

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ขอบข่าย/ภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู
3. ทฤษฎีการเรียนรู้
4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
5. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
6. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู
7. หลักการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบข่าย/ภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้บัญญัติการศึกษาในระบบ มาตรา 16 ว่าการศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษา ซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปี ก่อนระดับอุดมศึกษา และมาตรา 38 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มี คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน รวมทั้งพิจารณาการตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุน สถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

กฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ตาม

กฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ข, หน้า 45-52)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจ่ายจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการ และประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย หรืองานอื่นที่นอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นอกจากนี้กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนราชการ ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจของงาน ดังนี้

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายและภารกิจ

1. งานธุรการ ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและการบริหารงานของกลุ่ม ออกแบบระบบงานสารบรรณของกลุ่ม ประสานงานกับกลุ่มงาน หน่วยงาน สถานศึกษา ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและผลงานของกลุ่ม และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของกลุ่ม

2. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน งานการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

3. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการเกี่ยวกับงานสรรหาและบรรจุ งานแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานออกจากราชการ

4. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ งานบำเหน็จความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่าย งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานบริการบุคคล

5. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรมและลาศึกษาต่องานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ งานประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล

6. กลุ่มงานวินัย และนิติการ ดำเนินการเกี่ยวกับ งานวินัย งานอุทธรณ์ และร้องทุกข์

7. กลุ่มงานเลขานุการอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ร่างระเบียบสำหรับใช้บริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา วางแผนการประชุม ดำเนินการประชุม กำกับ ติดตามรวบรวมผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมติที่ประชุม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติ มาตรา 23 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3. ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

6. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

9. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

มาตรา 24 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบในการปฏิบัติงานราชการที่เป็นอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย
2. เสนอแนะการบรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
3. พิจารณาเสนอความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. จัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
5. จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. จัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำ และเกณฑ์การประเมิน ผลงาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
7. ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคลเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. ต่อไป
8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู

1. ความเป็นมาของสมรรถนะ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความเป็นมาของสมรรถนะไว้ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1996) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ

ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท Mcber ซึ่ง แมคเคิลแลนด์ เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่าซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดี แต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคิลแลนด์ ได้เขียนบทความชื่อ "Testing for Competence Rather Than for Intelligence" ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคิลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ในปี ค.ศ. 1982 ริชาร์ด โบยาดซิส (Richard Boyatzis, 1982) ได้เขียนหนังสือชื่อ The competency Manager: A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ในปี ค.ศ. 1994 แกรี่ แฮเมล และซีเค พรฮาลาด (Gary Hamel and C.K. Prahalad, 1994) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใดจึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร ในปัจจุบันองค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจ พบว่า มี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning (พสุ เตชรินทร์, 2546, หน้า 13) แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับใช้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งหน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย บริษัทปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

2. ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

Tracey and Sharyn (2003, p.10) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ลักษณะบุคคล แรงจูงใจ พฤติกรรม ทักษะ หรือความรู้ที่ทำให้เกิดแรงขับทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Dubious and Rothwell (2004, p.19) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม (behaviors) แรงจูงใจ (motivations) และความรู้ (knowledge) นั้น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในองค์กรนั้นๆ

Hellriegel, Jackson and Slocum (2008, p.4) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง การรวมเอาความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติ อันเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ทำให้การบริหารงานและการดำเนินงานของบริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูง

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2547, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร

อึ้งจางคัง คองคาสวัสดิ์ (2549, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญแรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล (2549, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถ หรือพฤติกรรม (Skill, Knowledge and Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น

दनัย เทียนพุดม (2550, หน้า 53) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง การบูรณาการ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคลมาใช้ได้ดีในบทบาทนั้นๆ จนกระทั่งเกิดผลงานที่คุณค่าสูงสุดหรือประสิทธิภาพมากที่สุด

ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550, หน้า 187-188) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลที่มีส่วนในการทำนายผล การปฏิบัติงานที่ดี และ/หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน ชีตความสามารถดังกล่าวประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ การรับรู้ตนเอง บทบาททางสังคม และแรงจูงใจในการประเมิน ชีตความสามารถ มุ่งประเมินเพื่อให้ทราบว่าจะต้องทำอะไรที่จะให้กับพนักงานบรรลุ KPI

(Key Performance Indicators) ได้และมีการปรับตัวชีวิตที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน

ณรงควิทย์ แสนทอง (2551, หน้า 37) ให้ความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร

ราชบัณฑิตยสถาน (2555, หน้า 102) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ว่า ในทางการศึกษา สมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถ ความชำนาญในการใช้ความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่มีอยู่อย่างเชี่ยวชาญ รวมทั้งวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยนำมาใช้ในการพัฒนาวัดและประเมินผลด้วย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด

3. สมรรถนะครู

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของสมรรถนะครูไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา (2544, หน้า 25) ได้กล่าวว่า สมรรถนะที่สำคัญของครู คือ รักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า วิจัย และทดลอง เพื่อที่จะนำผลมาปรับปรุงตนเอง ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อทำหน้าที่ให้เป็นครูที่พึงประสงค์ มีความมั่นใจ ความเลื่อมใส ศรัทธา และมีจรรยาบรรณในอาชีพครู มีความคิดเป็นตัวของตัวเอง มีวิจารณ์ญาณ และรู้จักไตร่ตรองหาเหตุผลก่อนตัดสินใจ กล่าวแสดงออกเพื่อเผยแพร่ความคิดเห็นหรือความรู้ใหม่ๆ ต่อสาธารณะ หรือเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนโดยบริสุทธิ์ใจ ประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบศีลธรรม จรรยาอันเป็นบรรทัดฐานที่ยอมรับกันทั่วไปในชุมชน ประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพพอสมควรแก่อัตภาพมานะบากบั่น ประหยัด อุดมามีกิจนิสัยในการทำงานไม่เห็นแก่ความเจริญทางวัตถุว่าคุณธรรมและวัฒนธรรม

Kroobannok (2011) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลให้ครูสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพไว้ตามที่ประกาศในพระราชกฤษฎีกาเบกษา เรียกว่า ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, หน้า 65) ได้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาใช้สำหรับผู้ที่เข้าสู่วิชาชีพครู ซึ่งจำแนกเป็นมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยในมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพได้มีการกำหนดสมรรถนะแล้ว ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนยังมิได้กำหนดสมรรถนะสมรรถนะครูภายใต้มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานความรู้

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณสมบัติอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นครู
2. ปรัชญาการศึกษา
3. ภาษาและวัฒนธรรม
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. หลักสูตร
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
10. การประกันคุณภาพการศึกษา
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2554) ได้จัดทำแบบประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ประเมินตนเองเป็นรายบุคคลรวมทั้งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผู้ที่มีสายการบังคับบัญชาใกล้ชิดกับผู้ถูกประเมิน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าระดับชั้น หัวหน้าระดับช่วงชั้น รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา เข้ามามีบทบาทในการประเมินด้วยเพื่อให้ข้อมูลจากการประเมินเชื่อถือได้ สมรรถนะครูที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของทุกตำแหน่งและทุกวิทยฐานะประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย สมรรถนะ 4 ด้าน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายการประเมิน ดังนี้

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

- 1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

- 1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

- 1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งสายงานครู ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 ด้าน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายการประเมิน ดังนี้

- 2.1 การจัดการเรียนรู้

- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน

- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.5 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ให้ความร่วมมือกับชุมชน รวมทั้งการให้โอกาสชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะด้านวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพและความรับผิดชอบในวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, ไม่มีเลขหน้า) ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา สถานงานการสอน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีมาตรฐานตำแหน่ง คือ ครูผู้ช่วยและครู และมาตรฐานวิทยฐานะ คือ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งมีหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานการสอน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคม ด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

มาตรฐานตำแหน่ง : ครูผู้ช่วย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

มาตรฐานตำแหน่ง: ครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
5. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

ตามศักยภาพ

6. ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

มาตรฐานตำแหน่ง: ครูชำนาญการ

คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียนโดยแสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินการตามแนวทางที่หลักสูตรกำหนด และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ มีทักษะการเรียนรู้และประเมินผลที่เหมาะสมกับสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

มาตรฐานตำแหน่ง: ครูชำนาญการพิเศษ

คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระ หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่รับผิดชอบในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นว่า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับประยุกต์จากแนวทาง ที่หลักสูตรกำหนด และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ มีทักษะการจัดการเรียนรู้และ ประเมินผลที่เหมาะสมกับสาระ หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มาตรฐานตำแหน่ง: ครูเชี่ยวชาญ

คุณภาพการปฏิบัติงาน ความรู้ ความเข้าใจในสาระ หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่รับผิดชอบในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัยและนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติ ของสาระ หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมีการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระ หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มาตรฐานตำแหน่ง: ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระ หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่รับผิดชอบในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน โดยแสดงให้เห็นว่า มีการวิจัยและพัฒนา สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนา การเรียนการสอน โดยมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง มีการถ่ายทอดและได้รับการยอมรับ และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของ สาระ หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมีการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. การบริการที่ดี ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
3. การพัฒนาตนเอง การศึกษา ค้นคว้า หากความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
4. การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห่องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
2. การออกแบบการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
3. การพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือให้กับผู้เรียน
4. การบริหารจัดการชั้นเรียน ความสามารถในการจัดบรรยากาศการจัดการเรียน การสอน การจัดข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน/ประจำวิชา ต่างๆ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, หน้า 28-31) ได้สังเคราะห์สมรรถนะครูจากหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ 3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้สมรรถนะจำนวน 16 ด้าน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้
2. สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. สมรรถนะด้านบริหารจัดการชั้นเรียน
7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา
8. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล
9. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
10. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู
11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
15. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
16. สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

กระทรวงศึกษาธิการ (2549, หน้า 14-21) ได้กำหนดสมรรถนะครูไว้เพื่อเป็นกรอบการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System: UTQ): กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สมรรถนะครูจากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.)

รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน จำนวน 11 สมรรถนะ ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจ และความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. ด้านสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

2.1 การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจ ในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การมีวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอก ห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

4. การพัฒนาสมรรถนะครู

นักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึง การพัฒนาสมรรถนะครูไว้ ดังนี้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2554, หน้า 15-16) ได้กล่าวถึง ครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาการและเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบันย่อมทำให้ เปลี่ยนวิถีชีวิต วิถีสังคม และวิถีแห่งวิชาชีพไปบ้างตามสมควร การพัฒนาและความก้าวหน้าของ ชีวิตในแต่ละยุคทำให้บางอาชีพสูญหาย บางอาชีพเสื่อมถอย และบางอาชีพหรือวิชาชีพใหม่ๆ เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม บรรทัดฐานแห่งวิชาชีพครูดังแนวคิดของสุมน อมรวิวัฒน์ (2546, หน้า 37-40) ก็ยังเป็นสังขรณ์อยู่ในสังคมไทย แม้สังคมไทยจะเคลื่อนเข้าสู่ยุคไร้พรมแดนเขี่ยง นานาอารยประเทศก็ตาม และได้สรุปประเด็นเรื่องคุณภาพครู จากการประชุมคณะกรรมการ นานาชาติว่าด้วย การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่กรุงเทพมหานครไว้ว่า ประเทศต่างๆ ควรมี แนวทางในการพัฒนาครู ดังนี้

1. การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู ควรมีการคัดเลือกและสรรหาผู้เข้าเรียนที่มี คุณสมบัติที่เหมาะสมเข้ามาศึกษาเล่าเรียนสาขาครุศาสตร์ ส่วนการบรรจุเข้าสู่ตำแหน่งควรมี มาตรฐานพิเศษในการคัดเลือก

2. การศึกษาเบื้องต้นในสถาบันฝึกหัดครู การจัดการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ควรจัดถึงปริญญาตรีเป็นขั้นต้น ในอนาคตครูต้องมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้พัฒนาบุคลิกภาพเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

3. การอบรมครูประจำการ ต้องเปิดโอกาสให้ครูที่ประจำการแล้ว ได้รับการอบรมความรู้ใหม่ๆ เสมอๆ โดยเฉพาะการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4. การพัฒนาผู้สอนในสถาบันฝึกหัดครู การปรับปรุงทักษะคณาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูทั้งหลาย ตลอดจนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนมาช่วยร่วมการผลิตครูย่อมพัฒนาระบบผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และช่วยให้การผลิตมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. การนิเทศ ควบคุม การตรวจสอบและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูได้รับทราบเกี่ยวกับการพัฒนาการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบวิชาชีพครู การนิเทศต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

6. การจัดการต้องปฏิรูปการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่างๆ โดยส่งเสริมให้แต่ละแห่งมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดปริมาณงานของครู ต้องส่งเสริมให้ครูได้ทำงานเต็มศักยภาพ

7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครู ทั้งช่วยในเรื่อง การปฏิบัติภารกิจของครูและเป็นผู้ร่วมตรวจสอบการทำงานของครู

8. สภาพการปฏิบัติงานต้องให้ความสนใจในการโน้มน้าวใจครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานโดยไม่ละทิ้งอาชีพ ทั้งอัตราเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ ตลอดจนสภาพอื่นๆ ในการทำงานจะต้องดีพอเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ

9. อุปกรณ์การสอน การฝึกหัดครูและการสอนในโรงเรียนนั้น จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์การสอน โดยเฉพาะ แบบเรียน หลักสูตรจะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ โดยให้ครูมีส่วนร่วมทั้งในขั้นวางแผนและขั้นดำเนินการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำความรู้ใหม่ๆ สอนทักษะและประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียน จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 14) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน
2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ Site Based Development หรือ School Based Development (SBD)

4. การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล
5. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปของเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ
7. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

อรัญ โสติพิพันธุ์ (2548) ได้บรรยายในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำร่างหลักสูตรและเครื่องมือประเมินผลแบบมุ่งสมรรถนะไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการมีวิธีการดำเนินการได้ ดังนี้

1. Continuing Education "C" หมายถึง การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพื่อให้สำเร็จวุฒิการศึกษา เหมาะสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบและมีสถาบันการศึกษารับรองวิทยฐานะ

2. Expert Briefing "E" หมายถึง การไปพูดคุย ปรีกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเหมาะสำหรับกรณีที่สมรรถนะในเรื่องนั้นเป็นข้อเทคนิคผสมผสานกับประสบการณ์ที่ต้องได้จากผู้ปฏิบัติในด้านนั้นจริง ๆ และต้องการได้รับภายในเวลาอันสั้น

3. Job Rotation "J" หมายถึง การหมุนเวียนงาน เป็นการสับเปลี่ยนบุคลากรในหน่วยงานให้ไปทำหน้าที่ในหน่วยงานใหม่ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเดิมที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสำหรับกรณีที่สมรรถนะด้านนั้น ไม่สามารถพัฒนาได้จากงานในหน้าที่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จำเป็นต้องเรียนรู้จากการเปลี่ยนไปทำหน้าที่อื่น เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่ต้องเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

4. On the Job Training "OJT" หมายถึง การสอนงานในขณะที่ปฏิบัติงานจริงโดยมากแล้วจะเป็นการพัฒนาบุคลากรในเชิงเทคนิค เนื่องจากสมรรถนะในเรื่องนั้น ไม่สามารถเรียนรู้ได้จากการสอน การบรรยายในห้อง แต่ต้องลงมือปฏิบัติจริงเท่านั้นจึงจะพัฒนางานด้านนี้ได้ และจำเป็น ต้องมีผู้ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

5. Assignment "A" หมายถึง การมอบหมายงานหรือโครงการใดโครงการหนึ่งให้ไปดำเนินการ เพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะด้านนั้นได้อย่างแท้จริง โดยทั่วไปมักใช้ควบคู่กับแนวทางอื่น

6. Self-directed Study “S” หมายถึง การศึกษาค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง ในกรณีที่สามารถหาเรื่องนั้น มีสื่อที่ให้ศึกษา ค้นคว้าพร้อมอยู่แล้ว สามารถเข้าถึงและศึกษาด้วยตนเองได้ ไม่ยาก ควรมีแนวทางการตรวจสอบด้วยว่าบุคลากรนั้นมีการศึกษาค้นคว้าจริงๆ มักใช้ควบคู่กับ Expert Briefing ในกรณีที่เกิดข้อสงสัย

7. Workshop, Class or Seminar “W” หมายถึง การพัฒนาโดยการอบรมในห้องเรียน เหมาะสำหรับการพัฒนาสมรรถนะที่ต้องเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์ไม่มีความเสี่ยงและต้องการเรียนรู้ในภาพรวมอย่างเป็นระบบก่อนไปปฏิบัติจริง

Quinn (1996) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีคุณค่าในแต่ละบทบาท โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนา 5 ขั้น (Five – Step Model) ของ Whetten and Cameron ที่ได้นำเสนออันเป็นรูปแบบที่มุ่งทั้งการเรียนรู้ด้านเนื้อหา ทฤษฎีและการฝึกทักษะการปฏิบัติการ ซึ่ง Quinn ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในแต่ละสมรรถนะของบทบาทนั้นๆ และนำมาขยายองค์ประกอบต่างๆ เพิ่มขึ้นและเรียกชื่อว่า ALAPA Model ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินข้อมูล (Assessment) เป็นการค้นหาระดับความสามารถและความตระหนักรู้ความสามารถของตนเอง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปรายกลุ่ม

ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ (Lerning) เป็นการนำเสนอเนื้อหาความรู้ด้วยการบรรยาย หรือแจกเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้อ่านเพื่อศึกษาเพื่อเป็นความรู้เชิงทฤษฎี

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการค้นหาพฤติกรรม การกระทำที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม โดยตรวจสอบพฤติกรรมของผู้คนที่แสดงออกในสถานการณ์จำลอง ทั้งนี้ จะใช้กรณีตัวอย่างการแสดงบทบาทสมมติ หรือการชมจากภาพยนตร์ โทรทัศน์ และจากการอ่านหนังสือ นวนิยายหรือบทความ เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ (Practice) เป็นขั้นตอนที่ให้มีการฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งนี้จะใช้แบบฝึกหัด สถานการณ์ตัวอย่างและการแสดงบทบาทสมมติ

ขั้นที่ 5 การนำไปประยุกต์ใช้ (Application) เป็นการเปิดโอกาสให้นำความรู้ ทักษะสมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติจริงในการทำงาน ทั้งนี้ จะใช้การมอบหมายงานให้ไปปฏิบัติทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

จากข้อมูลดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครูมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ด้วยวิธีการอย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษา และความต้องการของครูเอง ดังนั้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครู

5. ครูในศตวรรษที่ 21

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 15-17) ได้กล่าวว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องไม่ใช่แค่มิใจ เอาใจใส่ศิษย์เท่านั้น ยังต้องมีทักษะในการจุดไฟในใจศิษย์ ให้รักการเรียนรู้ ให้สนุกกับการเรียนรู้ หรือให้การเรียนรู้สนุกและกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ต่อไปตลอดชีวิต

ครูจึงต้องยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” คือ ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของเด็ก ครูต้องตอบได้ว่า ศิษย์ได้เรียนอะไร และเพื่อให้ศิษย์ได้เรียนสิ่งเหล่านั้น ครูต้องทำอะไร ไม่ทำอะไร ในสภาพเช่นนี้ ครูยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น และทำหายครูทุกคนอย่างที่สุดที่จะไม่ทำหน้าที่ครูผิดทาง คือ ทำให้ศิษย์เรียนไม่สนุก หรือเรียนแบบขาดทักษะสำคัญ

ครูต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ว่าครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (facilitate) ในการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า PBL (Project-Based Learning)

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 18-20) ได้กล่าวว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองโดยสิ้นเชิงเพื่อให้เป็นครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 20 หรือศตวรรษที่ 19 ที่เตรียมคนออกไปทำงานในสายพานการผลิตในยุคอุตสาหกรรม การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมคนออกไปเป็นคนที่ใช้ความรู้ (Knowledge worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning Person) ไม่ว่าจะประกอบสัมมาชีพใด มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ และเป็นคนที่ใช้ความรู้ แม้จะเป็นชาวนาหรือเกษตรกรก็ต้องเป็นคนที่มีพร้อมเรียนรู้ และเป็นคนที่ใช้ความรู้ ดังนั้น ทักษะที่สำคัญที่สุดของศตวรรษที่ 21 จึงเป็นทักษะของการเรียนรู้ (Learning Skills)

ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัย และตลอดชีวิต คือ 3R X 7C

3R ได้แก่ Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น)

7C ได้แก่ Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมี
 วิจารณ์ญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา)

Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม)

Cross-Cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวน
 ทัศน์)

Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงาน
 เป็นทีม และภาวะผู้นำ)

Communication, Information and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร
 สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ)

Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ
 และการสื่อสาร)

Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

ครูเพื่อศิษย์ต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการเป็นโค้ช และเป็น “คุณอำนวย”
 (facilitator) ในการเรียนรู้แบบ PBL (Project-Based Learning) ของศิษย์

ครูจะต้องปรับตัวมากซึ่งเป็นเรื่องยาก จึงต้องมีตัวช่วย คือ Professional Learning
 Communities (PLC) ซึ่งก็คือ การรวมตัวกันของครูประจำการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์
 การทำหน้าที่ครูนั่นเอง

นอกจากนั้นแล้ว ครูจำเป็นต้องเรียนรู้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียน
 การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพในการ
 เรียนรู้ ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูป ที่ต้องการพัฒนาคนให้
 เป็นผู้สามารถคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น ทฤษฎีหนึ่งในทฤษฎีการเรียนรู้ที่ช่วยในการพัฒนา
 คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของบลูม Bloom's Taxonomy

ทฤษฎีการเรียนรู้

Benjamin S. Bloom (1976 อ้างอิงใน สุชาติดา ทองไทย, 2555, หน้า 2-6) นักการศึกษา
 ชาวอเมริกัน เชื่อว่า การเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้อง
 กำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้ผู้สอนกำหนดและจัดกิจกรรมการเรียนรู้รวมทั้งวัด
 ประเมินผลได้ถูกต้อง และบลูม ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมโดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้

และจิตวิทยาพื้นฐานว่า มนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ และนำหลักการนี้จำแนกเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเรียกว่า Taxonomy of Educational Objectives ได้แบ่งการเรียนรู้เป็น 6 ระดับ

1. ความรู้ที่เกิดจากความจำ (knowledge) ซึ่งเป็นระดับล่างสุด
2. ความเข้าใจ (Comprehend, understanding)
3. การประยุกต์ (Application)
4. การวิเคราะห์ (Analysis) สามารถแก้ปัญหา ตรวจสอบได้
5. การสังเคราะห์ (Synthesis) สามารถนำส่วนต่างๆ มาประกอบเป็นรูปแบบใหม่ได้ให้แตกต่างจากรูปเดิม เน้นโครงสร้างใหม่
6. การประเมินค่า (Evaluation) วัดได้ และตัดสินได้ว่าอะไรถูกหรือผิด เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและเกณฑ์ที่แน่ชัด

จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom's Taxonomy ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) (พฤติกรรมด้านสมอง) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความสามารถทางสติปัญญาพฤติกรรมทางพุทธิพิสัย 6 ระดับ ได้แก่

- 1.1 ความรู้ความจำ ความสามารถในการเก็บรักษามวลประสบการณ์ต่างๆ จากการที่ได้รับรู้ไว้และระลึกสิ่งนั้นได้เมื่อต้องการเปรียบดั่งเทปบันทึกเสียงหรือวีดิทัศน์ที่สามารถเก็บเสียงและภาพของเรื่องราวต่างๆ ได้ สามารถเปิดฟังหรือ ดูภาพเหล่านั้นได้ เมื่อต้องการ

- 1.2 ความเข้าใจ เป็นความสามารถในการจับใจความสำคัญของสื่อ และสามารถแสดงออกมาในรูปของการแปลความตีความ คาดคะเน ขยายความ หรือการกระทำอื่นๆ

- 1.3 การนำความรู้ไปใช้ เป็นขั้นที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ จึงจะสามารถนำไปใช้ได้

- 1.4 การวิเคราะห์ผู้เรียนสามารถคิด หรือแยกแยะเรื่องราวสิ่งต่างๆ ออกเป็นส่วนย่อยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ และมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนที่เกี่ยวข้องกัน ความสามารถในการวิเคราะห์จะแตกต่างกันไปแล้วแต่ความคิดของแต่ละคน

- 1.5 การสังเคราะห์ ความสามารถในการที่ผสมผสานส่วนย่อยๆ เข้าเป็นเรื่องราวเดียวกันอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สมบูรณ์และดีกว่าเดิม อาจเป็นการถ่ายทอดความคิด

ออกมาให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย การกำหนดวางแผนวิธีการดำเนินงานขึ้นใหม่ หรืออาจจะเกิดความคิดในอันที่จะสร้างความสัมพันธ์ของสิ่งที่เป็นนามธรรมขึ้นมาในรูปแบบ หรือแนวคิดใหม่

1.6 การประเมินค่า เป็นความสามารถในการตัดสิน ดีราคา หรือ สรุปรูปเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งต่างๆ ออกมาในรูปของคุณธรรมอย่างมีกฎเกณฑ์ที่เหมาะสม ซึ่งอาจเป็นไปตามเนื้อหาสาระในเรื่องนั้นๆ หรืออาจเป็นกฎเกณฑ์ที่สังคมยอมรับก็ได้

2. จิตพิสัย (Affective Domain) (พฤติกรรมด้านจิตใจ) ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ และคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันที ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสอดคล้องสิ่งที่ตั้งมาอยู่ตลอดเวลา จะทำให้พฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ ด้านจิตพิสัย จะประกอบด้วยพฤติกรรมย่อยๆ 5 ระดับ ได้แก่

2.1 การรับรู้ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อปรากฏการณ์ หรือสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นไปในลักษณะของการแปลความหมายของสิ่งเร้านั้นว่าคืออะไร แล้วจะแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่เกิดขึ้น

2.2 การตอบสนอง เป็นการกระทำที่แสดงออกมาในรูปของความเต็มใจ ยินยอม และพอใจต่อสิ่งเร้านั้น ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เกิดจากการเลือกสรรแล้ว

2.3 การเกิดค่านิยม การเลือกปฏิบัติในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับกันในสังคม การยอมรับนับถือในคุณค่านั้นๆ หรือปฏิบัติตามในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกลายเป็นความเชื่อ แล้วจึงเกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งนั้น

2.4 การจัดระบบ การสร้างแนวคิด จัดระบบของค่านิยมที่เกิดขึ้นโดยอาศัยความสัมพันธ์ถ้าเข้ากันได้ก็จะยึดถือต่อไป แต่ถ้าขัดกันอาจไม่ยอมรับอาจจะยอมรับค่านิยมใหม่ โดยยกเลิกค่านิยมเก่า

2.5 บุคลิกภาพ การนำค่านิยมที่ยึดถือมาแสดงพฤติกรรมที่เป็นนิสัยประจำตัว ให้ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกต้องตั้งมาพฤติกรรมด้านนี้จะเกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ ซึ่งจะเริ่มจากการได้รับรู้จากสิ่งแวดล้อมแล้วจึงเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบขยายกลายเป็นความรู้สึกด้านต่างๆ จนกลายเป็นค่านิยม และยังพัฒนาต่อไปเป็นความคิด อุดมคติ ซึ่งจะเป็นควบคุมทิศทางพฤติกรรมของคนคนจะรู้ตัวหรืออย่างไรนั้น ก็เป็นผลของพฤติกรรมด้านนี้

3. ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) (พฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อประสาท) พฤติกรรมที่บ่งถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรง

โดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย ประกอบด้วย พฤติกรรมย่อยๆ 5 ชั้น ดังนี้

3.1 การรับรู้ เป็นการให้ผู้เรียนได้รับรู้หลักการปฏิบัติที่ถูกต้อง หรือ เป็นการเลือกหาตัวแบบที่สนใจ

3.2 กระทำตามแบบ หรือ เครื่องชี้แนะ เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนพยายามฝึกตามแบบที่ตนสนใจและพยายามทำซ้ำ เพื่อที่จะให้เกิดทักษะตามแบบที่ตนสนใจให้ได้ หรือสามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อแนะนำ

3.3 การหาความถูกต้อง พฤติกรรมสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องชี้แนะ เมื่อได้กระทำซ้ำแล้วก็พยายามหาความถูกต้องในการปฏิบัติ

3.4 การกระทำอย่างต่อเนื่องหลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบที่เป็นของตัวเอง จะกระทำตามรูปแบบนั้นอย่างต่อเนื่อง จนปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง คล่องแคล่ว การที่ผู้เรียนเกิดทักษะได้ ต้องอาศัยการฝึกฝนและกระทำอย่างสม่ำเสมอ

3.5 การกระทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ พฤติกรรมที่ได้จากการฝึกอย่างต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติได้คล่องแคล่วว่องไวโดยอัตโนมัติเป็นไปอย่างธรรมชาติซึ่งถือเป็นความสามารถของการปฏิบัติในระดับสูง

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้

Carter, V. Good (1973, p.370) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบไว้ 4 ความหมาย ดังนี้

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวอย่างประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Husen and Postlethwaite (1994, p.3865) ได้กล่าวไว้ถึง รูปแบบ (Model) ว่าหมายถึง รูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถ เข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบจึงเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสวนหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

เบญจพร แก้วมีศรี (2545, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของ ความเป็นจริงในการทำให้ความสลับซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น การสะท้อนบางส่วนของ ปรากฏการณ์ออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องและความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน การเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกันโดยจะต้องใช้ข้อมูลเหตุผล และฐานคติมาประกอบ การแสดงรูปแบบสามารถทำได้หลายลักษณะ ตั้งแต่กายภาพซึ่งเป็นรูปแบบของวัตถุและรูปแบบ เชิงคุณลักษณะที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้านภาษาหรือสัญลักษณ์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า รูปแบบ หมายถึง รูปแบบอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบ ดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้นหรือในบางกรณีอาจใช้ ประโยชน์ในการพยากรณ์ปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ อย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ศิริชัย กาญจนวาศี (2547, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง การจำลอง ของจริงหรืออาจมีลักษณะเป็นทฤษฎีหรืออาจเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่รูปธรรมของการปฏิบัติก็ได้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลอง แบบแผน หรือโครงสร้างที่สร้างขึ้นเพื่อแทนสภาพความเป็นจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบ

2. ลักษณะของรูปแบบ

Keeves, J. P. (1988, p.548) ได้กล่าวว่า การที่รูปแบบจะสามารถใช้ได้อย่างเกิด ประโยชน์จะต้องมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ เชิงสัมพันธ์แบบธรรมดาของตัวแปร แต่อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์ (Correlation) และเชิงถดถอย (Regression) นี้มีความจำเป็นในการทดสอบในระยะต้น จนกว่าตัวแปรที่จะต้อง การค้นหาสามารถชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจน

2. รูปแบบควรจะนำไปสู่การทำนายผลที่จะได้ ที่สามารถทดสอบได้ด้วยการสังเกต ดังนั้น รูปแบบที่ดีจึงควรมีการออกแบบการทดสอบรูปแบบที่มีพื้นฐานจากข้อมูลเชิงประจักษ์และ ถ้าการทดสอบไม่ได้ผลคงที่รูปแบบนั้นก็ถูกปฏิเสธ

3. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องเกี่ยวข้องกับบางสิ่งที่เป็นกลไกเชิงเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการทดสอบ รูปแบบที่ดีจึงไม่ควรนำไปสู่การทำนายเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่จะต้องสามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ด้วย

4. ในระยะยาว รูปแบบจะต้องสามารถอธิบายมโนทัศน์ใหม่ ความสัมพันธ์ใหม่และเป็นการขยายการสืบสวนต่อไปอีกด้วย

โดยสรุปกล่าวได้ว่า ลักษณะของรูปแบบที่สร้างขึ้นอาจได้มาจากทฤษฎีหรือปรากฏการณ์ที่สัมพันธ์กับทฤษฎี และอาจแตกต่างไปจากตัวทฤษฎี เนื่องจากมีมโนทัศน์ใหม่และความสัมพันธ์ใหม่ซึ่งถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

3. ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ซึ่งแตกต่างกันไป ดังนี้

Keeves, J. P. (1988, p.560) ได้อธิบายหลักการอย่างกว้างๆ ในการสร้างว่า รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ และควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ โดยแบ่งรูปแบบเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) ลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบของการพัฒนาของอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกันและทำให้รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูล หรือความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจนเพื่อให้สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) ลักษณะสำคัญของรูปแบบนี้ คือ การแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบ ในรูปของข้อความ รูปแบบเชิงข้อความใช้หลักการเทียบเคียงแนวคิด ปรากฏการณ์และใช้ข้อความในการอธิบาย จึงทำให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) รูปแบบนี้เป็นการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดผลทางการศึกษารูปแบบ

ในลักษณะนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎีเพราะสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานได้ รูปแบบทางคณิตศาสตร์นี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) รูปแบบนี้เริ่มมาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ไปศึกษาเรื่องเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความ ที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดที่สำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎี หรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ

หนังสือ The International Encyclopedia of Education ซึ่ง Husen and Postlethwaite (1994, pp.3866-3872) เป็นบรรณาธิการ ได้กล่าวถึง ประเภทของรูปแบบไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue Models) เป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดหาเหตุผล รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพ รูปแบบนี้ไม่ค่อยใช้ในสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างของรูปแบบประเภทนี้ที่ใช้ในทางการศึกษา คือ ขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเกี่ยวข้องกับจำนวนนักเรียนที่เข้ามาและออกไป โดยที่จำนวนที่เข้ามาจากหลายแหล่ง/หลายปัจจัย เช่น ตามเกณฑ์อายุ ตามเขตพื้นที่ ตามการย้ายเข้ามาอยู่ของผู้ปกครอง ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกไปมาจากหลายแหล่งหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น อพยพตามผู้ปกครองออกไปอยู่ที่อื่น สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียน รูปแบบนี้มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและการทำนายในอนาคต ซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนและการกำหนดนโยบายได้

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูดภาษาท่าทาง รูปภาพเป็นหลัก แต่รูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขาดความชัดเจนแน่นอนที่ยากต่อการทดสอบ ฉะนั้นรูปแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการใช้ภาษา

3. รูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะพยายามเชื่อมโยงหน่วยหรือกลุ่มต่างๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กัน รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาจิตวิทยา รูปแบบหนึ่งที่ใช้กัน คือ รูปแบบของ Guilford ที่เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญาที่เกี่ยวข้องกัน 3 มิติ คือ ด้านเนื้อหา ด้านผลลัพธ์ และด้านการจัดกระทำ

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Models) เป็นรูปแบบนี้เริ่มนิยมใช้มากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 ในสาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และจิตวิทยา ส่วนในสาขา

ทางการศึกษา การใช้ในการวิจัยน้อย แต่มีการนำมาใช้บ้างในเรื่องของการประเมิน รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้มีประโยชน์ที่สามารถทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณ และทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้สามารถเขียนความสัมพันธ์ได้ในรูปสูตร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) เป็นรูปแบบนี้เริ่มได้รับความสนใจในช่วงหลังปี ค.ศ. 1970 และนิยมใช้ในการวิจัยมากขึ้น เชื่อกันว่ารูปแบบนี้เริ่มใช้ในสาขาพันธุศาสตร์ ซึ่งมีการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบเชิงเหตุผลนี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมการโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่างๆ ภายใต้การให้เหตุผลการตัดสินใจ

4. การพัฒนารูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (2535, หน้า 104-106) ได้กล่าวถึง การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่าอาจจะทำได้ 2 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อนแล้วปรับปรุง โดยอาศัยข้อสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปรหรือกิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบมีน้อยตัว แต่สามารถอธิบายผลได้มาก ฯลฯ ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานทฤษฎี แนวคิด รูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้ว หรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ (ในขั้นนี้บางครั้งจึงใช้คำว่า การทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ)

จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนารูปแบบพอสรุปได้ว่า ขั้นตอนที่สำคัญของการพัฒนารูปแบบมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนารูปแบบให้ชัดเจน
2. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านหลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบและเห็นแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบให้รอบคอบขึ้น ซึ่งจะทำให้รูปแบบหรือระบบ ได้แก่ การกำหนดหลักการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาเบื้องต้น การกำหนดเป้าหมายจะช่วยให้ผู้พัฒนารูปแบบสามารถพัฒนารูปแบบได้เหมาะสมตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้
3. การกำหนดแนวทางในการนำรูปแบบที่สังเคราะห์ไปใช้ในการดำเนินการประกอบด้วย หลักการ วิธีการ เงื่อนไขต่างๆ เช่น ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคือใคร มีลักษณะเช่นไร ค่านิยม ความคิด ความเชื่อเป็นอย่างไร มีหลักแห่งการดำเนินชีวิตภายในสังคมของตนเองอย่างไร จะช่วยให้ผู้พัฒนารูปแบบสามารถพัฒนารูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
4. การประเมินรูปแบบ เป็นการทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยทั่วไปใช้วิธีการต่อไปนี้
 - 4.1 ประเมินความเป็นไปได้เชิงทฤษฎี โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะทำการประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่างๆ
 - 4.2 ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในลักษณะของการวิจัยทดลองหรือกึ่งทดลอง
5. การปรับปรุงรูปแบบ มี 2 ระยะ คือ
 - 5.1 ก่อนนำรูปแบบไปทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในระยะนี้ใช้ผลของความเป็นไปได้จากการประเมินเชิงทฤษฎีเป็นข้อมูลในการปรับปรุง
 - 5.2 หลังจากนำรูปแบบไปใช้ โดยอาศัยข้อมูลจากการทดลองเป็นตัวชี้้นำในการปรับปรุงและอาจมีการนำรูปแบบไปทดลองใช้ใหม่ และปรับปรุง วัฏจักรอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา เป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพของทรัพยากรบุคคลทั้งประเทศ การที่เขตพื้นที่การศึกษาได้รับการกระจายอำนาจ

การบริหารการศึกษา ซึ่งรวมถึงการตรวจสอบ ดูแล และสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
ขั้นพื้นฐานภายในเขตพื้นที่ด้วย เขตพื้นที่การศึกษาจึงควรจะมีระบบที่ดีและมีประสิทธิภาพ
ทั้งระบบ ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินผลในเขตพื้นที่การศึกษา และรูปแบบส่งเสริมคุณภาพ
การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบที่ควรสร้างให้มีขึ้นโดยเร็วที่สุด เพื่อให้โรงเรียน
ในสังกัดก้าวไปสู่มาตรฐานระดับชาติภายในเวลาที่กำหนด

ในการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาเน้นการป้องกันก่อน
ความผิดพลาดจะเกิดขึ้นและควรเป็นไปตามเงื่อนไขสำคัญที่เสนอไว้โดยกรมวิชาการ (2547) คือ
การมีส่วนร่วม (Participation) การเสริมสร้างพลัง (Empowerment) การกระจายอำนาจ
(Decentralization) การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบในพันธกิจ (Account-ability) และการ
ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและรูปแบบการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาในต่างประเทศ
ที่ได้จัดให้มีรูปแบบส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อคุณภาพ
การศึกษาในระดับสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบส่งเสริมคุณภาพการศึกษาโดยการเสริมสร้างพลังของเขตพื้นที่ การศึกษาฟิลาเดลเฟีย

การเสริมสร้างพลัง บางครั้งมีผู้แปลว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ มาจากคำว่า
“Empowerment ” ซึ่ง Cranfield University (2004) อธิบายว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิด
ความสามารถในการทำงาน โดยขจัดอุปสรรคที่ไม่จำเป็นออกไปจากบุคลากรทุกระดับ
(Empowerment is an enabling process that removes unnecessary restrictions from staff
at all levels.) และได้กล่าวด้วยว่า การเสริมสร้างพลัง เป็นการโยกย้ายความรับผิดชอบในการ
ควบคุมงานจากผู้จัดการไปสู่ทีมงาน (Moves the responsibility for control from the manager
to the team) คือ เปลี่ยนจากหลักการควบคุมโดยระบบต่างๆ และความเป็นระบบราชการไปสู่การ
ควบคุมโดยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้ทรัพยากรบุคคล
อย่างคุ้มค่าที่สุด โดยการทำให้งานมีความหมายสำหรับเขามากขึ้น และเปิดโอกาสให้เขาคิดอย่าง
เสรีมากขึ้น ซึ่งจะจูงใจให้เขาทำงานด้วยความเต็มใจยิ่งขึ้น

2. การเสริมสร้างพลังของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา พอร์ต คอลลินส์ มลรัฐโคโรลาโด

Bill Lamperes (2001) ได้นำเสนอผลการใช้ยุทธศาสตร์ 10 ประการ ในการ
เสริมสร้างพลังของครู โดยกล่าวถึงที่มาในเรื่องนี้ว่า ตนเป็นครูใหญ่ซึ่งบังเอิญได้แนวคิดเกี่ยวกับ
การปรับปรุงวิธีสอนภูมิศาสตร์นอกห้องเรียนจากเด็กนักเรียนคนหนึ่ง ซึ่งอยากให้เดินทางไปกับ

รถบรรทุกเพื่อไปเรียนรู้วิถีชีวิตของเผ่านาวาใจในนิคมสำหรับชนเผ่านี้ และนำของขวัญต่างๆ ไปให้แก่ชนพื้นเมืองเหล่านั้น จึงนำแนวคิดที่จะปรับปรุงวิธีสอนมาปรึกษาหารือกับเพื่อนครูที่สอน วิชาภูมิศาสตร์ ครูสุขศึกษา และครูศิลปะ ซึ่งก็เห็นดีด้วยและกระตือรือร้นที่จะดำเนินงาน จึงทำให้เกิดโปรแกรมการสอนชื่อ นักวิชาการบนท้องถนน (The Road Scholars) ขึ้นและนำไปสู่ การเสริมสร้างพลังให้แก่ครูอย่างเป็นระบบ โดยมียุทธศาสตร์ 10 ประการ ได้แก่

1. การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Share Information) เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้ข้อมูล เท่าๆ กัน และสามารถร่วมตัดสินใจได้จึงใช้วิธีตัดสินใจโดยการประชุมคณะกรรมการ และจัดให้มี เอกสารประกอบการประชุมที่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างพอเพียงและเป็นปรนัย เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการรับนักเรียน ข้อมูลสรุปการมาเรียนแต่ละวัน ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

2. การร่วมกันคิดและตัดสินใจ (Share Decision Making) โดยการออกแบบ โครงสร้างการประชุมครูใหม่ เพื่อให้ทุกคนที่สนใจนโยบายใดเป็นการเฉพาะได้มีโอกาสวิพากษ์ วิจารณ์และเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ก่อนการประชุมจะเลือกครูชายและหญิงอย่างละ 1 คน ให้ทำหน้าที่ดำเนินการประชุม ซึ่งจัดให้หนึ่งเป็นรูปรวงกลม และจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้วิพากษ์ วิจารณ์ และเสนอแนะ แล้วจะให้ร่วมกันลงมติโดยเน้นมติแบบเอกฉันท์

3. การฝึกตัดสินใจแบบฉันทามติ (Practice Consensus Decision Making) เริ่มโดย เชิญให้ครูช่วยปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนโดยใช้กระบวนการตัดสินใจ แบบเอกฉันท์ เมื่อครูได้ศึกษาแผนดังกล่าวก็เริ่มมองเห็นความขาดแคลนของงบประมาณ เริ่มช่วย คิดประหยัดและแสวงหาทรัพยากร และช่วยการวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่ไม่สิ้นเปลือง งบประมาณแต่ได้ผลดีที่สุด ซึ่งนำไปสู่เป้าหมายสุดท้าย คือ ครูแต่ละคนได้รับการเสริมสร้างพลัง จนกลายเป็นผู้เฝ้าระวังการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน

4. การพัฒนามติเกี่ยวกับงบประมาณให้เป็นมติเอกฉันท์ (Develop Consensus on Budget)

5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Create a Common Vision)

6. การพัฒนาความเชื่อร่วมกัน (Develop Shared Beliefs)

7. การเปิดโอกาสให้ครูกำหนดทิศทางความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยตนเอง (Allow Teachers to Direct Their Professional Growth)

8. การเสริมสร้างพลังของนักเรียนและผู้ปกครอง (Empower Students and Parents)

9. เข้าใจความต้องการของนักเรียน (Understand Student Needs)

10. พัฒนาสัญลักษณ์ของการเสริมสร้างพลัง (Develop Symbols of Empowerment)

3. โปรแกรม STAR เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาโดยการพัฒนาครูในซีแอตเติล

Don Cameron (2004) ได้กล่าวถึง โปรแกรมส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของ ซีแอตเติล มลรัฐวอชิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา ชื่อ STAR Program ซึ่งคำว่า STAR ย่อจาก Staff Training, Assistance and Review และอธิบายว่า โปรแกรมดังกล่าวนี้ เป็นโปรแกรมที่สมาพันธ์ครู (Phi Delta Kappan) จัดให้มีขึ้นเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของเมืองซีแอตเติล โดยการพัฒนาครูตามแนวคิดที่ว่าคุณภาพการศึกษาจะเกิดขึ้นได้เพราะครู และระบุในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมคุณภาพ หมายถึง การสร้างสรรคระบบใหม่ขึ้นมาระบบหนึ่งที่สนับสนุนส่งเสริมครูให้บรรลุเป้าหมายที่ยืนยาวตลอดชีวิตของเขา ในการทำให้เครื่องมือของครูมีความสมบูรณ์สูงสุด และได้อาศัยหลักการ 3 ประการ เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพด้วยการพัฒนาครู ได้แก่

1. การนิยามความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครูเสียใหม่ (Redefine the Professional Development of Teachers) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของครูด้านการสอน ทั้งนี้ โดยให้กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ที่ระดับสถานศึกษา (At the Building Level) แทนที่จะตัดสินใจโดยส่วนกลางเหมือนเดิม

2. ต้องมอบความรับผิดชอบโดยตรงให้แก่ครูมากขึ้น สำหรับการพัฒนาคูณาภาพการศึกษาของนักเรียน โดยให้ครูออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ได้ด้วยตนเองมากขึ้น ให้ครูกำหนดวิธีการ (How) ในขณะที่ส่วนกลางหรือเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเนื้อหา (What)

3. ครูและสมาพันธ์ครูต้องรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นเพื่อคุณภาพของครู (Take Greater Responsibility for the Quality of the Teacher Force) โดยเฉพาะสมาพันธ์ครู จะต้องช่วยสนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพครู ทั้งในการเตรียมครูและการพัฒนาครู ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มสูงขึ้นของนักเรียน

วิธีการที่ใช้สำหรับการส่งเสริมการพัฒนาครูของ STAR Program ได้แก่

1. จัดหาทรัพยากรและจัดระบบที่ยืดหยุ่นได้เพื่อออกแบบโปรแกรมต่างๆ ซึ่งใช้ครูพี่เลี้ยงที่เป็นต้นแบบสำหรับช่วยเหลือครูใหม่ และครูเก่าบางคนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

2. ให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านทรัพยากรสำหรับการพัฒนาวิชาชีพ ที่ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลและแต่ละโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู

กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การสร้างเครือข่าย

Paul Starkey (1997) ให้ความหมายของ "เครือข่าย" ว่า คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน การสร้างเครือข่ายเป็นการทำให้บุคคลและองค์กรที่กระจัดกระจายได้ติดต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ อีกทั้งให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบพืงพิง

เสถียร จิวรวงศ์มันต์ (2549) ได้ให้ความหมาย เครือข่าย คือ การเชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการกิจหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวมๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2551) ได้ให้ความหมายของคำว่า "เครือข่าย" จากการวิเคราะห์เครือข่ายรูปแบบต่างๆ ซึ่งปรากฏอยู่ในประเทศไทย โดยสรุปความหมายของเครือข่าย หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใดๆ ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ"

จากความหมายของเครือข่ายดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เครือข่าย หมายถึง การรวมกันของกลุ่มคน องค์กร ที่มีการติดต่อสื่อสาร (Communication) การเชื่อมโยง (Connection) การให้ความร่วมมือ (Cooperation) การสานสร้างสัมพันธ์ (Relationship) โดยมีวัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งมาดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ"

ประเภทของเครือข่าย

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2547, หน้า 84-92) ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. เครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area Network) หมายถึง การรวมตัวของกลุ่ม องค์กร เครือข่าย ยึดเอาพื้นที่เป็นตัวตั้งในการทำงานร่วมกันสู่ความสำเร็จ โดยแบ่งพื้นที่ตามระบบการปกครอง คือ ระดับหมู่บ้าน ตำบล จังหวัด ภูมิภาค ประเทศ และแบ่งพื้นที่ตามภูมิโนเวศน์

ฐานทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้ร่วมกัน ได้แก่ เครือข่ายลุ่มแม่น้ำ เครือข่ายป่าชุมชน เครือข่ายชายฝั่ง เป็นต้น

2. เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม (Issue Network) หมายถึง เครือข่ายที่ใช้ประเด็นกิจกรรม หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยหลักในการรวมกลุ่มองค์กร โดยมองข้ามมิติเชิงพื้นที่ มุ่งเน้นการจัดการในประเด็นกิจกรรมนั้นๆ อย่างจริงจัง และพัฒนาให้เกิดความร่วมมือกับภาคีที่เกี่ยวข้อง เช่น เครือข่ายที่ทำงานด้านเด็ก สตรี สาธารณสุข เศรษฐกิจ พัฒนาชุมชน สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

3. เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ หมายถึง เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยภารกิจ/กิจกรรม และการก่อตัวของกลุ่มผลประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่าย ซึ่งอาจแบ่งเป็นเครือข่ายภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน และภาคองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) โดยเครือข่ายต่างๆ ดังกล่าว มุ่งเน้น การดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของหน่วยงาน หรือโครงสร้างหลักของกลุ่มผลประโยชน์ นั้นๆ

รูปแบบของเครือข่าย

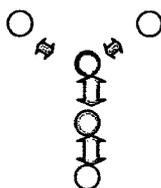
Robbins (1993 อ้างอิงใน พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, 2547, หน้า 84-92) แบ่งรูปแบบพื้นฐาน (The Common Networks) ได้ 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. เครือข่ายแบบลูกโซ่ (Chain Network) เป็นรูปแบบที่มีการติดต่อสื่อสารไปหรือมาขึ้นหรือลงไปทางเดียวแล้วจึงย้อนกลับสวนทางกัน ซึ่งเป็นลักษณะของการสื่อสารหลายระดับ มักเกิดความล่าช้า



ภาพ 1 Chain Network

2. รูปแบบ Y Network เป็นเครือข่ายที่มีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ติดต่อสื่อสารไปยังสมาชิกในระดับถัดไป โดยที่สมาชิกลำดับถัดไปมีโอกาสดติดต่อสื่อสารกันเองได้บางส่วน



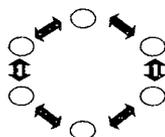
ภาพ 2 Y Network

3. รูปแบบวงล้อ (Wheel Network) เป็นโครงข่ายความร่วมมือในลักษณะที่การติดต่อสื่อสารการสนับสนุนในกิจกรรมต่างๆ ถูกสั่งออกจากส่วนกลาง หากมวลสมาชิกจะติดต่อซึ่งกันและกันจะติดต่อผ่านส่วนกลาง



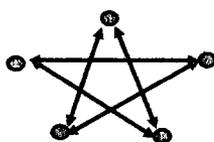
ภาพ 3 Wheel Network

4. เครือข่ายแบบวงกลม (Circle Network) เป็นรูปแบบที่สมาชิกแต่ละบุคคลของเครือข่ายสามารถติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกข้างเคียงกับตนได้ หากเป็นองค์กรจะถือว่าการสื่อสาร 3 ระดับ คือ ติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้ใต้บังคับบัญชา



ภาพ 4 Circle Network

5. เครือข่ายแบบทุกช่องทาง (All-Channel Network) เครือข่ายลักษณะนี้จะไม่มีส่วนกลางที่เป็นทางการ สมาชิกมีโอกาสติดต่อสื่อสารกันได้ทั่วถึงและเป็นอิสระไม่เข้มงวด เช่นในรูปคณะกรรมการ เป็นต้น นับว่าเป็นเครือข่ายการติดต่อที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ



ภาพ 5 All-Channel Network

อย่างไรก็ตามในยุคโลกาภิวัตน์นี้ รูปแบบเครือข่ายในสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น อันเนื่องมาจากการผสมผสานและใช้หลายรูปแบบไปพร้อมกัน จึงปรากฏเป็นเครือข่ายซับซ้อน (Complexity Network)

ประโยชน์ของเครือข่าย

เครือข่ายเป็นเครื่องมือหรือวิธีการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในกรณีที่ต้องเผชิญปัญหาต่างๆ ปัญหาที่ใหญ่โตซับซ้อนเกินกว่าที่ใครจะเผชิญได้โดยลำพังคนเดียว เช่น เอดส์ ยาเสพติด การค้าเด็กและสตรีเพื่อการบริการทางเพศ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การพิทักษ์สิทธิชุมชน เป็นต้น การสร้างเครือข่ายหรือทำงานเป็นเครือข่ายเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดผลกระทบที่มากกว่าในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ เพราะการทำงานแบบเครือข่ายเป็นการทำงานแบบประสานพลัง (synergy) เสรี พงศ์พิศ (2548, หน้า 11-12) ประโยชน์ของการทำงานเป็นเครือข่ายคือ

1. ก่อให้เกิดผลบางอย่างที่ใครคนเดียวยังทำให้เกิดไม่ได้
2. ทำการรณรงค์ได้กว้างกว่าและมีประสิทธิภาพมากกว่า
3. ส่งอิทธิพลต่อคนอื่นในเครือข่ายและนอกเครือข่าย
4. ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องประเด็นหนึ่ง หรือการต่อสู้หนึ่งชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะมีแม่มูมหลายแ่ง มองจากหลายคนหลายองค์กร
5. ร่วมมือกันทำ แบ่งงานกันทำ
6. ลดงานที่ซ้ำซ้อนลง และลดการสิ้นเปลืองทรัพยากร
7. ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ แรงบันดาลใจ และทักษะต่างๆ
8. ทำให้เกิดความสามัคคี ให้กำลังใจกัน และช่วยกันในรูปแบบต่างๆ ในบางกรณีช่วยให้สามารถระดมทุนได้ดี

ประชาสุวรรณ แสนภักดี (2552, หน้า 13-19) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการเครือข่ายให้ประสบผลสำเร็จควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การจัดผังเครือข่าย (Mapping) ผู้บริหารเครือข่ายจะต้องมีข้อมูลทรัพยากรของโครงการ ต้องมีข้อมูลบุคลากรในองค์กรว่าใครมีความสามารถด้านไหน จะเข้ามามีบทบาทในงานพัฒนาได้อย่างไรบ้าง เช่น การสร้างแผนผังนักวิชาการขององค์กรว่าใครจบด้านไหน ใครมีผลงานเด่นด้านใด ทั้งนี้ การจัด Mapping จะต้องมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน นอกจากนี้ Mapping ในที่นี้ยังหมายถึง การสร้างแผนผัง องค์กรที่พัฒนาสู่มาตรฐานสากลประเทศไทยทั่วประเทศด้วยเพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน
2. การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย (Role and Responsibility) เมื่อคนเข้ามาร่วมกันทำงานจำนวนมากๆ จะต้องมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบให้ในเรื่องบทบาท การแบ่งบทบาทจะเป็นช่องทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดผู้นำใหม่ เพราะทุกคนจะได้แสดงบทบาทและความเป็นตัวเองออกมาสู่สายตาเพื่อนร่วมงาน

3. การจัดระบบติดต่อสื่อสาร (Communication System) ผู้บริหารโครงการและเครือข่ายจะต้องจัดให้มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การเปิดเวทีเสวนาเรื่องคุณภาพ การจัดประชุมคณะทำงานประจำสัปดาห์ การจัดบรรยายพิเศษ โดยวิทยากรจากภายนอกองค์กร

4. การจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning System) การจัดการเรียนรู้ร่วมกัน อาจดำเนินการในรูปแบบของการศึกษาดูงาน การสัมมนานอกสถานที่ การฝึกอบรม การเรียนรู้ร่วมกันนี้จะเปิดช่องทางให้สมาชิกขององค์กรรับรู้ความคิดของคนอื่นๆ ยอมรับฟังคนอื่นเกิดเป็นวัฒนธรรมใหม่ คือ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5. การจัดระบบสารสนเทศ (Information System) ข้อมูลที่เกิดจากการพัฒนาจะต้องมีการจัดเก็บอย่างเป็นหมวดหมู่ เอกสารที่เกี่ยวข้องทุกขั้นตอน (Process Document) ต้องบันทึกไว้ และเมื่อจัดเก็บแล้วการเข้าถึงก็ต้องทำได้ด้วยความสะดวก ไม่ใช่เก็บไว้แล้วไม่มีใครเข้าไปใช้ได้เลย อาจจะทำในรูปแบบของการสื่อสารข้อมูลผ่าน Internet Website เป็นต้น

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2552, หน้า 7) ให้ข้อคิดเพื่อการรักษาเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาแล้วให้มีความยั่งยืนอย่างน่าสนใจ ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

เครือข่ายจะก้าวไปสู่วงชีวิตที่ถดถอยหากไม่มีกิจกรรมใดๆ ที่สมาชิกของเครือข่ายสามารถกระทำร่วมกัน ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อไม่มีกิจกรรมก็ไม่มีกลไกที่จะดึงสมาชิกเข้าหากันสมาชิกของเครือข่ายก็จะไม่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน เมื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกลดลงก็ส่งผลให้เครือข่ายเริ่มอ่อนแอ สมาชิกจะเริ่มสงสัยในการคงอยู่ของเครือข่าย บางคนอาจพาลคิดไปว่าเครือข่ายล้มเลิกไปแล้ว ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นต่อเมื่อได้มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน (Pattern) ของการกระทำที่สมาชิกของเครือข่ายยอมรับโดยทั่วกัน ด้วยเหตุนี้การที่จะรักษาเครือข่ายไว้ได้ต้องมีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน ทั้งในแง่เวลา ความถี่ และต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมเดียวที่ใช้สำหรับสมาชิกทุกคนสำรวจดูความต้องการเฉพาะของสมาชิกในระดับย่อยลงไปในแต่ละคนและแต่ละกลุ่ม กล่าวคือควรมีกิจกรรมย่อยที่หลากหลายเพียงพอที่จะตอบสนองความสนใจของสมาชิกกลุ่มย่อยในเครือข่ายด้วย โดยที่กิจกรรมเหล่านี้ก็ต้องอยู่ในทิศทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของเครือข่าย กิจกรรมเหล่านี้อาจจัดในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การวางแผนงานร่วมกัน การพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน ฯลฯ หรือจัดในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัดกีฬา สันทนาการระหว่างสมาชิก จัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน เป็นต้น ในกรณีนี้ที่เครือข่ายครอบคลุม

