในการเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ					
15. การอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ต้องออกจากสถานศึกษาเช่น อบรมทางไกลผ่านดาวเทียม การอบรมออนไลน์					
16. การฝึกอบรมโดยใช้สื่อ/เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมกับ หลักสูตร					
17. การพัฒนาครูด้วยรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ					
18. การจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ตามโครงสร้าง การบริหารของสถานศึกษา					
19. จัดให้มีการประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน					
20. ส่งเสริมครูในการไปปฏิบัติงานภายในประเทศ					
21. การส่งเสริมครูในการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ					
22. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา					
รายการ	สภาพและความต้องการ				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม					
23. การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน					
24. การส่งเสริมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน					
25. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์อย่างหลากหลาย					
26. การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดี					
27. การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับคนอื่น ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
28. การมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู					
29. การมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพครู					
30. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม					
31. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					

32.การปฏิบัติตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานภาพ					
สมรรถนะประจำสายงาน					
สมรรถนะที่ 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
33. เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และนำไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้					
34. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องและเป็นระบบ					
35.การวิเคราะห์และเลือกใช้เทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ					
36.ความรู้ ความเข้าใจด้านการออกแบบการเรียนรู้อย่างหลากหลายที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
37. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
38.ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร					
39.การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบ และมีการบูรณาการ					
40.ความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านการสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้					
41.ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
42.การนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างเหมาะสม					
43.มีการสะท้อนผลการสอนต่อผู้เรียน สถานศึกษาและชุมชน					

รายการ	สภาพและความต้องการ				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน					
44.การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน					
45.การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิตของผู้เรียน					
46.การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย					
47.การปลูกฝังความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน					
48.การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน					

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน					
49.การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข					
50.การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย					
51.การจัดทำสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน					
52. การกำกับดูแลชั้นเรียน					
สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
53.การสำรวจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัย					
54.ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อวางแผนในการศึกษาสภาพของชั้นเรียน					
55.ความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการเรียน การสอนในชั้นเรียน					
56. การวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสในความสำเร็จในการทำการศึกษาในชั้นเรียน					
57.ความรู้ ความเข้าใจ ในการจำแนกและจัดกลุ่มสภาพปัญหาของผู้เรียน					
58.การประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาในชั้นเรียน					
59.มีวิธีการจัดทำแผนการศึกษาในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ					
60.ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา					
61.ความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลการศึกษา					
สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู					
62.การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู					

รายการ	สภาพและความต้องการ				
	5	4	3	2	1

63.การฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำ					
64.ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดเห็นและการกระทำ ของผู้อื่น					
65.ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
66.ความสามารถในการสนทนากับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
67.การพัฒนาทักษะการฟังการพูด การตั้งคำถาม					
68.ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน					
สมรรถนะที่ 6 ด้านภาวะผู้นำ(ต่อ)					
69. การริเริ่มปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนการสอน					
70.ความสามารถในการพิจารณาไตร่ตรอง ความสอดคล้อง ระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้					
71.การได้รับการยกย่องเชิดชูเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง					
72.การใช้เทคนิค วิธีการหลากหลายในการตรวจสอบและประเมิน การปฏิบัติงานของตนเอง					
สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้					
73.ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ตาม แนวทางใน พรบ.การศึกษาแห่งชาติ 2542					
74. การจัดกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดี ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนองค์กรอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้					
75. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน ร่วมกับ ชุมชนหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
76. มีวิธีการและแนวทางปฏิบัติในการสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน					
77. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองชุมชน องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการ เรียนรู้					

78.มีการประเมินผลการจัดการศึกษา ร่วมกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา					
---	--	--	--	--	--

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ

แบบสัมภาษณ์เรื่อง สภาพและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน

.....

วันเวลา และสถานที่ที่สัมภาษณ์

.....

ผู้สัมภาษณ์

.....

ประเด็นการสัมภาษณ์

1.การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ในปัจจุบันมีความสำคัญจำเป็นหรือไม่

.....

.....

.....

.....

2.องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ควรมีองค์ประกอบสำคัญอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ควรมุ่งเน้นด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.เนื้อหาที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ ควรเน้นสมรรถนะใดบ้าง และเวลาในการฝึกอบรมเท่าใดจึงจะเหมาะสม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. กิจกรรมการฝึกอบรมควรใช้กิจกรรมอะไรบ้างในการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. สื่อที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. การวัดและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูควรพิจารณาจากสิ่งใดบ้าง
ควรวัดโดยวิธีใดและใช้เครื่องมือใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. ท่านมีข้อคิดเห็นอื่นๆเพิ่มเติมหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ

แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	1.1 ความเหมาะสมของหลักสูตร หลักการและเหตุผลของหลักสูตร การบรรยายถึงความสำคัญและความเป็นมาของ					

	หลักสูตร					
2	การกล่าวถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครู					
3	หลักการมีความชัดเจนสามารถแสดงจุดเน้นของหลักสูตร					
4	หลักการของหลักสูตรมีความสมเหตุสมผล					
5	การใช้ภาษาและเรียงลำดับมีความต่อเนื่องและเข้าใจง่าย					
6	หลักการของหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน					
7	จุดมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรครอบคลุมด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครู และด้านเจตคติ					
8	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาครู					
9	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง					
10	โครงสร้างของหลักสูตร ความเหมาะสมของเนื้อหา กิจกรรม และระยะเวลาในการฝึกอบรมของหลักสูตร					
11	ความเหมาะสมของโครงสร้างด้านระยะเวลาในการฝึกอบรมปฏิบัติการแต่ละหน่วย					
12	ความเหมาะสมของโครงสร้างระยะเวลาในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
13	เนื้อหาสาระของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย					

	ของหลักสูตร กิจกรรมและระยะเวลาในการอบรม					
14	การจัดเรียงเนื้อหามีความต่อเนื่องเหมาะสม					
15	เนื้อหาเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรมสามารถพัฒนาสมรรถนะครูได้					
16	รูปแบบและกิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสมกับเป็นการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training)					
17	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและเป็นไปได้					
18	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลายและเป็นการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
19	การฝึกอบรมผ่านการเรียนรู้จากระบบออนไลน์					
20	วิธีการ/กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหา					
21	ความเป็นไปได้ในการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติและเหมาะสม ในการอบรมในยุคปัจจุบัน					
22	ระยะเวลาในการฝึกอบรม ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาในการอบรมระยะที่ 1 การเตรียมการฝึกอบรม					
23	ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาในการอบรมระยะที่ 2 การดำเนินการฝึกอบรม					
24	ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาในการอบรมระยะที่ 3 ระยะหลังการอบรม					
25	ความเหมาะสมของเวลาในการปฏิบัติตลอดหลักสูตรการฝึกอบรม					
26	สื่อและแหล่งเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
27	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้เหมาะสมกับเนื้อหา					
28	สื่อที่ใช้สามารถส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ได้ดีขึ้น					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
29	การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม วัดได้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรทั้ง ในด้านด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติ					
30	วิธีการวัดประเมินผลเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
31	ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการประเมิน ในด้าน เจตคติ					
32	ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการประเมิน ในด้าน ความรู้ความเข้าใจ					
33	ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการประเมิน ในด้านการปฏิบัติงาน					
34	วิธีการประเมินผลเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม					
	1.2 แบบประเมินความเหมาะสมของเอกสาร ประกอบหลักสูตร					
35	จุดมุ่งหมายของ คู่มือผู้ให้ การฝึ ก อบรม มี ความเหมาะสมในการนำไปใช้ฝึกอบรม					
36	คำแนะนำในการใช้หลักสูตรมีความเหมาะสมใช้ เป็นแนวทางในการดำเนินการฝึกอบรม					
37	โครงสร้างหลักสูตรในคู่มือผู้ให้ การฝึ ก อบรม เหมาะสมในด้านเนื้อหาและระยะเวลา					
38	การดำเนินการฝึกอบรมในคู่มือผู้ให้ การฝึ ก อบรม มี ความเหมาะสมเป็นขั้นเป็นตอน					
39	กิจกรรมการฝึกอบรมในคู่มือผู้ให้ การฝึ ก อบรม มี ความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้จริง					
40	ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละระยะมีควา เหมาะสม และเพียงพอในการฝึกอบรม					
41	การวัดและประเมินผลในคู่มือผู้ให้ การฝึ ก อบรม มี เหมาะสมชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้					

42	ความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ของหน่วย การฝึกอบรมหน่วยที่ 1					
43	ความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ของหน่วย การฝึกอบรมหน่วยที่ 2					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
44	ความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ของหน่วย การฝึกอบรมหน่วยที่ 3					
45	ความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ของหน่วย การฝึกอบรมหน่วยที่ 4					
46	ความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ของหน่วย การฝึกอบรมหน่วยที่ 5					
47	ความเหมาะสมและชัดเจนของภาษาที่ใช้ในคู่มือ ผู้ให้การฝึกอบรม					
48	คู่มือผู้ให้การฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้ตาม จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม					

**แบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครู ของครูผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรม
ออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับรายการที่ท่านมีความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับ น้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.การพัฒนาสมรรถนะครูมีความสำคัญในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน					
2.เป้าหมายของการพัฒนาครูคือ การมีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานและมีเจตคติต่อสมรรถนะครู และเชื่อว่าจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา					
3.การฝึกอบรมออนไลน์ทำให้สามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการและพัฒนาตนเองได้					
4.ครูยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีความสามารถเป็นไปตามสมรรถนะครูที่กำหนด					
5.การพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะตามที่กำหนดทุกคนสามารถทำได้ ไม่ใช่เรื่องยากเกินความสามารถ					

6.ข้าพเจ้าชอบใช้เวลาว่างในการศึกษาความรู้เรื่องสมรรถนะครู เพิ่มเติมจากการฝึกอบรมออนไลน์อยู่เสมอ					
7.ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องสมรรถนะครูกับผู้บริหารและเพื่อน ครูอยู่เสมอ					
8.การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นเรื่องที่ปฏิบัติได้ยากเพราะในปัจจุบัน ครูมีภารกิจมากมาย					
9.การพัฒนาสมรรถนะครูจำเป็นต้องบังคับจึงจะได้ผล					
10.การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นเรื่องที่ย่างยาก ซับซ้อนเกินกว่าที่ครูจะ ทำได้					
11.การที่ครูมีสมรรถนะครูที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับว่าครูคนนั้นมี ความสามารถ และมีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12.การพัฒนาสมรรถนะครู จำเป็นต้องใช้เวลาและความอดทนมาก					
13.การพัฒนาสมรรถนะครู สามารถทำได้โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากมีแหล่งเรียนรู้ให้ศึกษามากมาย และแบ่งเวลาให้ถูกต้อง					
14.ถ้าครูมีสมรรถนะดี สามารถส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการ เรียนการสอนอย่างแน่นอน					
15.การพัฒนาสมรรถนะครูไม่ใช่เรื่องยากอย่างที่คิด เป็นเรื่องเดียวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ครู					
16.เมื่อผ่านการฝึกอบรมเรื่องสมรรถนะครูแล้วไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ เพิ่มเติม					
17.การเข้ารับการอบรมทำให้ข้าพเจ้ามีความ กระตือรือร้นในการ พัฒนาสมรรถนะครูของตนเองมากขึ้น					
18.ครูที่ดีต้องสามารถบริหารเวลาในการพัฒนาตน และพัฒนางาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูได้อย่างเหมาะสม					
19.ครูต้องสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เรื่องสมรรถนะครูจาก การที่					

เข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
20. ข้าพเจ้ามีความกังวลและไม่มั่นใจในการพัฒนาสมรรถนะครูเนื่องจากไม่ใช่คนเก่ง					

แบบประเมินประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อ
เสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับรายการที่ท่านมีความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ ในระดับ น้อยที่สุด

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านปัจจัยนำเข้า					
1.หลักสูตรมีจุดมุ่งหมายชัดเจน					

2.เนื้อหาสาระเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม					
3.การจัดเรียงเนื้อหาเหมาะสม					
4.เว็บไซต์สวยงาม ใช้การได้ดี					
5.สื่อ เอกสารประกอบการฝึกอบรม					
6.การเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรมออนไลน์ให้แก่ผู้อบรม					
7.ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึกอบรม					
ด้านกระบวนการ					
8.มีการวางแผนการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน					
9.การแบ่งระยะของการฝึกอบรม					
10.การดำเนินการฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม					
11.การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม					
12.การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยผ่านระบบออนไลน์					
13.การใช้กระบวนการ active learning ในขั้นตอนของการฝึกอบรม					
14.การดำเนินการฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
15.การดำเนินการฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติจริง					
16. สื่อประกอบการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
17.กระบวนการติดตาม					
18.การวัดและประเมินผลในด้าน ความรู้ การปฏิบัติและเจตคติ					
19.ช่องทางในการติดต่อสื่อสารขณะดำเนินการฝึกอบรม					

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านผลผลิต					
20.ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม					
21.ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 1					
22.ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 2					
23.ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 3					
24.ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 4					
25.ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 5					

26.ความสามารถในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามสมรรถนะครู					
27.ความสามารถในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
28.มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
29.มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เรื่องสมรรถนะครูให้แก่ ผู้อื่น					
30.การได้รับรางวัลหรือการยกย่องในการปฏิบัติงาน					

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิต บัญเอก

อาจารย์คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยี

ทางการศึกษาและการวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ เนียมมณี คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

รองศาสตราจารย์ วิชัย ประสิทธิ์วุฒิ์เวช อาจารย์คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

ดร.อารีย์ ปรีดีกุล

อาจารย์คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

อาจารย์อิศราพร ชัยงาม

อาจารย์คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา

ภาคผนวก ค
ตัวอย่าง
หลักสูตรและเอกสารประกอบการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู
สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ..2552-2561) กล่าวกันว่าเป็นช่วงเวลาปัจจุบันนี้ การศึกษากับการพัฒนาสังคม เป็นกระแสหลักที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนา(สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556) ประกอบกับยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ได้มุ่งเน้นมิติของการพัฒนา 4 มิติสำคัญได้แก่ การปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครูยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียนหรือแหล่งเรียนรู้ ยุคใหม่ และระบบบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งทุกมิติจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบที่สำคัญ อย่างไรก็ตามการปฏิรูปครูยุคใหม่จึงต้องให้ความสำคัญในการปฏิรูปครูเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้ มิติอื่น ๆ ขับเคลื่อนไปได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสภา การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอแนะ การสร้างครูยุคใหม่ ต้องมีบทบาทในการเสริมสร้างให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า เป็นระบบและกระบวนการพัฒนาครูผลิตและพัฒนาครู ที่มี คุณภาพและมาตรฐาน ในขณะเดียวกันก็สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องอันจะ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ วิชาชีพครูจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) เป็น ผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในทุกด้าน (รัศมี สีहनันท์, 2551, หน้า 1) เป็น บุคลากรวิชาชีพ ที่ให้บริการสังคมมากกว่ามุ่งหวังผลประโยชน์เพื่อตนเอง (ลำจวน สุดคุ้ม, 2549, หน้า 1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 81 ให้ความสำคัญในการพัฒนา วิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษา โดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มาตรา 53 กำหนดให้องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและ ผู้บริหารการศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนา วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่ารัฐให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อ วิชาชีพครู ดังนั้น การเป็นครูมืออาชีพต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

(ไพบูลย์ แจ่มพงษ์, 2543, หน้า 27)ประพุดิติน ดูแลเอาใจใส่ศิษย์ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2544, หน้า 7) และทำทุกวิถีทางที่ให้ศิษย์เป็นคนดี (เปรม ตินสุลานนท์, 2544, หน้า 50) นั่นคือครูมืออาชีพต้องมีสมรรถนะอันส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ในประเทศไทย การศึกษาและพัฒนาการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐนั้นมีจำนวนมาก และจำแนกได้ออกเป็นหลายลักษณะ ตามเกณฑ์เรื่องที่ศึกษาสมรรถนะและเครื่องมือหรือเทคนิควิธีที่ใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้

- 1) การศึกษาและจัดทำสมรรถนะต้นแบบสมรรถนะของส่วนราชการไทยแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจจากคนหลายระดับในองค์กร เพราะเป็นแนวคิดใหม่ที่เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่เห็นว่าการประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ หรือ ภาวะทางอารมณ์ แนวคิดเรื่องสมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกิจกรรมของการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการบริหารผลตอบแทน (Compensation) โดยสำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ซึ่งมีผลการศึกษานับสนุนว่า เมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้วจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ทำการศึกษาเพื่อนำแนวคิดสมรรถนะมาปรับใช้กับราชการพลเรือนในเรื่องของ ระบบสรรหาและคัดเลือก ระบบนักบริหารระดับกลาง ระบบนักบริหารระดับสูงและระบบพนักงานราชการ เป็นต้น รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์ (2548) และรัชนิวรรณ จงถนอม จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้กล่าวถึงสมรรถนะต้นแบบ (competency model) ของระบบราชการไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ร่วมกับบริษัท เฮย์ กรุ๊ป จำกัด ซึ่งได้จัดทำต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) ของระบบราชการไทย จากข้อมูลหลายแหล่งประกอบด้วย 1) การจัดทำ Competency Expert Panel Workshops จำนวน 16 ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ที่

จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน และการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการแต่ละรายที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้นด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident 2) ข้อมูลจากแบบสำรวจลักษณะงานที่ส่งออกไปให้ข้าราชการตอบ จำนวนกว่า 60,000 ชุดทั่วประเทศ และ 3) ข้อมูลจาก Hay's Worldwide Competency Database ของบริษัทดังก้าว ซึ่งเป็นข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีด้านสมรรถนะ (Competency Best Practice) ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศ ข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการไทย โดยวัตถุประสงค์ของการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะ (Competency) ให้ภาคราชการพลเรือนโดยเฉพาะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ซึ่งในด้านแบบสมรรถนะประกอบไปด้วย สมรรถนะ 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงาน จึงเป็น ต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการในระบบราชการไทยที่เป็นผลลัพธ์จากการศึกษาข้างต้นซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วนดังกล่าวจำแนกได้เป็น 1) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน ดังนี้สมรรถนะหลัก (core competency) เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะคือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) 2) การบริการที่ดี (service mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise) 4) จริยธรรม (integrity) และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (teamwork) โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน เป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นโดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ

ศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครู อันประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา(สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ในปี 2553 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทุกคนทั่วประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 1) และจากผลการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปี 2553 จำนวน 1,972 คน ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Though The Whole System: UTQ) ของสำนักพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่มีระดับคุณภาพต่ำ คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนสมรรถนะประจำสาย

งาน (Functional Competency) ที่มีระดับคุณภาพต่ำ คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้และด้านภาวะผู้นำครูตามลำดับ จากข้อมูล ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูในแต่ละด้านยังมีปัญหา และยังคงต้องการรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดในช่วงต้นของศตวรรษที่19(1970) โดยนักวิชาการแมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงาน และจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะซึ่ง หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ และได้สรุปความหมายของคำว่า สมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผล ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น อาจสรุปได้ว่า “สมรรถนะครู” คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการ ของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย

วิธีการสำคัญประการหนึ่งที่จะพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างประสบความสำเร็จ คือการฝึกอบรมครู เป็นการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (On the Job Training) ซึ่งการอบรมในด้านสมรรถนะครูส่วนใหญ่จะเป็นการประชุมชี้แจง ให้ทราบแนวทางเป็นส่วนใหญ่ ยังขาดการปฏิบัติอย่างแท้จริง เป็นเพียงการกำหนดเนื้อหากว้าง ๆ เน้นการบรรยาย จัดในระยะเวลาสั้น ๆ 2-3 วัน ส่วนมากจะเน้นด้านการให้ความรู้ทางวิชาการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ใช้ทรัพยากรและงบประมาณจำกัดการดำเนินการดังกล่าว ทำให้อบรมครูได้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ แต่ข้อจำกัดคือ ไม่สามารถให้ผลในด้านการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆครูไม่สามารถประยุกต์การเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ใน

การปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน และใช้ระยะเวลาพอสมควร มีภาคปฏิบัติเพื่อเปิดโอกาสให้ครูหรือผู้รับการอบรมได้นำความรู้ไปปฏิบัติจริงซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการฝึกอบรมในมิติใหม่ จึงจะต้องมุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านทั้งด้านได้แก่ความรู้ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติงานและ ด้านเจตคติ เพื่อจะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง อันจะเกิดประโยชน์ที่ยั่งยืน ต่อหน่วยงานและผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาขึ้นโดยใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของฮิลดา ทาบ (Hilda Taba) ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สำรวจความต้องการ กำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร การคัดเลือกประสบการณ์ /กิจกรรม การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การกำหนดสิ่งที่ประเมิน และได้นำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการฝึกอบรม

และเพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะครูเกิดผลที่ดีจึงมุ่งพัฒนาโดยให้ครูเรียนรู้โดยผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบใหม่ โดยใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี และเว็บไซต์ในการฝึกอบรม โดยไม่ต้องตั้งครูออกจากสถานศึกษาเพื่อมาอบรมเหมือนในรูปแบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่ผู้ฝึกอบรม สามารถ เรียนรู้หรือฝึกอบรมเมื่อไรก็ได้ตามที่ตนต้องการ เมื่อมีความพร้อม ผู้ฝึกอบรมต้องควบคุมตนเอง ในการฝึกอบรมตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ ดังนั้นบทบาทสำคัญของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมต้องมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะการทำงานได้ ซึ่งเป็นนวัตกรรมใหม่ของการฝึกอบรมทางไกล ผู้วิจัยจึงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเชื่อว่าหลักสูตรดังกล่าวจะสามารถพัฒนาสมรรถนะครูให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงาน และมีเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะครู ได้เป็นอย่างดี

หลักการของหลักสูตร

จากความสำคัญและความเป็นมาของหลักสูตร ฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความสำคัญและจำเป็นจะต้อง พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ส่งผลให้ยกระดับคุณภาพทางการศึกษาให้ครูมีสมรรถนะในวิชาชีพสูงขึ้นต่อไป โดยหลักสูตรมีหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรฝึกอบรม ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งเน้นให้มีความสามารถตามสมรรถนะครูอย่างรอบด้านได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการปฏิบัติ และด้านเจตคติ โดยเน้นในรูปแบบของการฝึกอบรมออนไลน์

2. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่จัดการฝึกอบรมโดยเน้นการพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน(On the Job Training)โดยได้ลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงานจริง โดยครูไม่ต้องออกจากสถานศึกษา ทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและละทิ้งการปฏิบัติงานในหน้าที่

3.เป็นหลักสูตรที่เน้นกิจกรรมการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เน้นการเรียนรู้ทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติจริง เน้นกระบวนการฝึกปฏิบัติ เน้นการฝึกปฏิบัติจริงและมีการประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนในสถานศึกษา และพัฒนาตนเอง

4. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้นำตนเอง (Self –Directed Learning) เป็นการเน้นการฝึกฝนที่ผู้เรียนพึงพาตนเอง นำตนเองและพึงพาตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจภายใน ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีจุดหมาย และนำไปใช้ประโยชน์กับตนเองได้ตามความต้องการ

5.เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นรูปแบบ การติดตามต่อเนื่อง (Active learning) ตามแนวคิดของ Good, Grouws and Ebmeier

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตร ฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการคือ

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องสมรรถนะครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานตามสมรรถนะครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตร ฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาผู้เข้ารับการอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน(On the Job Training)โดยได้ลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงานจริงโดยเรียนรู้จากระบบออนไลน์ โดยมีโครงสร้างกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อม และทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติ ก่อนการฝึกอบรม

ระยะที่ 2 การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์

ระยะที่ 3 การรายงานผลการปฏิบัติงานและทดสอบทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมิน
เจตคติหลังการฝึกอบรมออนไลน์

ระยะเวลาที่ใช้ตลอดหลักสูตรการฝึกอบรม 3 เดือน ดังนี้

ระยะที่ 1 การประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อม และทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติ ก่อนการฝึกอบรม	ระยะเวลา 1 วัน
ระยะที่ 2 การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์	ระยะเวลา 90 วัน (3 เดือน สิงหาคม 56-ตุลาคม 56)
ระยะที่ 3 การรายงานผลการปฏิบัติงานและทดสอบทดสอบความรู้ความเข้าใจ และประเมินเจตคติหลังการฝึกอบรมออนไลน์	ระยะเวลา 5 วัน
รวมระยะเวลาทั้งสิ้น	96 วัน

เนื้อหาสาระของหลักสูตร

เนื้อหาของหลักสูตรมี 5 หน่วยดังต่อไปนี้

หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเอง

หน่วยที่ 2 การทำงานเป็นทีม

หน่วยที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

หน่วยที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

หน่วยที่ 5 ภาวะผู้นำครู

กิจกรรมการฝึกอบรม

การฝึกอบรมใช้การการฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ เน้นการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ ออนไลน์ ใช้กระบวนการ active learning ในแต่ละหน่วยมี 5 ชั้นได้แก่ ชั้นริเริ่ม ชั้นพัฒนา ชั้นปฏิบัติงาน ชั้นให้การบ้าน และชั้นทบทวนอย่างต่อเนื่อง การทำแบบฝึกเฉพาะบุคคล ฝึกปฏิบัติรายบุคคล

ระยะเวลาในการฝึกอบรม

ระยะเวลาในการดำเนินการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร รวม 95 วัน

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ คือ

1. เป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการแล้ว
2. มีความสนใจและสมัครใจเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู และสามารถเข้ารับการอบรมได้ตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม
3. มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุญาตให้เข้าร่วมโครงการ และพร้อมเอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่นการใช้คอมพิวเตอร์ และเวลาบางส่วนในการพบกลุ่ม
5. มีความรับผิดชอบและส่งงานตามกำหนดเวลา

สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบการฝึกอบรม

1. Website ของโครงการฝึกอบรม
2. คู่มือดำเนินการฝึกอบรม
3. ใบงานประกอบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม
4. แบบบันทึกการปฏิบัติงานสำหรับผู้เข้ารับการอบรม
5. ปฏิทินการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรม
6. ข้อมูลสำหรับการติดต่อเมื่อมีปัญหาในการเข้ารับการอบรมและส่งงาน

การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

วิธีการวัดและประเมินผล

1. การทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจใน เรื่องสมรรถนะครู สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. การประเมินการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะครู สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังการฝึกอบรม
3. การประเมินเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนและหลังการฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล

1. แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องสมรรถนะครู จำนวน 40 ข้อ
2. แบบประเมินการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะครู 1 ฉบับ
3. แบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะครู จำนวน 30 ข้อ

เกณฑ์การประเมิน

ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเรื่องสมรรถนะครู ก่อนและหลังการฝึกอบรม จำนวน 40 ข้อ ผู้เข้ารับการอบรม ต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามสมรรถนะครู โดยผู้เข้ารับการอบรมจะต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม
3. ด้านเจตคติที่มีต่อสมรรถนะครู ต้องผ่านการประเมินเจตคติ โดยใช้แบบประเมินเจตคติ จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความโดยมีเกณฑ์ตัดสินระดับเจตคติต่อสมรรถนะครู ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อสมรรถนะครู ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง	ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อสมรรถนะครู ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง	ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อสมรรถนะครู ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง	ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อสมรรถนะครู ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง	ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อสมรรถนะครู ในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับว่ามีเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะครู อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป (รัตนะ บัวสนธิ์ , 2544, หน้า 45)

แผนการฝึกอบรม หน่วยที่ 1

การพัฒนาตนเอง

แผนการฝึกอบรมที่ 1 สมรรถนะ การพัฒนาตนเอง

สาระสำคัญ

การพัฒนาตนเอง เป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เป็นสิ่งที่ผู้ที่ประกอบอาชีพครูพึงปฏิบัติ เป็นสมรรถนะหลักของครูสายผู้สอนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุดประสงค์การเรียนรู้

- 1.เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญและหลักของการพัฒนาตนเอง
- 2.เพื่อให้ฝึกปฏิบัติการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู
- 3.เพื่อให้เกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

ภาคทฤษฎี 3 ชั่วโมง

ภาคปฏิบัติ 2 สัปดาห์

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. ความหมาย ความสำคัญและหลักการพัฒนาตนเอง
2. วิธีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
3. การฝึกปฏิบัติวิธีการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ
4. การพัฒนาตนเองการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
5. คุณค่าของการพัฒนาตนเอง
6. ฝึกปฏิบัติการออกแบบวางแผนการพัฒนาตนเอง

กิจกรรมการฝึกอบรม (ใช้ กระบวนการ Active Learning)

ขั้นริเริ่ม

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมกรอกข้อมูลในใบกิจกรรมที่ 1 “เมื่อฉันต้องการพัฒนาตนเอง” ตามความรู้สึกละความคิดเห็นของตนเอง

ขั้นพัฒนา

2. ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาใบความรู้ที่ 1 เรื่อง ความหมาย ความสำคัญและหลักการพัฒนาตนเอง และสรุปองค์ความรู้ ในใบกิจกรรมที่ 2
3. ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาใบความรู้วิธีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และทำบันทึกการค้นคว้าหาความรู้ โดยกำหนดเรื่องที่ต้องการศึกษาหาความรู้ วิธีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และผลการศึกษาหาความรู้ ทำลงในใบกิจกรรมที่ 3

ขั้นปฏิบัติงาน

4. ผู้เข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆทางวิชาการ โดยการเขียนบทความ จุลสารและแจกจ่ายให้เพื่อนครู อย่างน้อย 5 ท่าน หรือโดยส่งผ่านเครือข่ายเครือข่ายออนไลน์ต่างๆ

ขั้นให้ที่บ้าน

5. ผู้เข้ารับการอบรม ศึกษาตัวบ่งชี้ของการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้ 3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ รายการพฤติกรรม คือ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ 3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2) ให้คำปรึกษาแนะนำ

นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3) มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และทำใบกิจกรรมที่ 4 แบบรายงานการพัฒนาตามตัวบ่งชี้

ขั้นตอนอย่างต่อเนือง

6. ผู้เข้ารับการอบรม สรุปลองค์ความรู้ที่ได้รับ และจัดทำใบกิจกรรมที่ 6 การแผนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 1 สัปดาห์ เพื่อฝึกปฏิบัติวิธีการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ และจัดเตรียมส่งชิ้นงาน ของหน่วย ที่ 1 เรื่องการพัฒนาตนเอง ใบกิจกรรมที่ 1-6

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. ใบกิจกรรมที่ 1 “เมื่อฉันต้องการพัฒนาตนเอง”
2. ใบความรู้ที่ 1 เรื่อง ความหมาย ความสำคัญและหลักการพัฒนาตนเอง
3. ใบกิจกรรมที่ 2 แบบสรุปสรุปลองค์ความรู้
4. ใบความรู้เรื่อง วิธีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และทำบันทึก การค้นคว้าหาความรู้
5. ใบกิจกรรมที่ 4 แบบรายงานการพัฒนาตามตัวบ่งชี้
6. ใบกิจกรรมที่ 6 การแผนการพัฒนาตนเอง

การวัดและประเมินผล

1. การทดสอบ เรื่อง แบบทดสอบ 10 ข้อ
2. การตรวจผลงาน ใบกิจกรรมที่ 1-6

หมายเหตุ หากต้องการเอกสารเพิ่มเติม โปรดติดต่อผู้วิจัย

ประวัตินักวิจัย

ชื่อ	นางสมใจ กงเต็ม
เกิด	27 ธันวาคม 2508
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	68/1 ถ. สระบุรี –หล่มสัก ต.สะเดียง อ. เมือง จ. เพชรบูรณ์ 67000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สถานที่ทำงาน	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อ. เมือง จ. เพชรบูรณ์
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม) วิทยาลัยครูเทพสตรี จ. ลพบุรี ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปริญญาเอก ศีษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนเรศวร