แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

นายกนิน แลวงค์นิล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย
The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

APPROACHES TO THE COMPETENCY DEVELOPMENT OF NOVICE TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 ACCORDING TO THE CONCEPT OF SCHOOL-BASED TEACHER DEVELOPMENT

Mr. Kanin Laewongnin

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Management
Department of Educational Policy Management and Leadership
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน
โดย	นายกนิน แลวงค์นิล
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ดร.พิเชฐ โพธิ์ภักดี)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กนิน แลวงค์นิล : แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน (APPROACHES TO THE COMPETENCY DEVELOPMENT OF NOVICE TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 ACCORDING TO THE CONCEPT OF SCHOOL-BASED TEACHER DEVELOPMENT) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห, 216 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ประชากร คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 46 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และครูผู้ช่วย รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ฐานนิยม และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางและมากที่สุด ตามลำดับ (สภาพปัจจุบัน Mean = 3.36 และสภาพที่พึงประสงค์ Mean = 4.55) สมรรถนะหลักของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน ($PNI_{Modified}$ = 0.445) รองลงมาคือ การพัฒนาสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.386) สมรรถนะหลักของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาต่ำที่สุด คือ การพัฒนาทางวิชาการ ($PNI_{Modified}$ = 0.299) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีดังนี้ 1) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) 2) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) 3) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และ 4) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2560

5983801227 : MAJOR EDUCATIONAL MANAGEMENT
KEYWORDS: NOVICE TEACHER / COMPETENCY DEVELOPMENT / SCHOOL-BASED TEACHER DEVELOPMENT

KANIN LAEWONGNIN: APPROACHES TO THE COMPETENCY DEVELOPMENT OF NOVICE TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 ACCORDING TO THE CONCEPT OF SCHOOL-BASED TEACHER DEVELOPMENT. ADVISOR: ASST. PROF.CHAYAPIM USAHO, Ph.D., 216 pp.

This study was descriptive research. The purpose of this research were 1) to study the present state and the desirable state of the competency development of novice teacher under the secondary educational service area office 2 according to the concept of school-based teacher development. 2) to present approaches for the competency development of novice teacher under the secondary educational service area office 2 according to the concept of school-based teacher development. The population was 52 schools under the secondary educational service area office 2. The sample was 46 schools under the secondary education service area office 2 included school director, deputy director of human resources and assistant teacher; 184 in total. The research instrument used in this study was a rating scale questionnaire and a rating scale appropriability and possibility of evaluation form. The data was analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$), mode and content analysis.

The results were as follow: The present and the desirable state of the competency development of novice teacher under the secondary educational service area office 2 according to the concept of school-based teacher development were at an overall moderate level and highest level respectively (The present state Mean = 3.36 and the desirable state Mean = 4.55). The first priority needs index of the competency development of novice teachers was community relation (PNI modify = 0.445). The second priority needs index was school development ($PNI_{modified}$ = 0.386). And the last priority needs index was academic development ($PNI_{modified}$ = 0.299). There are 4 approaches for the competency development of novice teachers under the secondary educational service area office 2 according to the concept of school-based teacher development. Firstly, approaches of competency development on community relation for learning management by individual coaching program. Secondly, approaches of competency development on school development which emphasize education quality assurance by individual coaching program. Third, approaches of competency on student development which emphasize moral and ethics awareness by group job rotation. Lastly, approaches of competency development on learning management which emphasize classroom research by individually simulation.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Department:	Educational Policy Management and Leadership	Student's Signature	.....
		Advisor's Signature	.....
Field of Study:	Educational Management		
Academic Year:	2017		

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ ดร.พิเชฐ โพธิ์ภักดี กรรมการภายนอก ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานบุคลากร และครูผู้ช่วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณกำลังใจสำคัญจากครอบครัว ครูพี่เลี้ยง เพื่อนพี่น้องสังคมศึกษาและยุวธิปัตย์แห่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเพื่อนครูโรงเรียนหอวัง

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่คอยให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และให้กำลังใจกันเสมอมา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญ ..... ช
สารบัญตาราง ..... ฎ
สารบัญแผนภาพ ..... ฑ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย 1
1.2 คำถามการวิจัย 5
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5
1.4 นิยามศัพท์ 5
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย 7
1.6 ขอบเขตของการวิจัย 9
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10
ตอนที่ 1 สมรรถนะของครูใหม่ 11
1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ 11
1.2 ความหมายของสมรรถนะ 11
1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ 12
1.4 ประเภทของสมรรถนะ 13
1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ 14
1.6 การพัฒนาสมรรถนะ 15

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

หน้า

1.7 กรอบสมรรถนะของครูผู้ช่วยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 20
1.8 กรอบมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา 21
1.9 กรอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 23
1.10 กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 24
1.11 กรอบสมรรถนะของครูใหม่ 27
ตอนที่ 2 การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 28
2.1 ความหมายของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 29
2.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 31
2.3 หลักการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 31
2.4 องค์ประกอบการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 32
2.5 ขั้นตอนการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 33
2.6 ประเภทของผู้ให้การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 35
2.7 วิธีการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 35
2.8 ประโยชน์ของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 38
ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 39
3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครู 39
3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูใหม่ 42
3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 54
3.1 วิธีการวิจัย 54
3.1.1 ประชากร ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล 54
3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 55

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

หน้า

3.1.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย 55
3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 58
3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 58
3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 67
4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 68
4.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 74
4.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานจากแบบสอบถาม 116
4.4 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 122
4.5 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 147
4.6 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ 151
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 153
5.1 สรุปผลการวิจัย 153
5.1.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 153
5.1.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 162

หน้า

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 163
5.2.1 ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูใหม่ 163
5.2.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ 164
5.3 ข้อเสนอแนะ 165
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 165
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 166
รายการอ้างอิง 167
ภาคผนวก 172
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ 216

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 กรอบสมรรถนะของครูผู้ช่วยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 20

ตารางที่ 2 กรอบมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา 21

ตารางที่ 3 กรอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 23

ตารางที่ 4 กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 24

ตารางที่ 5 กรอบสมรรถนะของครูใหม่ 28

ตารางที่ 6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 63

ตารางที่ 7 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 69

ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม 74

ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ 75

ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน 77

ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ 79

ตารางที่ 12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา 80

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน 81

ตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ รายข้อย่อย..... 82

ตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน รายข้อย่อย..... 92

ตารางที่ 16 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ รายข้อย่อย 100

ตารางที่ 17 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา รายข้อย่อย..... 106

ตารางที่ 18 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน รายข้อย่อย 110

ตารางที่ 19 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ จากแบบสอบถาม 116

ตารางที่ 20 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน จากแบบสอบถาม 118

ตารางที่ 21 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการจากแบบสอบถาม..... 119

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 22 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษาจากแบบสอบถาม 120

ตารางที่ 23 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนจากแบบสอบถาม 121

ตารางที่ 24 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะหลัก 123

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย 129

ตารางที่ 26 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 147

ตารางที่ 27 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ 151

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 8

แผนภาพที่ 2 โครงสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 56

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายการสอนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ จะเริ่มต้นรับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยจะต้องเข้ารับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเวลา 2 ปี ทั้งนี้จะมีการประเมินทุก 3 เดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติและบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วยให้สามารถปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดีได้ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงานจึงเป็นระยะเวลาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจะต้องพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยให้เป็นครูดีมีคุณภาพให้ได้

จากการศึกษางานวิจัยพบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมากที่สุด (ณัฐธิดา จิตสิงห์, 2554) และปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่มีมากที่สุดคือด้านการพัฒนาวิชาการ โดยข้อที่เป็นปัญหาเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การเผยแพร่สื่อการเรียนที่ผลิต การใช้สื่อการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ (อัญชุลี อุดรกิจ & พงษ์ธร สิงห์พันธ์, 2559) นอกจากนี้พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ที่มีมากที่สุดคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติท้าทายความสามารถ และงานที่ปฏิบัติใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ (รสสุคนธ์ เหล็กเพชร, 2555) นอกจากนี้แล้วการศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต พบว่า ปัญหาการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาเชิงระบบที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูไม่ยึดสมรรถนะ เน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดนวัตกรรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่มืออาชีพ ไม่มีระบบการพัฒนาครูใหม่โดยเฉพาะครูผู้ช่วย ผ่านระบบเชื่อมโยงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา คุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และต้นสังกัดอื่น (ชนิตา รักษ์พลเมือง และ

คณะ, 2558) นอกจากนี้ พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2544) ได้นำเสนอยุทธศาสตร์การผลิตครู และการพัฒนาครูในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 9-10 (พ.ศ. 2545-2554) โดยในยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครู มียุทธศาสตร์รองคือปฏิรูประบบการพัฒนาครู เร่งรัดการจัดระบบการพัฒนาครูตามความต้องการของวิชาชีพในอนาคต โดยเน้นกระบวนการสนับสนุนและพัฒนาครูในปีแรกที่ประจำการที่เรียกว่า Induction ด้วยเกณฑ์การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ให้สัมพันธ์กับเกณฑ์เกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และรายงานผลการศึกษาสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูของประเทศที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง (ประเทศที่มีระดับผลคะแนนการสอบ PISA สูง) จะต้องมีระบบการพัฒนาครูเริ่มเข้าสู่วิชาชีพครู มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูพี่เลี้ยงและครูใหม่อย่างชัดเจน ครูพี่เลี้ยงจะช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการเรียนการสอนจริงและการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ครูใหม่และครูพี่เลี้ยงจะสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของครูใหม่เพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุง ครูใหม่จะได้เรียนรู้แบบอย่างที่ดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) จะพบว่าครูใหม่ยังขาดสมรรถนะที่สำคัญในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอน

ในระยะเวลาหลายสิบปีที่ผ่านมาหลายประเทศทั่วโลกได้เห็นความสำคัญถึงการปฏิรูปการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มาตรฐาน สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ครูจึงต้องปรับบทบาทของตนให้เข้ากับสภาพปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการคำนึงถึงลักษณะผู้เรียนใหม่ การปรับเนื้อหาใหม่ และการปรับกระบวนการเรียนการสอนใหม่ แต่เป็นกระบวนการทางปัญญาที่มีความสมดุลด้วยคุณธรรมและความรับผิดชอบ สมดุลด้วยตนเองและส่วนรวม สมดุลด้วยผลประโยชน์ของประเทศชาติและประเทศเพื่อนบ้าน และสมดุลด้วยการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและความคิดความถูกต้องในระยะยาวเป็นหลักสำคัญ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557) จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในกระบวนการพัฒนาครู คือการเสริมสร้างและปลูกฝังเจตคติที่ดีและถูกต้องในการเป็นครูมืออาชีพ การสร้างและสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งผลให้ครูมีองค์ความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งส่งเสริมให้มีระบบการสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ครูจึงเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา คุณภาพของครูจึงมีความสำคัญเพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

การพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนจะสำเร็จได้ สมรรถนะของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายผลสำเร็จของการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนได้ หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดกรอบสมรรถนะของครูไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เป็นกรอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การพิจารณาการยกย่องเชิดชูเกียรติ และการเลื่อนวิทยฐานะ อย่างไรก็ตามการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นไปตามที่คาดหวัง อีกทั้งในระยะเวลาที่ผ่านมาการพัฒนาครูนั้นยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ชัดเจน ขาดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนตรงกันในทุกหน่วยงาน หลักสูตรและเนื้อหาไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและของสถานศึกษา เน้นหลักการทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ ทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมได้ ขาดการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการฝึกอบรม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทิ้งห้องเรียนไปเข้ารับการอบรม ซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยส่วนกลางเพราะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณทั้งหมดในการอบรมพัฒนาครู ขาดการกระจายอำนาจและงบประมาณไปยังเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขาดอิสระที่จะดำเนินการพัฒนาครูให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ การพัฒนาครูจึงขาดกระบวนการมีส่วนร่วม และเป็นการผูกขาดการดำเนินงานโดยส่วนกลาง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2559; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, 2558)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

การพัฒนาครูที่แต่ละหน่วยงานนำไปใช้พัฒนาอยู่ในขณะนี้ยังขาดนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเหมารวม โดยใช้การบรรยาย หรือการจัดประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ การดำเนินการจัดอบรมแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เพราะเป็นการจัดอบรมพัฒนาตามโรงแรมในเมืองหรือมหาวิทยาลัย ค่าใช้จ่ายจึงหมดไปกับการจ่ายค่าเดินทาง ค่าที่พัก และอาหาร เพราะมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนมาก วิธีการบรรยายของวิทยากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ในลักษณะการสื่อสารทางเดียว เนื้อหาสาระของการอบรม ผู้จัดอบรมซึ่งส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้กำหนดเรื่องที่จะอบรม บางครั้งเรื่องที่อบรมห่างไกลจากเหตุการณ์ความเป็นจริงของห้องเรียน ไม่ตรงกับความต้องการของครู และการอบรมมีผลกระทบต่อนักเรียนเพราะครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเข้ารับการอบรมโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหามากที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) จากสภาพปัญหาดังกล่าวการ

พัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวทางหนึ่งที่เหมาะสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ เพราะเป็นการพัฒนาครูในพื้นที่ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องให้ครูออกจากโรงเรียน เป็นการแก้ปัญหาครูทิ้งห้องเรียนไปเข้ารับการอบรม คือ การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา แนวทางดังกล่าวเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปพร้อม ๆ กันที่โรงเรียน เน้นการพัฒนาที่มีเอกภาพ ยึดสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นหลัก โรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการดำเนินการพัฒนาโดยกลุ่มครูหรือกลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนหรือโรงเรียนใกล้เคียงที่ได้รับการยอมรับ เป็นการพัฒนาที่เกิดจากความสมัครใจของทุกฝ่ายโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แนวทางการดำเนินงานใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการพัฒนา การพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในเนื้องานที่กำลังปฏิบัติสอดคล้องกับงานในหน้าที่ การพัฒนามีความต่อเนื่องไม่ขาดช่วง มีกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน หลังการพัฒนามีกระบวนการติดตาม นิเทศ ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด และมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเป็นระยะ ลักษณะการพัฒนาเป็นภาระงานปกติของครู ไม่เป็นการสร้างภาระให้ครู แต่ทุกคนที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาตั้งเป้าหมายในเรื่องคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาครูของประเทศที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง (ประเทศที่มีระดับผลคะแนนการสอบ PISA สูง) มีลักษณะเด่นในการพัฒนาครูที่สำคัญคือ 1) การมีเวลาเรียนรู้ร่วมกันของครูภายในโรงเรียน 2) การกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่โรงเรียน 3) การสร้างสมรรถนะสำหรับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียน 4) ระบบการพัฒนาครูใหม่ และ 5) การฝึกอบรมระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เมื่อสมรรถนะของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งแล้ว ครูใหม่ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นครูในอนาคตจึงมีความสำคัญมากยิ่งกว่า ครูใหม่จึงจะต้องได้รับบ่มเพาะ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาให้ครูใหม่เติบโตเป็นครูมืออาชีพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแนวทางการพัฒนาที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้คุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2553)

สถิติทางการศึกษา ประจำปี 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติ เนื่องจากมีจำนวนข้าราชการครู จำนวนนักเรียน และจำนวนห้องเรียนมากที่สุดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด 225 เขต

พื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

จากความสำคัญของปัญหาวิจัยดังกล่าวข้างต้นทำให้เกิดการวิจัยที่ต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน และการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน เป็นอย่างไร

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

1.4 นิยามศัพท์

ครูใหม่ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และอยู่ระหว่างการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

สมรรถนะของครูใหม่ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูใหม่ในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการ การพัฒนาสถานศึกษา และความสัมพันธ์กับชุมชน

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การพัฒนาทางวิชาการ หมายถึง การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการประกันคุณภาพการศึกษา

ความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การพัฒนาครูที่จัดขึ้นในโรงเรียนโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มสมรรถนะของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เป็นการพัฒนาครูที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้ารับการพัฒนา มีครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหลักในการจัดกิจกรรม ผู้เข้ารับการพัฒนาสมัครใจเข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนาเป็นการทำหน้าที่ตามภาระปกติที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริงที่นำลงสู่ห้องเรียน มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้เข้ารับการพัฒนา ประกอบด้วยวิธีการ ดังนี้ 1. การพัฒนาเป็นรายบุคคล ประกอบด้วย 1.1 โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) 1.2 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) 1.3 วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 1.4 โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) 1.5 การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) 1.6 การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) และ 2. การพัฒนาเป็นกลุ่ม ประกอบด้วย 2.1 การฝึกอบรม (Training) 2.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) 2.3 การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง แบบของวิธีการที่ใช้ยึดถือในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูใหม่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูใหม่ต่อไป

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

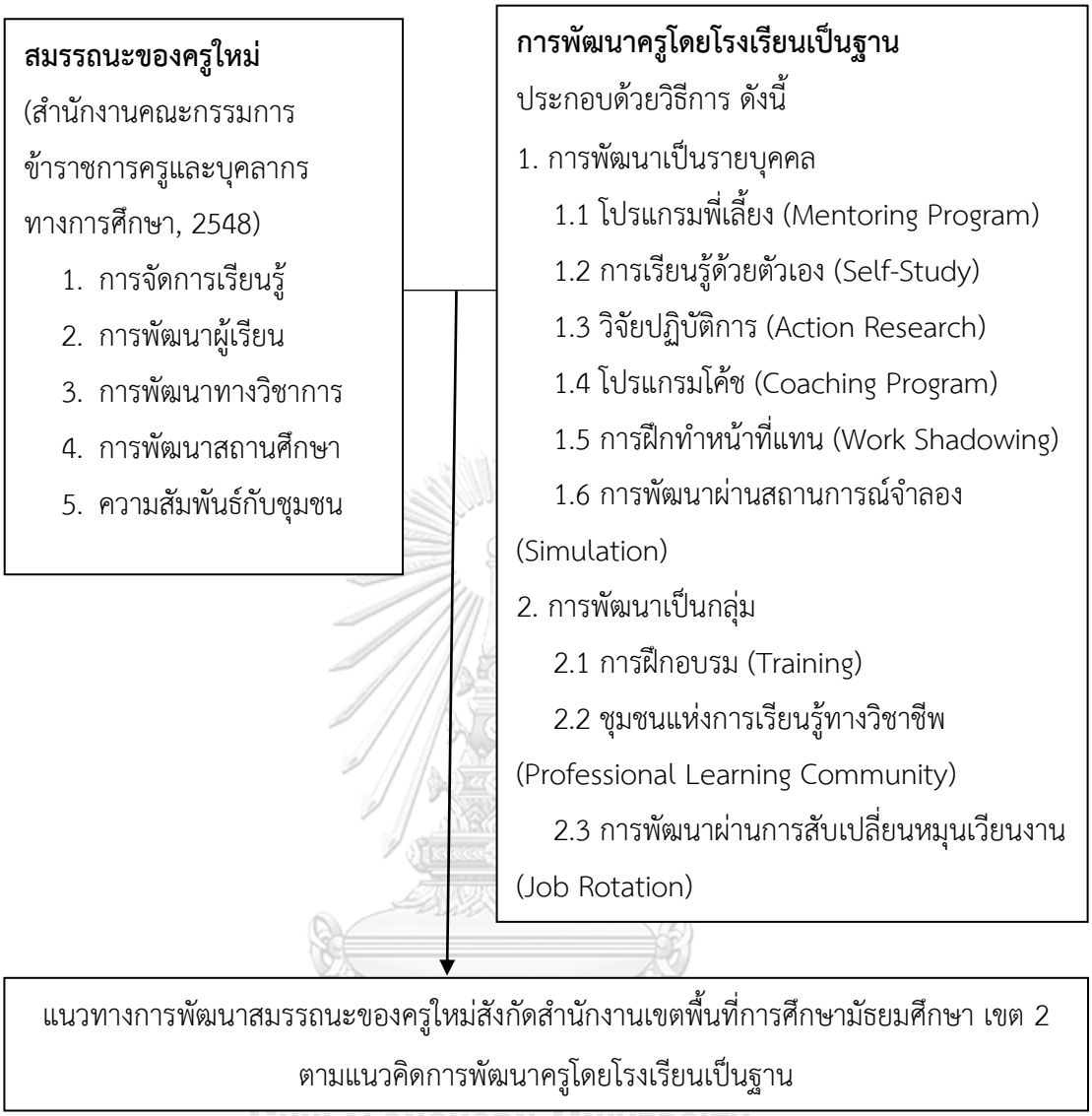
จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

สมรรถนะของครูใหม่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์จากกรอบสมรรถนะของครูจำนวน 4 กรอบ โดยยึดกรอบสมรรถนะของครูผู้ช่วยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) เป็นหลัก เนื่องจากเป็นกรอบสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับครูใหม่ที่เพิ่งเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยมากที่สุด พบว่า สมรรถนะของครูใหม่ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน

การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วยวิธีการ ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นรายบุคคล
   1.1 โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)
   1.2 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)
   1.3 วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)
   1.4 โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)
   1.5 การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)
   1.6 การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)
2. การพัฒนาเป็นกลุ่ม
   2.1 การฝึกอบรม (Training)
   2.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)
   2.3 การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University



CHULALONGKORN UNIVERSITY

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีขอบเขตเนื้อหาคือ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ และแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับดังนี้

1. ครูใหม่สามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ครูใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนทั้งทางด้านพฤติกรรม เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

4. หน่วยงานทางการศึกษามีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานในหน่วยงานของตนเอง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานของตนเอง

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษา ค้นคว้าทฤษฎี หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะของครูใหม่

1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

1.2 ความหมายของสมรรถนะ

1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

1.4 ประเภทของสมรรถนะ

1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ

1.6 การพัฒนาสมรรถนะ

1.7 กรอบสมรรถนะของครูผู้ช่วยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.8 กรอบมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

1.9 กรอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.10 กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21

1.11 กรอบสมรรถนะของครูใหม่

ตอนที่ 2 การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

2.1 ความหมายของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

2.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

2.3 หลักการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

2.4 องค์ประกอบการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

2.5 ขั้นตอนการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

2.6 ประเภทของผู้ให้การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

2.7 วิธีการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

2.8 ประโยชน์ของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครู

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูใหม่

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ตอนที่ 1 สมรรถนะของครูใหม่

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ประกอบด้วย ความเป็นมาของสมรรถนะ ความหมายของสมรรถนะ ความสำคัญของสมรรถนะ ประเภทของสมรรถนะ และองค์ประกอบของสมรรถนะ มีรายละเอียดมีดังนี้

1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงความเป็นมาของสมรรถนะไว้ สามารถสรุปได้ว่า (ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2549; พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร, 2554; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549) ความเป็นมาของสมรรถนะเริ่มขึ้นครั้งแรกที่ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อประมาณปี ค.ศ. 1970 รัฐบาลสหรัฐอเมริกาเกิดปัญหาเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมให้กับชาวต่างชาติ ซึ่งบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นชาวผิวขาว แต่เกิดปัญหาขึ้นกับคนที่ผ่านการคัดเลือกซึ่งมีมาตรฐานในการทดสอบทั้งข้อเขียนและการสัมภาษณ์ที่ได้คะแนนสูงเข้ามาได้นั้น กลับทำงานไม่ได้ดีเหมือนกับตอนสอบคัดเลือกเข้ามาแต่อย่างใด

เมื่อเกณฑ์ของคะแนนที่ใช้วัดผู้สมัครงานไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน จึงทำให้รัฐบาลสหรัฐอเมริกาคิดอยากจะหาวิธีการที่จะปรับปรุงแบบทดสอบให้มีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนขึ้น ศาสตราจารย์ David MaClelland ศาสตราจารย์ประจำมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และที่ปรึกษาบริษัท Mcber ได้ทำการศึกษาพบว่า “ผู้ทำงานเก่ง” ไม่ใช่ “ผู้เรียนเก่ง” แต่ต้องสามารถประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่ตนมีอยู่เพื่อประโยชน์ในงานที่ทำ หรือเรียกว่าคนนั้นมี “competency” ที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ

1.2 ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งสมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสัมพันธ์ต่องานแต่ละงานแตกต่างกัน (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549; อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2548)

2. สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติ ความสามารถ และพฤติกรรมที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และสามารถประยุกต์ใช้ความสามารถดังกล่าวจนปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2551; พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร, 2554)

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2556)

1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2554) ได้อธิบายถึงสมรรถนะว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน อันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งนี้สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และพัฒนาได้ด้วย และชูชัย สมิทธิไกร (2556) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์การ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์การสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์การ

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว ซึ่งหากมีการวัดสมรรถนะจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานแต่ละคนประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของตนเอง ช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบความสำเร็จเร็วยิ่งขึ้น เพราะถ้าพนักงานทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์การกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น ๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.4 ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความสำคัญต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายทั้งของบุคคลและองค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2551) สมรรถนะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. Core Competency คือ สมรรถนะความสามารถหลักที่ทุกคนในองค์กรควรจะต้องมีเหมือนกัน

2. Functional Competency คือ สมรรถนะความสามารถในหน้าที่งานที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) และ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2554) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม เพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) คือสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550) แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ 5 กลุ่มคือ

1. Core Competency เป็นสมรรถนะที่สะท้อนค่านิยมหลักที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร เป็นสมรรถนะร่วมที่องค์กรคาดหวังให้พนักงานทุกคนทุกตำแหน่งงานต้องมี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2. Managerial Competency หมายถึง กลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยองค์กรคาดหวังให้พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ที่ต้องบังคับบัญชาลูกน้องมีทักษะดังกล่าว

3. Functional Competency เป็นกลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะของกลุ่มงานหรือฝ่ายงานหนึ่ง ๆ ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะเป็นสมรรถนะร่วมของพนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่มงานหรือฝ่ายงานนั้น ๆ

4. Job or Technical Competency หมายถึงสมรรถนะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานของพนักงานในตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยแต่ละคนจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานของตน

5. Personal Attributes เป็นกลุ่มสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และความสำเร็จในงานของบุคคลนั้น ๆ

ชูชัย สมิทธิไกร (2556) กล่าวว่า สมรรถนะของบุคลากร สามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ด้วยกัน คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรในองค์การจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม

2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือสมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ

3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด องค์การบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า “สมรรถนะเชิงการจัดการ” (Management Competency)

1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้อธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549) กล่าวว่า David Mcclelland (1970) ได้อธิบายองค์ประกอบของ Competency ไว้ 5 ส่วนดังนี้

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

2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3. มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motive/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีทำงานของตนเองตลอดเวลา

ชูชัย สมิทธิไกร (2556) โดยทั่วไปแล้วสมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน โดยจะเริ่มต้นจากการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นตัวตั้ง เพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณาว่า เมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นอย่างนี้แล้ว สมรรถนะขององค์การต้องเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายดังกล่าว เมื่อได้ข้อสรุปแล้วว่าสมรรถนะขององค์การต้องเป็นอย่างไร เพราะฉะนั้นบุคลากรขององค์การต้องมีสมรรถนะอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จดังกล่าว

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท

3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency name and definition) สมรรถนะแต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและมีคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency scale) คือระดับของความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์การจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral indicator) คือสิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคนมีระดับของความเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

1.6 การพัฒนาสมรรถนะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะไว้ดังนี้

พศิน แตงจวง (2554) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจทำได้หลายรูปแบบตามความเชื่อของแต่ละบุคคลในองค์การที่ยึดถือรากของปรัชญา ทฤษฎีใด นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานศึกษา รวมไปถึงวัฒนธรรม การเมืองของแต่ละองค์การ เงื่อนไขเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งสิ้น ซึ่งมีรูปแบบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการจัดการศึกษาเพื่อความยั่งยืน (Competencies for ESD teachers) ของ 9 ประเทศในยุโรป ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยการสังเกตชั้นเรียน ซึ่งมี 3 แบบคือ

1. สังเกตโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer observation)

2. สังเกตโดยพี่เลี้ยง (Observation by a mentor)

3. สังเกตโดยฝ่ายบริหาร (Observation by an exclusive)

เนื่องจากครูสามารถมีโอกาสพัฒนาโดยผ่านเพื่อนร่วมงาน พี่เลี้ยงหรือฝ่ายบริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกต ในวิธีการนี้ครูจะได้รับผลประโยชน์จากการสังเกตและถูกสังเกต รูปแบบการสังเกตห้องเรียนมี 3 ขั้น คือ

1. ขั้นการเตรียมประเด็นอภิปราย (Preparatory discussion)

2. ขั้นการสังเกต (Observation)

3. ขั้นการอภิปรายหลังการสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปสู่การดำเนินการพัฒนาต่อไป

รูปแบบการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้มีวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้ครูพัฒนาตนเอง

2. รูปแบบการพัฒนาโดยใช้วีดีทัศน์ เป็นรูปแบบการพัฒนาผู้ที่จะเป็นครูโดยใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู 8 คน คนละ 4 ครั้ง ในช่วงที่นักศึกษาออกไปฝึกงานสอน โดยใช้กล้อง 1 ตัวจับภาพที่ห้องเรียนเน้นการเคลื่อนไหวการสอนของครู ในขณะที่อีกกล้องจับภาพที่นักเรียน โดยกล้องตัวแรกจับภาพที่ครูและอีกภาพจับสภาพปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน จะช่วยแก้ปัญหาการมองภาพไม่ครบทั้งห้องได้ การพัฒนาครูรูปแบบนี้จะช่วยให้คุณเห็นภาพตนเองและปฏิกิริยาภายในห้องเรียนขณะทำการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูเกิดความตระหนักเกิดแรงจูงใจจากภายในตนเองและพัฒนาตัวเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นซึ่งมักจะแนะนำวิธีที่ดีที่สุด แต่อาจจะมีปัญหาหากครูไม่ทราบว่าจะดูอะไรในวีดีทัศน์หรือจะพัฒนาตนเองอย่างไร โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ที่ขาดประสบการณ์ ครูใหม่จึงต้องทำความเข้าใจทฤษฎีและหลักการจัดการเรียนการสอนที่ดี

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2554) อธิบายว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบวิธีการ การฝึกอบรมเป็นแนวทางที่องค์กรต่าง ๆ เลือกใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างกว้างขวาง และพิจารณาตามความเหมาะสมของกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเนื้อหา ช่วงเวลาในการพัฒนาและอื่น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538) ได้กล่าวถึง รูปแบบและการดำเนินการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาในแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่ารูปแบบการพัฒนาครูมี 6 รูปแบบ คือ

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ดำเนินการโดยให้มีการจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสาขาวิชาทั้งที่เป็นความรู้พื้นฐานสำหรับทุกคน และความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งครูสามารถลงทะเบียนเรียนได้ตามความสนใจ ความต้องการ และการปฏิบัติงานของครู นอกจากนั้นมีการจัดสื่อทางไกลเสริมความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายการ วิทยุ รายการโทรทัศน์ เป็นต้น

2. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิดและประสบการณ์ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะมีการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมที่นิยมใช้อยู่ในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การอภิปราย การประชุมปฏิบัติการ การบรรยาย การสัมมนา การสาธิต การแสดงบทบาท (role playing) สถานการณ์จำลอง ถ้าแบ่งประเภทของการฝึกอบรมตามวิธีการอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือรูปแบบการมีห้องเรียนกับรูปแบบทางไกล

3. การศึกษาดูงาน

มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่กับการศึกษาดูงานเฉพาะอย่าง เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู

4. การศึกษาต่อ

เป็นการส่งเสริมให้ครูทุกระดับและประเภทการศึกษามีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำในระดับปริญญาตรี และเป็นการเตรียมพัฒนาครูประจำการให้มีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้นในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาในสาขาต่าง ๆ โดยมีจุดเน้นที่จะพัฒนาครูตามสาขาวิชา รวมทั้งพัฒนาครูให้เป็นนักคิด นักการศึกษา และนักบริหารต่อไปในอนาคต

5. การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ

เป็นการจัดกิจกรรมวิชาการที่หลากหลายสอดคล้องกับความสนใจ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เช่น การสัมมนาทางวิชาการ กิจกรรมของสมาคมวิชาชีพหรือวิชาการ การเผยแพร่และเสนอผลงานวิชาการ การส่งเสริมวินัยและพัฒนาคุณธรรม

6. การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา

เป็นการจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูสอนและปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับและประเภทต่าง ๆ และให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูผู้เชี่ยวชาญสอนและปฏิบัติงานมาปฏิบัติงานในสถาบันฝึกหัดครู ทั้งนี้จะต้องกำหนดระยะเวลาการไปสอน และปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ยาวนานพอที่จะได้ความรู้และประสบการณ์

การพัฒนาวิชาชีพมีรูปแบบหลายอย่าง Seyfarth (1999 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) ได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญไว้ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

วิจัยปฏิบัติการเป็นเทคนิคที่ครูใช้เพื่อตอบคำถามที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือในชั้นเรียน เป็นเทคนิคที่มีส่วนคล้ายกับเทคนิคการแก้ปัญหา เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ครูแก้ปัญหาเฉพาะอย่างในชั้นเรียนได้

2. เครือข่ายของครู (Teacher Networks)

ครูอาจชอบกิจกรรมพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ร่วมทำงานกับครูคนอื่นและพัฒนาความเข้าใจในสาขาวิชาที่สอนและนักเรียนที่ตนสอน เครือข่ายของครูมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

ก. เน้นที่เนื้อหาวิชา วิธีการสอน และวิธีปฏิรูปสถานศึกษา

ข. มีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น ประชุมปฏิบัติการ สัมมนา การฝึกงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองความคิดอย่างใหม่ และมีปฏิสัมพันธ์กับครูคนอื่น

ค. มีโอกาสที่จะเข้าใกล้หรือสัมผัสปัญหา เกี่ยวกับการเรียนการสอนมากกว่าที่จะฟังผู้เชี่ยวชาญบรรยายให้ฟัง

ง. เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงภาวะผู้นำทั้งภายในเครือข่ายหรือภายในโรงเรียนของตน

เครือข่ายช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งคำถามและร่วมกันแก้ปัญหาเครือข่ายอาจออกแบบให้มีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากันหรืออาจใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกลก็ได้

3. การเป็นหุ้นส่วน (Partnership)

โรงเรียนและมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบหนึ่งของการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากรในอดีตปัจจุบันนี้หุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากร อาจประกอบด้วย มหาวิทยาลัย เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรวิชาชีพ เป็นการสร้างเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ เชื่อมโยงด้วยอินเตอร์เน็ตและอีเมล

นอกจากนี้ Guskey (2000 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) ได้เสนอรูปแบบพัฒนาวิชาชีพเป็นการให้มีทางเลือกและมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพออกแบบสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่

1. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ ไปยังกลุ่มโดยมีกิจกรรมต่าง ๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ประชุมปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท สถานการณ์จำลอง เป็นต้น ตัวแบบการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ เพราะสามารถหาจุดคุ้มทุนได้

2. การสังเกต

วิธีการเรียนรู้ที่ดีอย่างหนึ่ง คือการสังเกตผู้อื่น หรือให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อน (peer coaching) และการนิเทศเป็นตัวอย่างของตัวแบบนี้

3. การมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

นักวิชาการหรือคณะครูอาจรวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมวิชา วางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการสอน หรือการแก้ปัญหา กระบวนการเหล่านี้ทำให้ผู้มีส่วนร่วมต้องแสวงหาความรู้หรือทักษะอย่างใหม่ อาจโดยการอ่าน การวิจัย การอภิปรายและการสังเกตกระบวนการของการมีส่วนร่วมหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาเป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ

4. วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

วิจัยปฏิบัติการเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบสำหรับโจทย์หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปแล้ววิจัยปฏิบัติการจะมี 5 ขั้น ดังนี้

1. เลือกปัญหาหรือตั้งโจทย์ปัญหา
2. รวบรวม จัดระบบ และตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
3. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. เลือกวิธีปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
5. ดำเนินการแก้ปัญหาและบันทึกผลลัพธ์

5. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล

รูปแบบกิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของตนเองและเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ รูปแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าบุคคลตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำของตนเอง (self - direction) และการเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง (self - initiated learning) แต่ขณะเดียวกันบุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่จะเรียนรู้เมื่อได้ริเริ่มและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รูปแบบกิจกรรมแนะนำรายบุคคลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพมีขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุความสนใจหรือความต้องการของตน
2. พัฒนาแผนเพื่อที่จะบรรลุความต้องการหรือความสนใจ
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. ประเมินว่าการเรียนรู้นั้น สามารถบรรลุความต้องการหรือความสนใจหรือไม่

6. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

รูปแบบระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ เกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคคล ระหว่างผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูงกับบุคคลที่มีประสบการณ์และความสำเร็จน้อย พี่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิดและกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการทำงานและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้สรุปแนวทางในการพัฒนาครูและผู้บริหารว่า รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่จริงในโรงเรียน โดยใช้แนวทางการมีส่วนร่วม การดำเนินงานใช้การจัดปัจจัยสนับสนุนหลายรูปแบบ ได้แก่ การอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ครูโดยตรงในเรื่องที่ครูต้องการ การให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งเป็นกลุ่มและรายกรณี การจัดกิจกรรมสร้างความถนัดทางวิชาชีพ การเรียนรู้ด้วยตนเองของครู การจัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้สำหรับครู การสร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนครู การรวมกลุ่มแก้ปัญหา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นกันเอง การสร้างครูแกนนำให้เป็นครูพี่เลี้ยงให้เป็นที่ปรึกษาและฝังตัวอยู่ในโรงเรียน มีหน้าที่คอยให้ความช่วยเหลือและเรียนรู้ไปด้วยกันในระหว่างการปฏิบัติงาน การให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้าร่วมให้ความรู้แก่ครูและผู้บริหารเป็นระยะ ๆ การวิจัยในชั้นเรียน การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคม เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมทุกอย่างเรียนดำเนินการภายในโรงเรียนและต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการเรียนของนักเรียน

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะสามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบและหลากหลายวิธีการ ซึ่งในแต่ละรูปแบบก็มีลักษณะเฉพาะที่เป็นความเหมาะสมเฉพาะเรื่องตามสถานการณ์ที่มีอยู่ จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม

1.7 กรอบสมรรถนะของครูผู้ช่วยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายการสอนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยในหมวดการปฏิบัติงานได้กำหนดสมรรถนะของครูผู้ช่วยไว้ ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 1 กรอบสมรรถนะของครูผู้ช่วยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สมรรถนะ	องค์ประกอบ
1. การจัดการเรียนรู้	1.1 การวิเคราะห์มาตรฐาน ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้ 1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 1.3 การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน 1.4 การรายงานผลการเรียนรู้

สมรรถนะ	องค์ประกอบ
2. การพัฒนาผู้เรียน	2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน 2.3 การพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ 2.4 การปลูกฝังวินัย และความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน 2.5 การสร้างค่านิยมที่ดีงามและความภูมิใจในความเป็นไทยให้ผู้เรียน 2.6 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. การพัฒนาทางวิชาการ	3.1 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ 3.2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น 3.3 การใช้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ
4. การพัฒนาสถานศึกษา	4.1 งานบริหารทั่วไป 4.2 งานสนับสนุนวิชาการ 4.3 โครงการหรือกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา
5. ความสัมพันธ์กับชุมชน	5.1 การศึกษาเกี่ยวกับชุมชน 5.2 การให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน 5.3 การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ 5.4 การให้บริการชุมชน 5.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.8 กรอบมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

คุรุสภา (2556) กำหนดมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ดังนี้

ตารางที่ 2 กรอบมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

มาตรฐานความรู้	สมรรถนะ
1. ความเป็นครู	1.1 รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและกลยุทธ์การสอน เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ 1.2 แสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มาตรฐานความรู้	สมรรถนะ
	1.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน 1.4 มีจิตวิญญาณความเป็นครู
2. ปรัชญาการศึกษา	2.1 ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา 2.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. ภาษาและวัฒนธรรม	3.1 สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อความหมายอย่างถูกต้อง 3.2 ใช้ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ
4. จิตวิทยาสำหรับครู	4.1 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4.2 ใช้จิตวิทยาเพื่อความเข้าใจและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
5. หลักสูตร	5.1 วิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้ 5.2 ปฏิบัติการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	6.1 สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง 6.2 สามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	7.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 7.2 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	8.1 ประยุกต์ใช้ และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ 8.2 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร
9. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	9.1 สามารถวัดและประเมินผลได้ 9.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	10.1 สามารถจัดการคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 10.2 สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

มาตรฐานความรู้	สมรรถนะ
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	11.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม 11.2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.9 กรอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนเพื่อใช้เป็นกรอบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่

ตารางที่ 3 กรอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน	2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน 2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน 2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน 3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
	3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.1 การวิเคราะห์ 4.2 การสังเคราะห์ 4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู	5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ 5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง 5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.10 กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21

สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552) สรุปการประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH) ครั้งที่ 52 ที่จัดขึ้นในระหว่างวันที่ 29 กันยายน - 1 ตุลาคม 2552 ได้เห็นชอบกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งสมรรถนะหลัก (Competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 4 กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะ	องค์ประกอบ
1. การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน	1.1 ประเมินความต้องการในการเรียนรู้ที่มีอยู่จริง 1.2 จัดระบบของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงความรู้ ทักษะ ความถนัดและค่านิยม 1.3 จัดเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร และระยะเวลา 1.4 จัดเตรียมแผนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน 1.5 เลือกวิธี สอนที่เหมาะสม กับรายวิชาและระดับผู้เรียน 1.6 เลือกอุปกรณ์ ประกอบการเรียนการสอน อย่างเหมาะสม

สมรรถนะ	องค์ประกอบ
	1.7 กำหนดมาตรการการประเมินผลที่เหมาะสม 1.8 นำผลการประเมินผู้เรียน และข้อคิดเห็นของผู้สอนมาพัฒนาแผนการสอน
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	2.1 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ 2.2 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออาทร และเรียนรู้อย่างเป็นมิตร 2.3 จงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น 2.4 ส่งเสริมการรักษามาตรฐาน ระดับสูงของสมรรถนะการเรียนรู้ 2.5 เคารพในความหลากหลายของผู้เรียน 2.6 คงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แบบร่วมมือกัน
3. การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน	3.1 แสวงหาความรู้และทักษะการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน 3.2 พัฒนาสื่อ การเรียนการสอน ที่เหมาะสมกับบทเรียน 3.3 ใช้สื่อระหว่างจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ 3.4 บูรณาการ ICT กับการเรียนการสอน 3.5 ติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน
4. การพัฒนาทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูง	4.1 เตรียมสร้างทักษะและยุทธศาสตร์ HOTS (Higher order thinking skills) 4.2 พัฒนาทักษะ HOTS แก่ผู้เรียน 4.2.1 พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4.2.2 พัฒนาทักษะ การคิดแบบพินิจพิเคราะห์ 4.2.3 พัฒนาทักษะการคิดเหตุผลตรรกะ 4.2.4 พัฒนาทักษะแกปัญหา และตัดสินใจ 4.3 เสริมสร้าง HOTS ในผู้เรียน 4.4 ประเมิน HOTS ของผู้เรียน
5. การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	5.1 สร้างความรอบรู้ในสาระวิชา 5.2 กำหนดยุทธศาสตร์การสอนที่สอดคล้องกับรูปแบบ และเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นของผู้เรียน 5.3 สื่อสารอย่างสอดคล้องกับระดับของผู้เรียน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สมรรถนะ	องค์ประกอบ
	5.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ 5.5 ใช้การตั้งคำถาม และทักษะการปฏิสัมพันธ์ 5.6 บูรณาการ HOTS กับบทเรียน 5.7 สร้างวิธีสอนในบริบทของท้องถิ่น 5.8 บริหารจัดการกิจกรรมในชั้นเรียน
6. การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม	6.1 กำหนดหลักเกณฑ์ จริยธรรมวิชาชีพของครูในแต่ละประเทศ 6.2 ยกระดับและสร้างหลักเกณฑด้านจริยธรรมวิชาชีพครู 6.3 ให้ความรู้แก่ผู้เรียน และครูผู้ช่วยสอนในเรื่องค่านิยม จริยธรรม และศีลธรรม
7. การส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน	7.1 ให้ความรู้ สร้างทักษะ และความถนัด รวมถึง ค่านิยมของศตวรรษที่ 21 7.2 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้านการเรียนเพื่อให้รูจักความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม 7.3 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้านการเรียนเพื่อใช้ความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม 7.4 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนเพื่อเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม 7.5 ส่งเสริมพัฒนาการ ของนักเรียนให้อยู่อย่างมีความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม (ความฉลาดทางอารมณ์) 7.6 ประเมินนักเรียน ในด้านความรู้ ทักษะ ค่านิยม และความถนัดทางการศึกษา 4 ด้าน
8. การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน	8.1 ค้นคว้า ความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับการทดสอบ และประเมินผล 8.2 พัฒนาความรู้ และรวบรวมเครื่องมือสำหรับการประเมิน 8.3 ประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม 8.4 นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้
9. การพัฒนาด้านวิชาชีพ	9.1 วิเคราะห์เพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนา 9.2 จัดเตรียมแผนการพัฒนาด้านวิชาชีพของแต่ละคน 9.3 จัดกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สมรรถนะ	องค์ประกอบ
	9.4 พิจารณาถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการพัฒนาที่จัดขึ้นกับความต้องการ 9.5 มีการนำไปใช้ แบ่งปัน และเผยแพร่องค์ความรู้ และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และการศึกษาดูงาน ฯลฯ 9.6 ทำหน้าที่พี่เลี้ยง แก่นักเรียน/ครูใหม่ 9.7 ประเมินผลกระทบ ของกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้น
10. การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง	10.1 ส่งเสริมทักษะ ด้านการประชาสัมพันธ์ 10.2 พัฒนาความเป็นหุ้นส่วนกับผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง 10.3 แบ่งปันความรับผิดชอบแก่ชุมชนในการจัดการศึกษาแก่นักเรียน 10.4 เข้าร่วมกิจกรรมด้านสังคม กับชุมชน
11. การจัดสวัสดิการและภารกิจสำหรับนักเรียน	11.1 แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่นักเรียน 11.2 พัฒนาการให้คำปรึกษา และทักษะอื่นในแบบบูรณาการ 11.3 จัดและสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคม และหลักสูตรเสริม 11.4 ช่วยเหลือ ผู้เรียนในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน 11.5 ดำเนินการบริหารจัดการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรอบสมรรถนะของครูดังกล่าวจะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูในภูมิภาคให้มีความรู้ ความสามารถ และให้ความสำคัญแก่กระบวนการเรียนการสอนควบคู่กับการปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรม และทักษะวิชาชีพ รวมถึงการประเมินผลในทุกมิติ โดยสมาชิกซีมีโอสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในประเทศของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.11 กรอบสมรรถนะของครูใหม่

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์กรอบสมรรถนะของครูใหม่จากกรอบสมรรถนะของครูจำนวน 4 กรอบ ประกอบด้วย กรอบสมรรถนะของครูผู้ช่วยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรอบมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา กรอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยได้ยึดกรอบสมรรถนะของครูผู้ช่วยของ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหลัก เนื่องจากเป็นกรอบสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับครูใหม่ที่เพิ่งเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยมากที่สุด และได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะจากกรอบสมรรถนะทั้ง 4 กรอบ พบว่า สมรรถนะของครูใหม่ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก คือ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5 กรอบสมรรถนะของครูใหม่

สมรรถนะหลัก	สมรรถนะย่อย
1. การจัดการเรียนรู้	1.1 การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร 1.2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน	2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน 2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน 2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. การพัฒนาทางวิชาการ	3.1 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3.2 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
4. การพัฒนาสถานศึกษา	4.1 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4.2 การประกันคุณภาพการศึกษา
5. ความสัมพันธ์กับชุมชน	5.1 การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตอนที่ 2 การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวทางหนึ่งที่เหมาะสำหรับการแก้ปัญหาคุณภาพครู เพราะเป็นการพัฒนาครูในพื้นที่ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องให้ครูออกจากโรงเรียน เป็นการแก้ปัญหาครูทิ้งห้องเรียนไปเข้ารับการอบรม คือ การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา แนวทางดังกล่าวเป็นวิธีการพัฒนาทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปพร้อม ๆ กันที่โรงเรียน เน้นการพัฒนาที่มีเอกภาพ ยึดสภาพปัญหาและความ

ต้องการของโรงเรียนเป็นหลัก โรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการดำเนินการพัฒนาโดยกลุ่มครูหรือกลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนหรือโรงเรียนใกล้เคียงที่ได้รับการยอมรับ เป็นการพัฒนาที่เกิดจากความสมัครใจของทุกฝ่ายโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แนวทางการดำเนินงานใช้กระบวนการร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการพัฒนา การพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในเนื้องานที่กำลังปฏิบัติสอดคล้องกับงานในหน้าที่ การพัฒนามีความต่อเนื่องไม่ขาดช่วง มีกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน หลังการพัฒนามีกระบวนการติดตาม นิเทศ ช่วยเหลืออย่างใกลชิด และมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเป็นระยะ ลักษณะการพัฒนาเป็นภาระงานปกติของครู ไม่เป็นการสร้างภาระให้ครู แต่ทุกคนที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาตั้งเป้าหมายในเรื่องคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน รูปแบบการพัฒนาในลักษณะนี้จะสามารถแก้ปัญหาคุณภาพของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้เป็นอย่างดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555)

2.1 ความหมายของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

El-Baz, E.A.R., and others (2003 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) อธิบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูโดยโรงเรียนเป็นฐานว่าเป็นวิธีการที่ให้ครูในโรงเรียนได้เตรียมความพร้อมในด้านสื่อวัสดุการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นเทคนิคพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการอบรมดังกล่าวจะช่วยพัฒนาให้ครูเกิดความสนใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียนมากขึ้น

ศศิธร เขียวกอ (2548) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานจากเอกสารงานวิจัยของ UNESCO (1986) Sabar and Hashahar (1999) สุวิมล ว่องวาณิช (2547) ไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูที่เข้าร่วมกิจกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน วิธีการพัฒนาเน้นการปฏิบัติจริงที่นำลงสู่ห้องเรียน มีการร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนการจัดทำหลักสูตรและปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นประจำ เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมและสื่อสารจัดการเรียนการสอน มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

กระบวนการดังกล่าวจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ (วิษณุ ทรัพย์สมบัติ, 2549) ดังนี้

1. การฝึกอบรมมุ่งให้ครูเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2. การฝึกอบรมเกิดขึ้นภายในโรงเรียนตามความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และครูไม่เสียเวลาที่ต้องเดินทางออกไปฝึกอบรมนอกโรงเรียนเหมือนการฝึกอบรมแบบเดิม

3. สื่อวัสดุการเรียนรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ทันที

4. สื่อวัสดุการเรียนรู้จัดทำขึ้นด้วยการบูรณาการทางด้านภาษาและวิธีวิทยาเข้าด้วยกัน

5. กระบวนการฝึกอบรมเกิดจากผู้นำในโรงเรียนหรือครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ หรืออาจเกิดจากเจ้าหน้าที่ภายนอกโรงเรียน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในระดับจังหวัด หรือเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการก็ได้

6. กระบวนการฝึกอบรมมีคำหลักที่สำคัญ คือ กระบวนการวางแผน (process of learning) การปฏิบัติ (Implementation) และการประเมินผล (evaluation)

7. กระบวนการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทุกคนต้องเข้าใจถึงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงานที่ต้องเข้ามาเกี่ยวข้องและรับผิดชอบร่วมกันในกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ว่า การพัฒนาครูที่จัดขึ้นในโรงเรียนโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เป็นการพัฒนาครูที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้ารับการพัฒนา มีครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหลักในการจัดกิจกรรม ผู้เข้ารับการพัฒนาสมัครใจเข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนาเป็นการทำหน้าที่ตามภาระปกติที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริงที่นำลงสู่ห้องเรียน มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้เข้ารับการพัฒนา มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในลักษณะ “กัลยาณมิตรนิเทศ” การพัฒนาใช้กระบวนการประเมินครบวงจร (PDCA) ที่ทำให้เกิดวัฏจักรของการพัฒนาครูแบบยั่งยืน

สมาคมการศึกษาวิชาครูในยุโรป (The Association for Teacher Education in Europe-ATEE, 1993-1995) ซึ่งเป็นสมาคมพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า นักการศึกษาได้ตระหนักในความสากลของโรงเรียนและชี้ว่า โรงเรียนต้องเป็นศูนย์กลางการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาครูซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาจึงต้องสนองตอบความต้องการของโรงเรียนและของครูในโรงเรียน แนวคิดใหม่ในการฝึกอบรมหรือพัฒนาครูประจำการได้เปลี่ยนจากการใช้สถาบันเป็นฐาน และกิจกรรมที่เน้นหนักในด้านหลักสูตรไปเป็นการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและกิจกรรมที่เน้นหนักในด้านการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการเรียนรูมากกว่าการสอน (อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

UNESCO (1986 อ้างถึงในวิษณุ ทรัพย์สมบัติ, 2549) ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้

1. พัฒนาทักษะส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร เนื้อหาสาระของการเรียนรู้ ทัศนคติและค่านิยมในการสอน ความรับผิดชอบและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพที่เกี่ยวของกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการวิจัย การแก้ปัญหา การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนและการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษา

3. เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ

4. เพื่อการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

5. เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น การออกกลางคันของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

6. เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับครูในการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ของโครงการ/แผนงาน

7. เพื่อประโยชน์ในเชิงบริหารจัดการและให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ

8. เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางประสบการณ์ในเชิงวิชาชีพให้กับครูแต่ละคน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานว่า เพื่อให้ครูที่เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ไปช่วยพัฒนาเพื่อนครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ และสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้ขยายเครือข่ายการพัฒนาครูในระดับกว้างมากขึ้น จนเกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ไปทั่วประเทศ โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง การร่วมคิด ร่วมทำ การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.3 หลักการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และ อรพรรณ พรสีมา (2546 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ได้เสนอหลักการการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียน

2. การพัฒนาครูที่โรงเรียนหรือชุมชนของโรงเรียน โดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ

3. การพัฒนาครูโดยครูหรือกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจใน

การปฏิรูปการเรียนรู้ และมีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4. การพัฒนาครูโดยความสมัครใจของครูผู้เข้ารับการพัฒนา มิใช่เป็นการบังคับ

5. การร่วมคิด ร่วมศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการพัฒนา

6. วิธีการพัฒนาครูเน้นการปฏิบัติจริง ใช้สื่อและกิจกรรมประกอบการอบรมและนำลงสู่ห้องเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง

7. การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องหลายครั้ง หลายวิธีการทั้งในลักษณะการประชุมกลุ่มและการพบปะเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

8. การพัฒนาครูที่ใช้กระบวนการ P D C A คือมีการวางแผนนำไปปฏิบัติ ตรวจสอบหรือประเมินผล ลงมือแก้ไขและนำไปปรับปรุงเพื่อวางแผนดำเนินการเป็นวงจรการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

9. การพัฒนาครูที่มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” มีการประเมินหลากหลายรูปแบบ ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และประเมินผลจากการพัฒนาของครูผู้เข้ารับการพัฒนาและประเมินผลจากผู้เรียนของครูผู้เข้ารับการพัฒนาด้วย

10. การทำหน้าที่ตามภาระปกติเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูและคุณภาพผู้เรียน

2.4 องค์ประกอบการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่าองค์ประกอบการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน สรุปได้ดังนี้ (พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และอรพรรณ พรสีมา, 2546 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

1. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นผู้ผลักดันแผนการพัฒนาครูให้อยู่ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

2. ผู้จัดการพัฒนา คือครูที่เห็นปัญหาและมีความต้องการในการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ต้องการแก้ปัญหาที่ตนประสบอยู่

3. ผู้ให้การพัฒนา คือครูที่มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องที่ครูเข้ารับการพัฒนาต้องการ มีความเชี่ยวชาญ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ได้ดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู

4. ผู้เข้ารับการพัฒนา คือครูที่มีความสนใจและสมัครใจเข้ารับการพัฒนา

5. ระยะเวลาการพัฒนา ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้จัดการพัฒนาและผู้ให้การพัฒนาเป็นการดำเนินการที่สม่ำเสมอต่อเนื่องไม่ขาดตอน ผู้ให้การพัฒนาและผู้รับการพัฒนาอาจพบกันในเวลาปฏิบัติงานสาธิตวิธีการในขณะปฏิบัติงาน หรือ พบปะสนทนากันเป็นประจำในช่วงเวลาว่าง เช่น หลังเลิกเรียน ช่วงพักรับประทานอาหาร หรือช่วงเช้าก่อนเข้าเรียน ก็ได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

6. รูปแบบการพัฒนา เป็นการพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้ารับการพัฒนา จึงต้องทำการประเมินสภาพและความต้องการก่อนการพัฒนา มุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน การพัฒนาใช้วิธีการร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมแก้ปัญหาระหว่างผู้ให้และผู้รับการพัฒนา มีการสังเกตการสอน ประชุมพบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ วิจารณ์ และปรึกษาหารือทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนให้ดีและเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนมากขึ้น รวมทั้งมีการนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยใช้กระบวนการกัลยาณมิตร และมีการประเมินอย่างครบวงจรตามกระบวนการ PDCA เพื่อให้เป็นวัฒนธรรมใหม่ของการพัฒนาครู ถือเป็นภาระหน้าที่อันเกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนตลอดเวลา

7. เนื้อหาการพัฒนา ตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริงในห้องเรียน

8. สถานที่อบรม ใช้ในโรงเรียน ในห้องเรียน สามารถสาธิตวิธีการปฏิบัติจริงได้ทันที

9. งบประมาณ ตามที่โรงเรียนจัดสรร และอยู่ในแผนงานประจำปีของโรงเรียน

10. การประเมินผล มี 3 ระยะ คือ ก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม

สำหรับเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่ สนับสนุนอย่างจริงจัง โดยบรรจุแผนการพัฒนาครูไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ผู้ให้การอบรมต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับอย่างแท้จริง

2.5 ขั้นตอนการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

UNESCO (1986 อ้างถึงในวิษณุ ทรัพย์สมบัติ, 2549) ได้จัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาครูผู้สอนใน 5 ประเทศ คือ สาธารณรัฐเกาหลี เนปาล ปากีสถาน ปาปัวนิวกินี และไทย ด้วยกระบวนการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมีขั้นตอนหลัก 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การระบุปัญหาของการพัฒนา เป็นการดำเนินการโดยใช้เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้วางแผนการพัฒนา เพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยอาจใช้วิธีการสำรวจ สัมภาษณ์ การสังเกต ฯลฯ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาจัดลำดับความสำคัญสูงสุดเพื่อวางแผนในการพัฒนา ขั้นตอนนี้อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียนจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนการใช้การพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเกณฑ์ในการพัฒนานั้นจำเป็นต้องสร้างค่าหรือเกณฑ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการพัฒนา ซึ่งเป็นเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากการพัฒนาเสร็จสิ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดทางเลือกสำหรับการพัฒนา เป็นการใช้ชุดของเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นจากขั้นตอนที่แล้วมาพิจารณาเพื่อกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ของการพัฒนามีการจัดโครงการพัฒนาพิจารณาคัดเลือกและวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ อย่างเป็นระบบตามความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นแล้วตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติพร้อมกับมีการวางแผนและการนำเสนอแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนา เป็นการนำเอาขั้นตอนที่ได้วางแผนก่อนการพัฒนามาใช้เป็นกิจกรรมของการดำเนินงาน เป็นกิจกรรมการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้ดำเนินการพัฒนาและผู้รับการพัฒนาในโรงเรียน มีการเตรียมการเกี่ยวกับวัสดุการฝึกอบรม ผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้ดำเนินการพัฒนาและผู้รับการพัฒนาถูกคัดเลือกและดำเนินการร่วมกัน ทั้งมีการจัดหาแหล่งทรัพยากรที่เกี่ยวกับวัสดุการเรียนรู้ และบุคคลเพื่อใช้ในการดำเนินการก่อนการพัฒนาจริง อาจมีการดำเนินการพัฒนาเป็นโครงการทดลองเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานจริง

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา เป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนา รูปแบบที่ใช้สำหรับการประเมินต้องใช้ทั้งการประเมินระหว่างการพัฒนาและประเมินสรุปผลการพัฒนาโดยสมาชิกในกลุ่มแผนงานหรือผู้รับการพัฒนาดำเนินการร่วมกัน

สมาคมการศึกษาวิชาครูในยุโรป (The Association for Teacher Education in Europe-ATEE, 1993-1995) ได้ระบุถึงแนวทางการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานไว้ดังนี้ (อ้างถึงในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

1. โรงเรียนต้องศึกษาสถานการณ์ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อแยกแยะความต้องการและศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2. โรงเรียนต้องศึกษาว่าเคยประสบความสำเร็จอย่างไรในอดีตและควรจะวางแผนอย่างไรต่อไปในอนาคต

3. โรงเรียนกำหนดเป้าหมายที่คาดว่าจะเป็นไปได้จริงและนำข้อมูลเหล่านี้มากำหนดแผนการฝึกอบรมครู

4. โรงเรียนให้ครูที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเป็นผู้ให้การฝึกอบรมครูในโรงเรียนและอาจมีครูจำนวนไม่มากจากโรงเรียนใกล้เคียงมาเข้าร่วมรับการฝึกอบรมด้วย

5. วิธีการฝึกอบรมเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อยกระดับความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอน

6. เน้นการทำงานเป็นทีมและการจัดกิจกรรม

7. หลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมจะกลายเป็นครูผู้นำในโรงเรียนของตนต่อไป

2.6 ประเภทของผู้ให้การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ศศิธร เขียวกอ (2548) ได้แบ่งประเภทของผู้ให้การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 โรงเรียนจัดหาบุคลากรในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การพัฒนาอาศัยปฏิสัมพันธ์จากการทำงานร่วมกันภายในสถานที่เดียวกันของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่คล้าย ๆ กัน และช่วยกันวางแผนการจัดการเรียนการสอน จัดประชุมร่วมกันระหว่างครูผู้มีประสบการณ์และครูผู้เข้ารับการพัฒนา

ประเภทที่ 2 โรงเรียนจัดหาบุคลากรภายนอกโรงเรียนเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การพัฒนาภายในโรงเรียน อาศัยความร่วมมือจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่อยู่ภายนอกโรงเรียนเข้ามาดำเนินการพัฒนาตามความต้องการของครูแต่ละคนในโรงเรียน โดยครูและผู้ให้การฝึกอบรมจะจัดประชุมร่วมกันเพื่อหาความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน จากนั้นร่วมกันวางแผนการเรียนรู้รวมทั้งจัดเวลาให้สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานและความต้องการของครู

ประเภทที่ 3 หน่วยงานเอกชนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การพัฒนาแต่เข้ามาดำเนินการพัฒนาภายในโรงเรียนโดยออกแบบการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน มีความยืดหยุ่นในด้านเนื้อหาผู้ให้การพัฒนาและเวลาในการพัฒนาเพื่อสนองความต้องการของโรงเรียน

ประเภทที่ 4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การพัฒนา การพัฒนาที่ใช้ผู้ให้การพัฒนาประเภทนี้ดำเนินการพัฒนาโดยให้โรงเรียนระบุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของโรงเรียนเข้ามาที่หน่วยงาน จากนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเข้าไปประสานงานกับโรงเรียนเพื่อออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นดังกล่าว แล้วจึงเปิดหลักสูตรการพัฒนาเหล่านี้ขึ้นมาเพื่อให้ครูเข้าไปรับการพัฒนา

นอกจากนี้ Smylie, Allensworth, Greenberg, Harris, and Luppescu (2001) พบว่าการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน และใช้ผู้ให้การพัฒนาประเภทที่ 2 ที่อาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียนเป็นการพัฒนาที่มีคุณภาพมากที่สุดอีกด้วย

2.7 วิธีการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่ได้รับความนิยมและเกิดผลสำเร็จในการพัฒนาครู มีดังนี้ (พิกุล เอกวรางกูร และคณะ, 2556; พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ, 2560; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538; Seyfarth, 1999; Guskey, 2000)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

1. การพัฒนาเป็นรายบุคคล

1.1 โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) โดยพี่เลี้ยงเป็นผู้ซึ่งมากด้วยประสบการณ์ ให้การสนับสนุน ดูแล แนะนำและสอนคนที่เด็กกว่าให้เกิดการพัฒนา ดังนั้น คำว่าพี่เลี้ยงจึงมีความหมายในลักษณะของผู้ที่มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ ผ่านปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ จนสามารถให้คำแนะนำผู้อื่นได้ พี่เลี้ยงจึงมีหน้าที่หลักในการสอนให้คำแนะนำ พัฒนาทักษะและดึงศักยภาพในตัวผู้อื่นออกมาไม่ว่าจะเป็นทักษะในการทำงานหรือทักษะในการบริหาร โปรแกรมพี่เลี้ยงมีประโยชน์สำหรับ Mentee หรือผู้ที่ได้รับการดูแลอย่างชัดเจน ประโยชน์ของโปรแกรมพี่เลี้ยงเกิดขึ้นทั้งสามฝ่าย 1) Mentee จะได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของ Mentor และได้รับการกล่อมเกลาแนวคิดให้พร้อมกับบทบาทใหม่ที่สูงขึ้นในองค์กร 2) Mentor หรือผู้เป็นพี่เลี้ยง จะได้เรียนรู้การรับฟัง แลกเปลี่ยนมุมมองตลอดจนความเข้าใจความแตกต่างของผู้เป็น Mentee 3) องค์กรหรือหน่วยงานจะได้ประโยชน์จากการเพิ่มขึ้นของการประสานงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิตที่สูงขึ้นการจูงใจให้คนเก่งอยู่กับองค์กร การพัฒนาความเป็นผู้นำ เป็นต้น

1.2 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) คือการที่ผู้ศึกษาตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้วผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ รวมถึงการดำเนินการให้มีการจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสาขาวิชาทั้งที่เป็นความรู้พื้นฐานสำหรับทุกคนและความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งครูสามารถเรียนรู้ได้ตามความสนใจ ความต้องการ และการปฏิบัติงานของครู

1.3 วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบ สำหรับโจทย์หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปแล้ววิจัยปฏิบัติการจะมี 5 ขั้น ดังนี้

1. เลือกปัญหาหรือตั้งโจทย์ปัญหา
2. รวบรวม จัดระบบ และตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
3. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. เลือกวิธีปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
5. ดำเนินการแก้ปัญหาและบันทึกผลลัพธ์

1.4 โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) หมายถึง กระบวนการที่ผู้เป็นโค้ชและผู้ถูกโค้ชร่วมมือกันเพื่อกระตุ้นให้คิดและเกิดมุมมองที่ยกระดับศักยภาพหรือความสามารถของผู้ถูกโค้ชไปสู่เป้าหมายที่ต้องการทั้งในการทำงานหรือส่วนตัว โดยรูปแบบดังกล่าวประกอบไปด้วย 2 แนวทางหลักตามระยะเวลาซึ่งได้แก่ 1) ในระยะช่วงปีแรก การโค้ชจะใช้วิธีการให้คำแนะนำ (Instructional

Coaching) คือ การเล่าประสบการณ์หรือแนวทางที่เคยปฏิบัติในอดีตในกรณีหรือสถานการณ์ลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถูกโค้ชได้เห็นประสบการณ์และนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม และ 2) ในระยะเวลาช่วงปีที่สอง การโค้ชจะเป็นลักษณะการช่วยให้คิดหาคำตอบด้วยตัวเอง (Facilitative Coaching) เป็นการทำให้ตัวผู้ถูกโค้ชสามารถสร้างทักษะ องค์ความรู้ ความเชื่อและการตีความสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง

1.5 การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาด้วยการติดตามและเรียนรู้จากครูตัวอย่าง โดยการฝึกทำหน้าที่แทนเป็นหนึ่งในวิธีการพัฒนาครูที่ถูกดำเนินการในแบบไม่เป็นทางการ โดยการฝึกทำหน้าที่แทนนั้นแตกต่างกับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เพราะวิธีการฝึกทำหน้าที่แทนไม่ได้เป็นรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำ หรือการเป็นต้นแบบให้เรียนรู้ การฝึกทำหน้าที่แทนเป็นการที่ครูใหม่ทำงานร่วมกันในบริบทการทำงานปกติ การเรียนรู้จะเกิดจากกระบวนการการสังเกตและการสะท้อนมุมมองบนพฤติกรรมและการตัดสินใจที่ครูตัวอย่างได้แสดงออกมา

1.6 การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) หมายถึง การใช้สถานการณ์จำลองเพื่อการพัฒนาครูใหม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมรรถนะและทักษะที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ซึ่งทักษะบางอย่างไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองนั้นเป็นการท้าทายครูใหม่ให้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และทำการตัดสินใจที่สำคัญเพื่อแก้ปัญหาจากโจทย์ที่ต้องเผชิญ

2. การพัฒนาเป็นกลุ่ม

2.1 การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิดและประสบการณ์ โดยเป็นวิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและพฤติกรรม อุปนิสัยและเจตคติ สำนึกรับผิดชอบที่ดีต่อการทำงาน ทั้งนี้ รูปแบบการอบรมอาจมีหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมของหัวข้อและเนื้อหาการอบรม อาทิ การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การระดมสมอง การสาธิต กรณีศึกษา การประชุมปฏิบัติการ การแสดงบทบาทสมมติ เกมส์เพื่อฝึกอบรม และอื่น ๆ

2.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เครือข่ายเป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ ที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือการนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และ

พัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

2.3 การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้เพิ่มความรู้ความสามารถ ได้เรียนรู้งานในส่วนงานต่าง ๆ ทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ทำให้เห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด รวมถึงทำให้เกิดการถ่ายทอดแบ่งปันองค์ความรู้ให้แก่กันและกัน นอกจากนี้ยังสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กรได้ด้วย รูปแบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเป็นหนึ่งในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้ครูใหม่ได้พบกับประสบการณ์ที่หลากหลายอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานยังเพิ่มแรงกระตุ้นในการทำงานเพราะเป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยลดภาวะความเบื่อหน่ายจากการทำงานที่มีรูปแบบลักษณะงานเดิมตลอด ดังนั้น รูปแบบการพัฒนานี้จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และแรงกระตุ้นในการทำงานต่อไป ยิ่งไปกว่านั้นทำให้เกิดการเรียนรู้ต่อองค์กร

2.8 ประโยชน์ของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

Powney (1993 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) สรุปประโยชน์ของการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อโรงเรียนในด้านที่ครูไม่ต้องทิ้งชั่วโมงสอนไปอบรม ด้านการสร้างความร่วมมือของครูในโรงเรียน ด้านการประหยัดงบประมาณและทรัพยากร

2. ประโยชน์ต่อครูพี่เลี้ยง ในด้านการสร้างความตระหนัก และเป็นการเสริมพลังให้กับครูพี่เลี้ยง

3. ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครู

4. ประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายสนับสนุนการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้ดำเนินโครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในปี 2545-2546 พบว่าการพัฒนาครูรูปแบบนี้มีจุดเน้นการสร้างเอกภาพการพัฒนาที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน ช่วยสร้างวัฒนธรรมการพัฒนา การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ประหยัดค่าใช้จ่ายและมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานใช้ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูแห่งชาติ เป็นวิทยากรไปอบรมเพื่อนครูที่โรงเรียน ผลการดำเนินงานได้รูปแบบการพัฒนาครู จำนวน 10 รูปแบบ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครู

Kömür (2010) ทำการศึกษาสมรรถนะด้านความรู้และการจัดการเรียนการสอนของครู: กรณีศึกษานักศึกษาวิชาชีพครูวิชาเอกภาษาอังกฤษในประเทศตุรกี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินครูฝึกสอนภาษาอังกฤษในประเทศตุรกีในเรื่องการจัดการเรียนการสอน สมรรถนะของครู โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ข้อคือ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทางด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู และ (2) สมรรถนะส่วนบุคคลและประสบการณ์ในการฝึกสอน มีวิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม เธอเป็นการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ภาควิชาภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย Mugla ในประเทศตุรกี จำนวน 39 คน อายุระหว่าง 21-23 ปี เป็นเพศชายจำนวน 11 คน และเพศหญิงจำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีจำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน แบบวัดสมรรถนะครู และแบบสอบถามชนิดคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความรู้ในการจัดการเรียนการสอน หน่วยแจกแบบสอบถามให้กับนักศึกษาครูหลังการฝึกสอน และการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนใช้ค่าเฉลี่ย แบบวัดสมรรถนะครูคำนวณโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน โดยใช้คะแนนสูงสุดที่วัดได้คือ 114 และต่ำสุดคือ 38 แบบแบบสอบถามชนิดคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยบุคคล 3 กลุ่ม คือ ผู้ประเมินอิสระ ผู้วิจัย และคณะทำงาน โดยมีความเชื่อมั่นในระดับ 0.90 ผลการศึกษาพบว่าความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและสมรรถนะของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตามข้อมูลเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ทางด้านการฝึกสอนทำให้นักศึกษาได้แนวทางในการที่จะเรียนรู้วิธีการสอนและการควบคุมชั้นเรียนได้ และมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการกระตุ้นและแนะนำให้นักศึกษาฝึกสอนใช้ทฤษฎีความรู้ ทักษะการสอนทั้งหมดในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจริงอย่างเต็มที่ โดยมีครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศเป็นผู้กำกับดูแล

Sikki และคณะ (2013) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสมรรถนะครูผู้สอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะการสอน โดยมีคำถามการวิจัยว่าอะไรคือระดับของสมรรถนะทางการสอนและความเป็นมืออาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศอินโดนีเซียเท่านั้น เครื่องมือที่ใช้คือแบบทดสอบและแบบสอบถามแบบปลายเปิด ใช้การสุ่มตัวอย่างจากครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งหมด 1,415 คน ได้ตัวอย่างจำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาจะต้องได้รับการปรับปรุง โดยเฉพาะครูที่มีอายุราชการน้อย

กว่า 5 ปีต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะการสอน สมรรถนะทางสังคม และสมรรถนะเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพครูควรพัฒนาอุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องเรียนทางภาษา เทคโนโลยีการสื่อสาร รูปแบบวิธีการเรียนรู้ การประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียน การเตรียมหลักสูตร ประมวลการสอนและแผนการสอน การจูงใจผู้เรียน จิตวิทยาเด็ก สื่อนันทนาการและสื่อการสอน

กัลยาณี จิตร์วิริยะ (2558) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแนะแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแนะแบบผสมผสานและการเรียนรู้จาก การปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแนะแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากร ได้แก่ ผู้รับการสอนแนะ ผู้สอนแนะ ผู้อำนวยความสะดวก และวิทยากรเชี่ยวชาญ 2) ทรัพยากรด้านสภาพแวดล้อมและระยะเวลา 3) งบประมาณสนับสนุน 4) หลักสูตร กำหนดจากความต้องการและการวางแผนร่วมกันของผู้รับการสอนแนะ ผู้สอนแนะและผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) สื่อเพื่อการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนหลักสูตร 6) เทคโนโลยีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่ใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารและสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้รับการสอนแนะกับผู้สอนแนะ และระหว่างผู้รับการสอนแนะกับผู้รับการสอนแนะ 7) กระบวนการสอนแนะ มีขั้นตอนดำเนินการ คือ การเตรียมการและการปฐมนิเทศ การดำเนินการตามแผนกิจกรรม และการประเมินผลกระบวนการ 8) รูปแบบการประเมินผล ได้แก่ วิธีการและเครื่องมือการประเมินผลประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนแนะแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก 23 ขั้นตอนย่อย คือ 1) การวิเคราะห์ (Analysis) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย 2) การออกแบบ (Design) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย 3) การผลิตและพัฒนา (Development) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย 4) การดำเนินการ (Implementation) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย 5) การประเมินผล (Evaluation) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย 2. ศึกษานิเทศก์ที่ออกแบบการสอนแนะแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติตามรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีคะแนนความสามารถในการออกแบบอยู่ในระดับดีมาก 3. ครูมัธยมศึกษาที่เป็นผู้รับการสอนแนะมีคะแนนการประเมินพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา รวมทั้ง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการใช้รูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแนะแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษาอยู่ในระดับดีมาก 4. ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแนะแบบผสมผสานและการเรียนรู้

จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย= 4.44)

จุฑามาศ สิริวัฒน์โสภณ (2559) ศึกษาผลการเตรียมความพร้อมครูที่มีต่อชีวิตการทำงานครูในยุคดิจิทัลและผลที่ตามมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโมเดลการวัดและเครื่องมือวัดบทบาทครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) วิเคราะห์ระดับบทบาทครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ระหว่างครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และ 3) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดบทบาทครูในศตวรรษที่ 21 ระหว่างครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. โมเดลการวัดบทบาทครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) บทบาทครูผู้อำนวยความสะดวกประกอบด้วย3 ตัวบ่งชี้ คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมของการเรียนการสอนให้เหมาะสม และการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน 2) บทบาทครูผู้แนะนำแนวทาง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ การชี้แนะแนวทางเพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง การถามคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด การมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน 3) บทบาทครูผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ความใจกว้างและเปิดโอกาสรับความรู้ใหม่ การร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และการเรียนรู้และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ โมเดลการวัดบทบาทครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 = 27.39, df = 21, p = 0.158, GFI = 0.992, AGFI = 0.978, RMR = 0.003, RMSEA = 0.022) 2. ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีค่าเฉลี่ยของบทบาทครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบพบว่าครูมีค่าเฉลี่ยบทบาทครูผู้แนะนำมากที่สุด (M = 3.86, SD = 0.53) รองลงมาคือบทบาทครูผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (M = 3.85, SD = 0.56) และบทบาทครูผู้อำนวยความสะดวกมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (M = 3.84, SD = 0.49) อีกทั้งผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำแนกตามอายุและระดับชั้นที่สอนของครูที่แตกต่างกัน มีค่าต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. โมเดลการวัดบทบาทครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลระหว่างครูที่สอนในช่วงชั้นที่แตกต่างกัน และมีความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวบ่งชี้และค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักด้านบทบาทครูผู้อำนวยความสะดวก บทบาทครูผู้แนะนำแนวทาง และบทบาทครูผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา

มยุรี เจริญศิริ (2558) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการโค้ชและ การจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะ การคิดแก้ปัญหา พบว่า การนิเทศการสอน เป็นกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ที่สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับนักเรียน โดยเน้นความเป็นประชาธิปไตย ความร่วมมือ การสร้าง ขวัญกำลังใจ และการมีมนุษย

สัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน การนิเทศการสอนแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงานเป็นผู้ให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่มีความสามารถในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อพัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดย Mentor จะเป็นแม่แบบ และเป็นผู้สอนงานให้ Mentee รวมทั้งให้กำลังใจ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ โดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือ และความสามารถในการทำงานการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) คือการช่วยเหลือ แนะนำ จากเพื่อนครูในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน และงานอื่น ๆ ของครูให้ดียิ่งขึ้น ผ่านการปรึกษาหารือ พูดคุยซึ่งกันและกันการโค้ชเป็นบทบาทของครูผู้สอนยุคใหม่ที่จะช่วยพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนอันเป็นวิชาชีพของตนเองให้ก้าวหน้าและพัฒนายิ่งขึ้น

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูใหม่

เชิญพัดชา พรหมราชแก้ว (2556) ศึกษาสาเหตุที่มีผลต่อความเครียดของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุที่มีผลต่อความเครียดของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง มีองค์ประกอบของความเครียดจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านการเงิน ด้านสัมพันธภาพ และด้านอาชีพการงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ที่มีปัญหาเรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานจำนวน 8-10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่มีผลต่อความเครียดของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สาเหตุองค์ประกอบด้านอาชีพการงาน สาเหตุองค์ประกอบด้านการเงิน สาเหตุองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ และสาเหตุองค์ประกอบด้านบุคคล ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ณัฐธิดา จิตสิงห์ (2554) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และที่ตั้งสถานศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 3 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความ

ต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าความต้องการจำเป็นในสภาพที่คาดหวัง ภาพรวมทั้งในรายด้านและรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

ธัชญา แสงศรี, วรพจน์ ศรีวงษ์คล และปิยะ กรกชจินตนาการ (2557) ศึกษากระบวนการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้ครูผู้ช่วยต้องเข้ารับการประเมินในช่วงเวลาเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทุก 3 เดือน จำนวนทั้งสิ้น 8 ครั้ง ในเวลา 2 ปีนับ ตลอดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยที่ผ่านมาพบปัญหาว่าครูผู้ช่วยไม่รู้วิธีในการเตรียมรับการประเมิน และผู้ประเมินขาดเครื่องมือที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมิน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเครื่องมือการเก็บและประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย เพื่อดำเนินการตามคู่มือการเก็บและประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยที่สร้างขึ้น และเพื่อประเมินผลการดำเนินการตามคู่มือการเก็บและประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยที่สร้างขึ้น ผลการวิจัยพบว่า 1) เครื่องมือการเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ ประกอบด้วย แฟ้มสะสมผลการปฏิบัติวิชาชีพและคู่มือการเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ และเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ ประกอบด้วย แบบและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ และคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ 2) ผลการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยในภาพรวมมีความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 คน และ 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อเครื่องมือเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ พบว่า ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจในภาพรวมรายด้านทุกด้านและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ประเมินต่อเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ พบว่า ผู้ประเมินมีความพึงพอใจในภาพรวมรายด้านทุกด้านและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

พัชรี กึกขุนทด (2557) ศึกษาความท้อแท้ของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความท้อแท้ของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน จำแนกตามเพศ สถานภาพ และขนาดโรงเรียน ตัวอย่างเป็นครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 124 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วยคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าวิกฤต ที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หากพบว่ามีความแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบ

ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความท้อแท้ของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับต่ำ และ 2) ผลการเปรียบเทียบความท้อแท้ของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ สถานภาพ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

ภาณุมาศ พฤกษชาติ (2556) ศึกษาความเครียดของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความเครียดของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามเพศ สถานภาพ และขนาดสถานศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ช่วยจำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเครียดของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเครียดในบทบาท ยกเว้นด้านปัจจัยระหว่างบุคคล ตามความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างขององค์กร อยู่ในระดับน้อย และ 2) ความเครียดของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามเพศ สถานภาพ และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที และใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบตามลำดับ 2) แรงจูงใจของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน

และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ 3) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า จำแนกตามเพศและจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศและจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แปลจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัญชุลี อุดรกิจ และ พงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2559) ศึกษาสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครู ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูผู้ช่วย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ปีการศึกษา 2555 จำนวนทั้งหมด 448 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนาสถานศึกษามีการปฏิบัติมากกว่าทุกด้าน และปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาการ มีปัญหามากกว่าทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยจำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 และ 3) แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 คือ ครูผู้ช่วยต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ความสำคัญกับการใช้สื่อ การพัฒนาสื่อ จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะชีวิต และประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและ ชุมชนในการจัดการศึกษา

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

Boaduo (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องแบบมืออาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : กรณีศึกษา ทางเลือกในการพัฒนาครูในอีสเทิร์นแคป มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานและเพื่อกำหนดความต้องการที่ใช้ในการพัฒนาครูทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผลการศึกษาพบว่า ทรัพยากรมีความขาดแคลนทั้งโรงเรียนในเมืองและชนบท ควรมีการจัดตั้งสถาบันเพื่อการพัฒนาครูโดยเร็ว และครูมีความต้องการได้รับการพัฒนาทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีความคุ้มทุน และเกิดประสิทธิภาพอย่างมาก

Hardman et al. (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่องการดำเนินการการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานในประเทศแทนซาเนีย ผลการศึกษาพบว่า จากการสังเกตในห้องเรียนและการสัมภาษณ์ถือว่าการดำเนินการการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานทั้งในระดับเขตและระดับโรงเรียนเป็นไปด้วยดี ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนสามารถสร้างระบบบนโครงสร้างที่มีอยู่เดิม เพื่อเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้ การสอนแนะนำงาน (Coaching) การสังเกต การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จากครูผู้ร่วมงานที่มีประสบการณ์ ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน นอกจากนี้ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันของครูแบบรวมกลุ่มภายในโรงเรียน เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูได้เป็นอย่างดี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Jenny (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่องแบบจำลองสำหรับการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีประสิทธิภาพของประเทศนิวซีแลนด์ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทางวิชาชีพเป็นวิธีการที่ซับซ้อน ซึ่งต้องใช้ปัจจัยหลายปัจจัย ในแต่ละโรงเรียนจะมีบุคลากรที่ความต้องการที่แตกต่างกัน โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ระบุจำนวนปัจจัยทั่วไป ซึ่งนำไปสู่การพัฒนามืออาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น คุณลักษณะของบุคลากรที่นำการพัฒนา ซึ่งต้องพิจารณาในด้านความรู้ กระบวนการ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งปัจจัยด้านระยะเวลา และช่วงเวลาในการพัฒนาด้วย

Power, Shaheen, Solly, Woodward, and Burton (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานในประเทศบังคลาเทศ ผลการศึกษาพบว่า มีข้อสนับสนุนว่าการพัฒนา

ครูโดยโรงเรียนเป็นฐานมีผลเชิงบวกต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลศึกษาชี้ให้เห็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานประสบความสำเร็จ คือ ครูจะต้องมีความเข้าใจในบริบทของโรงเรียน ผู้เรียน และเนื้อหาของรายวิชาของตนเองมากที่สุด และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มครูภายในโรงเรียน มีการประชุมแบบเห็นหน้า มีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันจากผู้บริหาร ให้ครูที่มีความสามารถไปสังเกตการสอนของครูคนอื่น และมีการบันทึกภาพและเสียงระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วย

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2549) ศึกษาการพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนาที่ใช้พหุวิธี ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร การศึกษาภาคสนาม และการศึกษารายกรณี ผลการศึกษาพบว่า 1. กระบวนการที่พัฒนาขึ้น ยึดหลักการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ ประกอบด้วย (1) ขั้นเตรียมการ ได้แก่ การประสานงานกับบุคลากร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องการวางเป้าหมายและแผนงาน (2) ขั้นดำเนินการชี้แนะ และสะท้อนผลการชี้แนะเป็นขั้นพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะที่ช่วยให้นักวิชาการพี่เลี้ยงเรียนรู้ตามการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ โดยเริ่มจากการรับประสบการณ์รูปธรรม ได้แก่ การเข้าไปดำเนินการชี้แนะในโรงเรียน โดยใช้ยุทธวิธีและเทคนิคการชี้แนะตามวงจรการชี้แนะ การนำประสบการณ์มาสะท้อนผลการชี้แนะเพื่อสร้างความคิดรวบยอด และการนำความคิดรวบยอดไปใช้ และ (3) ขั้นสรุปผลและทบทวนการทำงาน ในการดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าว นักวิชาการพี่เลี้ยงจะเกิดการเรียนรู้ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของครู และพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะไปพร้อมกับปฏิบัติงานในโรงเรียน กระบวนการให้รายละเอียดต่าง ๆ รวมทั้งให้คู่มือผู้พัฒนานักวิชาการพี่เลี้ยง คู่มือสำหรับนักวิชาการพี่เลี้ยง และแบบประเมินสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง และ 2. ผลการนำกระบวนการไปใช้ พบว่า (1) นักวิชาการพี่เลี้ยงที่เป็นกรณีศึกษา จำนวน 3 คน สามารถพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะในด้านทักษะการชี้แนะและด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการชี้แนะ ตามตัวบ่งชี้รวม 13 ประการ ได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ระดับ ใน 11 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 85 ของตัวบ่งชี้ทั้งหมด (2) ด้านเจตคติต่อกระบวนการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะ นักวิชาการพี่เลี้ยงให้ความเห็นว่า กระบวนการฯ ช่วยให้ตนเรียนรู้อย่างมีความหมายในสถานการณ์จริง สามารถทำงานอย่างเป็นระบบเกิดความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและเรียนรู้การทำงานที่ตอบสนองความต้องการรายบุคคล รวมทั้งเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ร่วมกันกับครู

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ชานนท์ เศรษฐแสงศรี (2555) ศึกษาระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 4) เพื่อศึกษาผลการนำระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้ ผลการศึกษาพบว่า 1. องค์ประกอบสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 8 สมรรถนะ 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ไม่มีการสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากครูวิทยากรไม่ทราบสภาพความต้องการของครู สถานที่พัฒนาใช้โรงแรมทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูง และครูต้องเดินทางไปอบรมไกล ๆ ด้านสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู พบว่า ครูไม่มีการจัดทำประมวลรายวิชา การออกแบบการเรียนรู้ไม่หลากหลาย ขาดระบบการเผยแพร่ผลงาน จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ทำให้ผู้เรียนเบื่อการเรียน การใช้สื่อเทคโนโลยียังไม่คุ้มค่า ไม่ปรากฏหลักฐานการประเมินตามสภาพจริง ตลอดทั้งการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียนรู้ นอกจากนั้น ไม่มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ครูส่วนใหญ่ไม่ได้จัดทำด้วยตนเอง และขาดระบบการติดตามผลการจัดการเรียนรู้ 3. ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ด้านปัจจัยนำเข้ามี 12 ข้อ ได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัย โครงการ คำสั่งโรงเรียน ครูผู้ร่วมพัฒนา วิทยากร ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโครงการ สื่ออุปกรณ์ สถานที่ และทรัพยากรอื่น ๆ ด้านกระบวนการมี 4 ระยะ และ4. ผลการนำระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้ในการพัฒนาครู พบว่า 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพครู มีผลการพัฒนาเพิ่มขึ้นในระดับมากที่สุด 2) ครูมีการพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเพิ่มขึ้นในระดับมากที่สุด 3) ครูผู้ร่วมพัฒนามีความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกขั้นตอนอยู่ในระดับมากที่สุด และยังพบว่า ครูมีการปรับเปลี่ยนวิธีสอนที่หลากหลายและนักเรียนมีความพึงพอใจในวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ร่วมพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

ปรารถนา เพชรฤทธิ์ (2559) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษา

คุณลักษณะและตัวบ่งชี้ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการนำโปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ ผลการศึกษาพบว่า 1. ผลการศึกษาคุณลักษณะและตัวบ่งชี้ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษามีคุณลักษณะ 3 ด้าน 58 ตัวบ่งชี้ คือ ด้านความรู้ มี 23 ตัวบ่งชี้ ด้านการแสดงออกี 15 ตัวบ่งชี้ และด้านความสามารถ มี 20 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีคุณลักษณะด้านความรู้ ด้านการแสดงออก และด้านความสามารถ มีสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณลักษณะ ด้านความรู้ ด้านการแสดงออก และด้านความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะด้านความรู้ ด้านการแสดงออก และด้านความสามารถ เรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการแสดงออก ด้านความรู้ และด้านความสามารถ3. โปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมายรูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาแบ่งเป็น 3 Module ประกอบด้วย Module 1 ความสามารถการจัดการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ Module 2 รูปแบบการสอนที่เน้นทักษะกะบวนการ และ Module 3 การฝึกปฏิบัติโดยพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย 7) แนวการจัดกิจกรรม 8) เทคนิคและเครื่องมือ 9) การประเมินผล 10) การดำเนินการพัฒนากระบวนการของการพัฒนาครูผู้กลุ่มสอนสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานดำเนินการดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนาขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนาและคู่มือประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 โปรแกรมการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ส่วนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ส่วนที่ 4 การ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วัดและประเมินผล และ 4. ผลการศึกษาประสิทธิผลของการนำโปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้พบว่า ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษามีคะแนนก่อนพัฒนา ได้คะแนนเฉลี่ย 17.86 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 59.52 และมีคะแนนหลังการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 26.07 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 88.33 แสดงว่าครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษามีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ผลการประเมินทักษะการสอนหลังการพัฒนาของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษามีระดับการปฏิบัติจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความพึงพอใจโปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษามีความความพึงพอใจโปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ฤทัยวรรณ หาญกล้า (2554) ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการริเริ่ม รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินการ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการประเมินผล และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการริเริ่ม รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการรับผลประโยชน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการประเมินผล กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก 13 กลยุทธ์รอง และ 68 วิธีการ ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 ริเริ่มสร้างสรรค์สัมพันธ์ชุมชน ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง กลยุทธ์หลักที่ 2 เพิ่มพลังศักยภาพการวางแผน ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รอง กลยุทธ์หลักที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์รอง กลยุทธ์หลักที่ 4 มุ่งสร้างคุณภาพการประเมินผลสู่ความเข้มแข็ง ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์รอง และกลยุทธ์หลักที่ 5 มุ่งสู่ความสำเร็จและรับผลประโยชน์ร่วมกัน ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง

วิษณุ ทรัพย์สมบัติ (2549) ศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนของครู: การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยการสร้างเครือข่ายและการคิดสะท้อนอภิมาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนจากเอกสารงาน วิจัยและความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 16 คน และสำรวจสภาพวัฒนธรรม การประเมินการเรียนการสอนของครู ด้วยการจัดสนทนากลุ่ม 3 ครั้ง และสำรวจด้วยแบบสอบถามจาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู 1,090 คน จาก 3 สังกัดโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1. องค์ประกอบของวัฒนธรรม การประเมินการเรียนการสอนที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารงาน วิจัยและความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ 22 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การประเมินการเรียนการสอน 2) ความเชื่อที่มีต่อการประเมินการเรียนการสอน และ 3) การใช้ การประเมินในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2. โดยสรุปรวมครูมีระดับของวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอน ค่อนข้างต่ำ ตัวแปรสังกัดโรงเรียน ระดับการศึกษาและระดับที่โรงเรียนเปิดสอนส่งผลต่อระดับวัฒนธรรม การประเมิน การเรียนการสอนของครู ครูที่มีระดับการศึกษาสูง มีระดับวัฒนธรรมการประเมินการเรียน การสอนสูงกว่าครูที่มีระดับ การศึกษาต่ำกว่า ครูสังกัด กทม. มีระดับวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนสูงกว่า ครูสังกัด สช. และ ครูที่สอน ในสถานศึกษาที่เปิดสอน เฉพาะระดับอนุบาลมีระดับวัฒนธรรมการประเมินการเรียน การสอน ต่ำกว่าครูที่สอนในสถานศึกษาที่เปิด สอนระดับอนุบาล-ป.6 และระดับ ป.1-ป.6 3. ผลการเปรียบเทียบ วัฒนธรรม การประเมินการเรียน การสอน ระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่าครูกลุ่มทดลองมีระดับวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลองและสูงกว่าครูกลุ่มควบคุม ตัวแปรสังกัดโรงเรียน มีผลทำให้ระดับ วัฒนธรรม การประเมินการเรียนการสอนของครูกลุ่มทดลอง แตกต่างกัน โดยครูสังกัด สช. และกทม. มีระดับวัฒนธรรม การประเมินการเรียนการสอนสูง กว่าครูสังกัด สพฐ. ส่วนครูสังกัด สพฐ. มีระดับวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนช่วงก่อนและหลังทดลองไม่แตกต่างกัน 4. ผลผลิตจากการวิจัย ได้คู่มือฝึกครูพี่เลี้ยง จำนวน 1 ชุด คู่มือ ฝึกอบรมครูผู้เข้ารับอบรม จำนวน 1 ชุด เอกสารเสริมความรู้ 1 ชุด และมีรูปแบบการเรียนรู้แบบ เครือข่ายจำนวน 3 รูปแบบ และ 5. ครูมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนา ขึ้นว่าสามารถเกิดการเรียนได้ดีด้วย การปฏิบัติจริงผ่าน กระบวนการคิดสะท้อนอภิมาน เกิดเรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์ตนเองและผู้อื่นและมีผลงานเป็น รูปธรรมนำไปใช้ ได้จริง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ศศิธร เขียวกอ (2548) ศึกษาการพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา : การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมยังมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้พัฒนาครูได้ดีเมื่อหน่วยงานต้องการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสาระความรู้ใหม่ ทัศนคติต่อการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความสามารถของตนเอง เพราะสามารถจัดได้สำหรับครูจำนวนมากและใช้เวลาสั้น อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมแบบดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จในด้านการลงมือปฏิบัติ ไม่ได้นำไปใช้จริง ส่วนการฝึกอบรมแบบ SBT จะมีประสิทธิภาพในแง่การลงทุนพัฒนา เห็นผลได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม นอกจากนี้กระบวนการฝึกอบรมยังสร้างบรรยากาศของการทำงานและการเรียนรู้ได้ดี เพิ่มโอกาสในการทำงานร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดเห็น ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรม พบว่า ครูในโรงเรียนสามารถเป็นผู้ให้การฝึกอบรมดีกว่าผู้ประเมินมืออาชีพหากครูคนนั้นมีความรู้ และความสามารถอย่างแท้จริง ถูกต้องตามหลักการ เพราะจะมีจิตวิทยาการถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือแนะนำได้ มีมนุษยสัมพันธ์ ได้รับความไว้วางใจ จะรู้ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ประหยัดค่าใช้จ่าย ส่วนผู้ให้การฝึกอบรมมืออาชีพหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกจะมีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกว้างขวางทำให้สามารถอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ได้อย่างไม่จำกัด มีประโยชน์ในแง่ความถูกต้องตามหลักการ ความคงทนของความรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ศึกษาสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูของประเทศที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงของประเทศที่มีระดับผลคะแนนการสอบ PISA สูง มีลักษณะเด่นในการพัฒนาครูที่สำคัญ สรุปได้ ดังนี้ 1) การมีเวลาเรียนรู้ร่วมกันของครูภายในโรงเรียน ประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์คะแนนสอบ PISA สูง จะจัดเวลาการสอนของครูน้อยกว่าประเทศที่มีผลผลสัมฤทธิ์การสอบ PISA ต่ำ ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือต้องลดเวลาสอนของครูและลดภาระงานต่าง ๆ ของครูลงเพื่อเพิ่มเวลาสำหรับการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันอย่างต่อเนื่อง 2) การสร้างสมรรถนะสำหรับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ร่วมกันของครู คือทักษะการคิด การทำวิจัยในชั้นเรียน การสืบเสาะหาความรู้ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับคนในศตวรรษที่ 21 3) การกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่โรงเรียน มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ไปสู่โรงเรียน เช่น ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมครู เพราะโรงเรียนจะรู้ปัญหาที่กำลังเผชิญได้ดีที่สุด การกระจายอำนาจสามารถทำให้โรงเรียนแก้ปัญหาหน้างานได้ดีกว่าการสั่งการจากส่วนกลาง 4) ระบบการพัฒนาครูใหม่ (Induction) มีระบบการพัฒนาครูที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพครู (ครูใหม่) โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูพี่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

เลี้ยงและครูใหม่อย่างชัดเจน ครูพี่เลี้ยงจะช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการเรียนการสอนจริงและการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ครูใหม่และครูพี่เลี้ยงจะสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของครูใหม่เพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุง ครูใหม่จะได้เรียนรู้แบบอย่างที่ดี และ 5) การฝึกอบรมระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ (Formal Professional Development) มีการลงทุนพัฒนาครู โดยจัดฝึกอบรมในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติกำหนดจำนวนชั่วโมงที่ครูต้องเข้ารับการอมรมในแต่ละปีอย่างชัดเจน นอกเหนือจากการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 วิธีการวิจัย

3.1.1 ประชากร ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน

2) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยผู้วิจัยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5 % ซึ่งมีสูตรการคำนวณ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมให้มีได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ ที่ร้อยละ 5

ดังนั้นจึงได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 46 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายให้ได้ตัวอย่างตามที่กำหนด

3) ผู้ให้ข้อมูล

3.1) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 คนในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้างานบุคลากร จำนวน 1 คน และครูผู้ช่วย จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 184 คน

3.2) ผู้ประเมินเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มี 3 ชุด ประกอบด้วย

ชุดที่ 1 สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน

ชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้างานบุคลากร

ชุดที่ 3 สำหรับครูผู้ช่วย

2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

3.1.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

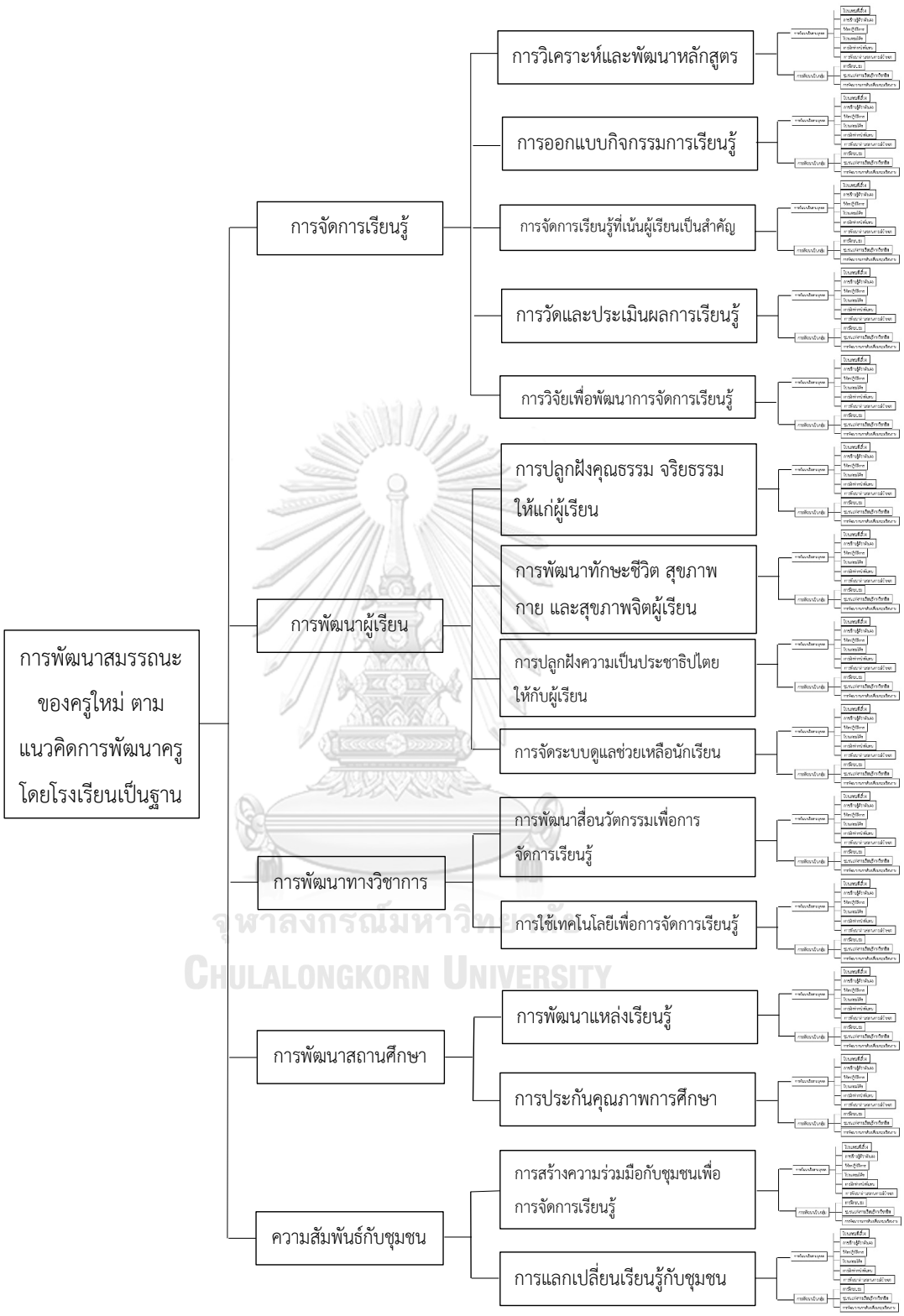
1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1.1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม และร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผังโครงสร้างแบบสอบถาม เป็นดังแผนภาพที่ 2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.4) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน แบบสอบถามแต่ละชุดแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่โดยโรงเรียนเป็นฐาน เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended question)

1.5) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.6) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.7) เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีขั้นตอนการสร้างแบบประเมิน ดังนี้

2.1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินและแนวทางการประเมิน

2.2) สร้างแบบประเมินเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.3) เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและความถูกต้องของข้อคำถาม แล้วแก้ไขปรับปรุงแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.4) นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน โดยผู้วิจัยส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมิน โดยการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) การจัดลำดับความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และฐานนิยม (mode)

3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

1.1 ประชากร ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน

2) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยผู้วิจัยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5 % ซึ่งมีสูตรการคำนวณ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมให้มีได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ ที่ร้อยละ 5

ดังนั้นจึงได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 46 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายให้ได้ตัวอย่างตามที่กำหนด

3) ผู้ให้ข้อมูล มีจำนวน 4 คนในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้างานบุคลากร จำนวน 1 คน และครูผู้ช่วย จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 184 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มี 3 ชุด ประกอบด้วย

ชุดที่ 1 สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน

ชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้างานบุคลากร

ชุดที่ 3 สำหรับครูผู้ช่วย

1.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม และร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผังโครงสร้างแบบสอบถาม เป็นดังแผนภาพที่ 2

4) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน แบบสอบถามแต่ละชุดแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่โดยโรงเรียนเป็นฐาน เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended question)

5) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

6) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

7) เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2) ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนและจัดเตรียมซองติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยใส่ซอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์

3) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้คืนอีกครั้งด้วยตัวเอง

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ (John W. Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย

2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

2.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีขั้นตอนการสร้างแบบประเมิน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินและแนวทางการประเมิน

2) สร้างแบบประเมินเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3) เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและความถูกต้องของข้อคำถาม แล้วแก้ไขปรับปรุงแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวบข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยเอกสารร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ด้วยตนเอง

3) ดำเนินการรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน คืนจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) และจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ซึ่งมีสูตรการคำนวณ $PNI_{Modified}$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

2) วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานจากแบบสอบถามตอนที่ 3 โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)

3) วิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน โดยการหาฐานนิยม (mode) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของฐานนิยมทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

ฐานนิยม = 5 หมายถึง เป็นร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ฐานนิยม = 4 หมายถึง เป็นร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก

ฐานนิยม = 3 หมายถึง เป็นร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ฐานนิยม = 2 หมายถึง เป็นร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

ฐานนิยม = 1 หมายถึง เป็นร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนา	1) ผู้ให้ข้อมูล 1.1 ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 4 คนในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้างานบุคลากร จำนวน 1 คน และครูผู้ช่วย จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 184 คน 2) เครื่องมือ 2.1 แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงาน	1) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
ครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 3) การวิเคราะห์ข้อมูล 3.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) 3.2 การหาค่าร้อยละ (Percentage) 3.3 การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 3.4 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	แนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน
ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน		
2.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	1) แหล่งข้อมูล 1.1 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน จากแบบสอบถามตอนที่ 2 2) การวิเคราะห์ข้อมูล	1) ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
	2.1 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น	
2.2 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	1) แหล่งข้อมูล 1.1 ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 2) การวิเคราะห์ข้อมูล 2.1 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	1) ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน โดยนักวิจัย
2.3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	1) ผู้ให้ข้อมูล 1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 2) เครื่องมือ 2.1 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน 3) การวิเคราะห์ข้อมูล 3.1 การหาฐานนิยม (mode)	1) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน
2.4 นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	1) ผู้ให้ข้อมูล 1.1 นักวิจัยนำผลที่ได้จากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้	มัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น 2) การวิเคราะห์ข้อมูล 2.1 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)	พัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

4.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานจากแบบสอบถาม

4.4 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

4.5 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

4.6 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 152 ฉบับ แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 38 ฉบับ หัวหน้างานบุคลากร 38 ฉบับ และครูผู้ช่วย 76 ฉบับ ซึ่งสามารถจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 7 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน		หัวหน้างานบุคลากร		ครูผู้ช่วย		รวมทั้งหมด	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	**เพศ**								
	1.1 ชาย	24	63.16	9	23.68	18	23.68	51	33.55
	1.2 หญิง	14	36.84	29	76.32	58	76.32	101	66.45
	รวม	38	100	38	100	76	100	152	100
2	**อายุ**								
	2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	1	2.63	0	0	-	-	1	1.32
	2.2 30 – 39 ปี	9	23.69	10	26.32	-	-	19	25
	2.3 40- 49 ปี	15	39.47	15	39.47	-	-	30	39.47
	2.4 ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	13	34.21	13	34.21	-	-	26	34.21
	2.5 ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	-	-	35	46.05	35	46.05
	2.6 25 – 34 ปี	-	-	-	-	40	52.63	40	52.63
	2.7 35- 44 ปี	-	-	-	-	1	1.32	1	1.32

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ข้อ	รายการ	ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน		หัวหน้างานบุคลากร		ครูผู้ช่วย		รวมทั้งหมด	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2	**อายุ (ต่อ)**								
	2.8 45 – 54 ปี	-	-	-	-	0	0	0	0
	2.9 ตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป	-	-	-	-	0	0	0	0
	รวม	38	100	38	100	76	100	152	100
3	**ระดับการศึกษาสูงสุด**								
	3.1 ปริญญาตรี	0	0	14	36.84	67	88.16	81	53.29
	3.2 ปริญญาโท	34	89.47	24	63.16	9	11.84	67	44.08
	3.3 ปริญญาเอก	4	10.53	0	0	0	0	4	2.63
	รวม	38	100	38	100	76	100	152	100
4	**ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน**								
	4.1 ต่ำกว่า 1 ปี	0	0	0	0	-	-	0	0
	4.2 1 – 4 ปี	3	7.89	7	18.42	-	-	10	13.16

CHULALONGKORN UNIVERSITY จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ	รายการ	ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน		หัวหน้างานบุคลากร		ครูผู้ช่วย		รวมทั้งหมด	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4	**ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ต่อ)**								
	4.3 5 – 8 ปี	10	26.32	12	31.58	-	-	22	28.95
	4.4 ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป	25	65.79	19	50	-	-	44	57.89
	4.5 ต่ำกว่า 2 ปี	-	-	-	-	71	93.42	71	93.42
	4.6 มากกว่า 2 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	5	6.58	5	6.58
	รวม	38	100	38	100	76	100	152	100

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย CHULALONGKORN UNIVERSITY

จากตารางที่ 7 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 66.45 และเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.55 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 53.29 และ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 93.42

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 และเพศหญิง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40- 49 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 89.47

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 65.79

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทหัวหน้างานบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 76.32 และเพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.68

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทหัวหน้างานบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40- 49 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทหัวหน้างานบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทหัวหน้างานบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 50

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทครูผู้ช่วย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 76.32 และเพศชาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 23.68

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทครูผู้ช่วย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทครูผู้ช่วย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 88.16

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทครูผู้ช่วย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 93.42

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

4.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 152 ฉบับ จำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม

ข้อ	สมรรถนะของครูใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ		
1	การจัดการเรียนรู้	3.39	0.878	ปานกลาง	4.53	0.597	มากที่สุด	0.336	4
2	การพัฒนาผู้เรียน	3.42	0.943	ปานกลาง	4.60	0.584	มากที่สุด	0.345	3
3	การพัฒนาทางวิชาการ	3.55	0.905	มาก	4.61	0.573	มากที่สุด	0.299	5
4	การพัฒนาสถานศึกษา	3.29	0.904	ปานกลาง	4.56	0.624	มากที่สุด	0.386	2
5	ความสัมพันธ์กับชุมชน	3.08	0.905	ปานกลาง	4.45	0.613	มาก	0.445	1
เฉลี่ยรวม		3.36	0.916	ปานกลาง	4.55	0.599	มากที่สุด	0.354	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จากตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36, SD = 0.916) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ พบว่า การพัฒนาทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.55, SD = 0.905) และความสัมพันธ์กับชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.08, SD = 0.905)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.599) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ พบว่า การพัฒนาทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, SD = 0.573) และความสัมพันธ์กับชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.45, SD = 0.613)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม คือ 0.354 ($PNI_{Modified}$ = 0.354) องค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน ($PNI_{Modified}$ = 0.445) รองลงมาคือ การพัฒนาสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.386) และองค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การพัฒนาทางวิชาการ ($PNI_{Modified}$ = 0.299)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1	การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร	3.32	0.929	ปานกลาง	4.53	0.621	มากที่สุด	0.364	2
2	การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	3.55	0.891	มาก	4.54	0.576	มากที่สุด	0.279	5
3	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.54	0.711	มาก	4.61	0.551	มากที่สุด	0.302	4
4	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.29	0.809	ปานกลาง	4.46	0.629	มาก	0.356	3
5	การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.22	0.974	ปานกลาง	4.51	0.597	มากที่สุด	0.401	1
เฉลี่ยรวม		3.39	0.878	ปานกลาง	4.53	0.597	มากที่สุด	0.336	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.39, SD = 0.878) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.55, SD = 0.891) และการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.22, SD = 0.974)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, SD = 0.597) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, SD = 0.551) และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.46, SD = 0.629)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ คือ 0.336 ($PNI_{Modified}$ = 0.336) รายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.401) รองลงมาคือ การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified}$ = 0.364) และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.279)

ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1	การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	3.39	0.961	ปานกลาง	4.63	0.576	มากที่สุด	0.366	1
2	การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน	3.44	0.894	ปานกลาง	4.60	0.579	มากที่สุด	0.337	4

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
3	การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน	3.36	1.005	ปานกลาง	4.51	0.638	มากที่สุด	0.342	2
4	การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.49	0.903	ปานกลาง	4.67	0.527	มากที่สุด	0.338	3
เฉลี่ยรวม		3.42	0.943	ปานกลาง	4.60	0.584	มากที่สุด	0.345	

จากตารางที่ 10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.42, SD = 0.943) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.49, SD = 0.903) และการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.36, SD = 1.005)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, SD = 0.584) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, SD = 0.527) และการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, SD = 0.638)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน คือ 0.345 ($PNI_{Modified}$ = 0.345) รายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.366) รองลงมาคือ การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.342) และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.337)

ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ

ข้อ	ด้านการพัฒนาทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1	การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.69	0.892	มาก	4.66	0.565	มากที่สุด	0.263	2
2	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.41	0.896	ปานกลาง	4.56	0.577	มากที่สุด	0.337	1
เฉลี่ยรวม		3.55	0.905	มาก	4.61	0.573	มากที่สุด	0.299	

จากตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.55, SD = 0.905) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.69, SD = 0.892) และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.41, SD = 0.896)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, SD = 0.573) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรม

เพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66, SD = 0.565) และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.577)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ คือ 0.299 ($PNI_{Modified}$ = 0.299) รายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.337) และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.263)

ตารางที่ 12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา

ข้อ	ด้านการพัฒนาสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	3.23	0.956	ปานกลาง	4.47	0.684	มาก	0.384	2
2	การประกันคุณภาพการศึกษา	3.35	0.847	ปานกลาง	4.64	0.545	มากที่สุด	0.385	1
เฉลี่ยรวม		3.29	0.904	ปานกลาง	4.56	0.624	มากที่สุด	0.386	

จากตารางที่ 12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.29, SD = 0.904) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.35, SD = 0.847) และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.23, SD = 0.956)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.624) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, SD = 0.545) และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.47, SD = 0.684)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา คือ 0.386 ($PNI_{Modified}$ = 0.386) รายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การประกันคุณภาพการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.385) และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.384)

ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1	การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.06	0.927	ปานกลาง	4.45	0.619	มาก	0.454	1
2	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน	3.09	0.881	ปานกลาง	4.45	0.608	มาก	0.440	2
เฉลี่ยรวม		3.08	0.905	ปานกลาง	4.45	0.613	มาก	0.445	

จากตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครู

โดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.08, SD = 0.905) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.09, SD = 0.881) และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.06, SD = 0.927)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, SD = 0.613) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.45, SD = 0.619 และ $\bar{X}$ = 4.45, SD = 0.608)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน คือ 0.445 ($PNI_{Modified}$ = 0.445) รายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.454) และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน ($PNI_{Modified}$ = 0.440)

ตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ รายข้อย่อย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1. ด้านการจัดการเรียนรู้									
1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.44	0.800	ปานกลาง	4.52	0.592	มากที่สุด	0.312	5
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.82	0.810	มาก	4.66	0.510	มากที่สุด	0.220	6

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ		
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.41	0.770	ปานกลาง	4.52	0.594	มากที่สุด	0.325	4
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.22	0.837	ปานกลาง	4.50	0.590	มากที่สุด	0.399	2
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.26	0.893	ปานกลาง	4.43	0.577	มาก	0.360	3
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.13	0.910	ปานกลาง	4.46	0.602	มาก	0.427	1
	เฉลี่ย	3.38	0.867	ปานกลาง	4.52	0.582	มากที่สุด	0.336	2
2) การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.73	0.882	มาก	4.60	0.589	มากที่สุด	0.233	3
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.31	0.863	ปานกลาง	4.64	0.569	มากที่สุด	0.400	2
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.15	0.860	ปานกลาง	4.44	0.694	มาก	0.408	1
	เฉลี่ย	3.40	0.901	ปานกลาง	4.56	0.625	มากที่สุด	0.341	1
1.1 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรด้วยวิธีการต่อไปนี้									
1.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.46	0.708	ปานกลาง	4.46	0.562	มาก	0.289	5

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ		
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	4.09	0.591	มาก	4.80	0.493	มากที่สุด	0.172	6
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.19	0.836	ปานกลาง	4.49	0.681	มาก	0.408	2
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.14	0.685	ปานกลาง	4.32	0.603	มาก	0.372	4
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.13	0.954	ปานกลาง	4.35	0.683	มาก	0.389	3
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	2.76	0.968	ปานกลาง	4.28	0.653	มาก	0.548	1
	เฉลี่ย	3.30	0.899	ปานกลาง	4.45	0.639	มาก	0.349	2
1.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	4.03	0.655	มาก	4.72	0.554	มากที่สุด	0.171	3
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.05	0.961	ปานกลาง	4.84	0.406	มากที่สุด	0.584	1
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.00	0.949	ปานกลาง	4.49	0.620	มาก	0.496	2
	เฉลี่ย	3.36	0.987	ปานกลาง	4.68	0.553	มากที่สุด	0.393	1
	เฉลี่ยรวม	3.32	0.929	ปานกลาง	4.53	0.621	มากที่สุด	0.364	
1.2 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับ<u>การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการ</u>ต่อไปนี้									

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ		
1.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.61	0.720	มาก	4.53	0.563	มากที่สุด	0.255	4
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	4.30	0.746	มาก	4.76	0.431	มากที่สุด	0.106	6
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.68	0.777	มาก	4.55	0.573	มากที่สุด	0.238	5
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.34	0.906	ปานกลาง	4.70	0.486	มากที่สุด	0.410	1
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.36	1.006	ปานกลาง	4.44	0.524	มาก	0.324	3
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.23	0.945	ปานกลาง	4.49	0.575	มาก	0.389	2
	เฉลี่ย	3.58	0.926	มาก	4.58	0.539	มากที่สุด	0.277	2
1.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.99	0.732	มาก	4.65	0.590	มากที่สุด	0.165	3
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.23	0.857	ปานกลาง	4.49	0.609	มาก	0.391	1
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.26	0.595	ปานกลาง	4.27	0.661	มาก	0.308	2
	เฉลี่ย	3.50	0.815	มาก	4.47	0.639	มาก	0.279	1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ		
	เฉลี่ยรวม	3.55	0.891	มาก	4.54	0.576	มากที่สุด	0.279	
1.3 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการต่อไปนี้									
1.3.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.68	0.665	มาก	4.70	0.486	มากที่สุด	0.277	5
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.93	0.706	มาก	4.76	0.457	มากที่สุด	0.211	6
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.45	0.537	ปานกลาง	4.49	0.552	มาก	0.303	4
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.41	0.722	ปานกลาง	4.55	0.525	มากที่สุด	0.334	2
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.38	0.628	ปานกลาง	4.45	0.550	มาก	0.320	3
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.21	0.637	ปานกลาง	4.53	0.597	มากที่สุด	0.412	1
	เฉลี่ย	3.51	0.692	มาก	4.58	0.540	มากที่สุด	0.306	1
1.3.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.91	0.563	มาก	4.65	0.567	มากที่สุด	0.188	3
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.59	0.767	มาก	4.64	0.494	มากที่สุด	0.295	2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ		
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.34	0.772	ปานกลาง	4.66	0.640	มากที่สุด	0.398	1
เฉลี่ย		3.61	0.745	มาก	4.65	0.569	มากที่สุด	0.288	2
เฉลี่ยรวม		3.54	0.711	มาก	4.61	0.551	มากที่สุด	0.302	
1.4 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้									
1.4.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.37	0.648	ปานกลาง	4.53	0.597	มากที่สุด	0.346	2
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.51	0.661	มาก	4.50	0.527	มากที่สุด	0.283	6
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.37	0.725	ปานกลาง	4.45	0.596	มาก	0.320	4
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.17	0.812	ปานกลาง	4.51	0.552	มากที่สุด	0.421	1
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.37	0.974	ปานกลาง	4.46	0.551	มาก	0.324	3
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.38	0.796	ปานกลาง	4.44	0.606	มาก	0.316	5
เฉลี่ย		3.36	0.781	ปานกลาง	4.48	0.572	มาก	0.334	2
1.4.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.18	0.902	ปานกลาง	4.34	0.662	มาก	0.364	3
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.24	0.725	ปานกลาง	4.52	0.746	มากที่สุด	0.396	2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ		
	(Professional Learning Community)								
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.00	0.876	ปานกลาง	4.41	0.766	มาก	0.469	1
เฉลี่ย		3.14	0.843	ปานกลาง	4.42	0.728	มาก	0.409	1
เฉลี่ยรวม		3.29	0.809	ปานกลาง	4.46	0.629	มาก	0.356	
1.5 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้									
1.5.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.11	1.062	ปานกลาง	4.38	0.690	มาก	0.411	4
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.25	0.840	ปานกลาง	4.47	0.539	มาก	0.377	5
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.36	0.857	ปานกลาง	4.60	0.555	มากที่สุด	0.371	6
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.03	0.976	ปานกลาง	4.43	0.696	มาก	0.463	2
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.06	0.808	ปานกลาง	4.45	0.561	มาก	0.454	3
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.06	1.037	ปานกลาง	4.59	0.533	มากที่สุด	0.499	1
เฉลี่ย		3.14	0.940	ปานกลาง	4.49	0.604	มาก	0.427	1
1.5.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.51	1.128	มาก	4.61	0.489	มากที่สุด	0.313	3
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.46	0.891	ปานกลาง	4.69	0.464	มากที่สุด	0.356	2
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.17	1.002	ปานกลาง	4.37	0.716	มาก	0.378	1
เฉลี่ย		3.38	1.020	ปานกลาง	4.56	0.583	มากที่สุด	0.348	2
เฉลี่ยรวม		3.22	0.974	ปานกลาง	4.51	0.597	มากที่สุด	0.401	
เฉลี่ยรวมทั้งหมด		3.39	0.878	ปานกลาง	4.53	0.597	มากที่สุด	0.336	

จากตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ รายข้อย่อย พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.40, SD = 0.901) และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.38, SD = 0.867) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.36, SD = 0.987) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.09, SD = 0.591) และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.76, SD = 0.968) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.58,

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

SD = 0.926) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.746) และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.23, SD = 0.945 และ $\bar{X}$ = 3.23, SD = 0.857) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.61, SD = 0.745) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.93, SD = 0.706) และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.21, SD = 0.637) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.36, SD = 0.781) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.51, SD = 0.661) และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.00, SD = 0.876) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.38, SD = 1.020) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.51, SD = 1.128) และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.03, SD = 0.976)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.625) และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, SD = 0.582) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, SD = 0.553) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.84, SD = 0.406) และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.28, SD = 0.653) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, SD = 0.539) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.76, SD

= 0.431) และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.27, SD = 0.661) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, SD = 0.569) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.76, SD = 0.457) และการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.45, SD = 0.550) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48, SD = 0.572) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, SD = 0.597) และการฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.34, SD = 0.662) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.583) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69, SD = 0.464) และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.37, SD = 0.716)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.341) และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.336) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.393) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.584) และการฝึกอบรม (Training) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.171) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.279) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.391) และการฝึกอบรม (Training) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.165) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.306) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.412) และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีลำดับความต้องการ

จำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.211) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.409) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.469) และการฝึกอบรม (Training) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.364) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.427) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.499) และวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.371)

ตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน รายข้อย่อย

ข้อ	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน									
1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.54	1.055	มาก	4.73	0.467	มากที่สุด	0.337	5
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.66	0.742	มาก	4.71	0.518	มากที่สุด	0.287	6
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.34	1.026	ปานกลาง	4.50	0.607	มากที่สุด	0.346	3
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.24	0.979	ปานกลาง	4.56	0.644	มากที่สุด	0.406	1
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.35	0.944	ปานกลาง	4.49	0.618	มาก	0.342	4

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.36	0.938	ปานกลาง	4.59	0.544	มากที่สุด	0.365	2
เฉลี่ย		3.41	0.962	ปานกลาง	4.60	0.577	มากที่สุด	0.346	1
2) การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.49	0.950	ปานกลาง	4.64	0.623	มากที่สุด	0.330	2
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.50	0.753	มาก	4.63	0.539	มากที่สุด	0.324	3
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.29	0.974	ปานกลาง	4.56	0.626	มากที่สุด	0.383	1
เฉลี่ย		3.43	0.902	ปานกลาง	4.61	0.598	มากที่สุด	0.345	2
2.1 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับ<u>การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน</u> ด้วยวิธีการต่อไปนี้									
2.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.79	1.200	มาก	4.79	0.440	มากที่สุด	0.264	5
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.64	0.817	มาก	4.78	0.449	มากที่สุด	0.310	4
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.34	0.990	ปานกลาง	4.61	0.517	มากที่สุด	0.381	3
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.16	0.980	ปานกลาง	4.48	0.709	มาก	0.416	2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.13	1.018	ปานกลาง	4.49	0.552	มาก	0.436	1
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.33	0.744	ปานกลาง	4.60	0.633	มากที่สุด	0.381	3
	เฉลี่ย	3.40	0.996	ปานกลาง	4.62	0.570	มากที่สุด	0.360	2
2.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.55	0.875	มาก	4.69	0.589	มากที่สุด	0.320	3
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.37	0.716	ปานกลาง	4.60	0.612	มากที่สุด	0.365	2
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.19	1.015	ปานกลาง	4.62	0.563	มากที่สุด	0.447	1
	เฉลี่ย	3.37	0.887	ปานกลาง	4.64	0.588	มากที่สุด	0.375	1
	เฉลี่ยรวม	3.39	0.961	ปานกลาง	4.63	0.576	มากที่สุด	0.366	
2.2 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับ<u>การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน</u>ด้วยวิธีการต่อไปนี้									
2.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.45	1.097	ปานกลาง	4.66	0.488	มากที่สุด	0.350	3
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.75	0.664	มาก	4.70	0.552	มากที่สุด	0.253	6

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.45	0.961	ปานกลาง	4.46	0.736	มาก	0.294	5
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.46	0.771	ปานกลาง	4.68	0.480	มากที่สุด	0.354	2
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.38	0.698	ปานกลาง	4.55	0.538	มากที่สุด	0.347	4
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.23	0.931	ปานกลาง	4.53	0.514	มากที่สุด	0.401	1
	เฉลี่ย	3.45	0.879	ปานกลาง	4.60	0.564	มากที่สุด	0.331	2
2.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.45	0.882	ปานกลาง	4.70	0.550	มากที่สุด	0.365	2
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.39	0.870	ปานกลาง	4.65	0.492	มากที่สุด	0.370	1
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.38	1.016	ปานกลาง	4.46	0.736	มาก	0.319	3
	เฉลี่ย	3.41	0.924	ปานกลาง	4.61	0.609	มากที่สุด	0.351	1
	เฉลี่ยรวม	3.44	0.894	ปานกลาง	4.60	0.579	มากที่สุด	0.337	
2.3 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับ<u>การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน</u>ด้วยวิธีการต่อไปนี้									
2.3.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.32	0.959	ปานกลาง	4.66	0.501	มากที่สุด	0.407	1
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.38	0.844	ปานกลาง	4.53	0.608	มากที่สุด	0.341	4
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.28	1.105	ปานกลาง	4.48	0.609	มาก	0.367	3
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.17	0.975	ปานกลาง	4.38	0.797	มาก	0.382	2
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.32	1.014	ปานกลาง	4.24	0.755	มาก	0.277	5
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.54	1.073	มาก	4.48	0.514	มาก	0.266	6
	เฉลี่ย	3.33	1.002	ปานกลาง	4.46	0.652	มาก	0.339	2
2.3.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.46	1.173	ปานกลาง	4.57	0.724	มากที่สุด	0.321	2
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.49	0.763	ปานกลาง	4.56	0.524	มากที่สุด	0.305	3
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.30	1.041	ปานกลาง	4.64	0.534	มากที่สุด	0.407	1
	เฉลี่ย	3.42	1.009	ปานกลาง	4.59	0.601	มากที่สุด	0.343	1
	เฉลี่ยรวม	3.36	1.005	ปานกลาง	4.51	0.638	มากที่สุด	0.342	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
2.4 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับ<u>การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน</u>ด้วยวิธีการต่อไปนี้									
2.4.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.59	0.887	มาก	4.80	0.420	มากที่สุด	0.338	4
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.88	0.506	มาก	4.84	0.384	มากที่สุด	0.250	6
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.32	1.045	ปานกลาง	4.46	0.538	มาก	0.345	3
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.17	1.132	ปานกลาง	4.68	0.480	มากที่สุด	0.477	1
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.56	0.968	มาก	4.68	0.520	มากที่สุด	0.316	5
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.34	0.956	ปานกลาง	4.74	0.471	มากที่สุด	0.420	2
	เฉลี่ย	3.47	0.962	ปานกลาง	4.70	0.486	มากที่สุด	0.353	1
2.4.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.50	0.838	มาก	4.60	0.612	มากที่สุด	0.314	2
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.72	0.589	มาก	4.70	0.515	มากที่สุด	0.261	3

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.31	0.808	ปานกลาง	4.51	0.641	มากที่สุด	0.362	1
เฉลี่ย		3.51	0.770	มาก	4.60	0.596	มากที่สุด	0.310	2
เฉลี่ยรวม		3.49	0.903	ปานกลาง	4.67	0.527	มากที่สุด	0.338	
เฉลี่ยรวมทั้งหมด		3.42	0.943	ปานกลาง	4.60	0.584	มากที่สุด	0.345	

จากตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน รายข้อย่อย พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.43, SD = 0.902) และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.41, SD = 0.962) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.40, SD = 0.996) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อย พบว่า โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.79, SD = 1.200) และการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.13, SD = 1.018) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.45, SD = 0.879) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.75, SD = 0.664) และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.23, SD = 0.931) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.42, SD = 1.009) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.54, SD = 1.073) และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.17, SD = 0.975) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาเป็นกลุ่ม มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.51, SD = 0.770) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.88, SD = 0.506) และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.17, SD = 1.132)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, SD = 0.598) และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, SD = 0.577) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, SD = 0.588) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.79, SD = 0.440) และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48, SD = 0.709) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, SD = 0.609) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) และการฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70, SD = 0.552 และ $\bar{X}$ = 4.70, SD = 0.550) และวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.46, SD = 0.736) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, SD = 0.601) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66, SD = 0.501) และการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.24, SD = 0.755) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70, SD = 0.486) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.84, SD = 0.384) และวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.46, SD = 0.538)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.346) และการ

พัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.345) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.375) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.447) และการฝึกอบรม (Training) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.320) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.351) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.370) และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.319) สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.343) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.407) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.305) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.353) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.477) และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.250)

ตารางที่ 16 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ รายข้อย่อย

ข้อ	ด้านการพัฒนาทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
3. ด้านการพัฒนาทางวิชาการ									
1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล									

ข้อ	ด้านการพัฒนาทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ		
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.63	0.707	มาก	4.67	0.498	มากที่สุด	0.289	3
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	4.13	0.810	มาก	4.79	0.482	มากที่สุด	0.159	6
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.70	0.765	มาก	4.70	0.538	มากที่สุด	0.269	5
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.30	0.998	ปานกลาง	4.52	0.533	มากที่สุด	0.369	1
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.42	0.879	ปานกลาง	4.55	0.543	มากที่สุด	0.329	2
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.50	0.912	มาก	4.49	0.722	มาก	0.284	4
	เฉลี่ย	3.61	0.890	มาก	4.62	0.568	มากที่สุด	0.278	2
2) การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.56	1.003	มาก	4.66	0.493	มากที่สุด	0.309	3
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.40	0.846	ปานกลาง	4.64	0.501	มากที่สุด	0.365	1
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.33	0.896	ปานกลาง	4.49	0.713	มาก	0.347	2
	เฉลี่ย	3.43	0.922	ปานกลาง	4.60	0.583	มากที่สุด	0.340	1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการพัฒนาทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ		
3.1 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับ<u>การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้</u>ด้วยวิธีการต่อไปนี้									
3.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.74	0.666	มาก	4.81	0.456	มากที่สุด	0.285	3
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	4.29	0.786	มาก	4.86	0.416	มากที่สุด	0.133	6
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.82	0.854	มาก	4.74	0.495	มากที่สุด	0.241	4
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.30	1.163	ปานกลาง	4.55	0.562	มากที่สุด	0.376	1
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.41	0.902	ปานกลาง	4.49	0.564	มาก	0.316	2
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.77	0.801	มาก	4.58	0.733	มากที่สุด	0.215	5
	เฉลี่ย	3.72	0.929	มาก	4.67	0.563	มากที่สุด	0.255	2
3.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.74	0.793	มาก	4.74	0.467	มากที่สุด	0.267	2
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.72	0.504	มาก	4.70	0.489	มากที่สุด	0.261	3

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการพัฒนาทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ		
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.43	1.014	ปานกลาง	4.49	0.690	มาก	0.311	1
เฉลี่ย		3.63	0.809	มาก	4.64	0.567	มากที่สุด	0.279	1
เฉลี่ยรวม		3.69	0.892	มาก	4.66	0.565	มากที่สุด	0.263	
3.2 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับ<u>การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้</u>ด้วยวิธีการต่อไปนี้									
3.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.51	0.728	มาก	4.53	0.501	มากที่สุด	0.293	5
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.97	0.805	มาก	4.72	0.533	มากที่สุด	0.187	6
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.59	0.645	มาก	4.66	0.577	มากที่สุด	0.299	4
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.30	0.804	ปานกลาง	4.49	0.501	มาก	0.361	2
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.43	0.859	ปานกลาง	4.61	0.517	มากที่สุด	0.341	3
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.22	0.936	ปานกลาง	4.40	0.703	มาก	0.365	1
เฉลี่ย		3.50	0.836	มาก	4.57	0.568	มากที่สุด	0.304	2
3.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.38	1.150	ปานกลาง	4.59	0.507	มากที่สุด	0.356	3

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ข้อ	ด้านการพัฒนาทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.07	0.984	ปานกลาง	4.58	0.509	มากที่สุด	0.490	1
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.24	0.752	ปานกลาง	4.49	0.737	มาก	0.386	2
เฉลี่ย		3.23	0.982	ปานกลาง	4.55	0.595	มากที่สุด	0.409	1
เฉลี่ยรวม		3.41	0.896	ปานกลาง	4.56	0.577	มากที่สุด	0.337	
เฉลี่ยรวมทั้งหมด		3.55	0.905	มาก	4.61	0.573	มากที่สุด	0.299	

จากตารางที่ 16 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ รายข้อย่อย พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.61, SD = 0.890) และการพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.43, SD = 0.922) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.72, SD = 0.929) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29, SD = 0.786) และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.30, SD = 1.163) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.50, SD = 0.836) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.97, SD = 0.805) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.07, SD = 0.984)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, SD = 0.568) และการพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, SD = 0.583) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, SD = 0.563) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.86, SD = 0.416) และการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ =4.49, SD = 0.564 และ $\bar{X}$ =4.49, SD = 0.690) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, SD = 0.568) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, SD = 0.533) และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, SD = 0.703)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ รายข้อย่อย พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.340) และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.278) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.279) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.311) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.261) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.409) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.490) และการฝึกอบรม (Training) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.356)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 17 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา รายข้อย่อย

ข้อ	ด้านการพัฒนาสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
4. ด้านการพัฒนาสถานศึกษา									
1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.28	0.910	ปานกลาง	4.54	0.659	มากที่สุด	0.385	4
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.51	0.717	มาก	4.69	0.600	มากที่สุด	0.335	6
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.23	0.985	ปานกลาง	4.38	0.720	มาก	0.354	5
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.15	0.952	ปานกลาง	4.47	0.674	มาก	0.421	3
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.17	0.942	ปานกลาง	4.58	0.546	มากที่สุด	0.443	1
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.13	1.026	ปานกลาง	4.46	0.634	มาก	0.428	2
	เฉลี่ย	3.24	0.935	ปานกลาง	4.52	0.648	มากที่สุด	0.393	1
2) การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.27	0.936	ปานกลาง	4.60	0.622	มากที่สุด	0.407	1
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.47	0.698	ปานกลาง	4.68	0.534	มากที่สุด	0.348	3

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการพัฒนาสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.39	0.838	ปานกลาง	4.63	0.535	มากที่สุด	0.364	2
เฉลี่ย		3.38	0.833	ปานกลาง	4.63	0.566	มากที่สุด	0.372	2
4.1 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้									
4.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.13	0.947	ปานกลาง	4.38	0.709	มาก	0.399	2
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.41	0.714	ปานกลาง	4.45	0.717	มาก	0.304	6
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.30	1.002	ปานกลาง	4.38	0.709	มาก	0.329	5
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.17	1.021	ปานกลาง	4.30	0.772	มาก	0.357	4
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.20	0.972	ปานกลาง	4.51	0.552	มากที่สุด	0.407	1
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.18	1.116	ปานกลาง	4.42	0.724	มาก	0.391	3
เฉลี่ย		3.23	0.972	ปานกลาง	4.41	0.701	มาก	0.364	2
4.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.08	1.007	ปานกลาง	4.60	0.721	มากที่สุด	0.494	1
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.35	0.748	ปานกลาง	4.59	0.602	มากที่สุด	0.371	3
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.25	0.978	ปานกลาง	4.60	0.555	มากที่สุด	0.415	2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ข้อ	ด้านการพัฒนาสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
	เฉลี่ย	3.23	0.923	ปานกลาง	4.60	0.629	มากที่สุด	0.425	1
	เฉลี่ยรวม	3.23	0.956	ปานกลาง	4.47	0.684	มาก	0.384	
4.2 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยวิธีการต่อไปนี้									
4.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.42	0.850	ปานกลาง	4.69	0.567	มากที่สุด	0.371	5
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.61	0.710	มาก	4.93	0.307	มากที่สุด	0.364	6
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.16	0.966	ปานกลาง	4.37	0.734	มาก	0.380	4
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	3.13	0.879	ปานกลาง	4.64	0.507	มากที่สุด	0.486	1
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.14	0.914	ปานกลาง	4.64	0.532	มากที่สุด	0.480	2
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.07	0.929	ปานกลาง	4.51	0.527	มากที่สุด	0.467	3
	เฉลี่ย	3.26	0.897	ปานกลาง	4.63	0.569	มากที่สุด	0.422	1
4.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.45	0.821	ปานกลาง	4.59	0.506	มากที่สุด	0.330	1
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.59	0.624	มาก	4.76	0.442	มากที่สุด	0.326	2
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.54	0.640	มาก	4.66	0.514	มากที่สุด	0.318	3
	เฉลี่ย	3.53	0.701	มาก	4.67	0.492	มากที่สุด	0.324	2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านการพัฒนาสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
เฉลี่ยรวม		3.35	0.847	ปานกลาง	4.64	0.545	มากที่สุด	0.385	
เฉลี่ยรวมทั้งหมด		3.29	0.904	ปานกลาง	4.56	0.624	มากที่สุด	0.386	

จากตารางที่ 17 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา รายข้อย่อย พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.38, SD = 0.833) และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.24, SD = 0.935) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคลและการพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 3.23, SD = 0.972 และ $\bar{X}$ = 3.23, SD = 0.923) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.41, SD = 0.714) และการฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.08, SD = 1.007) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.53, SD = 0.701) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.61, SD = 0.710) และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.07, SD = 0.929)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, SD = 0.566) และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, SD = 0.648) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, SD = 0.629) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, SD = 0.721 และ $\bar{X}$ = 4.60, SD = 0.555) และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.772) และ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, SD = 0.492) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.93, SD = 0.307) และวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.37, SD = 0.734)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.393) และการพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.372) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.425) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.494) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.371) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.422) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.486) และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.364)

ตารางที่ 18 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน รายข้อย่อย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
5. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน									
1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.11	0.969	ปานกลาง	4.44	0.600	มาก	0.430	6

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.20	1.133	ปานกลาง	4.60	0.505	มากที่สุด	0.436	5
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.00	0.742	ปานกลาง	4.33	0.746	มาก	0.443	4
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	2.83	0.946	ปานกลาง	4.33	0.623	มาก	0.531	1
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.04	0.776	ปานกลาง	4.45	0.548	มาก	0.462	2
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.06	0.895	ปานกลาง	4.43	0.631	มาก	0.448	3
	เฉลี่ย	3.04	0.925	ปานกลาง	4.43	0.619	มาก	0.457	1
2) การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.17	0.913	ปานกลาง	4.40	0.647	มาก	0.388	3
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.15	0.779	ปานกลาง	4.53	0.602	มากที่สุด	0.436	2
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.12	0.880	ปานกลาง	4.54	0.537	มากที่สุด	0.454	1
	เฉลี่ย	3.15	0.858	ปานกลาง	4.49	0.600	มาก	0.426	2
5.1 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับ<u>การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</u>ด้วยวิธีการต่อไปนี้									
5.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.21	0.911	ปานกลาง	4.52	0.514	มากที่สุด	0.408	6
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.22	1.135	ปานกลาง	4.61	0.504	มากที่สุด	0.429	5
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	2.95	0.753	ปานกลาง	4.32	0.776	มาก	0.464	3
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	2.81	0.919	ปานกลาง	4.40	0.555	มาก	0.567	1
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.01	0.888	ปานกลาง	4.43	0.560	มาก	0.475	2
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.01	0.997	ปานกลาง	4.39	0.729	มาก	0.459	4
	เฉลี่ย	3.04	0.949	ปานกลาง	4.45	0.621	มาก	0.465	1
5.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.07	0.896	ปานกลาง	4.30	0.744	มาก	0.401	3
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.10	0.787	ปานกลาง	4.57	0.510	มากที่สุด	0.476	1
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.14	0.956	ปานกลาง	4.47	0.539	มาก	0.423	2
	เฉลี่ย	3.10	0.881	ปานกลาง	4.45	0.616	มาก	0.434	2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
	เฉลี่ยรวม	3.06	0.927	ปานกลาง	4.45	0.619	มาก	0.454	
5.2 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนด้วยวิธีการต่อไปนี้									
5.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล									
1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	3.00	1.016	ปานกลาง	4.36	0.667	มาก	0.454	2
2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	3.18	1.134	ปานกลาง	4.59	0.507	มากที่สุด	0.443	4
3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	3.05	0.731	ปานกลาง	4.34	0.718	มาก	0.423	6
4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	2.85	0.975	ปานกลาง	4.26	0.678	มาก	0.497	1
5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	3.08	0.646	ปานกลาง	4.46	0.538	มาก	0.449	3
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	3.11	0.782	ปานกลาง	4.47	0.514	มาก	0.439	5
	เฉลี่ย	3.04	0.901	ปานกลาง	4.41	0.617	มาก	0.450	1
5.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม									
1)	การฝึกอบรม (Training)	3.27	0.920	ปานกลาง	4.50	0.515	มากที่สุด	0.376	3
2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	3.21	0.769	ปานกลาง	4.49	0.681	มาก	0.398	2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	3.11	0.799	ปานกลาง	4.61	0.528	มากที่สุด	0.485	1
เฉลี่ย		3.20	0.833	ปานกลาง	4.53	0.581	มากที่สุด	0.419	2
เฉลี่ยรวม		3.09	0.881	ปานกลาง	4.45	0.608	มาก	0.440	
เฉลี่ยรวมทั้งหมด		3.08	0.905	ปานกลาง	4.45	0.613	มาก	0.445	

จากตารางที่ 18 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน รายข้อย่อย พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.15, SD = 0.858) และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.04, SD = 0.925) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่าสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.10, SD = 0.881) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.22, SD = 1.135) และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.81, SD = 0.919) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.20, SD = 0.833) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.27, SD = 0.920) และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.85, SD = 0.975)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.49, SD = 0.600) และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43, SD = 0.619) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคลและการพัฒนาเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.45, SD = 0.621 และ $\bar{X}$ = 4.45, SD = 0.616) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, SD = 0.504) และการฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.744) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, SD = 0.581) เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, SD = 0.528) และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, SD = 0.678)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.457) และการพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.426) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า สมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.465) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.567) และโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.408) และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.450) ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.497) และวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.423)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

4.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานจากแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานจากแบบสอบถาม ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 152 ฉบับ จำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 19 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ จากแบบสอบถาม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้	ความถี่			
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้างานบุคลากร	ครูผู้ช่วย	รวม
- ควรมีการจัดอบรมพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านและอย่างต่อเนื่อง	-	3	5	8
- จัดกระบวนการนิเทศให้มีความเข้มแข็ง โดยใช้ครูเก่ารุ่นพี่เป็นพี่เลี้ยง	1	1	1	3
- ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน	1	-	2	3
- เชิญครูที่เชี่ยวชาญในเนื้อหามาช่วยกันวิเคราะห์หลักสูตร และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	-	-	2	2
- ครูใหม่ควรมีการเตรียมตัวด้านการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	1	-	-	1
- ควรมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน มีมาตรฐานที่เท่ากันและมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ	-	-	1	1
- ติดตามการสอนของครูใหม่ผ่านการนิเทศ การ Coaching และ Mentoring	-	-	1	1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้	ความถี่			
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้างานบุคลากร	ครูผู้ช่วย	รวม
- จัดกิจกรรม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้	-	-	1	1
- มีการสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้ปกครองก่อนมีการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในด้านการจัดการเรียนรู้	1	-	-	1
- ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีชื่อเสียงหรือประสบความสำเร็จสูง	-	-	1	1
- พัฒนาด้วยกระบวนการที่หลากหลาย	1	-	-	1
- สนับสนุนงบประมาณเพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่แปลกใหม่ หลากหลาย	-	-	1	1

จากตารางที่ 19 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ จากแบบสอบถาม พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุดใน 3 ลำดับแรก คือ

- ควรมีการจัดอบรมพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านและอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ = 8)
- จัดกระบวนการนิเทศให้มีความเข้มแข็ง โดยใช้ครูเก่ารุ่นพี่เป็นพี่เลี้ยง (ความถี่ = 3)
- ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน (ความถี่ = 3)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 20 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน จากแบบสอบถาม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ความถี่			
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้างานบุคลากร	ครูผู้ช่วย	รวม
- ควรปลูกฝังให้ครูใหม่เป็นแบบอย่างที่ดี เอาใจใส่นักเรียนและทุ่มเทในการทำงานมากกว่านี้	2	1	2	5
- มีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ที่ถูกต้อง	-	2	2	4
- สร้างค่านิยมให้เข้มแข็งในวัฒนธรรมองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น เช่น การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	1	-	2	3
- การพัฒนาผู้เรียนต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	-	-	2	2
- ให้องค์กรภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียน	2	-	-	2
- มีครูพี่เลี้ยงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	-	1	1	2
- ควรมีระบบออนไลน์ในการพัฒนาสมรรถนะครู	-	-	1	1
- การศึกษาด้วยตนเอง	-	-	1	1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 20 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน จากแบบสอบถาม พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุดใน 3 ลำดับแรก คือ

- ควรปลูกฝังให้ครูใหม่เป็นแบบอย่างที่ดี เอาใจใส่นักเรียน และทุ่มเทในการทำงานมากกว่านี้ (ความถี่ = 5)

- มีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ที่ถูกต้อง (ความถี่ = 4)

- สร้างค่านิยมให้เข้มแข็งในวัฒนธรรมองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น เช่น การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน (ความถี่ = 3)

ตารางที่ 21 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ จากแบบสอบถาม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ	ความถี่			
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้างานบุคลากร	ครูผู้ช่วย	รวม
- จัดฝึกอบรมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	2	2	8	12
- สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อในการจัดการเรียนการสอน	1	1	6	8
- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการใช้สื่อ นวัตกรรมระหว่างโรงเรียน	-	-	2	2
- มีระบบการนิเทศการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	-	-	1	1
- จัดกิจกรรมการประกวดสื่อ	-	-	1	1
- มีครูพี่เลี้ยงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	-	1	-	1

จากตารางที่ 21 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ จากแบบสอบถาม พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุดใน 3 ลำดับแรก คือ

- จัดฝึกอบรมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ (ความถี่ = 12)
- สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อในการจัดการเรียนการสอน (ความถี่ = 8)
- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการใช้สื่อ นวัตกรรมระหว่างโรงเรียน (ความถี่ = 2)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 22 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา จากแบบสอบถาม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา	ความถี่			
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้างานบุคลากร	ครูผู้ช่วย	รวม
- เปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	-	-	4	4
- ฝึกอบรมเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา	1	1	2	4
- จัดทำแหล่งเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถศึกษานอกเวลาได้	-	1	3	4
- มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง โดยใช้หลักการแบบมีส่วนร่วม	1	-	2	3
- ฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	1	1	1	3
- โรงเรียนควรมีการพัฒนาแหล่งเรียนนอกโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้จากสภาพจริงและลงมือปฏิบัติจริง	-	-	2	2
- สนับสนุนครูให้สามารถจัดการสอนให้นักเรียนมีทั้งความรู้และความสุข	-	-	1	1
- พัฒนาสมรรถนะด้านประกันคุณภาพการศึกษาโดยการหมุนเวียนงาน และสอนงาน	-	-	1	1
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้โรงเรียนสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาสถานศึกษา	1	-	-	1
- มีครูพี่เลี้ยงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	-	1	-	1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 22 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา จากแบบสอบถาม พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุดใน 3 ลำดับแรก คือ

- เปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (ความถี่ = 4)

- ฝึกอบรมเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา (ความถี่ = 4)
- จัดทำแหล่งเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถศึกษานอกเวลาได้ (ความถี่ = 4)

ตารางที่ 23 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จากแบบสอบถาม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	ความถี่			
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้างานบุคลากร	ครูผู้ช่วย	รวม
- สร้างระบบเครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในลักษณะ “ภาคีการศึกษา”	2	-	3	5
- ให้ครูได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน	1	-	4	5
- จัดการเรียนรู้ที่บูรณาการโดยขอความร่วมมือกับชุมชน	-	-	4	4
- โรงเรียนควรเชิญบุคคลในชุมชนมาถ่ายทอดความรู้หรือภูมิปัญญาของชุมชน เพื่อให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของชุมชน	-	-	2	2
- ฝึกอบรมเรื่องความสัมพันธ์กับชุมชน	-	1	1	2
- มีครูพี่เลี้ยงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	-	1	-	1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 23 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จากแบบสอบถาม พบว่า แนวทางที่มีความถี่สูงสุดใน 3 ลำดับแรก คือ

- สร้างระบบเครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในลักษณะ “ภาคีการศึกษา” (ความถี่ = 5)
- ให้ครูได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน (ความถี่ = 5)
- จัดการเรียนรู้ที่บูรณาการโดยขอความร่วมมือกับชุมชน (ความถี่ = 4)

4.4 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ผลจากสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน และผลจากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานจากแบบสอบถาม ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 152 ฉบับ จำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ และจัดลำดับความต้องการจำเป็นได้ดังนี้ ความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาสถานศึกษา การพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาทางวิชาการ ซึ่งนำมาร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยนักวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 24 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะหลัก

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
1	ความสัมพันธ์กับชุมชน ($PNI_{Modified}$ = 0.445)	**การพัฒนาเป็นรายบุคคล** ($PNI_{Modified}$ = 0.457)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.531)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.462)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.448)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.443)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.436)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.430)	
		การพัฒนาเป็นกลุ่ม ($PNI_{Modified}$ = 0.426)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.454)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.436)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.388)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 24 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะหลัก (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
2	การพัฒนาสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.386)	**การพัฒนาเป็นรายบุคคล** ($PNI_{Modified}$ = 0.393)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาเป็นรายบุคคล โดยวิธีการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.443)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.428)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.421)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.385)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.354)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.335)	
		การพัฒนาเป็นกลุ่ม ($PNI_{Modified}$ = 0.372)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.407)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.364)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.348)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 24 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะหลัก (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
3	การพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.345)	**การพัฒนาเป็นรายบุคคล** ($PNI_{Modified}$ = 0.346)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.406)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.365)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.346)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.342)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.337)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.287)	
		การพัฒนาเป็นกลุ่ม ($PNI_{Modified}$ = 0.345)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.383)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.330)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.324)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 24 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะหลัก (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
4	การจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.336)	**การพัฒนาเป็นกลุ่ม** ($PNI_{Modified}$ = 0.341)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.408)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.400)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.233)	
		การพัฒนาเป็นรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.336)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.427)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.399)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.360)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.325)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.312)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.220)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 24 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะหลัก (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
5	การพัฒนาทางวิชาการ ($PNI_{Modified}$ = 0.299)	**การพัฒนาเป็นกลุ่ม** ($PNI_{Modified}$ = 0.340)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการเป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.365)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.347)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.309)	
		การพัฒนาเป็นรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.278)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.369)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.329)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.289)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.284)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.269)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.159)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 24 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะหลัก พบว่า ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะหลัก โดยนักวิจัย มีดังนี้

1. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

2. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษา เป็นรายบุคคล โดยวิธีการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)

3. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

4. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

5. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการ เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน			
1	การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.454)	**การพัฒนาเป็นรายบุคคล** ($PNI_{Modified}$ = 0.465)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.567)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.475)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.464)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.459)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.429)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.408)	
		การพัฒนาเป็นกลุ่ม ($PNI_{Modified}$ = 0.434)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.476)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.423)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.401)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน			
2	การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.454)	**การพัฒนาเป็นรายบุคคล** ($PNI_{Modified}$ = 0.465)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.567)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.475)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.464)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.459)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.429)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.408)	
		การพัฒนาเป็นกลุ่ม ($PNI_{Modified}$ = 0.434)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.476)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.423)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.401)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านการพัฒนาสถานศึกษา			
1	การประกันคุณภาพการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.385)	**การพัฒนาเป็นรายบุคคล** ($PNI_{Modified}$ = 0.422)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.486)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.480)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.467)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.380)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.371)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.364)	
		การพัฒนาเป็นกลุ่ม ($PNI_{Modified}$ = 0.324)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.330)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.326)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.318)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านการพัฒนาสถานศึกษา			
2	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.384)	**การพัฒนาเป็นกลุ่ม** ($PNI_{Modified}$ = 0.425)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการฝึกอบรม (Training)
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.494)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.415)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.371)	
		การพัฒนาเป็นรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.364)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.407)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.399)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.391)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.357)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.329)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.304)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านการพัฒนาผู้เรียน			
1	การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.366)	**การพัฒนาเป็นกลุ่ม** ($PNI_{Modified}$ = 0.375)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียน ที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.447)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.365)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.320)	
		การพัฒนาเป็นรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.360)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.436)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.416)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.381)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.381)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.310)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.264)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านการพัฒนาผู้เรียน			
2	การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.342)	**การพัฒนาเป็นกลุ่ม** ($PNI_{Modified}$ = 0.343)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.407)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.321)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.305)	
		การพัฒนาเป็นรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.339)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.407)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.382)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.367)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.341)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.277)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.266)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านการพัฒนาผู้เรียน			
3	การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.338)	**การพัฒนาเป็นรายบุคคล** ($PNI_{Modified}$ = 0.353)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.477)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.420)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.345)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.338)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.316)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.250)	
		การพัฒนาเป็นกลุ่ม ($PNI_{Modified}$ = 0.310)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.362)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.314)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.261)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านการพัฒนาผู้เรียน			
4	การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.337)	**การพัฒนาเป็นกลุ่ม** ($PNI_{Modified}$ = 0.351)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.370)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.365)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.319)	
		การพัฒนาเป็นรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.331)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.401)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.354)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.350)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.347)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.294)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.253)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านการจัดการเรียนรู้			
1	การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.401)	**การพัฒนาเป็นรายบุคคล** ($PNI_{Modified}$ = 0.427)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.499)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.463)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.454)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.411)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.377)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.371)	
		การพัฒนาเป็นกลุ่ม ($PNI_{Modified}$ = 0.348)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.378)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.356)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.313)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านการจัดการเรียนรู้			
2	การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified}$ = 0.364)	**การพัฒนาเป็นกลุ่ม** ($PNI_{Modified}$ = 0.393)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.584)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.496)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.171)	
		การพัฒนาเป็นรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.349)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.548)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.408)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.389)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.372)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.289)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.172)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านการจัดการเรียนรู้			
3	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.356)	**การพัฒนาเป็นกลุ่ม** ($PNI_{Modified}$ = 0.409)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.469)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.396)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.364)	
		การพัฒนาเป็นรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.334)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.421)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.346)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.324)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.320)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.316)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.283)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านการจัดการเรียนรู้			
4	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{Modified}$ = 0.302)	**การพัฒนาเป็นรายบุคคล** ($PNI_{Modified}$ = 0.306)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.412)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.334)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.320)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.303)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.277)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.211)	
		การพัฒนาเป็นกลุ่ม ($PNI_{Modified}$ = 0.288)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.398)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.295)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.188)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านการจัดการเรียนรู้			
5	การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.279)	**การพัฒนาเป็นกลุ่ม** ($PNI_{Modified}$ = 0.279)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.391)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.308)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.165)	
		การพัฒนาเป็นรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.277)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.410)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.389)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.324)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.255)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.238)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.106)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านการพัฒนาทางวิชาการ			
1	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.337)	**การพัฒนาเป็นกลุ่ม** ($PNI_{Modified}$ = 0.409)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.490)	
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.386)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.356)	
		การพัฒนาเป็นรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.304)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.365)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.361)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.341)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.299)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.293)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.187)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย (ต่อ)

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
ด้านการพัฒนาทางวิชาการ			
2	การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.263)	**การพัฒนาเป็นกลุ่ม** ($PNI_{Modified}$ = 0.279)	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการที่เน้นการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่มโดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
		การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($PNI_{Modified}$ = 0.311)	
		การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified}$ = 0.267)	
		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ($PNI_{Modified}$ = 0.261)	
		การพัฒนาเป็นรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.255)	
		โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.376)	
		การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) ($PNI_{Modified}$ = 0.316)	
		โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ($PNI_{Modified}$ = 0.285)	
		วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ($PNI_{Modified}$ = 0.241)	
		การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ($PNI_{Modified}$ = 0.215)	
		การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($PNI_{Modified}$ = 0.133)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 25 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย พบว่า ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตามสมรรถนะย่อย โดยนักวิจัย มีดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะย่อยด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

1. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

2. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะย่อยด้านการพัฒนาสถานศึกษา

3. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

4. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการฝึกอบรม (Training)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะย่อยด้านการพัฒนาผู้เรียน

5. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

6. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

Chulalongkorn University

7. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

8. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะย่อยด้านการจัดการเรียนรู้

9. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

10. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

11. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

12. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

13. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะย่อยด้านการพัฒนาทางวิชาการ

14. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

15. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการที่เน้นการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

และสามารถสรุปได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก

1. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านการพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

2. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษา เป็นรายบุคคล โดยวิธีการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)

3. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

4. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการ เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะย่อย

5. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

การประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

6. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการฝึกอบรม (Training)

7. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน และการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาทางวิชาการที่เน้นการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

8. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาทางวิชาการที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

9. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

4.5 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน โดยจำแนกออกเป็น 2 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 4 ข้อ และสมรรถนะย่อย จำนวน 5 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 26 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ข้อ	ร่างแนวทาง	ระดับความเหมาะสม		ระดับความเป็นไปได้	
		mode	ระดับ	mode	ระดับ
สมรรถนะหลัก					
1	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านการพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
2	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษา เป็นรายบุคคล โดยวิธีการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
3	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
4	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการ เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ร่างแนวทาง	ระดับความเหมาะสม		ระดับความเป็นไปได้	
		mode	ระดับ	mode	ระดับ
สมรรถนะย่อย					
5	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
6	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เป็นกลุ่ม โดยวิธีการฝึกอบรม (Training)	5	มากที่สุด	4	มาก
7	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน และการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาทางวิชาการที่เน้นการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	4	มาก	4	มาก
8	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาทางวิชาการที่	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ร่างแนวทาง	ระดับความเหมาะสม		ระดับความเป็นไปได้	
		mode	ระดับ	mode	ระดับ
	เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)				
9	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

จากตารางที่ 26 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน พบว่า

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก

1. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านการพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5)

2. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษา เป็นรายบุคคล โดยวิธีการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5)

3. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5)

4. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการ เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะย่อย

5. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5)

6. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการฝึกอบรม (Training) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก (mode = 4)

7. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน และการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาทางวิชาการที่เน้นการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (mode = 4) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก (mode = 4)

8. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาทางวิชาการที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

9. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (mode = 5)

4.6 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 27 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

สมรรถนะของครูใหม่	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	1. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)
ด้านการพัฒนาสถานศึกษา	2. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)
ด้านการพัฒนาผู้เรียน	3. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
ด้านการจัดการเรียนรู้	4. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

จากตารางที่ 27 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ มีดังนี้

1. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

2. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

3. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

4. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ประชากร คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 46 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และครูผู้ช่วย รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค $PNI_{modified}$ ฐานนิยม และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

5.1.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ พบว่า การพัฒนาทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความสัมพันธ์กับชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ พบว่า การพัฒนาทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความสัมพันธ์กับชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

องค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน รองลงมาคือ การพัฒนาสถานศึกษา และองค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การพัฒนาทางวิชาการ

2) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานรายด้าน

ด้านการจัดการเรียนรู้

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

ด้านการพัฒนาผู้เรียน

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับ

มากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน รองลงมาคือ การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน

ด้านการพัฒนาทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สมรรถนะด้านการพัฒนาทางวิชาการ สมรรถนะย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้

ด้านการพัฒนาสถานศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สมรรถนะด้านการพัฒนาสถานศึกษา สมรรถนะย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การประกันคุณภาพการศึกษา และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

สมรรถนะด้านความสัมพันธ์กับชุมชน สมรรถนะย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

3) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานรายข้อย่อย

ด้านการจัดการเรียนรู้

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อย พบว่า

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการ

จำเป็นสูงที่สุด คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) และการฝึกอบรม (Training) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) และการฝึกอบรม (Training) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และการฝึกอบรม (Training) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) และวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ด้านการพัฒนาผู้เรียน

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และการพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อย พบว่า

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และการฝึกอบรม (Training) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) และการฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ด้านการพัฒนาทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อย พบว่า

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing) และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) และการฝึกอบรม (Training) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ด้านการพัฒนาสถานศึกษา

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และการพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อย พบว่า

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคลและการพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การฝึกอบรม (Training) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และการพัฒนาเป็นกลุ่ม มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะย่อยพบว่า

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคลและการพัฒนาเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการ

ฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาเป็นรายบุคคล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งข้อย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

5.1.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีดังนี้

1. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

2. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

3. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

4. พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูใหม่

จากผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน โดยมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อยพบว่า การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อยพบว่า การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

จะเห็นได้ว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยวรรณ หาญกล้า (2554) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) สมรรถนะของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การพัฒนาทางวิชาการ โดยมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อยพบว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อยพบว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จะเห็นได้ว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ ด้านการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการจัดการเรียนการสอน ครูจึงได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาทางวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี จิตร์วิริยะ (2558) ที่พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษาในการนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในด้านทักษะปฏิบัติและด้านเจตคติ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ สิริวัฒน์โสภณ (2559) ที่ค้นพบการใช้เทคโนโลยีกับชีวิตการทำงานของครู

สามารถสรุปได้เป็น 7 ประเด็นหลักคือ การเตรียมการจัดการเรียนการสอน การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครอง การวัดและประเมินผล การทำวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน การจัดทำเอกสารต่าง ๆ ในการทำงานที่นอกเหนือจากการสอน การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน และการพัฒนาตนเอง

5.2.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่

จากผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ดังนั้นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน คือ พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) โดยผู้เป็นโค้ชอาจเป็นครูที่มีประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน หรือบุคลากรในชุมชนโดยรอบโรงเรียน เพื่อให้ครูใหม่ที่ถูกโค้ชได้เห็นประสบการณ์และนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับ มยุรี เจริญศิริ (2558) ว่าการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) คือการช่วยเหลือ แนะนำ จากเพื่อนครูในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน และงานอื่น ๆ ของครูให้ดียิ่งขึ้น ผ่านการปรึกษาหารือ พูดคุยซึ่งกันและกัน การโค้ชเป็นบทบาทของครูผู้สอนยุคใหม่ที่จะช่วยพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนอันเป็นวิชาชีพของตนเองให้ก้าวหน้าและพัฒนายิ่งขึ้น

2) สมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการ มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด งานวิจัยจึงไม่ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ แต่ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการ การพัฒนาเป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

จะเห็นได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นการนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางวิชาการมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

หรือการนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ที่พบว่า การพัฒนาครูของประเทศที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงของประเทศที่มีระดับผลคะแนนการสอบ PISA สูง มีลักษณะเด่นในการพัฒนาครูที่สำคัญ คือ การมีเวลาเรียนรู้ร่วมกันของครูภายในโรงเรียน ประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์คะแนนสอบ PISA สูง จะจัดเวลาการสอนของครูน้อยกว่าประเทศที่มีผลผลสัมฤทธิ์การสอบ PISA ต่ำ และต้องลดเวลาสอนของครูและลดภาระงานต่าง ๆ ของครูลงเพื่อเพิ่มเวลาสำหรับการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี จิตร์วิริยะ (2558) ที่พบว่าครูมีความต้องการให้ได้รับการส่งเสริมสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนการสอนของครูมัธยมศึกษา ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระบบออฟไลน์และออนไลน์ และการใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมให้สถานศึกษาสร้างเครือข่ายการศึกษาบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในลักษณะ “ภาคีการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสีย โดยผู้อำนวยการโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเครือข่ายการศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนในการจัดการเรียนรู้และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน และสมรรถนะย่อยที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด คือ การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกครูที่ทำหน้าที่โค้ช และควรพัฒนาสมรรถนะของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีความสามารถในการเป็นโค้ชให้กับครูใหม่ได้

จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน และ และวิธีการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

3) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: ID PLAN) เพื่อให้ครูใหม่ได้ประเมินสมรรถนะของตนเองและวางแผนการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะเป็นรายบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักของครูใหม่โดยวิธีการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด คือ การพัฒนาเป็นรายบุคคล

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ที่มุ่งเน้นด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้และนำผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน

2) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีความสามารถในการเป็นโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่

จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน และ และวิธีการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กัลยาณี จิตร์วิริยะ. (2558). การพัฒนารูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแนะแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฑามาศ สิริวัฒน์โสภณ. (2559). ผลการเตรียมความพร้อมครูที่มีต่อชีวิตการทำงานครูในยุคดิจิทัลและผลที่ตามมา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ. (2549). การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2555). ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต), คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2556). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชิญพัดชา พรหมราชแก้ว. (2556). สาเหตุที่มีผลต่อความเครียดของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารู้จัก *Competency* กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ณัฐธิดา จิตสิงห์. (2554). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ธัชญา แสงศรี, วรพจน์ ศรีวงษ์คล, & ปิยะ กรกชจินตนาการ. (2557). กระบวนการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (*Journal of Education Naresuan University),* 16(4), 166-175.

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). *Competency* ภาคปฏิบัติ เขาทำกันอย่างไร. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2551). *Training roadmap* ตาม *competency* เขาทำกันอย่างไร (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

ปรารถนา เพชรฤทธิ์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต), คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2544). ภาวะวิกฤตและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ระยะที่ 9-10 (พ.ศ. 2545-2554). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2560). รายงานการศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

พศิน แตงจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิ่ง.

พัชรี กึกขุนทด. (2557). ความท้อแท้ของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิกุล เอกวรางกูร และคณะ. (2556). รายงานการวิจัยรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: เอสพีเพลท.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). สัตตลักษณ์ของครูผู้นำ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2559). คิดเพื่อครู : คำบรรยายระหว่างดำรงตำแหน่งประธานกรรมการคุรุสภา. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ภาณุมาศ พฤกษชาติ. (2556). ความเครียดของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มยุรี เจริญศิริ. (2558). การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดแก้ปัญหา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (*Journal of Education, Silpakorn University),* 13(1), 114-127.

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556. (2556, 4 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 65 - 71

ฤทัยวรรณ หาญกล้า. (2554). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิษณุ ทรัพย์สมบัติ. (2549). การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนของครู: การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยการสร้างเครือข่ายและการคิดสะท้อนอภิมาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิธร เขียวกอ. (2548). การพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา : การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). การประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (*SEAMEO INNOTECH)* ครั้งที่ 52 กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). สถิติทางการศึกษา ปี 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2553). คู่มือเส้นทางครูมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2538). แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟันนี่พับบลิชชิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). หลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม. กรุงเทพฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). รายงานการวิจัย การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟริค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). รายงานผลการศึกษาสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย *Competency based learning* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย *Competency-based HRM* (พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.). กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2547). รายงานการวิจัยการสังเคราะห์ผลการดำเนินงานโครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานภาคกลางและกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อัญชุลี อุดรกิจ, & พงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2559). สภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต (*BUABANDIT JOURNAL OF EDUCATIONAL ADMINISITRATION),* 16(1), 279.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2548). *Competency dictionary*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์

ภาษาอังกฤษ

Hardman, F., Hardman, J., Dachi, H., Elliott, L., Ihebuzor, N., Ntekim, M., & Tibuhinda, A. (2015). Implementing School-Based Teacher Development in Tanzania. *Professional Development in Education,* 41(4), 602-623.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Jenny, P. (2014). Towards a Model of New Zealand School-Based Teacher Professional Development. In. United States, North America.

John W. Best. (1981). *Research in education* (4th ed.). New Jersey: Prentice - Hall.

Komur, S. (2010). Teaching knowledge and teacher competencies: A case study of Turkish preservice English teachers. *Teaching Education,* 21(3), 279-296.

Power, T., Shaheen, R., Solly, M., Woodward, C., & Burton, S. (2012). English in action: school based teacher development in Bangladesh. *Curriculum Journal,* 23(4), 503-529. doi:10.1080/09585176.2012.737539

Sabar, N., & Hashahar, A. (1999). School-focused in-service training: the key to restructuring schools. *Journal of In-service Education,* 25(2), 203-223.

Sikki, E. A. A., Rahman, A., Hamra, A., & Noni, N. (2013). The competence of primary school English teachers in Indonesia. *Journal of education and practice,* 4(11), 139-145.

Smylie, M. A., Allensworth, E., Greenberg, R. C., Harris, R., & Luppescu, S. (2001). *Teacher Professional Development in Chicago : Supporting Effective Practice*: Consortium on Chicago School Research.

Taro Yamane. (1973). *Statistics : an introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row

UNESCO. (1986). *School based in-service training : a handbook*. Bangkok: UNESCO Regional Office for Education in Asia and the Pacific.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและผลการวิเคราะห์ค่า IOC

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์ คือ

1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

3. การกรอกแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับช่องความคิดเห็นที่มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+ 1	หมายถึง	ข้อคำถามที่จะนำมาใช้มีความสอดคล้อง
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจข้อคำถามที่จะนำมาใช้
- 1	หมายถึง	ข้อคำถามที่จะนำมาใช้ไม่มีความสอดคล้อง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการพิจารณา	สรุปความคิดเห็น						ข้อเสนอแนะ
		ผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย	
		1	2	3	4	5		
คำถามสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน								
1	เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2	อายุ ☐ 1) ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 2) 30 – 39 ปี ☐ 3) 40- 49 ปี ☐ 4) ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
3	ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ 1) ปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาโท ☐ 3) ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
4	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ☐ 1) ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 2) 1 – 4 ปี ☐ 3) 5 – 8 ปี ☐ 4) ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
คำถามสำหรับหัวหน้างานบุคลากร								
1	เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2	อายุ ☐ 1) ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 2) 30 – 39 ปี ☐ 3) 40- 49 ปี ☐ 4) ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
3	ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ 1) ปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาโท ☐ 3) ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
4	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ☐ 1) ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 2) 1 – 4 ปี ☐ 3) 5 – 8 ปี ☐ 4) ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

คำถามสำหรับครูผู้ช่วย								
1	เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2	อายุ ☐ 1) ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 2) 25 – 34 ปี ☐ 3) 35- 44 ปี ☐ 4) 45 – 54 ปี ☐ 5) ตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
3	ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ 1) ปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาโท ☐ 3) ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
4	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ☐ 1) ต่ำกว่า 2 ปี ☐ 2) มากกว่า 2 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ข้อ	รายการพิจารณา	สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5		
1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้								
1.1	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
1.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	รายการพิจารณา	สรุปความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5		
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
1.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
1.2	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
1.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
1.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	รายการพิจารณา	สรุปความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5		
1.3	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
1.3.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
1.3.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
1.4	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
1.4.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	รายการพิจารณา	สรุปความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5		
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
1.4.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
1.5	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
1.5.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
1.5.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	รายการพิจารณา	สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5		
2. สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน								
2.1	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	0	0.80	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	0	0.80	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2.2	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียนด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	รายการพิจารณา	สรุปความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5		
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2.3	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียนด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2.3.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2.3.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	รายการพิจารณา	สรุปความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5		
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2.4	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2.4.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2.4.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาทางวิชาการ								
3.1	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
3.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	รายการพิจารณา	สรุปความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5		
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
3.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
3.2	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
3.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
3.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

Chulalongkorn University

ข้อ	รายการพิจารณา	สรุปความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5		
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
4. สมรรถนะด้านการพัฒนาสถานศึกษา								
4.1	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
4.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
4.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
4.2	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
4.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	รายการพิจารณา	สรุปความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5		
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
4.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
5. สมรรถนะด้านความสัมพันธ์กับชุมชน								
5.1	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
5.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	0	0.80	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	0	0.80	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
5.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ข้อ	รายการพิจารณา	สรุปความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5		
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
5.2	ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนด้วยวิธีการต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
5.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล								
(1)	โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	+1	+1	+1	+1	0	0.80	
(3)	วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	+1	+1	+1	+1	0	0.80	
(4)	โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(5)	การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
5.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม								
(1)	การฝึกอบรม (Training)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(2)	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
(3)	การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

คำอธิบาย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

2. **การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน** หมายถึง การพัฒนาครูที่จัดขึ้นในโรงเรียนโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มสมรรถนะของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

3. **โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)** โดยพี่เลี้ยงเป็นผู้ซึ่งมากด้วยประสบการณ์ ให้การสนับสนุน ดูแล แนะนำและสอนครูใหม่ให้เกิดการพัฒนาทักษะและดึงศักยภาพของตนเองออกมา

4. **การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)** คือการที่ผู้ศึกษาตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจ

5. **วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)** เป็นวิธีการที่ครูใหม่แสวงหาคำตอบ สำหรับโจทย์หรือคำถามบางอย่างโดยใช้กระบวนการทางวิจัยอย่างเป็นระบบในการศึกษา

6. **โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)** เป็นกระบวนการที่ผู้เป็นโค้ชและผู้ถูกโค้ชร่วมมือกันเพื่อกระตุ้นให้คิดและเกิดมุมมองที่ยกระดับศักยภาพหรือความสามารถของผู้ถูกโค้ชไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

7. **การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)** เป็นรูปแบบการพัฒนาด้วยการติดตามและเรียนรู้จากครูตัวอย่าง

8. **การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)** หมายถึง การใช้สถานการณ์จำลองเพื่อการพัฒนาครูใหม่ในสมรรถนะและทักษะที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

9. **การฝึกอบรม (Training)** หมายถึง การให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิดและประสบการณ์

10. **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)** เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ ที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ

11. **การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)** เป็นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้เพิ่มความรู้ความสามารถ ได้เรียนรู้งานในส่วนงานต่าง ๆ ทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กร

12. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นายกนิน แลวงค์นิล
นิสิตระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

****

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

****

สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียน
หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความให้ตรงตามสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30 – 39 ปี
   ☐ 40- 49 ปี ☐ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
   ☐ ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
   ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 – 4 ปี
   ☐ 5 – 8 ปี ☐ ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป

****

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม **สำหรับหัวหน้างาน**

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความให้ตรงตามสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30 – 39 ปี
   ☐ 40- 49 ปี ☐ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
   ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
   ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 – 4 ปี
   ☐ 5 – 8 ปี ☐ ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป

****

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม **สำหรับครูผู้ช่วย**

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความให้ตรงตามสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 25 – 34 ปี
   ☐ 35- 44 ปี ☐ 45 – 54 ปี
   ☐ ตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
   ☐ ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
   ☐ ต่ำกว่า 2 ปี ☐ มากกว่า 2 ปีขึ้นไป

****

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” **<u>ทั้งสองช่อง</u>** ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

เกณฑ์ระดับคะแนน

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับ**<u>มากที่สุด</u>**

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับ**<u>มาก</u>**

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับ**<u>ปานกลาง</u>**

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับ**<u>น้อย</u>**

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับ**<u>น้อยที่สุด</u>**

วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่	**สภาพปัจจุบัน**					**สภาพที่พึงประสงค์**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้										
1.1 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับ<u>การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร</u>ด้วยวิธีการต่อไปนี้										
1.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้										
1.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการต่อไปนี้										
1.3.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้										
1.4.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.5 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้										
1.5.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.5.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน										
2.1 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนด้วยวิธีการต่อไปนี้										
2.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียนด้วยวิธีการต่อไปนี้										
2.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียนด้วยวิธีการต่อไปนี้										
2.3.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยวิธีการต่อไปนี้										
2.4.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาทางวิชาการ										
3.1 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้										
3.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้										
3.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. สมรรถนะด้านการพัฒนาสถานศึกษา										
4.1 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้										
4.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยวิธีการต่อไปนี้										
4.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. สมรรถนะด้านความสัมพันธ์กับชุมชน										
5.1 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้										
5.1.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.1.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2 ครูใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนด้วยวิธีการต่อไปนี้										
5.2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล										
1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม										
1) การฝึกอบรม (Training)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้ท่านนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่โดยโรงเรียนเป็นฐาน <u>ด้านการจัดการเรียนรู้</u> ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร 2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน

2.1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่โดยโรงเรียนเป็นฐาน <u>ด้านการพัฒนาผู้เรียน</u> ประกอบด้วย 1) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน 3) การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน และ 4) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3. สมรรถนะด้านการพัฒนาทางวิชาการ

3.1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่โดยโรงเรียนเป็นฐาน <u>ด้านการพัฒนาทางวิชาการ</u> ประกอบด้วย 1) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 2) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. สมรรถนะด้านการพัฒนาสถานศึกษา

4.1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่โดยโรงเรียนเป็นฐาน <u>ด้านการพัฒนาสถานศึกษา</u> ประกอบด้วย 1) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และ 2) การประกันคุณภาพการศึกษา ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. สมรรถนะด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

5.1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่โดยโรงเรียนเป็นฐาน <u>ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน</u> ประกอบด้วย 1) การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

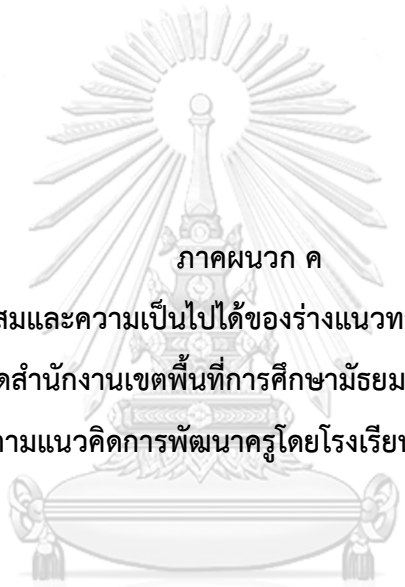
.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

คำอธิบาย

1. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ดำเนินการโดยนำผลการวิจัยจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฉบับนี้ มีจำนวน 9 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก จำนวน 4 ข้อ

2) สมรรถนะย่อย จำนวน 5 ข้อ

3. วิธีการตอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ทั้งสองช่อง ให้ตรงกับความคิดของท่าน โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายกนิน แลวงค์นิล
นิสิตระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

****

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ทั้งสองช่อง ให้ตรงกับความคิดของท่าน โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ร่างแนวทาง	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
สมรรถนะหลัก												
1	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านการพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)											
2	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษา เป็นรายบุคคล โดยวิธีการฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)											

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ข้อ	ร่างแนวทาง	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)											
4	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการ เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)											
สมรรถนะย่อย												
5	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)											

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ร่างแนวทาง	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
6	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีการฝึกอบรม (Training)											
7	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน และการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาทางวิชาการที่เน้นการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่มโดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)											
8	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิเคราะห์											

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ข้อ	ร่างแนวทาง	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	และพัฒนาหลักสูตร และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาทางวิชาการที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)											
9	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)											

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

วันที่.....มิถุนายน 2561

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นายอดิศักดิ์ วิไลลักษณ์
   ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ
   อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยการศึกษา
   ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
   คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ดร.ฐาปณัฐ อุดมศรี
   สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา
   สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แช่มช้อย
   อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
   ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
   คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

5. อาจารย์ ดร.สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา
   อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
   ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
   คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

1. ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์
   รองเลขาธิการสภาการศึกษา
   สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
   ปฏิบัติหน้าที่เลขาธิการคุรุสภา

2. นายอดิศักดิ์ วิไลลักษณ์
   ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ

3. ดร.ฐาปณัฐ อุดมศรี
   สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา
   สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฟื่องอรุณ ปรีดีดิลก
   อาจารย์ประจำสาขาวิชาพัฒนศึกษา
   ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
   คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. อาจารย์ ดร.สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา
   อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
   ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
   คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61- 1357

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มีนาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายกนิน แลวงค์นิล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชิโนกุล)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ
โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1361

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

1 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายกนิน แลวงค์นิล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ท่าน หัวหน้างานบุคลากร จำนวน 1 ท่าน และครูผู้ช่วย จำนวน 2 ท่าน ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชิโนกุล)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-2548

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ด้วย นายกนิน แลวงค์นิล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชิโนกุล)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ
โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายกนิน แลวงค์นิล สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปีการศึกษา 2557 และเข้าศึกษาต่อระดับปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2559 ปัจจุบันรับราชการครูที่โรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University