

โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
ของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร*
THE COMPETENCIES' DEVELOPMENT OF TEACHER PROGRAM IN
TEACHING MANAGEMENT OF SAWI KINDERGARTEN SCHOOL
(BANNAPHO) SAWI DISTRICT CHUMPHON PROVINCE

ไวกูณฐ์ เหมือนทอง
Waikun Muenthong
โรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์)
Sawee Kindergarten (Ban Na Pho)
E-mail: waikoon07@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ 2) พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ และ 4) ประเมินโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ วิทยากร 3 คน ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 24 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 977 คน ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) วิธีการศึกษา ใช้การวิจัยและพัฒนา (R&D) แบ่งเป็น 4 ระยะ ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การออกแบบและพัฒนาโปรแกรม 3) การทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนา และ 4) การประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และสถิติบรรยายผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ปัญหาการจัดการเรียนรู้ เกิดจากครูที่ขาดความรู้ ความชัดเจนในเนื้อหา การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล 2. โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์ 2) เรียนรู้ 3) ออกแบบ 4) สอน 5) สังเกต 6) สะท้อนคิด 3. ผลการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้พบว่าครู 24 คน มีคะแนนพัฒนาการโดยรวมสูงขึ้นและผ่านเกณฑ์การประเมิน 4. ผลการประเมินโปรแกรมการพัฒนา

* Received July 24, 2022; Revised August 3, 2022; Accepted August 30, 2022

สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า 1) ประสิทธิภาพของโปรแกรมนั้น ครูมีคะแนนพัฒนาการหลังเข้าร่วมการพัฒนาสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมิน 2) คุณภาพของโปรแกรม มีความพึงพอใจโปรแกรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครู, การทดลองใช้โปรแกรม, การประเมินโปรแกรม

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the basic information on the competencies' development of teacher program in teaching management, 2) develop the program on the competencies' development of teaching management, 3) try out the program on the competencies' development of teaching management and 4) evaluate the program on the competencies' development of teaching management. The target groups were 3 lecturers, 24 teachers who teach primary school 1-6, 977 students in the academic year 2021 of Sawi Kindergarten School (Bannapho). The methodologies were Research and Development and is divided into 4 states, 1st state studied the basic information to get teaching management situation, methodology, development concept, development principle, and the step of the competencies' development of teacher, 2nd state designed and develop a program to draft the development program and recheck it, 3rd state tried out the development program by using them with the target groups and 4th state evaluated the value of the program to check the efficiency of it. The tools used in this research were the competencies' development of teacher program in teaching management of Sawi Kindergarten School (Bannapho), analyzing the data using content analysis and statistic description. The research results found that 1. The study of basic information found that the problems of teaching management are caused by teachers' quality that lacked clear content knowledge and teaching method. Teacher's management should develop teaching management's plan, learning activities, learning materials, and measurement and evaluation. These must think of the theory and concept of teacher's development, principles of teacher's development, and the step of teacher's development. 2. For the competencies' development of teacher program in teaching management, there were 6 steps as the following; analyze, learn, design, teach, observe, and reflect. 3. The result



of the competencies' development of teacher program in teaching management found that 24 teachers got a higher result in progress development 4. The result of the competencies' development of teacher program in teaching management found that 1) the effectiveness of the program found that the teachers had a better progress mark after attending the program and passed the assessment criteria 2) the program quality found that the target groups were satisfied and the average was at the highest level.

Keywords: teacher competency development program, Program Trial, program evaluation

บทนำ

การจัดการศึกษาของไทยมีประวัติความเป็นมายาวนาน นับตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ทรงเล็งเห็นว่าหากไม่จัดการศึกษาให้อย่างเป็นระบบ ประชากรของชาติคงมีปัญหา เนื่องจากในเวลานั้นคนส่วนใหญ่ใส่ใจในการทำมาหากิน (ทิตินา แคมมณี, 2557) ขาดความใส่ใจที่จะเรียนอ่านเขียนและทำความเข้าใจแก่นแท้ของเหตุและผล การจัดการศึกษาในอดีตจึงเริ่มจากการอ่านออกเขียนได้คิดเลขเป็นบรรทัดฐานก่อนเพื่อให้มีเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ต่อไป มิติของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในยุคแรกๆ กล่าวคือ มีหน้าที่สอนการศึกษามากกว่า คำนึงถึงคุณค่า อรรถาการเกิดของประชากรสูงจึงต้องการครูเป็นจำนวนมาก การที่รัฐไม่สามารถหาบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้าเป็นครูได้อย่างเพียงพอไม่มีงบประมาณในการจัดหาสื่อการเรียนการสอน ครูในยุคแรกจึงมีปัญหามากมาย ทั้งการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจดและท่องจำ ครูขาดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ปัญหาการเรียนการสอนของครูในยุคแรกแม้จะมีปัญหา แต่เนื่องจากครูส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ จึงมีความผูกพัน เข้าใจสภาพปัญหาของนักเรียนและผู้ปกครอง ครูจึงได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียนในการติดตามความประพฤติ เอาใจใส่อย่างดี (พศิน แดงจวง, 2554)

ต่อเมื่อโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และมีผลกระทบต่อประชากรโลกอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นการวิวัฒนาการไปตามความเจริญทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร วิทยาการและข่าวสารที่แพร่กระจายไปตามส่วนต่างๆ ของโลกเป็นผลให้เกิดการถ่ายเททางด้านวัฒนธรรม การค้า การจัดสรรทรัพยากรและการแข่งขันมากขึ้น ความได้เปรียบในการแข่งขันของสังคมสมัยใหม่ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยี (technology) และความรู้ (knowledge) ทำให้ทุกประเทศปรับตัวและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน สร้างนวัตกรรม และพัฒนาส่วนต่างๆ ของสังคมเพื่อให้อยู่รอดและแข่งขันได้อย่างมีศักดิ์ศรี (วิจารณ์ พานิช, 2555: 14) ประเทศไทย

มุ่งหวังพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยหวังว่าการดำเนินการดังกล่าว น่าจะส่งผลดีต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาชาติและความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แฉ่งขัน, 2551)

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูมีอยู่หลายวิธี แต่การดำเนินงานที่ผ่านมามักขึ้นอยู่กับความต้องการและนโยบายของส่วนราชการนั้น อย่างไรก็ตามโดยหลักการทุกรูปแบบมีเป้าหมายต้องการให้ครูเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเชื่อ เจตคติ และการสอนในชั้นเรียน รวมถึงเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียน (ประภาพรรณ เอี่ยมสุภาชิต, 2558 : 31) จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาครูที่ผ่านมาพบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัดการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ผู้ให้และผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง สถานที่ฝึกอบรมจัดขึ้นตามมหาวิทยาลัย โรงแรม หรือห้องประชุมในส่วนกลางจึงมีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทาง รวมทั้งเป็นการดึงครูประจำการออกจากห้องเรียน ระยะเวลาการฝึกอบรมสั้น ไม่ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา ทำให้ไม่เห็นผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมอย่างชัดเจน (รัตนะ บัวสนธ์, 2554)

การพัฒนาครูพิจารณาได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) มุมมองด้านจิตวิทยาการรับรู้ (cognitive psychological perspective) ครูต้องสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ของตนเอง ภายใต้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ความรู้ความเชื่อมั่นใหม่ ครูไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้แต่ต้องสร้างสรรค์บรรยากาศของการเรียนรู้ แม้ว่าจุดมุ่งหมายการเรียนรู้อยู่ที่การเปลี่ยนแปลงท้ายสุดของการฝึกปฏิบัติในห้องเรียน การเรียนรู้ไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในห้องเรียน การเรียนรู้ของครูจะเกิดในสถานที่หลากหลาย ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีพลังอาจได้รับจากนอกห้องเรียน และ 2) มุมมองด้านการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ (professional development perspective) มุมมองนี้เชื่อว่า บริบทสถานที่ทำงานเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่สุด บริบทสถานที่ทำงานน่าจะครอบคลุมเฉพาะห้องเรียนภายในโรงเรียน ในขณะที่บางท่านเห็นว่าควรเป็นกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียน สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย มุมมองทั้งสองนี้เชื่อว่าการพัฒนาตนเองของครูต้องเกิดทั้งในและนอกห้องเรียนจึงควรสนับสนุนให้มีการสร้างแหล่งเรียนรู้ โดยเฉพาะแหล่งวิชาชีพเพื่อให้การเรียนรู้ไปถึงเป้าหมาย

ด้วยความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีต่อการพัฒนาครูในโรงเรียนทุกระดับนั้น ผู้ศึกษาในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อ่างเภอสวี จังหวัดชุมพร มีความสนใจพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ระดับประถมศึกษา เนื่องจากคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จากการประเมินของสำนักงาน



รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารอบสาม พบว่า ตัวบ่งชี้ที่เป็นปัญหามี 1 รายการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ ผู้ประเมินให้ข้อสังเกตว่า ครูยังดำเนินการไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน การนำผลการประเมินมาใช้ และการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นครูควรได้รับการส่งเสริมด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งการออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล จัด การเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา และระดับพัฒนาการของผู้เรียน ตลอดจนนำสื่อและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และดำเนินการโดยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research : PAR) ผสมกับแนวคิดโรงเรียนเป็นฐาน (school-based) การศึกษาและพัฒนาบทเรียน (lesson study) และการจัดการความรู้ (knowledge management) เพื่อพัฒนาให้ครูประถมศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และจะกลายเป็นบรรทัดฐานสำหรับโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการพัฒนาการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
3. เพื่อทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
4. เพื่อประเมินโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นกระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง ศึกษาข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ระยะที่สอง เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ระยะที่สาม เพื่อ ทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ

จัดการเรียนรู้ และระยะที่สี่ เพื่อประเมินโปรแกรมการพัฒนสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โปรแกรมการพัฒนสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นครั้งนี้นำไปทดลองใช้กับโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร กลุ่มเป้าหมายการทดลองใช้มีดังนี้

1. ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร และเป็นครูที่ไม่เคยได้รับการอบรมตามโปรแกรมการพัฒนสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 คน

2. วิทยากร ได้แก่ 1) ศึกษานิเทศก์ 2) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) ครูที่มีประสบการณ์การสอน และมีผลงานดีเด่นด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน

3. นักเรียน ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร จำนวน 977 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของโปรแกรมการพัฒนสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

วิธีดำเนินการ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนาครู หลักการพัฒนาครู และขั้นตอนการพัฒนาครู

2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและแนวคิดของการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบบันทึกข้อมูลสภาพการจัดการเรียนรู้ ทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนาครู หลักการพัฒนาครู และขั้นตอนการพัฒนาครู

2. แบบสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 2 การออกแบบและพัฒนาโปรแกรมการพัฒนา โดยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานระยะที่ 1 สังเคราะห์เป็นโปรแกรมการพัฒนสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

วิธีดำเนินการ

1. ออกแบบร่างโปรแกรมการพัฒนสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานนำมาสังเคราะห์ตามองค์ประกอบของโปรแกรม



2. พัฒนาเครื่องมือประกอบของโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ คู่มือการใช้โปรแกรมและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

3. ตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรม และเครื่องมือประกอบของโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งร่างโปรแกรมและโปรแกรมฉบับปรับปรุง

4. ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

2. แบบสัมภาษณ์คุณภาพร่างโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

3. แบบประเมินคุณภาพร่างโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

4. แบบประเมินสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 3 ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เป็นการนำโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ลักษณะการวิจัยปฏิบัติการ 6 ขั้นตอนคือ 1) วิเคราะห์ (analyze) 2) เรียนรู้ (learn) 3) ออกแบบ (design) 4) สอน (teach) 5) สังเกต (observe) และ 6) สะท้อนผล (reflect) และประเมินสมรรถนะครูเป็นรายบุคคล

ระยะที่ 4 เป็นการประเมินประสิทธิผลโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

วิธีดำเนินการ

1. รวบรวมและเปรียบเทียบคะแนนการประเมินสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมการพัฒนาตามกรอบการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทั้ง 4 ประการได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. สัมภาษณ์ครู วิทยากร และนักเรียน ที่เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ และประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

3. ประเมินความพึงพอใจของครูและวิทยากรที่มีต่อโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

4. สทนากลุ่มครูและวิทยากรเกี่ยวกับคุณภาพของโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบบันทึกคะแนนการประเมินสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
2. แบบสัมภาษณ์ผลการเรียนรู้ตามโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
3. แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
4. ประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับคุณภาพของโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

1. แบบบันทึกข้อมูลสภาพการจัดการเรียนรู้ ทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนาครู หลักการพัฒนาครูและขั้นตอนการพัฒนาครูวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์

2. แบบสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์

ระยะที่ 2 การออกแบบและพัฒนาโปรแกรมการพัฒนา

1. แบบสัมภาษณ์คุณภาพของร่างโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์

2. แบบประเมินคุณภาพของร่างโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอแบบตารางประกอบการพรรณนา

ระยะที่ 3 ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

1. แบบประเมินสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนพัฒนาการ และนำเสนอแบบตารางประกอบการพรรณนา

2. แบบบันทึกประจำวัน (สำหรับนักศึกษา) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์

3. แบบบันทึกการเรียนรู้ (สำหรับวิทยากร) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์

ระยะที่ 4 เป็นการประเมินประสิทธิผลโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร



1. แบบบันทึกคะแนนการประเมินสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย คะแนนพัฒนาการ นำเสนอเป็นตารางประกอบการพรรณนาและแผนภูมิ
2. แบบสัมภาษณ์ผลการเรียนรู้ตามโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์
3. แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอเป็นตารางประกอบการพรรณนา
4. ประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับคุณภาพของโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้พบว่า ปัญหาการจัดการเรียนรู้นั้นเกิดจากคุณภาพครูที่ขาดความรู้ชัดเจนในเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครูจึงควรพัฒนาทั้งการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล คำนึงถึงทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนาครู หลักการพัฒนาครู และขั้นตอนการพัฒนาครู

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสี จังหวัดชุมพร โดยโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ โปรแกรมนี้มีสาระสำคัญและองค์ประกอบต่างๆ สรุปได้ดังนี้

2.1 สาระสำคัญของโปรแกรม การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสังเคราะห์สาระสำคัญของโปรแกรม 7 ประการได้แก่ 1) ประเด็นการพัฒนาควรมาจากสภาพปัญหาและความต้องการ 2) การเรียนรู้เชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์กับความรู้ใหม่ 3) การเรียนรู้อาศัยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 4) การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติและฝึกฝน 5) การสังเกตการจัดการเรียนรู้เพื่อรวบรวมข้อมูลและเรียนรู้ 6) สะท้อนผลเพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้ง และ 7) การเรียนรู้จากปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

2.2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ ขั้นตอนการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนา บทบาทผู้เกี่ยวข้อง และการวัดและประเมินผล

2.2.1 หลักการ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาความรู้เนื้อหาผนวกวิธีสอน 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และ 3) การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.2.2 วัตถุประสงค์ ได้แก่ เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

2.2.3 กลยุทธ์ ประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ 1) การใช้ปัญหาเป็นฐาน 2) การเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิม 3) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 4) การประยุกต์ใช้ความรู้และการฝึกฝน 5) การสังเกต 6) การไตร่ตรองสะท้อนผล และ 7) ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

2.2.4 ขั้นตอนการพัฒนา ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดปัญหาและความต้องการ 2) การพัฒนาความรู้และทักษะ 3) การวางแผนจัดการเรียนรู้ 4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 5) การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และ 6) การสะท้อนผลกิจกรรมการเรียนรู้

2.2.5 กิจกรรมการพัฒนา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ 1) วิเคราะห์ (analyze) และเรียนรู้ (learn) 2) ออกแบบ (design) สอน (teach) สังเกต (observe) และสะท้อนผล (reflect)

2.2.6 บทบาทผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) ครู มีหน้าที่ประเมินสมรรถนะตนเองเพื่อหาความต้องการจำเป็น เรียนรู้เพิ่มเติม จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ นำแผนไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สังเกตและสะท้อนตนเอง และ 2) ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้พัฒนาสมรรถนะครู มีหน้าที่ประเมินสมรรถนะครู อำนาจความสะดวกในการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สังเกตและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครู

2.2.7 การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) การประเมินสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ 2) การสัมภาษณ์ผลการเรียนรู้ตามโปรแกรมและ 3) การสนทนากลุ่มเพื่อสะท้อนผลโปรแกรม

3. ผลการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร พบว่า ครู 24 คน มีคะแนนพัฒนาการโดยรวมสูงขึ้น และผ่านเกณฑ์การประเมิน 18 คน จากนั้นพัฒนาครูที่ไม่ผ่านเกณฑ์ในระยะที่ 2 พบว่า ครูจำนวน 6 คน มีคะแนนพัฒนาการโดยรวมสูงขึ้น และผ่านเกณฑ์การประเมินเนื่องจากผลการพัฒนาครูดังกล่าวเป็นการมุ่งเน้นพัฒนาครูรายบุคคลควบคู่ไปกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มครู โปรแกรมทำให้ครูพัฒนาตามปัญหาและความต้องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถก่อนการปฏิบัติงาน เรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีรากฐานจากทฤษฎีการสร้างความรู้

4. ผลการประเมินโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ได้พิจารณาประสิทธิผลและคุณภาพของโปรแกรม ดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพของโปรแกรม พบว่า ครูมีคะแนนพัฒนาการหลังเข้าร่วมการพัฒนาสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการพัฒนา และมีคะแนนพัฒนาการผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด



ไว้ เนื่องจากโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริมการค้นหาคำถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนา วางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน และสะท้อนผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น หลายนวรอบ

4.2 คุณภาพของโปรแกรม พบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจโปรแกรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จุดเด่นของโปรแกรม ได้แก่ การวิจัยปฏิบัติการ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง และความเหมาะสมของกิจกรรมการพัฒนา และข้อควรปรับปรุง ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคคล และปัญหาของกระบวนการวิจัย เนื่องจากโปรแกรมนี้นครูปพัฒนาในโรงเรียนร่วมกับเพื่อนครูและนักเรียน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการพัฒนาส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของตนอย่างแท้จริง ครูพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการเป็นการเรียนรู้แบบนำตนเองบนพื้นฐานความเชื่อมั่นและยอมรับในประสบการณ์และความสามารถของตนเองและเพื่อนครู

อภิปรายผล

โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษามีผลอภิปรายผลได้ 4 ประการ คือ 1) ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ผลการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ และ 4) ผลการประเมินโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ รายละเอียดดังนี้

1. ผลศึกษาข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานพบว่าปัญหาการจัดการเรียนรู้นั้นเกิดจากคุณภาพครูที่ขาดความรู้ชัดเจนในเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ครูเน้นการอธิบายเพื่อถ่ายทอดความรู้โดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางมากกว่าการจัดการกับประเด็นหรือปัญหา การเรียนรู้แบบบูรณาการ การคิดและตัดสินใจ และการวิพากษ์สังคมและการปฏิบัติ สภาพดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของหลายหน่วยงาน เช่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554: 9) (Barber, Michael, and Mona Mourshed, 2007) ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูควรเน้นพัฒนาครูทั้งระบบ ตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล โดยคำนึงถึงทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนาครูและหลักการพัฒนาครูมาพัฒนาเป็นโปรแกรมการพัฒนาครู เช่น มุมมอง

ด้านการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ ที่เชื่อว่าบริบทในสถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนา (Kwakman, Kitty, 2003) หรือจิตวิทยาการพัฒนาครูที่เป็นผู้ใหญ่ อาศัยทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ของ Knowles (Knowles, Holton and Swanson, 2005: 39-40) ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (experiential learning) ของ Kolb David A หรือขั้นตอน การพัฒนาวิชาชีพครู ของ Loucks-Horsley et al. (2010: 13) และพัฒนาเป็นโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะที่มุ่งเน้นประเด็นปัญหาหรือความต้องการในการจัดการเรียนรู้ การเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรมเพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน บันทึกการปฏิบัติงานและข้อบกพร่องเพื่อกำหนดเป้าหมายให้บรรลุผล และปฏิบัติซ้ำวนไปมาเป็นวงจรเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาขึ้นทุกระยะ (Kolb David A, 1984)

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ได้สังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้ ทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนา หลักการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา ร่วมกับข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาและขั้นตอนการพัฒนา จากนั้นร่างโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้คือ สารสำคัญ องค์ประกอบ ร่างโปรแกรมการพัฒนา และการตรวจสอบคุณภาพโปรแกรม แนวทางการพัฒนาโปรแกรมสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (R&D) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันตามลำดับ โดยผลที่ได้จากการดำเนินงานในขั้นตอนหนึ่งจะเป็นปัจจัยนำเข้าของการดำเนินงานขั้นตอนต่อไปโดยมีจุดเน้นสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การแสวงหาความรู้หรือความเข้าใจใหม่ด้วยการวิจัย (research) และการออกแบบ การสร้างหรือการผลิตนวัตกรรมด้วยการพัฒนา (development)

หลักการของโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่ามีแนวคิดที่เอื้อต่อการพัฒนาครูมากกว่าที่เคยมีการดำเนินงานมาในอดีต กรอบแนวคิดหลักอยู่ที่การใช้โรงเรียนเป็นฐานของการพัฒนา จุดประสงค์การพัฒนาเกิดจากปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ครู และนักเรียนอย่างแท้จริง ผู้บริหารและครูมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนา ครูได้เรียนรู้ในบริบทจริงและมีผู้เรียนเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Bredeson, 2003: 34) การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนี้ไม่ได้ปฏิเสธการมีบทบาทของผู้เชี่ยวชาญภายนอก ดังจะพบว่าขั้นตอนการสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกล่าวถึงการชี้แนะ (coach) แต่ผลการวิจัยนี้พบข้อจำกัดเรื่องการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ชี้แนะในด้านเวลาและภาระงาน ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาครูเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงมี



หลักการของการพัฒนาความรู้เนื้อหาผนวกวิธีสอนตามขั้นตอนหลักที่ใช้คำว่า การฝึกอบรม (training) กล่าวคือครูต้องวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นของตนเอง (analyze) เพื่อกำหนดประเด็นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม (learn) และประยุกต์ใช้ความรู้โดยการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ (teaching) เพื่อแสดงความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (plan) และฝึกฝนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (practice) ให้เกิดความชำนาญ เป็นหลักการหนึ่งของโปรแกรมคือการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนของโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการทำงานของครู โดยกลุ่มเป้าหมายสามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการและเรียนรู้แบบนำตนเอง ครูต้องตระหนักถึงเงื่อนไขที่จำเป็นในการพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์ตามโปรแกรมนี้จึงเป็นการค้นหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เพื่อค้นหาความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งมุ่งหวัง หมายถึงการเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อไปสู่การศึกษาและกำหนดการแก้ปัญหา (สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ, 2556) การวิเคราะห์ใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งการศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ สังเกตการปฏิบัติงานของตน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการสะท้อนผลของผู้ที่เกี่ยวข้อง (วัชรีย์ เหล่มตระกูล, 2549); (ชาตรี ฝ่ายคำตา, 2555) ครูนำผลการวิเคราะห์ตนเองนี้ไปใช้ในการแสวงหาความรู้ การเรียนรู้ตามนัยนี้เป็นการเปิดโอกาสให้เรียนรู้เนื้อหาสาระและมีกระบวนการเรียนรู้เป็นลักษณะเฉพาะตน และมีความยืดหยุ่นด้านเนื้อหาและวิธีการ อาจทำให้ครูเปลี่ยนความเชื่อและพฤติกรรมการสอนได้ ผลจากการเรียนรู้ทำให้ครูมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยมีการรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตร จากนั้นนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดลองใช้ความรู้และฝึกฝนให้ชำนาญ ดังนั้นการจะมีทักษะได้นั้นต้องผ่านกระบวนการรับข้อมูลเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ นำมาฝึกทักษะ และเกิดทักษะใหม่จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรม ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะถูกเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ไตร่ตรองสะท้อนผล และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนา ขั้นตอนของการพัฒนาตามโปรแกรมมีลักษณะการดำเนินงานที่เป็นกิจกรรมประจำวันของการจัดการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ขั้นตอนเพิ่มเติมเข้ามาได้แก่ การวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม การสังเกตการจัดการเรียนรู้ และการไตร่ตรองสะท้อนผล ขั้นตอนการพัฒนาลักษณะนี้ได้ขยายขอบเขตความรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นของแต่ละบุคคลมาเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของกลุ่มครู การเรียนรู้ของครูจึงมาจากประสบการณ์ส่วนตัวและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สอดคล้องกับขั้นตอนการพัฒนาครูในงานวิจัยของ ชาริณี ตรีวรวิญญู : มารุต พัฒนาผล : เกษร ทองแสน ที่ต่างเห็นสอดคล้องกันว่าครูได้เรียนรู้จากการสังเกต

พฤติกรรมของสมาชิกคนอื่น และสิ่งที่อยู่รอบตัวที่ตนมีปฏิสัมพันธ์ด้วย รวมทั้งมีการอภิปรายสะท้อนผลร่วมกัน แล้วเกิดการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมของครูแต่ละคน เกิดกระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญากลายเป็นความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนได้ ดังจะเห็นได้จากกรณีศึกษาแต่ละคน มีประเด็นปัญหาและความต้องการ หัวข้อที่เรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละวงจร (ชาธิณี ตรีวิทย์, 2550) : (มารุต พัฒนา, 2550) : (เกษร ทองแสน, 2553)

3. ผลการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ผลการประเมินสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่าทุกคนมีคะแนนพัฒนาการโดยรวมสูงขึ้น แสดงว่าโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถพัฒนาสมรรถนะได้ดี ทั้งการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัดและรายการพฤติกรรม ผลการประเมินดังกล่าวบ่งบอกความสำเร็จเป็นรายบุคคล ตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สังเคราะห์จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีรายการด้านการเรียนรู้และการปฏิบัติมากที่สุด ในขณะที่ด้านคุณลักษณะไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจนนักทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานต่างๆ กำหนดสมรรถนะด้านนี้แยกจากสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้จึงมีองค์ประกอบเด่นชัดเรื่องความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) ผลการพัฒนาพบพัฒนาการสมรรถนะ 4 ด้านเพิ่มขึ้นตลอดระยะเวลาที่ทำการวิจัย เนื่องจากความรู้และทักษะเป็นองค์ประกอบที่สามารถพัฒนาได้โดยใช้ระยะเวลาไม่นานนัก สอดคล้องกับแนวความคิดเรื่องสมรรถนะที่นักวิชาการอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่มีส่วนหนึ่งลอยอยู่เหนือน้ำ โดยเป็นส่วนที่มองเห็นและสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ และทักษะต่างๆ ครูสามารถพัฒนาความรู้นี้ได้หลายวิธีโดยเฉพาะการศึกษาค้นคว้า การสนทนากับเพื่อนครู และพัฒนาทักษะด้วยการฝึกปฏิบัติ เรียกว่า hard skills อีกส่วนหนึ่งที่มองเห็นยากอยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่ใหญ่มีความสำคัญและพัฒนายาก ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม เรียกว่า soft skills

เมื่อพิจารณาคะแนนพัฒนาการสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้รายด้าน พบว่าด้านที่คะแนนพัฒนาการสูงสุด ได้แก่ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ รองลงมาคือการวัดและประเมิน ผลการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการออกแบบการเรียนรู้ตามลำดับ จากการศึกษาพบว่าระยะแรกของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครูออกแบบการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในลักษณะหนังสือเรียนและให้นักเรียนทำใบกิจกรรมหรือใบงาน โดยเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าใบงานหรือใบความรู้เป็นสื่อการเรียนรู้ ภายหลังเมื่อทราบว่าเป็นเพียงการประเมินผลย่อย (formative assessment) จึงมีการพัฒนาและใช้สื่อการเรียนรู้อย่างถูกต้องและเหมาะสม



รวมทั้งนำสื่อเทคโนโลยีมาประกอบ เช่น วีดิทัศน์ ผังกราฟิก อินเทอร์เน็ต ทั้งนี้สมรรถนะการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้จึงเป็นเพียงการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับนิยามของสื่อการเรียนรู้ และสามารถเลือกใช้สื่ออย่างถูกต้องหลากหลาย ในขณะที่การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับ 3 ประเด็น ได้แก่ มาตรการวัด เครื่องมือ และหน่วยการวัด จากการประเมินการออกแบบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่าครูมีความรู้ความเข้าใจเรื่องเครื่องมือเท่านั้น และเข้าใจเพียงเครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ รวมทั้งระดับพฤติกรรมที่วัดคือระดับความรู้ ความจำ ความเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศจี จิระโร ที่เห็นว่าการวัดและประเมินผลที่ถูกต้องเป็นการเพิ่มภาระงาน และเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลตามโปรแกรม เป็นไปเพื่อให้ครูมีสมรรถนะครบถ้วนตามตัวชี้วัดของรายการประเมินมากกว่าคุณภาพสมรรถนะตามตัวชี้วัดนั้น ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ศจี จิระโร, 2556)

4. ผลการประเมินโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ประสิทธิผลการพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่าครูมีคะแนนพัฒนาการหลังเข้าร่วมการพัฒนาสูงขึ้น และมีคะแนนพัฒนาการผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เนื่องจากโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริมการค้นหาคำตอบความต้องการจำเป็นในการพัฒนา วางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน และสะท้อนผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามโปรแกรมนี้อย่างมีผลการดำเนินงานรวม 3 วงรอบ แต่ละวงรอบจะได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มขึ้นตามวงจรการพัฒนา ได้แก่ วิเคราะห์ เรียนรู้ ออกแบบ สอน สังเกต และสะท้อนผล รวมทั้งครูเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานเป็นการร่วมมือกันตามแนวคิดการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

โปรแกรมนอกจากช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดและรายการพฤติกรรมแล้ว การศึกษาเชิงคุณภาพพบว่าพัฒนานี้ทำให้ครู วิทยากร และนักเรียนเกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ อีกด้วย ได้แก่ ครูเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ วิทยากรได้เรียนรู้ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทักษะการสังเกตและการสะท้อนผล ทักษะการวิจัย และทักษะการนิเทศ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผ่านเกณฑ์ในระดับดีและดีเยี่ยม ผลการเรียนรู้ดังกล่าวเกิดจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการวิจัยปฏิบัติการหลายวงรอบ

การพิจารณาคุณภาพของโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในประเด็นจุดเด่นของโปรแกรม กลุ่มเป้าหมายให้ความเห็นว่า ประกอบด้วย การนำกระบวนการวิจัยปฏิบัติการมาใช้ในการพัฒนาเนื่องจากการสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบ ลงมือปฏิบัติจริง เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้แก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ครูยังรู้สึกเป็นอิสระทางความคิด เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายมีอิสระในการวางแผน และการปรับปรุงผลงานได้เอง โดยมีผู้พัฒนาสมรรถนะเป็นผู้อำนวยความสะดวก และช่วยแนะนำแนวทางที่เหมาะสมเพิ่มเติม การใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นโปรแกรมที่ครูพัฒนาในโรงเรียนร่วมกับเพื่อนครูและนักเรียนเชื่อมั่นว่าการพัฒนาส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของตนอย่างแท้จริง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้พบว่า ปัญหาการจัดการเรียนรู้นั้นเกิดจากคุณภาพครูที่ขาดความรู้ชัดเจนในเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครูจึงควรพัฒนาทั้งการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล คำนึงถึงทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนาครู หลักการพัฒนาครู และขั้นตอนการพัฒนาครู

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ โปรแกรมนี้มีสาระสำคัญและองค์ประกอบต่างๆ สรุปได้ดังนี้

2.1 สาระสำคัญของโปรแกรม การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสังเคราะห์สาระสำคัญของโปรแกรม 7 ประการได้แก่ 1) ประเด็นการพัฒนาควรมาจากสภาพปัญหาและความต้องการ 2) การเรียนรู้เชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์กับความรู้ใหม่ 3) การเรียนรู้อาศัยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 4) การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติและฝึกฝน 5) การสังเกตการจัดการเรียนรู้เพื่อรวบรวมข้อมูลและเรียนรู้ 6) สะท้อนผลเพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้ง และ 7) การเรียนรู้จากปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

2.2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ ขั้นตอนการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนา บทบาทผู้เกี่ยวข้อง และการวัดและประเมินผล

2.2.1 หลักการ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาความรู้เนื้อหาผวนวิธีสอน 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และ 3) การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.2.2 วัตถุประสงค์ ได้แก่ เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้



2.2.3 กลยุทธ์ ประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ 1) การใช้ปัญหาเป็นฐาน 2) การเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิม 3) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 4) การประยุกต์ใช้ความรู้และการฝึกฝน 5) การสังเกต 6) การไตร่ตรองสะท้อนผล และ 7) ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

2.2.4 ขั้นตอนการพัฒนา ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดปัญหาและความต้องการ 2) การพัฒนาความรู้และทักษะ 3) การวางแผนจัดการเรียนรู้ 4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 5) การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และ 6) การสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.2.5 กิจกรรมการพัฒนา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ 1) วิเคราะห์ (analyze) และเรียนรู้ (learn) 2) ออกแบบ (design) สอน (teach) สังเกต (observe) และสะท้อนผล (reflect)

2.2.6 บทบาทผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) ครู มีหน้าที่ประเมินสมรรถนะตนเองเพื่อหาความต้องการจำเป็น เรียนรู้เพิ่มเติม จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ นำแผนไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สังเกตและสะท้อนตนเอง และ 2) ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้พัฒนาสมรรถนะครู มีหน้าที่ประเมินสมรรถนะครู อำนาจความสะดวกในการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สังเกตและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครู

2.2.7 การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) การประเมินสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ 2) การสัมภาษณ์ผลการเรียนรู้ตามโปรแกรมและ 3) การสนทนากลุ่มเพื่อสะท้อนผลโปรแกรม

เนื่องจากขั้นตอนของการพัฒนาตามโปรแกรมมีลักษณะการดำเนินงานเป็นกิจกรรมประจำวันของการจัดการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่มีขั้นตอนเพิ่มเข้ามาได้แก่ การวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม การสังเกตการจัดการเรียนรู้ และการไตร่ตรองสะท้อนผล ขั้นตอนการพัฒนานี้ขยายขอบเขตความรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นของแต่ละบุคคลมาเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของกลุ่มครู การเรียนรู้ของครูจึงมาจากประสบการณ์ส่วนตัวและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลให้โปรแกรมหักเล้ามีคุณภาพ สามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ได้

3. ผลการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี(บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร พบว่า ครู 24 คน มีคะแนนพัฒนาการโดยรวมสูงขึ้น และผ่านเกณฑ์การประเมิน 18 คน จากนั้นพัฒนาครูที่ไม่ผ่านเกณฑ์ในระยะที่ 2 พบว่า ครูจำนวน 6 คน มีคะแนนพัฒนาการโดยรวมสูงขึ้น และผ่านเกณฑ์การประเมิน

เนื่องจากผลการพัฒนาครูดังกล่าวเป็นการมุ่งเน้นพัฒนาครูรายบุคคลควบคู่ไปกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มครู โปรแกรมทำให้ครูพัฒนาตามปัญหาและความต้องการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถก่อนการปฏิบัติงาน เรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีรากฐานจากทฤษฎีการสร้างความรู้ สมรรถนะนี้เป็นสิ่งที่ครูคุ้นเคย เพราะเป็นภาระงานหลักที่ต้องดำเนินการและปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระยะที่ 1 มีครูที่ผ่านการพัฒนาจำนวนมาก นอกจากนี้การดำเนินการทบทวนและลงรายละเอียดเชิงคุณภาพในระยะที่ 2 ทำให้ครูรับรู้และเข้าใจดียิ่งขึ้น จนมีคะแนนพัฒนาการผ่านเกณฑ์การประเมิน

4. ผลการประเมินโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ได้พิจารณาประสิทธิผลและคุณภาพของโปรแกรม ดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพของโปรแกรม พบว่า ครูมีคะแนนพัฒนาการหลังเข้าร่วมการพัฒนาสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการพัฒนา และมีคะแนนพัฒนาการผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เนื่องจากโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริมการค้นหาคำถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนา วางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน และสะท้อนผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นหลายวงจร

4.2 คุณภาพของโปรแกรม พบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจโปรแกรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จุดเด่นของโปรแกรม ได้แก่ การวิจัยปฏิบัติการ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง และความเหมาะสมของกิจกรรมการพัฒนา และข้อควรปรับปรุง ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคคล และปัญหาของกระบวนการวิจัย เนื่องจากโปรแกรมนี้นครูพัฒนาในโรงเรียนร่วมกับเพื่อนครูและนักเรียน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการพัฒนาส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของตนอย่างแท้จริง ครูพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการเป็นการเรียนรู้แบบนำตนเองบนพื้นฐานความเชื่อมั่นและยอมรับในประสบการณ์และความสามารถของตนเองและเพื่อนครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัย ก่อนนำโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูไปใช้ ควรสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกับครูเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา การวางแผนการดำเนินการพัฒนาเพื่อกำหนดสถานที่ ระยะเวลา ขั้นตอนการพัฒนา สื่อวัสดุอุปกรณ์ และเอกสารที่จำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามบริบทของสถานศึกษา การดำเนินการตามโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำการพัฒนาควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว และกำหนดเป็นนโยบายระดับสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจ และเห็นประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะต่อการปฏิบัติงานของตนและสถานศึกษา สร้างความสนใจและตั้งใจเข้าร่วมโครงการมากยิ่งขึ้น ผู้นำ



การพัฒนาควมมีคุณลักษณะเฉพาะที่เป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามโปรแกรมทั้งความรู้ความเข้าใจหลักสูตร เนื้อหาสาระและการจัดการเรียนรู้ ทักษะการดำเนินการพัฒนาตามหลักการและขั้นตอนการพัฒนา ความสามารถในการชี้แนะ ถ่ายทอดและโน้มน้าวใจ การประเมินสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ในบางกรณีผู้เข้ารับการพัฒนาอาจแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันหรือมีการเปลี่ยนแปลงต่างกัน ไม่สอดคล้องกับรายการพฤติกรรมของตัวชี้วัด ดังนั้นผู้ประเมินควรใช้วิธีการที่หลากหลาย ควรศึกษาวิธีการที่ทำให้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกษร ทองแสน. (2553). การพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูคณิตศาสตร์ โดยใช้การศึกษาบทเรียน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย . มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาตรี ฝ่ายคำตา. (2555). ความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนเพื่อสอนครูวิทยาศาสตร์: ประเด็นปัจจุบันที่ครูของครูวิทยาศาสตร์ ควรทราบ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี , 23(2) 1-19.
- ชาโรณี ตรีวรวิญญู. (2550). การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตินา แคมมณี. (2557). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พศิน แดงจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ดวงกลมพัลลภ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- มารุต พัฒนาผล. (2550). การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาบทเรียน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2554). การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรีย์ เหล่ามตระกุล. (2549). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพการสอนแบบเน้นกระบวนการคิดตามแนวทฤษฎีสติปัญญาสามศรสำหรับครูประจำการ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศจี จิระโร. (2556). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างข้อสอบของครู โดยการเสริมพลังอำนาจผ่านกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. (2556). กลยุทธ์การขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษา: การวิจัยและพัฒนาแบบก่อรูป. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- Barber, Michael, and Mona Mourshed. (2007). How the world's best-performing school systems come out on top. Washington, D.C: McKinsey & Company.
- Kolb David A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. 4th ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Kwakman, Kitty. (2003). "Factors affecting teachers' participation in professional learning activities" . Teaching and teacher education , 19, 2 (February): 149-170.