พื้นที่ที่กว้างขวางมาก กิจกรรมไม่ควรรวมศูนย์อยู่เฉพาะส่วนกลาง ควรกระจายจุดพบปะสังสรรค์ หมุนเวียนกันไปเพื่อให้สมาชิกเข้าร่วมได้โดยสะดวก

2. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย

สัมพันธภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นเสมือนน้ำมันที่คอยหล่อลื่นการทำงานร่วมกันให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นเมื่อใดที่สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกบาดหมางไม่เข้าใจกัน หรือเกิดความขัดแย้งระหว่างกันโดยหาข้อตกลงไม่ได้ สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกก็จะเริ่มแตกร้าว ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขอย่างทันท่วงทีก็จะนำไปสู่ความเสื่อมถอยและความสิ้นสุดลงของเครือข่ายได้ ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมที่มีจุดประสงค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยเฉพาะ และควรจัดอย่างสม่ำเสมอไม่ใช่จัดในช่วงที่มีปัญหาเกิดขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ สมาชิกของเครือข่ายพึงตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัมพันธภาพ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันที่อาจเกิดขึ้น สมาชิกควรแสดงความเป็นมิตรต่อกันเมื่อเกิดความขัดแย้งต้องรีบแก้ไขและดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เกิดความเข้าใจกันใหม่ นอกจากนี้ ควรมีมาตรการป้องกันปัญหาก่อนที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างกัน เช่น ในการจัดโครงสร้างองค์กร ควรแบ่งอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สมาชิกยอมรับร่วมกัน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ การกำหนดผู้นำที่เหมาะสม การกำหนดกติกาอันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน เป็นต้น

3. การกำหนดกลไกสร้างระบบจิตใจ

สมาชิกจะยังเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายตราบเท่าที่ยังมีสิ่งจูงใจเพียงพอที่จะดึงดูดให้เข้าไปมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดกลไกบางประการที่จะช่วยจูงใจให้สมาชิกเกิดความสนใจอยากเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งตามทฤษฎีแรงจูงใจแล้ว ปัจเจกต่างก็มีสิ่งจูงใจที่ต่างกัน ดังนั้นควรทำการวิเคราะห์เพื่อบ่งชี้ถึงแรงจูงใจที่แตกต่างหลากหลายในแต่ละบุคคล จากนั้นทำการจัดกลุ่มของสิ่งจูงใจที่ใกล้เคียงกันออกเป็นกลุ่มๆ อาทิ ค่าตอบแทน เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับ ฯลฯ อันจะนำไปสู่มาตรการในการสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคคลในแต่ละกลุ่มอย่างเฉพาะเจาะจง ถ้าจำเป็นจะต้องให้ค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจควรเป็นการแลกเปลี่ยนกับผลงานมากกว่าการให้ผลตอบแทนในลักษณะเหมาจ่าย กล่าวคือ ผู้ที่รับค่าตอบแทนต้องสร้างผลงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน โดยผลงานที่ได้ต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเครือข่าย และควรมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน เพื่อสร้างทักษะผูกพันระหว่างผู้รับทุนและผู้ให้ทุน การให้ค่าตอบแทนก็ไม่ควรให้ทั้งหมดในงวดเดียว ทั้งนี้ เพื่อให้มีการปรับลดค่าตอบแทนได้ หากผู้รับทุนไม่ดำเนินการตามสัญญา ในกรณีที่ต้องการให้เกียรติยศและชื่อเสียงเป็นสิ่งจูงใจ

โดยเฉพาะในงานพัฒนาสังคมที่มักจะไม่มีความตอบแทนการดำเนินงาน จำเป็นต้องหาสิ่งจูงใจอื่นมาชดเชยสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ตามทฤษฎีของ Maslow ความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น (Esteem Needs) ที่อยู่ในรูปของอำนาจเกียรติยศชื่อเสียง หรือสถานะทางสังคมเป็นสิ่งที่นำมาใช้จูงใจได้ อาจทำเป็นรูปสัญลักษณ์บางอย่างที่สื่อถึงการได้รับเกียรติยศการยกย่องและมีคุณค่าทางสังคม เช่น การประกาศเกียรติยศ เข็มเชิดชูเกียรติ โล่เกียรติยศ เป็นต้น โดยสัญลักษณ์เหล่านี้ต้องมีคุณค่าเพียงพอให้เขาปรารถนาอยากที่จะได้ และควรมีเกียรติยศหลายระดับที่จูงใจสมาชิกเครือข่ายให้ร่วมมือลงแรงเพื่อไต่เต้าไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งจะช่วยให้เกิดความต่อเนื่อง และควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่รายชื่อคนกลุ่มนี้อย่างกว้างขวาง

4. การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

หลายเครือข่ายต้องหยุดดำเนินการไป เนื่องจากขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุน การดำเนินงานที่เพียงพอ ทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากร ที่สำคัญคือ เงินทุน ในการดำเนินงานซึ่งเปรียบเสมือนเลือดที่ไหลเวียนหล่อเลี้ยงเครือข่ายให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ เมื่อขาดเงินทุนเพียงพอที่จะจุนเจือเครือข่ายอาจต้องปิดตัวลงในที่สุด หากได้รับการสนับสนุนจะต้องมีระบบตรวจสอบการใช้จ่ายอย่างรัดกุม และมีการรายงานผลเป็นระยะ หากการดำเนินงานไม่คืบหน้าอาจให้ระงับทุนได้

5. การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหา

เครือข่ายอาจเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินงานได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายที่เพิ่งเริ่มดำเนินการใหม่ๆ การมีที่ปรึกษาที่ดีคอยให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือจะช่วยให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้ และช่วยหนุนเสริมให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ควรมีที่ปรึกษาเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เป็นแหล่งข้อมูลให้ศึกษาค้นคว้า และช่วยอบรมภาวะการเป็นผู้นำให้กับสมาชิกเครือข่าย

6. การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

องค์กรหรือเครือข่ายที่เคยประสบความสำเร็จกลับต้องประสบกับความล้มเหลวอย่างรุนแรงเมื่อเวลาผ่านไป เพราะไม่ได้สร้างคนขึ้นมารับไม้ผลัดต่อจากคนรุ่นก่อนเพื่อสานต่อภารกิจของเครือข่ายจำเป็นต้องสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง เครือข่ายต้องคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ความสามารถ การมีประสบการณ์ร่วมกับเครือข่าย และที่สำคัญคือเป็นที่ยอมรับนับถือและสามารถเป็นศูนย์รวมใจของคนในเครือข่ายได้ดำเนินการให้คนเหล่านี้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นสมาชิกแกนหลัก เพื่อสืบสานหน้าที่ต่อไปเมื่อสมาชิกแกนหลักต้องหมดวาระไป

2. การมีส่วนร่วม

มีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547, หน้า 37) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นซึ่งอาจจะเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ไม่ว่าจะผ่านทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อตัดสินใจหรือมีส่วนในกระบวนการบริหาร ซึ่งการดำเนินกิจกรรมนั้นมีผลกระทบต่อส่วนรวม

จิณฉัตร ปะโคทัง (2549, หน้า 140) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การดำเนินการร่วมกันและมีความเกี่ยวข้องกันจนเกิดความผูกพันต่อสมาชิกและองค์การเพื่อให้เกิดผลทั้งตนเองและหน่วยงาน/องค์การ

สรฤทธ จันสุข (2553, หน้า 21) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการเข้าร่วมอย่างแข็งขันของกลุ่มบุคคลในขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่ง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนที่เป็นไปในรูปของผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมกระทำให้เกิดผลของกิจกรรมที่เข้าร่วมมิใช่เป็นผู้ร่วมคิดตัดสินใจหรือผู้ได้รับประโยชน์เท่านั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่คนหรือกลุ่มคนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้บังเกิดผลทั้งต่อตนเอง องค์การ และส่วนรวม

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

กมล สุตประเสริฐ (2547, หน้า 74) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการตัดสินใจนั้นประการแรกสุดที่จะต้องกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อยตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

ขั้นตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบ การดำเนินงานของโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพแล้วยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม

ขั้นตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งที่สำคัญที่จะต้องสังเกต คือ ความเห็น (views) ความชอบ (perferences) และความคาดหวัง (expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

ทัตตยา ปรีติศร (2547, หน้า 26) กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย การรับรู้ การเข้าถึงเกี่ยวกับวางแผน และร่วมวางแผนกิจกรรม
2. การปฏิบัติการ/การดำเนินการ ประกอบด้วย การเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ในกิจกรรมต่างๆ และการตัดสินใจ
3. การจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นการมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์หรือผลของกิจกรรมหรือผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น
4. การติดตามประเมินผลเกี่ยวข้องกับการพยายามที่จะประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมต่างๆ และพิจารณาวิธีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

เมตต์ เมตต์การุณ (2547, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุตลอดจนความต้องการ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น การประชุม การแสดงความคิดเห็น รวบรวมข้อมูลและตัดสินใจ
4. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
5. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล
6. การมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงาน

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมมีขั้นตอน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

รูปแบบการมีส่วนร่วม

ปรีดาวรรณ อินทวิมลศรี (2548, หน้า 39-43) ได้สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาโดยมีขั้นตอนการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ หมายถึง ร่วมมองเห็นปัญหา ร่วมคิดแก้ไข ร่วมคิดพัฒนา ร่วมออกความคิดเห็น ร่วมกำหนดจุดประสงค์ กำหนดเป้าหมาย วางแผนพัฒนา หาแนวทางเพื่อดำเนินการต่อไป
2. ร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ร่วมกันปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการช่วยเหลือ ร่วมมือ และประสานงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ
3. ร่วมในการประเมินผล หมายถึง ร่วมคิดวิเคราะห์ถึงการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การปฏิบัติงานของผู้ที่มีส่วนร่วมมีมากน้อยเพียงใด และผลการปฏิบัติประสพผลสำเร็จหรือมีอุปสรรคหรือไม่ เกิดประโยชน์แก่นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างไร เพื่อพัฒนา และแก้ไขในครั้งต่อไป

จิณณวัตร ปะโคทัง (2550, หน้า 113) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วม ที่มีกระบวนการมีส่วนร่วม 5 ประการ คือ

1. การระดมความคิด (Brainstorming Participation) คือ การคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันในลักษณะของการร่วมคิดที่มาจากทุกฝ่าย
2. การร่วมวางแผน (Planning Participation) คือ การนำสิ่งที่ร่วมคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกันด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย
3. การร่วมลงมือทำ (Taking Action Participation) คือ การนำแผนงานที่ได้ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบเพื่อให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้
4. การร่วมติดตามประเมินผล (Monitoring Participation) คือ การร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมคิดพัฒนาปรับปรุงในงานดีขึ้น
5. การรับผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Benefits Participation) เป็นการร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ร่วมชื่นชมยินดีในผลงานที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมทำ ซึ่งจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีสมานฉันท์และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

3. การเสริมแรง

Kazdin (1980 อ้างอิงใน บัวสอน วงศ์สนิท, 2546, หน้า 31) ให้ความหมายไว้ว่าการเสริมแรง คือ การเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทำให้บุคคลที่ได้รับผลที่พึงพอใจหลังจากแสดงพฤติกรรมนั้น ซึ่งเป็นการเสริมแรงบวก (Positive Reinforcement) หรือการระงับ

ถอดถอน คือการนำเอาสิ่งที่ยินทรีย์ไม่ต้องการออกไปเป็นการเสริมแรงลบ (Negative Reinforcement) ทั้งนี้ต้องให้การเสริมแรงหลังจากอินทรีย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แล้ว

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2549, หน้า 48) ได้ให้ความหมายการเสริมแรงคือ การทำให้พฤติกรรมหนึ่งของคุณคนเพิ่มขึ้น อันเป็นผลเนื่องมาจากการได้ผลกรรมที่พึงพอใจหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้น หรืออันเป็นผลเนื่องมาจากความสำเร็จในการหลีกเลี่ยงการหนีจากสิ่งเร้าที่คุณคนไม่พึงใจ

ซูซีฟ อ่อนโคกสูง (2550) ได้ให้ความหมายว่า การเสริมแรง หมายถึง การทำให้ผู้ทำพฤติกรรมเกิดความพึงพอใจเมื่อทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งแล้ว เพื่อให้ทำพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ อีก เช่น เมื่อนักเรียนตอบคำถามถูกต้อง ครูให้รางวัล (นักเรียนพอใจ) นักเรียนจะตอบคำถามอีกหากครูถามคำถามครั้งต่อไป การทำให้ผู้ทำพฤติกรรมเกิดความพึงพอใจทำได้โดยให้ตัวเสริมแรง (Reinforcer) เมื่อทำพฤติกรรมแล้ว ตัวเสริมแรงมี 2 ประเภท คือ ตัวเสริมแรงบวก หมายถึงสิ่งเร้า เหตุการณ์ คำพูด ฯลฯ ที่ผู้ทำพฤติกรรมพอใจที่จะได้รับกับ ตัวเสริมแรงลบ หมายถึงสิ่งเร้า เหตุการณ์ คำพูด ฯลฯ ที่เมื่อนำออกไปแล้วผู้ทำพฤติกรรมเกิดความพอใจ

สรุปได้ว่า การเสริมแรง หมายถึง การทำให้ผู้กระทำพฤติกรรมเกิดความพึงพอใจและกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ

Skinner (1971) ได้แบ่งชนิดของการเสริมแรงไว้เป็น 2 ชนิด คือ การเสริมแรงทางลบ และการเสริมแรงทางบวก

การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) คือ การที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรมเพื่อถอดถอน (Avoidance) หรือหลีกเลี่ยง (Escape) จากสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจนี้จะเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมการตอบสนอง สิ่งเร้าชนิดนี้ เรียกว่า ตัวเสริมแรงทางลบ อันได้แก่ ความร้อนหรือหนาวจนเกินไป ไฟฟ้าช็อต เป็นต้น

การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) คือ การที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรมแล้วได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ และผลกรรมนั้นทำให้โอกาสการแสดงพฤติกรรมนั้นเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่ สิ่งเร้าที่เป็นผลกรรมนี้เรียกว่าตัวเสริมแรงทางบวก อันได้แก่ อาหาร น้ำ คำชมเชย เงิน เป็นต้น

นอกจากจะแบ่งตัวเสริมแรงทางบวกออกเป็น 2 ชนิดด้วยกันแล้ว Kazdin (1977) กล่าวว่า ยังสามารถจัดตัวเสริมแรงออกเป็นประเภทต่างๆ ได้ 5 ประเภท คือ

1. อาหารและสิ่งเสฟได้ (Food and Consumables Reinforce) คือ เป็นตัวเสริมแรงชนิดที่ไม่ต้องวางเงื่อนไข ซึ่งเป็นสิ่งที่คนต้องการอยู่แล้วตามธรรมชาติ เช่น ขนม น้ำหวาน ทอฟฟี่ หมากฝรั่ง

2. ตัวเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforce) คือ การใช้ตัวเสริมแรงทางสังคม อาจทำได้ทั้งวาจา และท่าทาง ซึ่งสามารถใช้ได้ทันทีในสภาพการณ์ทั่วไป เช่น การพูดชมเชยว่า ดี ดีมาก เก่งมาก น่าสนใจ ขอบคุณมาก หรือใช้ท่าทาง เช่น การยิ้มด้วยความพอใจ การแตะตัว หรือแม้แต่การยื่นใกล้ตัวด้วยความพอใจ เป็นต้น

3. หลักฟรีแมค (Premack's Principle) คือ การนำพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่เด็กชอบ กระทำมากที่สุด มาเป็นตัวเสริมแรงพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ครูต้องการให้เด็กทำ

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Informative Feedback) คือ เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำของบุคคลนั้น เพื่อให้ทราบว่าตนได้กระทำพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือไม่หรือผลของการกระทำของเขาเป็นอย่างไร เช่น นักเรียนทำการบ้านส่ง 10 ข้อ ครูบอกนักเรียนว่าถูก 8 ข้อ เป็นต้น

5. เบี้ยอรรถกร (Token Economy) คือ เป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจอยู่ในรูปของคะแนน ดาว เบี้ย คุปอง ตัว หรือเงิน เป็นต้น โดยมีหลักว่าเมื่อทำพฤติกรรมอันพึงประสงค์จะได้เบี้ยอรรถกร ตามจำนวนที่กำหนดไว้แล้ว โดยสามารถนำเบี้ยนี้ไปแลกสิ่งต่างๆ ได้ตามความต้องการของแต่ละบุคคลภายใต้อำนาจสิ่งของแต่ละชนิด

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2549, หน้า 49) ได้กล่าวถึง หลักในการใช้เบี้ยอรรถกรให้มี ประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. กำหนดเงื่อนไขในการให้เบี้ยอรรถกรให้ชัดเจน
2. วิธีการแลกเปลี่ยนเบี้ยอรรถกรนั้นไม่ควรซับซ้อนจนเกินไป
3. ควรกำหนดอัตราแลกเปลี่ยนเบี้ยอรรถกรให้ชัดเจน
4. ควรให้เบี้ยอรรถกรทันทีที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์
5. ควรเตรียมสิ่งแลกเปลี่ยนหลายๆ ชนิด เพื่อให้บุคคลแลกเปลี่ยนได้ตามความต้องการที่แท้จริง

Kazdin (2001 อ้างอิงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2549, หน้า 50) ได้กล่าวถึง ข้อดี และข้อควรพิจารณาของการเสริมแรงด้วยเบี้ยอรรถกร ไว้ดังนี้

ข้อดีของการเสริมแรงด้วยเบี้ยอรรถกร

1. เบี้ยอรรถกรเป็นตัวเสริมแรงแผ่ขยายที่สามารถสะสมเพื่อนำไปแลกสิ่งของและ กิจกรรมที่ต้องการได้ จึงเป็นเทคนิคปรับพฤติกรรมที่ได้ผลและนิยมใช้
2. เบี้ยอรรถกรเป็นตัวเสริมแรงที่ใช้ง่าย สามารถเสริมแรงพฤติกรรมที่ต้องการได้ทันที ไม่รบกวนพฤติกรรมที่กำลังทำอยู่ ไม่เสียระเบียบในชั้นเรียน

3. เบี้ยอรรถกรเป็นตัวเสริมแรงแผ่ขยายที่มีประสิทธิภาพ เพราะทุกคนสามารถนำไป แลกสิ่งของหรือกิจกรรมที่แต่ละคนต้องการได้

4. เบี้ยอรรถกรสามารถนำมาใช้เมื่อเทคนิคการปรับพฤติกรรมแบบพื้นฐานชนิดอื่น ใช้ไม่ได้ผล

4. การกำกับติดตาม

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้นิยามความหมายของคำว่า กำกับ ไว้ว่า หมายถึง ดูแล ควบคุม และคำว่า ติดตาม หมายถึง ไปด้วย มาด้วย แสวงหา เพิ่มเติม สดับตรับฟังความเคลื่อนไหวไปเรื่อยๆ เช่น ติดตามข่าว; ตามหา เช่น ตำรวจติดตามผู้ร้าย และ พจนานุกรมฉบับของ Longman (1987) ได้ให้ความหมายของคำว่า กำกับติดตาม (Monitor) ไว้ว่า เป็นการเฝ้าสังเกตหรือเฝ้าระวังในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น การเฝ้าระวังของเครื่องมือตรวจระบบ การเต้นของหัวใจคนไข้

อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 71) ได้ให้ความหมาย การกำกับดูแล หมายถึง กระบวนการควบคุมดูแลการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้โดยใช้ระบบรายงานกลับอย่างต่อเนื่อง กระบวนการกำกับประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดเป้าหมายของการกำกับให้ชัดเจน และแน่นอน 2) กำหนดมาตรฐานและกำหนดเกณฑ์ในการกำกับ 3) ประเมินผลการกำกับ โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานงานที่กำหนดไว้ และ 4) แก้ไขปรับปรุงการกำกับให้ถูกต้อง

หลักการกำกับติดตาม

การกำกับติดตามและประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร จึงต้องคำนึงถึงหลักการในการบริหารงาน ซึ่งหลักการสำคัญที่นำมาใช้ในการกำกับติดตามและประเมินผลในช่วงก่อนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดหลักการกำกับติดตามและประเมินผลสรุปได้ดังนี้

1. ในช่วงก่อนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2541) ได้กำหนดหลักการกำกับติดตามและประเมินผลไว้ 5 หลักการ ประกอบด้วย

1.1 หลักเอกภาพ (Unity) การกำกับ ติดตามเป็นระบบครบวงจร มีเอกภาพทั้งด้านนโยบาย กระบวนการ เครื่องมือในการประเมินผล

1.2 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยปฏิบัติอย่างเหมาะสม ทั้งการกระจายทรัพยากร และกระจ่ายงาน

1.3 หลักเสมอภาคและเป็นธรรม (Equity) การให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน
ความเป็นกลางในการตัดสินใจวัดคุณค่าของงาน

1.4 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วมด้วย
การสร้างความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยอมรับ ความพึงพอใจ และการร่วมมืออย่างจริงจัง
สอดคล้องสัมพันธ์กันทั้งระบบในด้านนโยบาย อำนาจหน้าที่ขององค์กร มาตรการในการ
ดำเนินงาน

1.5 หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) จะต้อง
คำนึงถึงประสิทธิภาพให้มีการใช้ทรัพยากรอันจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และหลักประสิทธิผล
ให้บังเกิดผลต่อการปฏิบัติการพัฒนางานในทุกด้าน

2. หลังเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(2548) ได้กำหนดหลักการติดตามและประเมินผลไว้ ดังนี้

2.1 หลักการแบบองค์รวม (Holistic) เป็นการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและ
นิเทศการศึกษา ตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และมุ่งผลการพัฒนาองค์กร
ในภาพรวม

2.2 หลักการติดตามแบบเครือข่าย (Network) โดยจัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบ
ประเมินผลและการนิเทศการศึกษาเป็นคณะหรือให้มีเครือข่ายการติดตาม และประเมินผลและ
นิเทศการศึกษา

2.3 หลักการติดตามประเมินผลแบบบูรณาการ (Integration) เป็นการบูรณาการ
ภารกิจของการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาให้เป็นระบบเดียวกัน

2.4 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance)
คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ
หลักความคุ้มค่า โดยบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศ
การศึกษา

รูปแบบการกำกับ ติดตามทางการศึกษา

สำราญ กำจัดภัย และคณะ (2547, หน้า 36) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนา
ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้: กรณีศึกษา
โรงเรียนพรหมานุเคราะห์ อำเภอพรหมานนิคม จังหวัดสกลนคร โดยเสนอการผสมผสานหลักการ
และแนวคิด 3 ประการในการวางระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู ประกอบด้วย

1. หลักการบริหารที่ยึดการทำงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ อันประกอบด้วย 4 กระบวนการหลัก คือ กระบวนการวางแผน (Plan: P) กระบวนการปฏิบัติตามแผน (Do: D) กระบวนการตรวจสอบประเมินผล (Check: C) และกระบวนการปรับปรุงแก้ไข (Action: A)

2. แนวคิดของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งเสนอแนวทางการดำเนินงานเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา 2) การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และ 3) การประเมินคุณภาพการศึกษา

3. แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินโครงการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินโครงการทุกกระบวนการทำงาน มีการดำเนินงาน 3 ระยะคือ 1) ประเมินการเตรียมโครงการ 2) ประเมินการปฏิบัติงาน และ 3) ประเมินผลสรุปของโครงการ

นอกจากนั้นแล้ว หทัยรัตน์ ลิ้มอรุณวงศ์ (2547, หน้า 24) ได้กล่าวถึง การติดตามและประเมินผลไว้ว่า การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จนั้นส่วนหนึ่งมาจากความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคนิคและกระบวนการบริหารมาใช้บริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดตามและประเมินผลก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ การติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและประเมินผลความสำเร็จของงาน อันจะนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานต่างๆ ของหน่วยงานว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเพียงใด การติดตามและประเมินผลมักใช้ควบคู่กัน แต่ความหมายของการติดตาม และการประเมินผลนั้น มีทั้งความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน เพื่อให้เข้าใจตรงกันจึงกำหนดความหมายของคำทั้งสองดังนี้

การติดตาม (Monitoring) หมายถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ผลงานเป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมุ่งที่จะตอบคำถามหลักว่า ในการดำเนินงานนั้นได้รับทรัพยากรครบถ้วนหรือไม่ ได้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดหรือไม่ ได้ผลตรงตามที่กำหนดหรือไม่ ข้อมูลจากการติดตามจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเร่งรัดให้งาน/โครงการดำเนินไปตรงตามเป้าหมายของแผนงานและแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา การติดตามผลจึงต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอในหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ตนเอง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ตลอดจนผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการทุกระดับ เพื่อให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไข อำนวยความสะดวก ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงาน/โครงการ ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/โครงการนั้นๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของแผนงาน/โครงการว่า ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการนั้นหรือไม่เพียงใด

จากคำนิยามดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การติดตามเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ ส่วนการประเมินผลอาจจะประเมินได้ในทุกช่วงของแผนงาน/โครงการ นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำแผนงาน/โครงการ ขณะดำเนินงาน ในจุดต่างๆ และเมื่อสิ้นสุดแผน สิ้นปีงบประมาณ หรือแผนงาน/โครงการดำเนินการแล้วเสร็จ

ประโยชน์ของการติดตามและประเมินผล

1. ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและแก้ไขปัญหานั้นๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร
2. ให้อ่างแผนงาน/โครงการ ได้ตรงเป้าหมาย แก้ปัญหาได้ถูกต้อง และพัฒนาได้ตรงตามนโยบาย
3. ช่วยให้ดำเนินการตามแผนได้ราบรื่น สามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างได้ผลหรือปรับแผนให้เหมาะสมมากขึ้น
4. ทำให้ทราบผลการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการอย่างชัดเจน อะไรประสบความสำเร็จแล้ว สิ่งใดยังต้องทำต่อไป จำนวนเท่าไรอันจะเป็นข้อมูลไปสู่การตัดสินใจไปสู่สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ ซึ่งเป็นการวนครบวงจร

ถ้ามีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ ย่อมทำให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง การวางแผนงาน/โครงการสามารถทำได้ตรงตามเป้าหมายหรือสามารถปรับปรุงแก้ไขแผนงาน/โครงการให้เหมาะสมมากขึ้นสามารถทราบผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ เมื่อเริ่มวางแผนใหม่อีกครั้งก็จะมีข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน เทียบตรง และเป็นปัจจุบันสามารถเป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ

การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ตามแนวคิดของ Deming ปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากลที่ทุกคนทราบกันดี และถือเป็นเครื่องมือการบริหารที่จัดเป็นแกนร่วมของการบริหารที่หลากหลายบนพื้นฐานเดียวกัน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของเดมมิงและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้กล่าวถึงวงจรคุณภาพ PDCA ไว้ ดังนี้

เดมมิง (Deming Mycoted, 2004 อ้างอิงใน สุรัตน์ สุทธิรัชชาล, 2555, หน้า 16) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิงซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

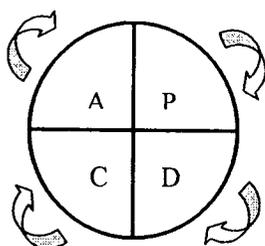
Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ปริทรรศน์ พันธุบรรยงก์ (2545, หน้า 53-54) กล่าวว่า วงจรคุณภาพ (PDCA : plan do check act) คือ องค์ประกอบหลักของวงจรการจัดการ ดังภาพ 6



หมุนให้เร็วหมุนให้ถูกต้อง

ภาพ 6 วงจรการจัดการ

คำว่า หมุนให้เร็ว หมุนให้ถูกต้อง ที่อยู่ทางด้านขวาของวงจรกิจการจัดการนั้น คือ การหมุนวงจรรอย่างถูกต้องตามขั้นตอน 1 รอบ จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาได้ 1 ระดับ การหมุนให้เร็วจะทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว

P (Plan) คือ จะเริ่มนับจากการแสวงหาจุดที่เป็นปัญหา ระหว่างระดับความแตกต่างจุดที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นจริง เมื่อจับจุดที่เป็นปัญหาได้แล้ว จัดทำแผนมาตรการในการแก้ไข แล้วจึงเข้าสู่ขั้น D หรือ do ต่อไป

D (Do) คือ การปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขแผนใหม่ล่าสุด เพราะแผน คือ สิ่งที่ปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ ต้องแน่ใจว่าแผนที่จะลงมือปฏิบัตินั้นเป็นแผนที่ใหม่ล่าสุดจริงๆ

C (Check) คือ การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับค่าเป้าหมายเสมอ

A (Act) คือ การปฏิบัติหลังการตรวจสอบ ซึ่งเป็นไปได้หลายประการ ดังนี้

1. ในกรณีที่ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนแผนของมาตรการแก้ไขแล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่นั้นมีสิ่งใดที่ปฏิบัติได้ทันทีให้ลงมือปฏิบัติเลย ส่วนสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ทันที ให้สะท้อนสู่แผนการแก้ไขปัญหารอบต่อไป

2. ในกรณีที่ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย จะต้องมีการทบทวนการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำเกินไปหรือไม่ ควรมีการปรับเป้าหมายให้ดีกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าความคาดหมายโดยปัจจัยภายนอกอื่นๆ หรือไม่

3. ในกรณีที่ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายให้ทบทวนดูว่าได้มีการปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขครบถ้วนหรือไม่ ถ้าใช่ แสดงว่าแผนนี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐานเพื่อรักษาให้ผลลัพธ์คงอยู่ในระดับที่ต้องการต่อไป

อนึ่ง เรามักจะพูดถึงวงจรแห่งการควบคุมดูแลกันว่า PDCA จนบางครั้งเราไปนึกเอาเองว่า วงจรนี้ต้องเริ่มจาก P เสมอไป จริงๆ แล้วนั้นไม่จำเป็น วงจรแห่งการควบคุมดูแลนั้นเป็นวงกลมที่ไม่มีต้นไม่มีปลาย จึงบอกไม่ถูกว่าอะไรเป็นขั้นตอนแรก และอะไรเป็นขั้นตอนสุดท้าย อย่างเช่น การวางแผนจะทำอะไรบางอย่าง บางครั้งต้องมีการตรวจสอบ การวิเคราะห์และการปรับกระบวนการเสียก่อนแล้วจึงจะวางแผนและลงมือทำได้ ดังนั้น ในบางเรื่องวงจรนี้ก็อาจเริ่มจาก CAPDCA อย่างนี้ก็ไม่ได้

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545, หน้า 43-47) กล่าวถึง วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมอย่างเป็นระบบ อันประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) กล่าวคือ จะเริ่มจากการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่

คาดหวังไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่งและทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อยๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและทำให้ระดับผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น การกระทำตามวงจรคุณภาพ จึงเท่ากับการสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือมากขึ้น โดยจุดเริ่มต้นของวงจรคุณภาพอยู่ที่การพยายามตอบคำถามให้ได้ว่า ทำอย่างไรจึงจะดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan)

ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 4 ประการ ของวงจรคุณภาพนั้น ต้องถือว่าการวางแผนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด การวางแผนจะเป็นเรื่องที่ทำให้กิจกรรมอื่น ๆ ที่ตามมาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าแผนการไม่เหมาะสมแล้ว จะมีผลทำให้กิจกรรมอื่นได้รับประสิทธิผลตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดี จะทำให้มีการแก้ไขน้อย และกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล (Do)

เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการไปปฏิบัติอย่างถูกต้องนั้น เราจะต้องสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้นๆ มีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัดให้มีการศึกษาและการอบรมที่ต้องการเพื่อการนำแผนการนั้นๆ มาปฏิบัติ และมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่เหมาะสมด้วย

ขั้นตอน การตรวจสอบ (Check)

การตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ควรจะต้องมีการประเมินใน 2 ประการ คือ มีการปฏิบัติตามแผนหรือไม่หรือตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่ การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามแผนการ หรือเพราะความไม่เหมาะสมของแผนการ หรือจากทั้งสองประการรวมกัน เราจำเป็นต้องหาว่าสาเหตุมาจากประการไหน ทั้งนี้ เนื่องจากการนำไปปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไขจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ถ้าความล้มเหลวมาจากแผนการที่จัดทำขึ้นไม่เหมาะสม อาจเป็นผลมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ความผิดพลาดในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่
2. เลือกเทคนิคที่ใช้ผิดเนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและมีความรู้ในขั้นตอน

การวางแผนไม่เพียงพอ

3. ประเมินผลกระทบจากการปฏิบัติตามแผนผิดพลาด
4. ประเมินความสามารถของบุคลากรที่ต้องนำแผนมาใช้ผิดพลาด

ถ้าความล้มเหลวจากการไม่ปฏิบัติตามแผน อาจเป็นผลมาจากสาเหตุต่อไปนี้

1. ขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุง

2. การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและมีความเข้าใจในแผนไม่เพียงพอ
3. การให้การศึกษาและการฝึกอบรมไม่เพียงพอ
4. ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้นำและการประสานงานระหว่างการปฏิบัติ
5. ประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้น้อยเกินไป

ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข (Act)

ถ้าความล้มเหลวมาจากการวางแผนที่ไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการเท่านั้นไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการวางแผนโดยการหาปัจจัยที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของการวางแผน และทำการปฏิบัติการแก้ไข ความก้าวหน้าของการปรับปรุงจะเกิดขึ้นได้โดยการกำจัดสาเหตุ และขั้นตอนที่สำคัญก็คือ การทบทวนแผนการที่ต้องมีการชี้แจงถึงสาเหตุแห่งความล้มเหลวอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงแผนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพเป็นรายปี และมีการทบทวนทุกปีเพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดังกล่าวมีความเชื่อถือได้และเหมาะสม การนำวงจรคุณภาพไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องในทุกระดับขององค์กร จะทำให้เราสามารถปรับปรุงและเพิ่มคุณภาพงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน เมื่อปัญหาเดิมหมดไปเราก็สามารถแก้ปัญหาใหม่ๆ ได้ด้วยวงจรคุณภาพต่อไป

จากหลักการวงจรคุณภาพที่กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหมายไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อยๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนา เพื่อทราบถึงระเบียบวิธีวิจัยรูปแบบการส่งเสริม ส่วนที่สอง นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการพัฒนาศรรณະครู เพื่อทราบถึงวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู อันเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้กับรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนา

ประวัติ สมเป็น (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ที่เหมาะสมโดยกระบวนการมีส่วนร่วมภาครัฐเอกชนและเกษตรกร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายที่เหมาะสม คือ รัฐควรประกันราคาให้สูงกว่าข้าวทั่วไป เพื่อสร้างแรงจูงใจในการผลิตกระทรวงพาณิชย์ ควรร่วมจัดหาขยายตลาดและวิธีการจำหน่ายภายในประเทศ ประสานการวางจำหน่ายตามห้างสรรพสินค้า ร้านสะดวกซื้อส่งเสริมให้โรงแรมภัตตาคารใช้ข้าวหอมมะลิอินทรีย์เป็นหลักเพื่อให้บริการแก่ลูกค้ารัฐควรจัดงบประมาณเพื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกให้ประชาชนเข้าใจหันมาบริโภคข้าวหอมมะลิอินทรีย์กลุ่มเกษตรกรต้องการให้รัฐเพิ่มการสนับสนุนกองทุนเพื่อใช้เสริมกำลังการผลิตหมื่นไร่รับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกโดยมีอยู่ในภาวะปลอดหรือดอกเบ็ญราคาถูกให้แก่กลุ่มจะได้นำไปใช้บริหารจัดการมากขึ้นและควรใช้วิธีการสนับสนุนในเรื่องลดค่าระวางขนส่งผลิตภัณฑ์ไปจำหน่ายยังต่างจังหวัด

จิรัชยา ทองจันทร์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการเด็กวัยก่อนเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน: กรณีศึกษาตำบลลุมพินี อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า การสร้างรูปแบบ มี 6 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างบรรยากาศการยอมรับของชุมชนและคัดเลือกแกนนำชุมชน 2) การสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนการทำงานร่วมกัน 3) การระดมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาสำรวจความต้องการและหาแนวทางร่วมกัน 4) การวางแผนการดำเนินงาน 5) การดำเนินงานตามแผนงาน และ 6) สรุปประเมินผลรูปแบบ

สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา(2550) ได้นำเสนอผลงานวิจัยของ จริยา เอียบสกุล, สุราษฎร์ พรหมจันทร์ และปิยะ กรกชจินตนาการ ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมงานวิจัยในสถานศึกษา(The Promotion Model for Research in Educational Institute) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เห็นด้วยกับภาพรวมของการดำเนินการตามรูปแบบการส่งเสริมงานวิจัยในสถานศึกษา ดังนี้

1. การประชาสัมพันธ์การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัย ให้บุคลากรได้ทราบ การจัดทำฐานข้อมูล แบ่งกลุ่มผู้ที่สนใจทำวิจัย และผู้ที่มีประสบการณ์เคยทำงานวิจัยมาแล้ว
2. การติดต่อวิทยากรจากภายนอก เพื่อบ่มเพาะผู้ที่สนใจทำวิจัย เป็นนักวิจัยรุ่นใหม่และพัฒนาผู้ที่เคยทำงานวิจัยมาแล้ว ให้มีศักยภาพเป็นนักวิจัยพี่เลี้ยง
3. การสนับสนุนปัจจัยในการดำเนินการส่งเสริมการทำงานวิจัยของนักวิจัยรุ่นใหม่ โดยมีนักวิจัยพี่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษาคอยชี้แนะนักวิจัยรุ่นใหม่

4. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยรุ่นใหม่ และนักวิจัยพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพและนักวิจัยพี่เลี้ยงมืออาชีพ

5. การสรรหาคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นผู้กลั่นกรอง ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงผลงานวิจัยให้ได้คุณภาพ

6. การส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่ผ่านการประเมินคุณภาพแล้ว ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผลงานเป็นที่ยอมรับในวงกรานั้นๆ รวมทั้งการนำผลงานวิจัยไปใช้งานจริง

7. การสร้างสื่อนำเสนอรูปแบบและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

สกฤต เศรษฐชัย (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโรงเรียนเชิงระบบ โรงเรียนดอนไพลพิทยาคม อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง นักเรียน ในปีการศึกษา 2551 และปีการศึกษา 2552 มีผลการดำเนินงานในระดับมากที่สุด ทุกทัศนะ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 4 ด้าน (1) ด้านปัจจัย (Input) (2) ด้านกระบวนการ (Process) (3) ด้านผลผลิต (Output) และ (4) ด้านผลกระทบ (Impact) มีผลการดำเนินงานในระดับมากที่สุดทุกทัศนะ ยกเว้นในปีการศึกษา 2551 ตามทัศนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ด้านผลผลิตมีผลการดำเนินงานในระดับมาก

กฤษณ์ ขุนลิก (2555) เรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรการควบคุม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของผู้จำหน่ายในจังหวัดหนองคาย พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผลโดยตรงต่อตัวแปร การปฏิบัติตามมาตรการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของผู้จำหน่ายในจังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการขายสินค้า ปัจจัยด้านการตอบสนองความต้องการของผู้ซื้อ ปัจจัยด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านค่านิยมเกี่ยวกับเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในเทศกาลบุญต่างๆ ผลการประชุมปฏิบัติการและการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทำให้ได้รูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของผู้จำหน่าย ผลการทดลองรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของผู้จำหน่ายในจังหวัดหนองคายที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีผลทำให้การปฏิบัติตามมาตรการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของผู้จำหน่ายเพิ่มขึ้นมากกว่า ก่อนการทดลอง

ผจญสุข เนียมประดิษฐ์ (2555) เรื่อง การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ สำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การได้รับคำแนะนำสนับสนุน นโยบายการส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้

ด้านสุขภาพ และค่านิยมเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพร่วม และการประเมินผลการใช้รูปแบบ พบว่า สุขภาพกายและจิตหลังการทดลองใช้รูปแบบ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของครู

สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

1. ตัวแบบสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ สมรรถนะในงานหรือสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 20 สมรรถนะ โดยมีสมรรถนะในงานร่วมของทุกกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ

2. ความแตกต่างของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานตามที่คาดหวังกับที่เป็นจริงก่อนการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะหลัก 3 สมรรถนะ และสมรรถนะในงานทุกสมรรถนะที่กลุ่มงานส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยตามที่เป็นจริงต่ำกว่าระดับความคาดหวัง ส่วนภายหลังจากพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานของทุกกลุ่มงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับและสูงกว่าระดับความคาดหวัง

3. ความแตกต่างของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานตามที่คาดหวังกับที่เป็นจริงภายหลังจากพัฒนาเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนพัฒนามีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน และรายด้านสูงขึ้น

4. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานภายหลังจากพัฒนารวมทุกด้าน และรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

5. ไม่มีตัวพยากรณ์ที่ดีพอที่สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

ชิตเมธา ทาสมบุญ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านแดงใหญ่ (ราษฎร์คุรุวิทยาคาร) โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา พบว่า

1. ด้านสมรรถนะหลัก ก่อนการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านสมรรถนะประจำสายงานก่อนการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อสิ้นสุด กระบวนการพัฒนา (R4) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะหลัก และด้านสมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกตัวบ่งชี้

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงว่า โดยภาพรวม ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นโดยมีคะแนนเฉลี่ย หลังจากได้รับการพัฒนาสูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนาทุกด้าน

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกตัวบ่งชี้

5. มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ และนักเรียนในระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

เมธีธันช ปะเสระกัง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูโดยการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based training) ด้วยกระบวนการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการของโรงเรียนกลางคลองสอง(พร ดีเจริญ) ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ระดับสมรรถนะหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย (4.24) ซึ่งสูงกว่าก่อนการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ย (2.22)

2. สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ระดับสมรรถนะหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย (4.33) ซึ่งสูงกว่าก่อนการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ย (2.25)

3. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ระดับสมรรถนะหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย (4.42) ซึ่งสูงกว่าก่อนการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ย (2.38)

4. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ระดับสมรรถนะหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย (4.26) ซึ่งสูงกว่าก่อนการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ย (2.37)

5. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู ระดับสมรรถนะหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย (4.27) ซึ่งสูงกว่าก่อนการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ย (2.33)

6. ระดับสมรรถนะหลังการพัฒนาจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการพัฒนาในทุกด้านการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์เฉพาะ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางสมรรถนะของครูผู้สอนโรงเรียนกลางคลองสอง (พร ดีเจริญ) หลังจากผ่านการพัฒนาสมรรถนะครูโดยการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based training) ด้วยกระบวนการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 Sig. (2-tailed) 0.000 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของนักเรียนโรงเรียนกลางของสอง (พร ดีเจริญ) หลังจากครูผู้สอนผ่านการพัฒนาสมรรถนะครู โดยการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based training) ด้วยกระบวนการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ สูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 Sig. (2-tailed) 0.000 ในทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้ จึงสรุปได้ว่าผลการวิจัยในครั้งนี้ สำเร็จตรงตามจุดมุ่งหมายหลัก และจุดมุ่งหมาย เฉพาะที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

วัฒน์ บุญกอบ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลวิจัย พบว่า สมรรถนะด้านการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คุณธรรม ประกอบด้วย ค่านิยมและจริยธรรม แนวคิดในการปลูกฝังค่านิยมและจริยธรรม การพัฒนาและวิธี ปลูกฝังค่านิยม สมรรถนะด้านความรู้พื้นฐานของระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย ความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับงานวิจัย ประเภทของงานวิจัย การเลือกปัญหาในการวิจัย สมรรถนะด้านการแสดง ความคิดเห็นในเชิงวิชาการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา สังคม ประกอบด้วย หลักและวิธีการ แสดงความคิดเห็นในสาธารณะ สมรรถนะด้านการประยุกต์ความรู้ศิลปวัฒนธรรมในการเรียน การสอนของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย หลักและวิธีการประยุกต์ความรู้ ศิลปวัฒนธรรม ในการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย สมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่าง เหมาะสม ประกอบด้วย ความหมายของเทคโนโลยี การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ เหมาะสมกับการเรียนการสอนในปัจจุบัน สมรรถนะด้านการมีความรู้ความเข้าใจประกันคุณภาพ ประกอบด้วย องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมินคุณภาพของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก

โสภณ แยมทองคำ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบคุณลักษณะ ความเป็นครูของข้าราชการครูทุนโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทาง วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ สควค. พบว่า คุณลักษณะความเป็นครู สควค. ที่จำเป็นต้อง เสริมสร้างให้กับข้าราชการครู สควค. คือ ความสามารถในการคิด ประกอบด้วย ความคิด สร้างสรรค์และความคิดอย่างมีเหตุผล ความสามารถในการแสดงออก ประกอบด้วย ความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง มนุษย์สัมพันธ์และทักษะการสื่อสาร ผลการพัฒนาได้รูปแบบ การเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นครู สควค. ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การศึกษา ความต้องการจำเป็น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประชุมกลุ่ม การปฏิบัติการเสริมสร้าง ความเป็นครู และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

มณฑนา ทิมมณี (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของ ครูโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ

ของครู สมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริการที่ดีและการทำงานเป็นทีม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ ด้านการออกแบบ การเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านพัฒนาผู้เรียน และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน และประสบการณ์ในการทำงานมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะโดยรวมแตกต่างกัน

สถาบันราชภัฏเพชรบุรี (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูและชุด การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน พบว่า 1. ผลการ ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู ที่เป็นกลุ่มทดลอง มีSWIPPA บุคลากรของโรงเรียนการดำเนินการ และมีผลการดำเนินการที่เป็นไปตามรูปแบบ SWIPPA คือ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (S) 2) บุคลากรทุกฝ่ายทั่วทั้งโรงเรียนร่วมปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (W) 3) บุคลากร ทุกคนในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา (I) 4) บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร (P) 5) โรงเรียน ได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นทางการ(P) 6) บุคลากรในโรงเรียนสามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ (A) บุคลากรของโรงเรียนทั้งสองโรงเรียน มีความพึงพอใจในรูปแบบการพัฒนาครู SWIPPA ที่ใช้ร่วมกับชุดการเรียนรู้ 2. ผลการพัฒนา ชุดการเรียนรู้ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของตนได้ด้วย กระบวนการเรียนรู้จากชุดการเรียนรู้ หลักสูตรสถานศึกษาของทั้งสองโรงเรียนมีสาระครบทั้งสอง ส่วน คือ สาระที่มาจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสาระเพิ่มเติมที่ได้มาจากภูมิปัญญา ท้องถิ่น

มานิตย์ นาคเมือง (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำ สายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1.1 สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน 3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัย และ 5) สมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน 1.2 หลักการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน ประกอบด้วย

5 หลักการ คือ 1) หลักการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา 2) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 3) หลักการสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนา 4) หลักการความยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการพัฒนา และ 5) หลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล 1.3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความต้องการในการพัฒนา 2) การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา 3) การวางแผนการพัฒนา 4) การดำเนินการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการพัฒนา

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษา 2.1 ด้านองค์ประกอบโดยรวมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก 2.2 การตรวจสอบรายละเอียดขององค์ประกอบ 1) ด้านสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก 2) ด้านหลักการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก 3) ด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ขั้นตอนที่ 2 การสำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด (3) ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก (4) ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการในการพัฒนาสมรรถนะ มี 5 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนา และสมรรถนะการทำงานระหว่างชุมชนกับผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะการวิจัย ทั้ง 5 สมรรถนะมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก (5) ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด 2.3. แนวทางการดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนหลังการทดลองใช้รูปแบบฯ สูงกว่าผลการประเมินก่อนการทดลองใช้รูปแบบฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็น 100 ประโยชน์เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบ

ถวัลย์ โพธิ์ประสาท (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูให้มีความสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนเทศบาล 1 วัดศรีเมือง ผลการวิจัย พบว่า

1. การประเมินความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนเทศบาล 1 วัดศรีเมือง คิดเป็นร้อยละ 100
2. รูปแบบในการพัฒนาครูให้มีความสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนประกอบด้วย 12 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 รับสมัครบุคลากรที่สนใจเข้าร่วมโครงการ ขั้นตอนที่ 2 ทำความเข้าใจกับผู้บริหารโรงเรียนและผู้รับผิดชอบ ขั้นตอนที่ 3 สร้างความตระหนักให้กับครูทั้งโรงเรียน ขั้นตอนที่ 4 ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ขั้นตอนที่ 5 คุรนำกระบวนการเรียนรู้อิงโรงเรียนที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนของตนเอง ขั้นตอนที่ 6 กระบวนการนิเทศติดตาม ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการนิเทศของโรงเรียน (ฝ่ายวิชาการ) ผู้วิจัย ขั้นตอนที่ 7 เปิดคลินิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ขั้นตอนที่ 8 ครูดำเนินการแก้ปัญหา/พัฒนาผู้เรียนต่อไปพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนที่ 9 จัดส่งชิ้นงานให้คณะกรรมการตรวจสอบ ขั้นตอนที่ 10 ปรับปรุงแก้ไขโดยครูเจ้าของผลงานวิจัย ขั้นตอนที่ 11 รวบรวมผลงาน ขั้นตอนที่ 12 จัดประชุมสัมมนาเผยแพร่ผลงาน
3. สายชั้นอนุบาลปีที่ 1 – 3 ด้านบุคลากร พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนได้ ด้านการบริหารจัดการอยู่ในเกณฑ์ดีเอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนได้
4. สายชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 ด้านบุคลากร มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิจัยได้อย่างรวดเร็ว มีความมั่นใจเมื่อได้รับการนิเทศเพิ่มเติมจากนักวิจัยและผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว และมีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ และมั่นใจในการนำรูปแบบการวิจัยมาพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนได้เป็นอย่างดีทุกคน ด้านการบริหารจัดการ รูปแบบการบริหารจัดการ โดยเฉพาะกระบวนการนิเทศติดตาม กำกับ และประเมินผลให้งานไปสู่เป้าหมาย
5. สายชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 การพัฒนาครูด้านบุคลากรมีการพัฒนาความรู้และทักษะในเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้อิงโรงเรียนเป็นอย่างดี มีความมั่นใจ เมื่อได้รับการนิเทศติดตามจากนักวิจัยและผู้บริหารสถานศึกษา ครูทุกคนมีความตระหนักและมีความมั่นใจในการนำรูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนทุกคน ด้านการบริหารจัดการ มีการบริหารจัดการให้ครูมีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ มีระบบการจัดการ การนิเทศติดตามที่มีประสิทธิภาพเป็นกัลยาณมิตร พุดคุยแลกเปลี่ยนกัน ส่งผลให้การดำเนินการวิจัยของเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ ตลอดจนยังสามารถนำรูปแบบการพัฒนาให้ครูสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปประยุกต์ใช้บริหารจัดการงานด้านอื่นได้เป็นอย่างดี ด้านการจัดการเรียนการสอนมีการพัฒนาครูให้สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนและสามารถนำกระบวนการวิจัยผลสัมฤทธิ์ไปกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ครูได้นำความรู้และทักษะการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและมีความมั่นใจ สามารถดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ทุกคน

6. สายชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 ด้านบุคลากร คณะครูอาจารย์ทุกคนมีความรู้ในเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างดียิ่ง ด้านการบริหารจัดการ มีการนิเทศการทำงานการวิจัยของครูที่เข้าร่วมโครงการ ตามหมวดวิชาต่างๆ เป็นระยะๆ ซึ่งสามารถส่งผลให้ครูสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบชัดเจนอย่างดียิ่ง ด้านการจัดการเรียนการสอนสามารถนำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนผลสัมฤทธิ์ไปกับการจัดการการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี สามารถทำให้กระบวนการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีความมั่นใจที่จะนำกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูทุกคนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างดียิ่ง ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของสายชั้นได้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างดียิ่ง และยังสามารถจัดรวบรวมและทำรายงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นำเสนอในงานสัมมนาวิชาการได้

วณิช นิรันทรานนท์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอนต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มสมรรถนะ คือ กลุ่มสมรรถนะที่ 1 สมรรถนะของการเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดี และกลุ่มสมรรถนะที่ 2 สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เพื่อขอดำรงตำแหน่งและแต่งตั้งในตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ ด้านรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมของครูผู้เข้าร่วม

พัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 จากการประเมินการสอนทั้งสาระสุขศึกษาและพลศึกษาของพี่เลี้ยง พบว่าครูผู้เข้าร่วมพัฒนามีกระบวนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในระดับมากที่สุดทุกข้อ และจากการประเมินสมรรถนะครูโดยกลุ่มนักเรียน กลุ่มครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะ กลุ่มเพื่อนครูกลุ่มพี่เลี้ยง และกลุ่มผู้บริหารล้วนมีความเห็นว่า ครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบที่สร้างขึ้นมีสมรรถนะทั้งของการเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดีและสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในระดับมากที่สุดทุกกลุ่ม โดยสรุปรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาเป็นรูปแบบที่ดีผ่านการทดลองใช้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถาบันการพลศึกษาซึ่งมีพันธกิจในการผลิตและพัฒนาครูสุขศึกษาและพลศึกษา ควรนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน ไปพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในวิทยาเขตทั่วประเทศต่อไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554ก) ได้รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาเอกในกลุ่มสาระที่สอน มีภาระงานมาก ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีการวัดผลประเมินไม่เหมาะสมขาดการนิเทศติดตามการพัฒนาครู ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ ขาดอัตรากำลังของศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะกลุ่ม

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่าด้านผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทางวิชาการมากขึ้นแต่มีปัญหาอันเนื่องมาจากสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม มีผลสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและระบบบริหารทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้น และมีวิกฤติการขาดแคลนครูผู้สอนในทุกวงชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ โดยมีสาเหตุมาจากมาตรการควบคุมอัตรากำลังของภาครัฐส่วนหนึ่ง การไม่สามารถจูงใจคนที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นครู ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียงมีการอบรมผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำของการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถปรับและพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อสาระที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัญหาการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหาร การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชนและครอบครัว ขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนเนื่องจากครูและบุคลากรขาดความสามารถและไม่ได้รับการพัฒนาให้รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดกลไกที่จะจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการจัดการศึกษา สถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ยังทำได้น้อย

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ยังขาดการติดตามประเมินผล หลักสูตรในการพัฒนาครูมีความซ้ำซ้อน มีค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาค่อนข้างสูง ขาดการวางแผนระยะยาวสำหรับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการจัดทำระบบข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการวิจัยและพัฒนานโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะโดยพิจารณาจากพฤติกรรมและกระบวนการทำงาน ประจักษ์พยานเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานการปฏิบัติงาน

1.3 ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสังเคราะห์ประเด็นปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7 ประเด็น คือ 1) ขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2) ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4) ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี

นอกจากนี้สภาการศึกษา (2554ข, หน้า 17-30) ยังได้ให้ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า ต้องมีการจัดระบบและกลไก ในการพัฒนาครูและ

บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการบริหาร จัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดระบบ การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทาง การศึกษาและจัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและ บุคลากรทางการศึกษา

จากผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนา สมรรถนะครู สามารถสรุปองค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสมรรถนะครู ด้านสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 9 สมรรถนะ ดังนี้

- 1.1 การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 1.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 1.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 1.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 1.5 ภาวะผู้นำครู
- 1.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 1.7 การยอมรับและปรับตัวเข้ากับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและต่าง

กระบวนทัศน์

- 1.8 การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 1.9 การมีทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

2. องค์ประกอบด้านวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย

2.1 หลักการในการพัฒนา

- 2.1.1 การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน
- 2.1.2 การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากร
- 2.1.3 การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ Site Based Development หรือ

School Based Development

- 2.1.4 การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมแต่

ละบุคคล

2.1.5 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติ

2.1.6 การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปของเครือข่าย

2.1.7 การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย

2.1.8 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงาน

2.2 กิจกรรมในการพัฒนา

2.2.1 การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู

2.2.2 การอบรมครูประจำการ

2.2.3 การนิเทศ ควบคุม ตรวจสอบและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.2.4 การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ

2.2.5 การปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

2.2.6 การหมุนเวียนงาน การสับเปลี่ยนบุคลากรในหน่วยงาน

2.2.7 การสอนงานในขณะปฏิบัติงานจริง

2.2.8 การมอบหมายงานหรือโครงการให้ไปดำเนินการ

2.2.9 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2.2.10 Workshop

3. องค์ประกอบด้านกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย

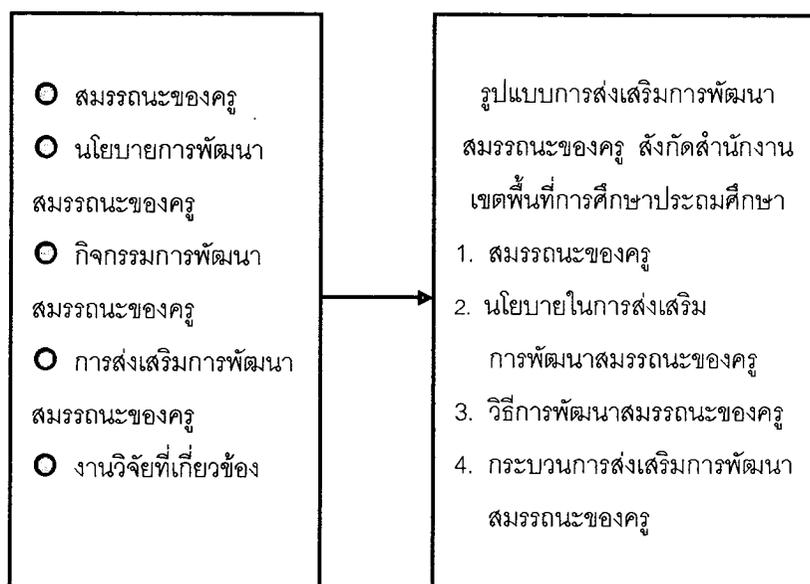
3.1 การสร้างเครือข่าย คือ การสร้างแผนผังเครือข่ายการจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย การจัดระบบติดต่อสื่อสาร การจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน และการจัดระบบสารสนเทศ เพื่อให้การดำเนินงานร่วมกันบรรลุวัตถุประสงค์

3.2 กระบวนการมีส่วนร่วม คือ การร่วมสร้างความตระหนัก การระดมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหา สำรวจความต้องการและหาแนวทางร่วมกัน การร่วมกำหนดเป้าหมาย การร่วมวางแผนการดำเนินงาน การร่วมลงมือปฏิบัติ การร่วมปรับเปลี่ยน กระบวนการขั้นตอนการทำงาน และการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลต่อตนเอง องค์กรและส่วนรวม

3.3 การเสริมแรง คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรโดยการยกย่อง เชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะ การย้ายและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.4 การกำกับติดตาม และประเมินผล คือ การควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผน
ที่วางไว้ โดยการประเมิน การติดตามตรวจสอบคุณภาพ การปรับปรุงแก้ไข และการรายงานผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 7 กรอบแนวคิดของรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา