

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE MODEL OF FUNCTIONAL COMPETENCY DEVELOPMENT FOR
HEAD DEPARTMENT OF SECONDARY SCHOOLS UNDER
THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2565

KMITL-2022-ED-D-211-011

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

THE MODEL OF FUNCTIONAL COMPETENCY DEVELOPMENT FOR
HEAD DEPARTMENT OF SECONDARY SCHOOLS UNDER
THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENT FOR THE DOCTOR OF
SCIENCE IN INDUSTRIAL EDUCATION
SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG 2022

KMITL-2022-ED-D-211-011

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
นักศึกษา	นายธีรศักดิ์ เอิบสภาพ
รหัสประจำตัว	57603005
ปริญญา	ครุศาสตรบัณฑิตศึกษาศาสตร์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
พ.ศ.	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. ปริญญาวัฒน์ ตั้งคุณานันต์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. บุญจันทร์ สีสันต์

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 500 คน ผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์ จำนวน 15 คน และผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบรูปแบบจำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อตรวจสอบรูปแบบ และแบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 5852.90, df= 1883, p= 0.00, RMSEA= 0.065, RMR=0.04,

GFI = 0.93, AGFI = 0.93) และองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารคุณภาพ 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 4) การพัฒนาวิชาชีพ 5) หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 6) การจัดการเรียนรู้และ 7) จรรยาบรรณวิชาชีพ

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาความต้องการ 2) การวางแผนการพัฒนา 3) การฝึกปฏิบัติ 4) การนำไปใช้ และ 5) การประเมินผล

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความเป็นมาของรูปแบบ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 หลักการ ส่วนที่ 4 สาระสำคัญและ ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ โดยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ารูปแบบมีความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.19)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Model of Functional Competency Development for Head of Department under The Office of Basic Education Commission
Student	Mr. Teerasak Aebsapap
Student ID.	57603005
Degree	Doctor of Science in Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2022
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan
Thesis Co-advisor	Associate Professor Dr. Boonchan Sisan

ABSTRACT

This is the research and development project, with the main objective of studying on the model of components of the career of the heads of subjects, to study on the process of create career development and to check the career development in the elementary study, under the Office of the Basic Education Commission (OBEC), for 500 persons in number, and 15 experts for interview, and 9 experts who will check the model. The tool used are questionnaire of opinion on components of the career of the heads of subjects of elementary school, under the Office of the Basic Education Commission (OBEC), with the reliability of 0.94, the semi-structure interview script about the way to develop the model of the study in the elementary education, under the Office of the Basic Education Commission (OBEC), which are open-end question. The data are analyzed with confirmatory factor analysis, with frequencies, means and standard deviations.

The research findings are as follows.

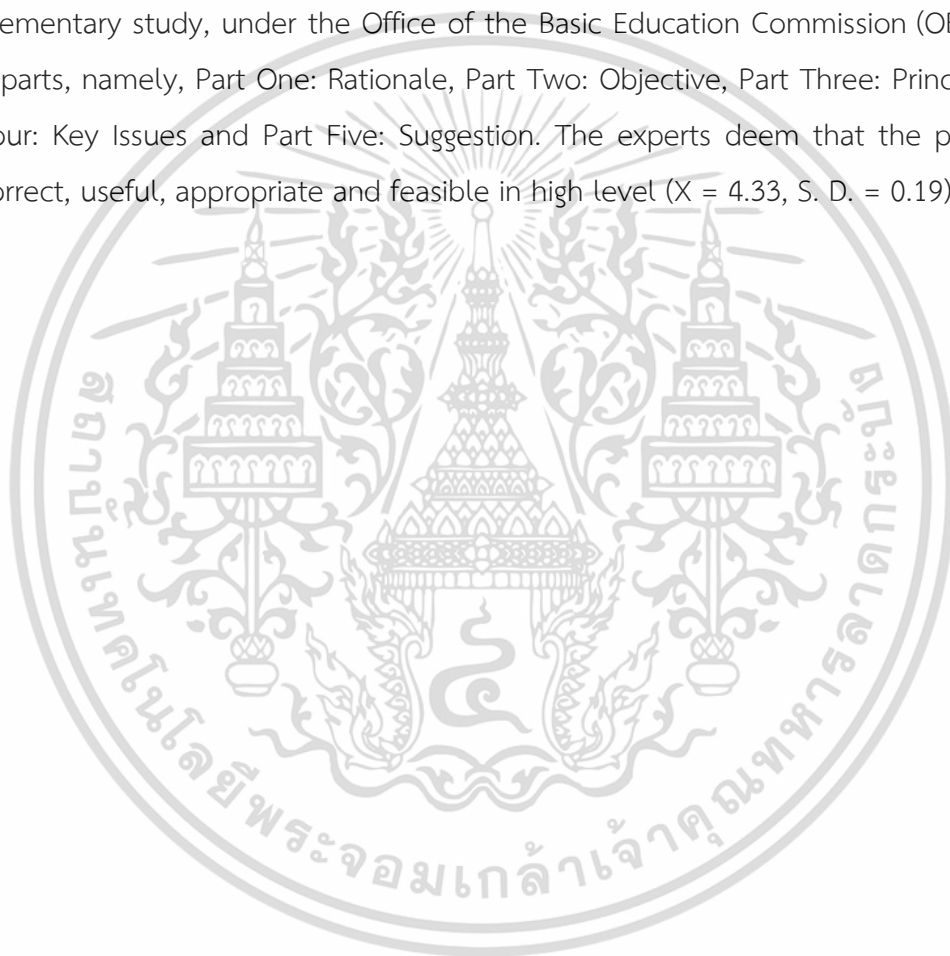
1. The model of the components of the heads of subjects in the elementary study, under the Office of the Basic Education Commission (OBEC), are concurrent with the empirical evidence (Chi-square = 5852.90, df = 1883, p = 0.00, RMSEA = 0.065, RMR = 0.04, GFI = 0.93, AGFI = 0.93) and the components of the heads of subjects in the elementary study, under the Office of the Basic Education Commission (OBEC), are

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ III อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) academic leadership, 2) quality management, 3) innovation and information technology in education, 4) career development, 5) curriculum, measurement and evaluation of the study, 7) learning management and 7) career ethics.

2. The way to develop the career development of the heads of subjects in the elementary study, under the Office of the Basic Education Commission (OBEC), consists of five steps, namely, 1) to study on the needs, 2) to make development plan, 3) to practice, 4) to implement and 5) to evaluate.

3. The model for the career development of the heads of subjects in the elementary study, under the Office of the Basic Education Commission (OBEC), have 5 parts, namely, Part One: Rationale, Part Two: Objective, Part Three: Principles, Part Four: Key Issues and Part Five: Suggestion. The experts deem that the pattern are correct, useful, appropriate and feasible in high level ($X = 4.33$, S. D. = 0.19).



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบ ตลอดจนปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร. ผดุงชัย ภูพัฒน์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ฐิยาพร กันทารณวัฒน์และผศ.ดร.อำภาพรรณ ตันตินาครกุล คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้สอนทุกท่านในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่ให้คำแนะนำแนวทางที่เป็น ประโยชน์เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบเพื่อ ปรับปรุง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาระดับดุขภูมิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 3 ทุกคน ที่ให้กำลังใจ ช่วยเหลือและสนับสนุนตลอดมา

หากงานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่วงการการศึกษา ข้าพเจ้าขอมอบคุณงามความดีนี้แต่ สมาชิกในครอบครัว และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้การอบรม สั่งสอนตลอดจนทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสใน การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จ

ธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XIV
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	25
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน.....	31
2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้.....	43
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ.....	78
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	87
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	95
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	97

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	103
ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	107
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	113
ตอนที่ 2 ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	153
ตอนที่ 3 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	188
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	216
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	216
5.2 อภิปรายผล.....	223
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	240
บรรณานุกรม.....	242
ภาคผนวก.....	261
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ.....	262
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	268

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ.....	285
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	289
ภาคผนวก จ ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	310
ประวัติผู้เขียน.....	331



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VIII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 6	
1.2 แสดงการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในการสร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 11	
3.1 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย..... 95	
3.2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 98	
3.3 ค่าดัชนีและเกณฑ์การวิเคราะห์..... 103	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 113	
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผลและลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 115	
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผลและลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ..... 116	
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผลและลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารคุณภาพ..... 117	
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผลและลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา..... 118	
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผลและลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ..... 119	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น เมื่อนุญตาเห็นาเบเซบระเษยนดานการคา

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IX อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผลและลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	120
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผลและลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้.....	121
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผลและลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ.....	122
4.10 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และBartlett's Test of Sphericity ของตัวแปร องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL).....	128
4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL).....	129
4.12 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และBartlett's Test of Sphericity ของตัวแปร องค์ประกอบด้านการบริหารคุณภาพ (QUA).....	130
4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านการบริหารคุณภาพ (QUA).....	131
4.14 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และBartlett's Test of Sphericity ของตัวแปร ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT).....	133

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT).....	134
4.16 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และBartlett's Test of Sphericity ของตัวแปร องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO).....	135
4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO).....	136
4.18 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และBartlett's Test of Sphericity ของตัวแปร องค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME).....	137
4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME).....	138
4.20 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และBartlett's Test of Sphericity ของตัวแปร องค์ประกอบ ด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA).....	140
4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบ ด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA).....	141
4.22 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และBartlett's Test of Sphericity ของตัวแปร องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH).....	143
4.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH).....	144

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.24 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรที่สังเกตได้ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	146
4.25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	147
4.26 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจำแนกรายตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	148
4.27 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	190
4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่เกี่ยวกับผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	191
4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและลำดับที่เกี่ยวกับผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความถูกต้อง.....	192
4.30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและลำดับที่เกี่ยวกับผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเหมาะสม.....	194

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและลำดับที่เกี่ยวกับผลการประเมิน รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นไปได้.....	196
4.32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและลำดับที่เกี่ยวกับผลการประเมิน รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นประโยชน์.....	197

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	13
4.1 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL).....	130
4.2 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารคุณภาพ (QUA).....	132
4.3 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT).....	135
4.4 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO).....	137
4.5 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME).....	139
4.6 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA).....	142
4.7 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH).....	145
4.8 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	152
4.9 สาระสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	203

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาลดประสิทธิภาพ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบ การศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อระบบ การศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทย ต้องปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : ง) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้สามารถ นำองค์ความรู้ไปใช้สร้างรายได้ รวมถึงมีทักษะด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต การเพิ่มประสิทธิภาพระบบ บริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท โดยปฏิรูปโครงสร้างองค์กรด้านการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ จัดให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียนในทุกระดับ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะที่จำเป็น สำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัดระดับความรู้ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและใช้เทคโนโลยีใน การสร้างและจัดการความรู้ พัฒนาระบบการเรียนรู้ชุมชนให้เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา การสร้างระบบ การศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและ แลกเปลี่ยน นักเรียน นักศึกษาและบุคลากรในระดับนานาชาติ ส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของเด็ก เยาวชนและนักเรียนกับประเทศเพื่อนบ้าน ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ (คณะกรรมการ ยุทธศาสตร์ชาติ. 2561 : 51)

จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการ พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าไปทุกด้านทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและ วัฒนธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพราะการพัฒนาประเทศนั้นต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสร้างสภาพการณ์เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนส่วนใหญ่ในประเทศ โดยยึดหลักการสร้างเครือข่ายและให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมทางการศึกษาได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อความสำเร็จจะทำให้เกิดพลังพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ส่วนสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสำคัญในการจัดการความรู้ จึงต้องปรับบทบาทให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบตัวและสังคมโลก โดยเฉพาะพระราชกฤษฎีกา กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ด้วยการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี (ธีระ รุญเจริญ. 2549 : 12) มีการพัฒนาและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การสร้างการพัฒนาและการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และเอาใจใส่การจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยมีการติดตามกำกับ ประเมินและนำผลการประเมินไปพัฒนาหรือปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2559 : 18) ในสายงานวิชาการจะประกอบด้วยหัวหน้างานวิชาการกำกับดูแลงานในโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการทั้งหมด รองลงมาคือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งจะเป็นผู้ปฏิบัติและรับผิดชอบใกล้ชิด โดยตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ได้กำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552 : 8) ผู้บริหารสถานศึกษาคงไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทั้งหมดจึงจำเป็นต้องมีครูหรือบุคลากรอื่นมาช่วยปฏิบัติหน้าที่ มีการแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานให้สมาชิกในกลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเอง เช่น การเป็นผู้กระตุ้นนักเรียน การสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการค้นพบ การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล การเตรียมกิจกรรม สถานการณ์เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ แนะนำ ชี้ให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยทั้งความรู้ ประสบการณ์และระยะเวลา ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากวิธีการเดิมที่เคยประสบมาและเคยใช้สอนนักเรียนเองมาสู่วิธีการใหม่ๆ วีระวัฒน์ ดวงใจ (2556 : 7) ได้สรุปไว้ว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้บริหารในระดับต่างๆ และครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านอื่นๆ เป็นตัวแทนกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการประสานงานตลอดจนการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร การบริหารงานภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ที่ในการบริหารงานภายในโรงเรียนทำหน้าที่เชื่อมระหว่างครูปฏิบัติการและผู้บริหารโรงเรียน ให้ดำเนินงานเป็นไปด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตาม การบริหารงานภายใต้การนำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาที่จะให้ความสำคัญและมีการกระจายการบริหารจัดการจากกลุ่มบริหารวิชาการสู่กลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างชัดเจนซึ่งมีการแบ่งเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้ อาจเกิดความแตกต่างกันในการพัฒนางานวิชาการแต่ละกลุ่มสาระ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่ซึ่งเป็นครูอาวุโสหรือมีความสามารถสูงกว่าคนอื่น เข้าสู่ตำแหน่งโดยไม่ได้รับการอบรมหรือเตรียมความพร้อมมาก่อน จึงขาดประสบการณ์ด้านการบริหารวิชาการ เมื่อเข้ามารับตำแหน่งต้องทำการประสานงานใกล้ชิดกับผู้บริหารและครูผู้สอน ภารกิจที่กำหนดไว้กว้างๆ อาจไม่ชัดเจนนัก การทำหน้าที่กึ่งบริหาร กึ่งประสานงานวิชาการกับผู้บริหารและครูผู้สอน ทำให้ต้องสนองนโยบายและความต้องการของบุคคลทั้งสองระดับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะประสบความสำเร็จมักจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษเกี่ยวกับบทบาทของตน และนำความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการมาบูรณาการใช้อัตราส่วนที่เหมาะสม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงต้องมองตนเอง ทั้งในฐานะผู้สอนและผู้ทำงานบริหาร จะต้องผสมผสานค่านิยมที่ตนยึดถือในฐานะผู้บริหาร สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนยึดถือในฐานะครูผู้สอน รวมทั้งค่านิยมและเจตคติของผู้ปฏิบัติงานไปใช้ปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการและการบริหารจัดการจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริพร สลึงค์. 2558 : 5) สมรรถนะประจำสายงานเป็นความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เป็นผลมาจากการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่สามารถวัดได้และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สาลินี ชนาพงษ์จารุ. 2561 : 20) กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการในสายงานหรือกลุ่มงานนั้น ๆ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ นับว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญเนื่องด้วยบทบาทหน้าที่ที่ต้องเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายในสถานศึกษา และเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และมีลักษณะสมรรถนะประจำตัวของผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ดังนั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน จึงนับได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่างๆ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้บริหารระดับต้นในโรงเรียน ที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่างๆ จากผู้บังคับบัญชาไปสู่เพื่อนร่วมงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะสามารถพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลการนำพากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย คือ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีมีการจัดการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานให้กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเฉพาะโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาที่มีบริบทที่กระจายอำนาจการบริหารจากกลุ่มบริหารวิชาการ พร้อมทั้งโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีการแต่งตั้งให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เป็นผู้บริหารระดับต้น โดยแบ่งออกเป็น 8 กลุ่มสาระ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเรียนรู้ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จึงเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมาย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำเป็นต้องมีสมรรถนะประจำสายงานที่เอื้อต่อการบริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปการศึกษา สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะบริหารหลักสูตร กระบวนการในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และการบริหารจัดการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้

ด้วยความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจักได้ขยายกรอบความรู้ทางวิชาการและเพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีคุณสมบัติเหมาะสมพร้อมเข้ารับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ พร้อมทั้งนำไปใช้เพื่อกำหนดสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน และเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีคุณภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2 เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.3 เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษารอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งกรอบแนวคิดออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. Marie Brown, Bill Boyle and Trudy Boyle (2002 : 31) ความต้องการการพัฒนา
และการฝึกอบรมด้านการจัดการอย่างมืออาชีพสำหรับหัวหน้าแผนกในโรงเรียนมัธยมศึกษาของ
สหราชอาณาจักร

2. Angela Choi Fung Tam (2010 : 367) ภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกที่เผชิญกับการ
เปลี่ยนแปลงหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง

3. Clive Smith, Raj Mestry and Alfred Bambie (2013 : 163) ประสิทธิภาพและ
การรับรู้บทบาทผู้นำการจัดการเรียนการสอนของหัวหน้าแผนกในโรงเรียนมัธยมศึกษา

4. Kenneth Leithwood (2016 : 117) ภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกเพื่อพัฒนาโรงเรียน
มัธยมศึกษา

5. Teresa A. Oqina (2017 : 224) การศึกษาบทบาทของหัวหน้าแผนกในฐานะผู้นำ
การจัดการเรียนการสอน กรณีศึกษาของประเทศแอฟริกาใต้

6. รวีวรรณ เผ่ากัณหา (2548 : 106) สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับ
ภาควิชาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐ

7. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550 : 187) การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุ
ระดับปัจจัยภาวะผู้นำปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการ
แลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร

8. สมนึก ทองเอี่ยม (2550 : 270) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

9. ณพสร สวัสดิบุญญา (2553 : 150) รูปแบบการฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาเพื่อพัฒนา
หลักสูตรฝึกอบรมการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในการจัดการเรียนการสอน

10. จารุภัทร บุญส่ง (2556 : 111) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนหัวหน้ากลุ่ม
สาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

11. ภัทร แสงเพ็งและดิเรก พรสีมา (2556 : 57) รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ
ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 49) คู่มือการบริหารโรงเรียน
ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล

13. พินิจ นามบำรุง (2560 : 454) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะของหัวหน้า
กลุ่มสาระในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

14. นันทน์ภัส บุญยอด (2561 : 140) การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
วิชาการสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จากข้อมูลดังกล่าวนำมาวิเคราะห์ได้ ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการ
เรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบสมรรถนะ ประจำสายงาน ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	Marie Brown, Bill Boyle & Trudy Boyle (2002)	Angela Choi Fung Tam (2010)	Clive Smith, Raj Mestry & Alfred Bambie (2013)	Kenneth Leithwood (2016)	Teresa A. Ogina (2017)	รวิวรรณ เต่าถิ่นหา (2548)	นำชัย ศุภฤกษ์ชัยกุล (2550)	สมนึก ทองเอี่ยม (2550)	ณพสร สวัสดิ์บุญญา (2553)	จารุภัทร บุญสง (2556)	ภัทร แสงเพ็งและเดวิด พรสีมา (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)	พินิจ นามบำรุง (2560)	นันทน์ภัส บุญยอด (2561)
1. การมีส่วนร่วม	✓			✓							✓			
2. การตัดสินใจ	✓							✓						
3. การวางแผนพัฒนาโรงเรียน	✓								✓					
4. การดึงความสามารถพิเศษส่วนตัว ของครูมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ		✓												
5. การสร้างวิสัยทัศน์		✓						✓		✓				
6. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำ งานของครู		✓									✓			
7. การเปลี่ยนความเชื่อและเพิ่มขีด ความสามารถให้เพื่อนร่วมงาน		✓												
8. ส่งเสริมความเป็นเพื่อนร่วมงาน ระหว่างครู		✓			✓					✓				
9. การเป็นผู้นำการเรียนรู้			✓	✓	✓	✓							✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ ประจำสายงาน ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	Marie Brown, Bill Boyle & Trudy Boyle (2002)	Angela Choi Fung Tam (2010)	Clive Smith, Raj Mestry & Alfred Bambie (2013)	Kenneth Leithwood (2016)	Teresa A. Oqina (2017)	รวีวรรณ เผ่ากัณหา (2548)	นำชัย ศุภฤกษ์ชัยกุล (2550)	สมนึก ทองเยี่ยม (2550)	ณพสร สวัสดิ์บุญญา (2553)	จารุภัทร บุญสูง (2556)	ภัทร แสงเพ็ญและติเรก พรสิมา (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)	พินิจ นามบัวรุ่ง (2560)	นันทน์กัศ บัญยอด (2561)
10. มีความรับผิดชอบ			✓	✓	✓				✓					✓
11. การติดตามและประเมินผลงานของครู					✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓
12. การสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงาน					✓									
13. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					✓								✓	
15. การติดต่อสื่อสารที่ดี						✓		✓					✓	
16. การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน						✓				✓				
17. การวางแผนกลยุทธ์						✓								✓
18. ความผูกพันต่อองค์กร							✓							
19. มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			✓				✓				✓			
20. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน ของครูเพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการสอน							✓							✓
21. มีความยุติธรรม							✓							
22. มีประสบการณ์ในการทำงาน							✓			✓				
23. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์								✓					✓	
24. การมีจิตให้บริการ								✓						
25. การทำงานเป็นทีม													✓	✓
26. การวางแผนและการจัดการ													✓	
27. การพัฒนาหลักสูตร													✓	
28. การจัดการเรียนรู้													✓	
29. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้												✓	✓	
30. การมีจริยธรรม													✓	
31. การบริการที่ดี													✓	
32. การใฝ่เรียนรู้														✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ ประจำสายงาน ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	Marie Brown, Bill Boyle & Trudy Boyle (2002)	Angela Choi Fung Tam (2010)	Clive Smith, Raj Mestry & Alfred Bambie (2013)	Kenneth Leithwood (2016)	Teresa A. Oqina (2017)	รวีวรรณ แก้วกัณหา (2548)	นำชัย ศุภฤกษ์ชัยกุล (2550)	สมนึก ทองเยี่ยม (2550)	ณพสร สวัสดิ์บุญญา (2553)	จารุภัทร บุญสูง (2556)	ภัทร แสงพิงและดิเรก พรสิมา (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)	พินิจ นามบารุง (2560)	นันทน์กัฒ บุญยอด (2561)
33. การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาวิชาชีพ														✓
34. การนิเทศให้คำแนะนำ												✓		✓
35. มีความสามารถในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา														✓
36. มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้เทคนิควิธีที่ หลากหลาย														✓
37. มีความสามารถในการออกแบบสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับ เนื้อหา กิจกรรมและผู้เรียน														✓
38. มีความสามารถในการแนะนำและ พัฒนาให้ครูพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งวัดและ ประเมินผล														✓
39. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับ การพัฒนาสาระหลักสูตร												✓		
40. การวางแผนงานด้านวิชาการ												✓		
41. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา												✓		
42. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้												✓		
43. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา												✓		
44. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา												✓		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางวิเคราะห์ข้างต้นสามารถจัดกลุ่มและสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดังนี้

1. ข้อที่ 2. การตัดสินใจ 4. การดึงความสามารถพิเศษส่วนตัวของครูมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ 5. การสร้างวิสัยทัศน์ 6. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู 7. การเปลี่ยนความเชื่อและเพิ่มขีดความสามารถให้เพื่อนร่วมงาน 9. การเป็นผู้นำการเรียนรู้ 12. การสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงาน 16. การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน 19. มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 23. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขอใช้ชื่อว่า “ความเป็นผู้นำทางวิชาการ”

2. ข้อที่ 17. การวางแผนกลยุทธ์ 26. การวางแผนและการจัดการ 40. การวางแผนงานด้านวิชาการ 43. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ขอใช้ชื่อว่า “การบริหารคุณภาพ”

3. ข้อที่ 20. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานของครูเพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการสอน 29. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 37. มีความสามารถในการออกแบบสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมและผู้เรียน 44. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ขอใช้ชื่อว่า “นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา”

4. ข้อที่ 13. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 22. มีประสบการณ์ในการทำงาน 32. การใฝ่เรียนรู้ 33. การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาวิชาชีพ ขอใช้ชื่อว่า “การพัฒนาวิชาชีพ”

5. ข้อที่ 27. การพัฒนาหลักสูตร 34. การนิเทศให้คำแนะนำ 35. มีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 38. มีความสามารถการแนะนำและพัฒนาให้ครูพัฒนาหลักสูตรรวมทั้งวัดและประเมินผล 39. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตร 42. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ขอใช้ชื่อว่า “หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้”

6. ข้อที่ 28. การจัดการเรียนรู้ 36. มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้เทคนิควิธีที่หลากหลาย 41. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ขอใช้ชื่อว่า “การจัดการเรียนรู้”

7. ข้อที่ 1. การมีส่วนร่วม 8. ส่งเสริมความเป็นเพื่อนร่วมงานระหว่างครู 10. มีความรับผิดชอบ 14. ความไว้วางใจ 15. การติดต่อสื่อสารที่ดี 18. ความผูกพันต่อองค์กร 21. มีความยุติธรรม 24. การมีจิตให้บริการ 25. การทำงานเป็นทีม 30. การมีจริยธรรม 31. การบริการที่ดี ขอใช้ชื่อว่า “จรรยาบรรณวิชาชีพ”

โดยนำ 7 ประเด็นที่สังเคราะห์ข้างต้นมาสรุปเป็นองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

2. การบริหารคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
4. การพัฒนาวิชาชีพ
5. หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
6. การจัดการเรียนรู้
7. จรรยาบรรณวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน

ผู้วิจัยศึกษาการสร้างกระบวนการสร้างสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. Bishop (1979 : 4) ได้เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาความต้องการ 2) การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ 3) การพัฒนา 4) ความเป็นไปได้ 5) การนำไปใช้ และ 6) การประเมินผล

2. Herbert (1980 : 332) ที่ได้เสนอกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การระบุความต้องการ 2) การวางแผนการพัฒนา 3) การคัดเลือกออกแบบดำเนินกิจกรรม และ 4) การประเมินผล

3. Rothwell and Kazanas (1989 : 19) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การระบุเป้าประสงค์ 2) การศึกษาสภาพปัจจุบัน 3) การสำรวจสภาพแวดล้อมภายนอก 4) การเปรียบเทียบจุดอ่อนจุดแข็งของโอกาสและอุปสรรคในอนาคต 5) การเลือกกลยุทธ์ขององค์กรในการพัฒนา 6) การฝึกปฏิบัติ และ 7) การประเมินผล

4. Goldstien (1993 : 54) ได้เสนอรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาความจำเป็น 2) การฝึกอบรมและพัฒนา และ 3) การประเมินผล

5. Castetter (1996 : 235) ได้กำหนดขั้นตอนของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การหาความความต้องการจำเป็น 2) การวางแผน 3) การนำไปใช้ และ 4) การประเมินผล

6. Quinn et al. (1996 : 21) จึงนำเสนอการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5 ขั้น (Five Step) ดังนี้ 1) การประเมินข้อมูล 2) การเรียนรู้ 3) การวิเคราะห์ 4) การฝึกปฏิบัติ และ 5) การนำไปประยุกต์ใช้

7. Castetter and Young (2000 : 181) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ 4 ขั้น คือ 1) การศึกษาความต้องการ 2) การวางแผนการพัฒนา 3) ขั้นตอนดำเนินการปฏิบัติการ และ 4) ขั้นตอนการประเมินผล

จากข้อมูลดังกล่าวนำมาวิเคราะห์ได้ ดังตารางที่ 1.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.2 แสดงแนวคิดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ
การเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

กระบวนการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงาน	Bishop (1979)	Herbert (1980)	Rothwell and Kazanas (1989)	Goldstien (1993)	Castetter (1996)	Quinn et al. (1996)	Castetter and Young (2000)	รวม
1. การศึกษาความต้องการ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6
2. การประเมินข้อมูล						✓		1
3. การสำรวจสภาพแวดล้อมภายนอก			✓					1
4. การศึกษาสภาพปัจจุบัน			✓					1
5. การเปรียบเทียบจุดอ่อนจุดแข็งของโอกาส และอุปสรรคในอนาคต			✓					1
6. การวินิจฉัย	✓							1
7. การวิเคราะห์	✓					✓		2
8. การวางแผนการพัฒนา		✓			✓		✓	3
9. การคัดเลือกออกแบบดำเนินกิจกรรม		✓						1
10. การเลือกกลยุทธ์ขององค์กรในการพัฒนา			✓					1
11. การฝึกปฏิบัติ			✓			✓	✓	3
12. การเรียนรู้						✓		1
13. การพัฒนา	✓			✓				2
14. ความเป็นไปได้	✓							1
15. การนำไปใช้	✓				✓	✓		3
16. การประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6

จากตารางวิเคราะห์ข้างต้นสามารถสังเคราะห์เป็นขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ
ประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกความถี่ไม่น้อยกว่า 3 และสามารถ
สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ขั้นตอน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

ส่วนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของ Keeves (1994 : 33) ซึ่งอธิบายไว้ว่า รูปแบบที่นิยมใช้ในทางศึกษาศาสตร์มากที่สุดคือ รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ในส่วนองค์ประกอบของรูปแบบ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556: 48) มาประยุกต์ใช้โดยองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) สาระสำคัญของรูปแบบ และ 5) ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบรูปแบบ

แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วย

4.1 การตรวจสอบรูปแบบโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญที่มีองค์ความรู้เฉพาะสาขาตามแนวคิด Eisner (1976 : 182) ซึ่งเป็นวิธีที่แสดงถึงโครงสร้างความคิด โดยใช้หลักการเทียบเคียงจากแนวความคิด ประสบการณ์และข้อมูลในองค์ประกอบของรูปแบบ

4.2 การประเมินรูปแบบตามแนวคิดของ Stufflebeam and Shinkfield (2007 : 22) ด้วยมาตรฐานการประเมินรูปแบบ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม และ 4) ด้านความถูกต้อง

จากข้อมูลการสังเคราะห์กลุ่ม องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การสังเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน และแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบดังกล่าวข้างต้น สามารถแสดงกรอบการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 18,864 คน จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 2,358 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 504 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) 500 ตามเกณฑ์ของ Tabachnick and Fidell (2012 : 618) ที่กำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 500 ตัวอย่าง ถือว่าอยู่ระดับดีมากเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะกระจายตามสัดส่วนของประชากร ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาคือ องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร ดังนี้

2.1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ดังนี้

2.1.1 กำหนดเป้าหมายทางวิชาการด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่ชัดเจน

2.1.2 บริหารจัดการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

2.1.3 สื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสู่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.1.4 สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.1.5 ร่วมพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางด้านการจัดการกระบวนการเรียนการสอน

2.1.6 ส่งเสริมเจตคติที่ดีของครู นักเรียนและผู้ปกครอง

2.2 การบริหารคุณภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัวแปร ดังนี้

2.2.1 วางแผน ดำเนินการ การปฏิบัติงาน

2.2.2 กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.2.3 ปรับปรุงการดำเนินงาน ด้วยความร่วมมือร่วมกัน
- 2.2.4 ปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตามหลักธรรมาภิบาล
- 2.2.5 มุ่งให้ความสำคัญกับนักเรียนและผู้ปกครอง
- 2.2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้
- 2.2.7 มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร
- 2.2.8 กระตุ้นให้ครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 2.2.9 สร้างแรงจูงใจแก่ครูผู้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้
- 2.2.10 สร้างแรงจูงใจแก่ครูผู้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมต่างๆของ
กลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2.2.11 เทียบเคียงผลการดำเนินงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นที่
ประสบผลสำเร็จ
- 2.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต
ได้ 10 ตัวแปร ดังนี้
- 2.3.1 นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของความคิดมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 2.3.2 นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการกระทำมาใช้ในการจัดการเรียนการ
สอน
- 2.3.3 นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์มาใช้ในการจัดการเรียนการ
สอน
- 2.3.4 เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการ
เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจในการเรียน และช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน
- 2.3.5 จัดหาหรือสรรหานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 2.3.6 จัดเก็บและการซ่อมบำรุงนวัตกรรมการและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง
การศึกษา
- 2.3.7 มีการใช้และการบริการนวัตกรรมการและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง
การศึกษา
- 2.3.8 จัดองค์การเพื่อดูแลระบบนวัตกรรมการและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง
การศึกษา
- 2.3.9 จัดฝึกอบรมและนิเทศการใช้นวัตกรรมการและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง
การศึกษา
- 2.3.10 ประเมินและวิจัยพัฒนานวัตกรรมการและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง
การศึกษา
- 2.4 การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ดังนี้
- 2.4.1 วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.2 ระบุความต้องการการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

2.4.3 วางแผนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

2.4.4 ออกแบบการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

2.4.5 นำกระบวนการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ ไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

2.4.6 ติดตาม และประเมินผลลัพธ์และผลกระทบ ที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.5 หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ดังนี้

2.5.1 จัดทำเอกสาร แนวทาง มวลประสบการณ์ที่ครูผู้สอนจัดให้กับผู้เรียน

2.5.2 จัดหลักสูตรพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.5.3 ใช้วิธีวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายจากแหล่งข้อมูล หลากๆ แหล่ง เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความรู้ ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

2.5.4 วัดและประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียน การสอน

2.5.5 สังเกตพัฒนาการ ความประพฤติของผู้เรียน พฤติกรรมการเรียนและ การร่วมกิจกรรม

2.5.6 ประเมินตามสภาพจริงควบคู่ไปกับการใช้การทดสอบแบบต่างๆ อย่าง สมดุล

2.5.7 ประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน

2.5.8 ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.5.9 ให้ความสำคัญกับการประเมินระหว่างเรียนมากกว่าการประเมิน ปลายปี/ปลายภาค

2.6 การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ดังนี้

2.6.1 วางแผนการจัดการเรียนรู้

2.6.2 กำหนดเป้าหมายร่วมกับครู ในการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญแก่ ผู้เรียน

2.6.3 คำนึงถึงแตกต่างระหว่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

2.6.4 สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ค้นพบสาระสำคัญ หรือความรู้ใหม่ด้วยตนเอง

2.6.5 จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข

2.6.6 จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6.7 จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย

2.6.8 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด

2.6.9 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

2.6.10 จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่พึงงาม

2.7 จรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร ดังนี้

2.7.1 มีวินัยในตนเองและศรัทธาในวิชาชีพครู

2.7.2 มีความตั้งใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

2.7.3 มีความตั้งใจและสนใจ เอาใจจริงเอาใจในการปฏิบัติวิชาชีพ

2.7.4 ปฏิบัติงานตามวันเวลาที่กำหนด สม่าเสมอและตรงเวลา

2.7.5 มีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ให้ความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้เรียนทุก

คนเท่าเทียมกัน

2.7.6 ให้บริการผู้รับบริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค

2.7.7 ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่

ผู้เรียน

2.7.8 มีความประพฤติและมารยาทเรียบร้อย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี

แก่ผู้เรียน

2.7.9 มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน

2.7.10 มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

2.7.11 สร้างความรักและความสามัคคีในหมู่คณะ

2.7.12 เป็นแบบอย่างอันดีงามในด้านการร่วมรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
การศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 15 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารวิชาการโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 คนและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ประเด็นที่ศึกษา

ประเด็นที่ศึกษาคือ กระบวนการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

- 2.1 การศึกษาความต้องการ
- 2.2 การวางแผนการพัฒนา
- 2.3 การฝึกปฏิบัติ
- 2.4 การนำไปใช้
- 2.5 การประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการดังนี้

3.1 การสร้างรูปแบบ

3.1.1 แหล่งข้อมูล การสร้างรูปแบบใช้รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) ตามแนวคิดของ Keeves (1994 : 33) องค์ประกอบของรูปแบบ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มายกร่างรูปแบบ

3.1.2 ประเด็นศึกษา คือองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ความเป็นมาของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. หลักการของรูปแบบ
4. สาระสำคัญของรูปแบบ
5. ข้อเสนอแนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 การตรวจสอบรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบรูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน 1) การตรวจสอบรูปแบบ 2) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักคือผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วยจำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับนโยบาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 4 คน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 2 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

3.2.2 ประเด็นและตัวแปรที่ศึกษา

1. ประเด็นการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) สาระสำคัญของรูปแบบ และ 5) ข้อเสนอแนะ

2. ตัวแปรสำหรับประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม และ 4) ด้านความถูกต้อง

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

1.5.1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง แผนภูมิหรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดที่แสดงออกผ่านทางภาษาด้วยการพูดและการเขียนเพื่อใช้อธิบายโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และองค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาค้นคว้า จากแนวคิด ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ เขียนออกมาในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เพื่อช่วยในการศึกษาปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวคิดและปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้นและประหยัดเวลา ในการดำเนินงานในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งงานวิจัยนี้เลือกรูปแบบประเภท รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) มีองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ 1) ความเป็นมาของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) สาระสำคัญของรูปแบบ และ 5) ข้อเสนอแนะ

1.5.2 องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1.5.2.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ ในการชี้นำผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการ ร่วมมือร่วมใจกันเพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้อีกกับผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย การกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน ของครู การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทางวิชาชีพครู การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา

1.5.2.2 การบริหารคุณภาพ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความสามารถในการบริหารอย่างมีขั้นตอน มีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของ กระบวนการทำงาน มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การริเริ่มจากผู้นำอย่าง สร้างสรรค์ การจัดระบบเครื่องมือคุณภาพ การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ รวมทั้งมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการกำกับติดตามและ ประเมินผล

1.5.2.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง การที่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความสามารถในการเลือกใช้โปรแกรมพัฒนา ออกแบบ สร้างและพัฒนา นวัตกรรม ปรับปรุงนวัตกรรม มีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ ต่อยอดความรู้ จัดเก็บและนำความรู้ไปใช้ แลกเปลี่ยนความรู้และทำงานร่วมกับผู้อื่น บูรณาการความรู้ และมีการนำเสนอความรู้ เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

1.5.2.4 การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถ เรียนรู้และการพัฒนาด้านความรู้และทักษะ เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักในตนเอง เพิ่มพูน ทักษะการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจ อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี โดยเริ่มจากการประเมิน ความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนา โดยโรงเรียนมีวัฒนธรรม องค์การที่ สนับสนุนการพัฒนา เวลา งบประมาณ มีขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ และมีการประเมินผล

กระบวนการพัฒนา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2.5 หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถออกแบบแผนการดำเนินการที่ได้วางแผนอย่างมีระบบขั้นตอนและมีแบบแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย หลักการของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ต่างๆให้แก่ผู้เรียน ตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนโดยอาศัยความสามารถและศักยภาพในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน

1.5.2.6 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถปฏิบัติตามหลักการขั้นตอนอย่างเป็นระบบที่ดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและเน้นประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับมีการจัดกิจกรรมโดยอาจถูกถ่ายทอดจากประสบการณ์หรือความรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นของวิธีนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นอย่างค่อนข้างถาวรกับผู้เรียนตามขีดความสามารถที่มีได้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้และความสามารถ

1.5.2.7 จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถมีความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อการรักษาพึงปฏิบัติ งดเว้นปฏิบัติ ยึดถือปฏิบัติเป็นเกณฑ์เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้งก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวบุคคล วิชาชีพและสังคมเป็นมาตรฐานความชอบธรรมและเกียรติฐานะของความ เป็นข้าราชการ

1.5.3 สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5.4 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลได้รับความรู้จากวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการนำความรู้ แนวคิด ด้วย การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การจัด กิจกรรมวิชาการ การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentor) และการศึกษาต่อ โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น จากการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะ เพื่อยกระดับและเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน โดยการเพิ่มพูนขีดความสามารถในด้านความรู้ ทักษะปฏิบัติ และเจตคติของผู้ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.4.1 การศึกษาความต้องการ หมายถึง การวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา รูปแบบเพื่อช่วยในการค้นหาองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้รูปแบบมีประสิทธิภาพ

1.5.4.2 การวางแผนการพัฒนา หมายถึง การเขียนจุดมุ่งหมายการเรียนรู้หรือรูปแบบที่ให้บริการผู้เข้าเรียนทำให้การพัฒนาบรรลุผลตามจุดประสงค์

1.5.4.3 การฝึกปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนที่ทำให้มีการฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเอง

1.5.4.4 การนำไปใช้ หมายถึง การเปิดโอกาสให้นำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเอง

1.5.4.5 การประเมินผล หมายถึง การประเมินความก้าวหน้าของผู้ได้รับการพัฒนา และประสิทธิผลของสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนโดยการศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบว่า ได้ผลตามเป้าหมายใกล้เคียงกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ปรับปรุงรูปแบบโดยการนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนารูปแบบโดยใช้แนวคิดของการจัดระบบนี้เป็นแนวคิดที่ชัดเจนเข้าใจง่ายทำให้สะดวกต่อการนำไปสู่การปฏิบัติจริง

1.5.5 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง วิธีการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์สูงเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้องครอบคลุม โดยการประเมินรูปแบบซึ่งจัดเป็น 4 หมวด ประกอบด้วย

1.5.5.1 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) หมายถึง การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึงวิธีการนำไปปฏิบัติได้จริง มีความคุ้มค่ากับระยะเวลา งบประมาณและทรัพยากรการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในสถานศึกษา

1.5.5.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) หมายถึง การประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเด็นที่เกี่ยวกับผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา และสถานศึกษาจากการนำสารสนเทศของรูปแบบ รายละเอียดและแนวทางการพัฒนาที่มีความชัดเจนตรงตามความต้องการของผู้ใช้และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานไปใช้ในสถานศึกษา

1.5.5.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) หมายถึง การ
ประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านศีลธรรมจรรยาและกฎหมายของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำ
สายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในประเด็นที่เกี่ยวกับความเหมาะสมตามภารกิจของสถานศึกษา เป็นแนวทางการ
ประเมินอย่างเป็นทางการเหมาะสมกับการนำไปกำหนดนโยบายพัฒนา รวมทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานตามสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในสถานศึกษา

1.5.5.4 มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) หมายถึง การประเมิน
ความน่าเชื่อถือและสามารถครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริงของรูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเด็นที่เกี่ยวกับความชัดเจนในรายละเอียด การ
กำหนดวัตถุประสงค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนการศึกษาและการสร้างรูปแบบ
ตลอดจนการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน
ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในสถานศึกษา

1.5.6 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่มีความรู้ความสามารถที่ได้รับแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 ซึ่งประกอบด้วย 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ และภาษาต่างประเทศ

1.5.7 โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,358 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนักวิจัย นักวิชาการศึกษาได้ให้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงเสนอแนวคิด ทฤษฎี เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.2 ความหมายของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2.1.3 ความสำคัญของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2.1.4 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะ

2.2.2 ประเภทของสมรรถนะ

2.2.3 สมรรถนะประจำสายงาน

2.2.4 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน

2.3 องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2.3.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

2.3.2 การบริหารคุณภาพ

2.3.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

2.3.4 การพัฒนาวิชาชีพ

2.3.5 หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.3.6 การจัดการเรียนรู้

2.3.7 จรรยาบรรณวิชาชีพ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

2.4.1 ความหมายของรูปแบบ

2.4.2 ประเภทของรูปแบบ

2.4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้กับโรงเรียนที่ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.4 การตรวจสอบรูปแบบ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 17) ได้ประกาศกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้

1. สำนักอำนวยการ
2. สำนักการคลังและทรัพย์สิน
3. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. สำนักทดสอบทางการศึกษา
5. สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
6. สำนักนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
8. สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา
9. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร
10. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา

มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางและดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้งจัดสรรทรัพยากรและบริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริมประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศการบริหารและการจัดการศึกษา
4. ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษและประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นของเขตพื้นที่การศึกษา

6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. ปฏิบัติงานอื่นใดตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.1.2 ความหมายของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

อรปวีณ์ สุตะพาหะ (2554 : 13) ได้อธิบายว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นบุคคลใน ส่วนของงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้ด้วยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ ครูที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าของแต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้แบ่งเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ และภาษาต่างประเทศ (ราชกิจจานุเบกษา. 2553 : 14)

วรารณ สิ้นทิวา (2561 : 8) กล่าวว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งมีคุณลักษณะพฤติกรรม การปฏิบัติ ตนส่งผลให้การบริหารทีมงานประสบผลสำเร็จ โดยมีภาวะผู้นำทางวิชาการ กระจายอำนาจสู่ทีมงาน และมอบหมายภาระหน้าที่อย่างชัดเจนและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ของทีมงาน มีทักษะในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ทีมงาน สร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงานเกิดความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันของทีมงานด้วยวัฒนธรรมแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) โดยทำงานร่วมกันเป็นทีมที่เน้นประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ เสริมแรง สร้างขวัญกำลังใจ และเอาใจใส่ต่อทีมงาน มีความสามารถในการนิเทศและมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งเสริมการนำเสนอและสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของทีมงานเพื่อจัดทำสารสนเทศของกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

นันทน์ภัส บุญยอด (2561 : 11) ได้ให้ความหมาย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ ครูที่โรงเรียนแต่งตั้งขึ้นให้รับผิดชอบเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

นันทพร ภาวะลี (2560 : 9) กล่าวว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่เป็นครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สรุปได้ว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่มีความรู้ความสามารถที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ และภาษาต่างประเทศ

2.1.3 ความสำคัญของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2551 เริ่มใช้ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร และโรงเรียนที่มีความพร้อม ในปีการศึกษา 2552 และเริ่มใช้ในโรงเรียนทั่วไปในปีการศึกษา 2553 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา ได้ดำเนินการติดตามผล การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในหลายรูปแบบ ทั้งการประชุมรับฟังความคิดเห็น การนิเทศติดตาม ผลการใช้หลักสูตรของโรงเรียน การรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา รายงานผลการวิจัยของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ผลจากการศึกษาพบว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีข้อดีในหลายประการ เช่น กำหนดเป้าหมายการพัฒนาไว้ชัดเจน มีความยืดหยุ่นเพียงพอให้สถานศึกษา บริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ สำหรับปัญหาที่พบส่วนใหญ่เกิดจากการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สู่อำนาจปฏิบัติในสถานศึกษาและในห้องเรียน เอกสารมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นี้ ได้นำไปใช้เป็นกรอบ และทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ จะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560 : 1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การกำหนดคุณลักษณะของงานและกิจกรรมของโรงเรียน แบ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ได้เป็น 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป (ราชกิจจานุเบกษา. 2553 : 14) ซึ่งในแต่ละงานยังต้องแยกเป็นหน่วยงานย่อยลงไปอีก เช่น ในงานวิชาการสามารถ แบ่งเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ และภาษาต่างประเทศ การจัดกลุ่มงาน (Departmentalization) โดยพิจารณาการรวมกลุ่มที่มีบทบาทหน้าที่และกิจกรรมการปฏิบัติงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมาทำงานด้วยกัน ทำให้มีความเชี่ยวชาญ ในกลุ่มงานของตนเอง การตัดสินใจ การให้ความร่วมมือ และการใช้แหล่งทรัพยากรร่วมกัน ทำได้ง่าย และมีประสิทธิภาพมากกว่า สำหรับข้อจำกัดในการจัดกลุ่มงานตามหน้าที่ก็คือ บุคลากรมีโอกาส พัฒนาได้น้อย ทำให้มีแนวคิดแคบ รวมทั้งความร่วมมือระหว่างกลุ่มงานต่างๆ ทำได้ยาก เพราะแต่ละกลุ่มหรือแผนกงานอาจจะไม่ให้ความร่วมมือ ทั้งนี้เพื่อปกป้องอำนาจและความรับผิดชอบ รวมทั้ง การแข่งขันกันซึ่งอาจเกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มได้ ผู้บริหารไม่สามารถที่จะดำเนินการบริหารงานวิชาการและบริหารหลักสูตรได้โดยลำพัง จำเป็นต้องมีทีมงาน ซึ่งเปรียบเสมือนผู้บริหารระดับกลาง ที่ช่วยรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละแผนก ซึ่งการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงาน วิชาการ การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้แก่ รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้างานวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีอำนาจหน้าที่เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีภารกิจสำคัญคือ 1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) วางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร 3) เพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา 4) ประเมินการใช้หลักสูตร และ 5) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรระดับท้องถิ่นของตนเอง (อารีรัตน์ วัฒนสิน และ บัญชา แสนทวี. 2552 : 27) กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกัน ในการดำเนินการ โดยมีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระเป็นผู้นำกลุ่มเพื่อนครูในการดำเนินการจัดทำหลักสูตร

การทำงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ตรงกลางระหว่างผู้อำนวยการ กับครูที่ทำหน้าที่สอน เป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการวางแผนขับเคลื่อนให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมาย ช่วยให้การดำเนินงานในโรงเรียนแต่ละวันเป็นไปด้วยความราบรื่น และยังกำกับ ควบคุม ดูแลความก้าวหน้าของบุคลากรอื่นๆ ด้วย ในโรงเรียนหลายแห่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ประสานที่สำคัญ กล่าวคือเป็นผู้แสดงให้เห็นถึงปรัชญาการศึกษาที่ชัดเจนและเป็นไปตามอุดมคติ แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องเป็นผู้ที่ทำให้อุดมคติเป็นจริงและปฏิบัติได้ เพราะงานส่วนใหญ่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คืองานที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรืองานสอนนั่นเอง การบริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบจัดการทีมงานของตนให้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรลุดุจดุมภ์หมาย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้มแข็งจะกลายเป็น “เฟื่องจักรกล” ของโรงเรียน ที่ จะทำหน้าที่เป็นผู้ริเริ่ม และตัดสินใจ อย่างไรก็ตามการบริหารงานภายใต้การนำของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ อาจเกิดความแตกต่างกันในการพัฒนางานวิชาการแต่ละกลุ่มสาระ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มาจากครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์และความรู้ ทางด้านการบริหารงานวิชาการ เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งจึงใช้ค่านิยมและเจตคติส่วนตัวในการบริหารงาน ส่งผลให้การบริหารงานในโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วน ใหญ่เข้าสู่ตำแหน่งโดยไม่ได้รับการอบรมหรือเตรียมความพร้อมมาก่อน จึงขาดประสบการณ์ ด้านการ บริหารวิชาการ ส่วนใหญ่ครูอาวุโสหรือมีความสามารถสูงกว่าคนอื่น เมื่อเข้ามารับตำแหน่ง ต้องทำ การประสานงานใกล้ชิดกับผู้อำนวยการ และครูผู้สอน ภารกิจที่กำหนดไว้กว้างๆ อาจไม่ชัดเจนนัก การทำหน้าที่ที่กำกับการ กิ่งประสานงานวิชาการกับผู้อำนวยการและครูผู้สอน ทำให้ต้องสนองนโยบาย และความต้องการของบุคคลทั้งสองระดับ เมื่อขาดประสบการณ์ ก็อาจไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ทำ ให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ มักจะมี ความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษเกี่ยวกับบทบาทของตน และนำความเป็นผู้นำการบริหารจัดการมาบูรณา การ ใช้ในอัตราส่วนที่เหมาะสม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงต้องมองตนเองทั้งในฐานะผู้สอนและผู้ ทำงานบริหาร ค่านิยมที่ตนยึดในฐานะผู้บริหารจะต้องผสมผสานสอดคล้องกับค่านิยมที่ตนยึดในฐานะ ครูผู้สอน ถ้านำค่านิยมและเจตคติของผู้ปฏิบัติงานไปใช้ปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการ และการ บริหารจัดการ จะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ยังมี บทบาทในการช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานที่ทำหน้าที่สอน เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และเพื่อช่วยเสริมให้บุคคลเหล่านั้น จัดประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูงให้แก่นักเรียน (ศิริพร สลิวศ์. 2558 : 26)

2.1.4 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 137) ให้ทัศนะเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารงาน วิชาการและสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ไว้ 3 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะประจำตัวบุคคล

1.1 ความรู้

1.1.1 มีความรู้ในด้านขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม

1.1.2 มีความรู้ในเรื่องที่สอนและเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายวิชาเอกของตน

1.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการพัฒนาการเรียนรู้

1.1.4 มีความรู้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น เทคนิค การเขียน

โครงการสอน การใช้สื่อการสอน วิธีสอนแบบต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 ทักษะ

1.2.1 มีทักษะในการใช้ภาษาทั้งภาษาพูด ภาษาเขียน เพื่อสื่อความหมาย ให้ นักเรียนและเพื่อนร่วมงานเข้าใจ

1.2.2 มีมนุษยสัมพันธ์

1.2.3 มีทักษะในการค้นคว้าวิจัย

1.3 เจตคติต่อความเป็นครูอาจารย์

1.3.1 มีความคิดเอาใจใส่นักเรียนนักศึกษา

1.3.2 สนใจวิชาที่ต้องสอนทุกวิชา

1.3.3 สนใจสถานศึกษาและชุมชนอันเป็นที่ตั้งของสถานศึกษา

1.3.4 สนใจที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมอาชีพ

1.3.5 สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2555 : 64) ได้อธิบายถึงบทบาทหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ว่ามีบทบาทดังนี้

1. งานวางแผนการจัดการเรียนรู้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ผลการประเมิน คุณภาพ ภายใน และสภาพแวดล้อมทางวิชาการของสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ เป็นต้น

1.2 ร่วมกับครูในกลุ่มสาระวางแผนการจัดการเรียนรู้ ทำแผนงานและโครงการ ส่งเสริม การเรียนรู้

1.3 เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ

1.4 ควบคุมดูแลการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มสาระให้สอดคล้องกับหลักสูตร สถานศึกษา

1.5 ส่งเสริมให้ครูจัดหา จัดทำและใช้สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนเก็บรักษาให้อยู่ในสภาพใช้ การได้นาน

1.6 จัดกิจกรรมตามแผนงานและโครงการที่รับผิดชอบ

1.7 ส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างคุ้มค่า

2. งานนิเทศการสอนและพัฒนาบุคคล

2.1 วางแผนการนิเทศร่วมกับคณะกรรมการนิเทศ

2.2 ดำเนินการนิเทศ เช่น สังเกตการสอน เยี่ยมชั้นเรียน ให้คำปรึกษา จัดทำ เอกสาร ตลอดจนการสาธิตการสอน

2.3 ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องด้านวิชาการ เช่น ศึกษานิเทศก์ หัวหน้าฝ่าย การศึกษา นักวิชาการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2.4 ติดตามประเมินผล

2.5 สรุปและรายงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. งานวัดผล ประเมินผล และวิจัย

3.1 วิเคราะห์ตัวชี้วัดตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ

3.2 วิเคราะห์และปรับปรุงข้อสอบ เพื่อให้มีคุณภาพ สามารถวัดได้ตรงตาม มาตรฐาน การเรียนรู้

3.3 ประเมินผลการเรียนการสอน

3.4 ศึกษาวิเคราะห์และวิจัยเพื่อแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ การ วางแผนการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการประเมินคุณภาพภายใน และสภาพแวดล้อมทางวิชาการของสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ร่วมกับครูในกลุ่มสาระวางแผนการ จัดการเรียนรู้ ทำแผนงานและโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ มีการควบคุมดูแลการจัดการเรียนรู้ของครู ในกลุ่มสาระให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู จัดทำและใช้สื่อการเรียนรู้ ดำเนินการนิเทศ สังเกตการสอน เยี่ยมชั้นเรียน ให้คำปรึกษา ตลอดจนการสาธิตการสอน มีการวัดผล ประเมินผล และวิจัยเพื่อแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 แนวคิด เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 950) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ หรือการมี คุณสมบัติเหมาะแก่การจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ด้วยใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถที่บุคคลหนึ่งพึงมี สามารถแสดงออกให้เห็นทางพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี

กีรติ ยศย์ยง (2550 : 78) ได้ให้ความหมาย คำว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของบุคลากรในด้านพฤติกรรมแสดงออก (Individual Behavior) การใช้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน (A Body of Knowledge) และการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบใน การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การและทำ ให้บุคคลมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

วิทยา จันท์ศิริ (2551 : 14) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน ของ บุคคลที่เกิดจากความรู้เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญ ในการ ผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ในตำแหน่งงาน นั้น ๆ

ชูชัย สมितिไกร (2552 : 27) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ ว่าหมายถึง คุณลักษณะที่ จำเป็นใน การปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุปนิสัย ทักษะ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจาก บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

กฤตชน วงศ์รัตน์ (2553 : 22) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของ บุคคลอันเกิดจากความรู้ทักษะ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและแรงจูงใจที่แสดงออกแล้ว ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553 : 100) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งใดตำแหน่ง หนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญใจ ศรีทาพัทตร์ (2555 : 17) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกเป็น พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) หรือทักษะ (Skills) และ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมส่วนบุคคล (Attributes) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกประจำตัว (Trait) แรงจูงใจ (Motive) บุคลิกภาพ (Personality) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-image) บทบาท ที่แสดงออกในสังคม (Social Role)

บรรจบพร อินดี (2555 : 18) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่องค์การ ต้องการ ทั้งในด้านความรู้ทักษะ และความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะบุคคล ที่เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การศึกษาการฝึกอบรม และการปฏิบัติที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์การ เพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำมาอ้างอิงเป็นมาตรฐานอาชีพ หรือคุณภาพของการทำงานของแต่ละบุคคล

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2555 : 35) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ ว่าหมายถึง ชีต ความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งสมรรถนะเป็นการกระทำหรือการ แสดงออกของบุคคลให้องค์กรโดยเชื่อว่าสมรรถนะจะส่งผลต่อผลลัพธ์หรือดัชนีบ่งชี้ที่กำหนดขึ้น นั่นก็ คือสมรรถนะกับดัชนีบ่งชี้จะต้องมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อสมรรถนะสูงขึ้นค่าดัชนีบ่งชี้ จะต้องสูงขึ้นตามไปด้วย

ทัศนรงค์ จารุเมธีชน (2556 : 15) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ ว่าหมายถึง คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการทำงานที่มาจาก ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะของบุคคล (Trait) และแนวคิดของตนเอง (Self Concept) ของบุคคลนั้นที่จะส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

พิทยา ศิริธำรง (2556 : 40) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของบุคคลที่ แสดงออก และส่งผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานประสบ ผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่นๆ และกลุ่มพฤติกรรมที่ถูกนำมาใช้จะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่ได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น และเกิดผลงานสูงสุดตามที่องค์การต้องการ

สุพิช ชัยมงคล (2556 : 33) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ ว่าหมายถึง ชีตความสามารถ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือศักยภาพของบุคลากรที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตาม ศักยภาพ

Spencer and Spencer (1993 : 9) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

Dale and Hes (1995 : 80) ให้ความหมายสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competency) ว่าหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกต้องคาดหวัง

Rylatt and Lohan (1995 : 47) กล่าวว่า สมรรถนะคือลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์หรือในงานหนึ่ง ซึ่งเป็นสมรรถนะในมุมมองของ ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

O'Hagan (1996 : 4) ได้ให้ความคิดเห็นว่า สมรรถนะเป็นแนวคิดกว้างอันหนึ่งที่คนสามารถถ่ายทอด ถ่ายเท หรือเคลื่อนย้ายทักษะและความรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

Kabue L. W. and Kilika J. M. (2016 : 98) ได้กล่าวว่า สมรรถนะขององค์กร หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากร โดยปกติองค์กรจะใช้สมรรถนะเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการ สมรรถนะจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพและผลผลิตของทรัพยากร

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ชีตความสามารถ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือศักยภาพของบุคลากรที่แสดงออก และส่งผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำมาอ้างอิงเป็นมาตรฐานอาชีพหรือคุณภาพของการทำงานของแต่ละบุคคล

2.2.2 ประเภทของสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้จัดประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549 : 19) แบ่งประเภทสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ/ พันธกิจ หรือนโยบายขององค์กร ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดความสามารถหลัก เพื่อใช้เป็นกรอบในการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรและผู้บริหารระดับสูงแต่ละสายงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ จะร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดความสามารถหลักที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะมีจำนวนไม่มากนักไม่เกิน 5 ข้อ ซึ่งความสามารถหลักของแต่ละสายงานที่กำหนดขึ้นนั้นจะไม่เหมือนกัน

2. Managerial Competency (MC) หมายถึง ความสามารถด้านบริหารจัดการองค์กร หรือ Professional Competency (PC) หรือ Structural Competency (SC) อย่างไรก็ตามถึงแม้จะเรียกชื่อไม่เหมือนกัน แต่แนวคิดเหมือนกัน คือ เป็นความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานขึ้นไปที่ต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถด้านบริหารจัดการ เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และคาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ทั้งนี้ความสามารถด้านบริหารจัดการ ที่กำหนดขึ้นในองค์กรจะมีจำนวนไม่มากนักประมาณไม่เกิน 5 ข้อ ผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ความสามารถด้านบริหารจัดการที่คาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรและผู้บริหารระดับสูงของแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานต่าง ๆ พบว่าโดยส่วนใหญ่ความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้บริหารขององค์กร เช่น ความเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การวางแผนงาน วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์การบริหารเปลี่ยนแปลงการสอนและการพัฒนาทีมงาน ความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

3. Functional Competency (FC) หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้าน ตำแหน่งที่มีหน้าที่ต่างกัน FC ของแต่ละตำแหน่งงานจะไม่เหมือนกันพบว่าการกำหนด FC สามารถแบ่งแยกได้ 2 ส่วน ได้แก่

3.1 Common Functional Competency เป็นความสามารถตามสายงาน/สายวิชาชีพ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดสายงาน/สายวิชาชีพ โดยพิจารณาลักษณะงานที่เหมือนกันจัดให้อยู่ในสายงาน/สายวิชาชีพเดียวกัน เช่น สายงานผลิต สายงานบุคคลและธุรการ สายงานบัญชีและการเงิน สายงานขายและการตลาด เป็นต้น หลังจากนั้นจึงกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับสายวิชาชีพโดยทุกตำแหน่งงานที่อยู่ในสาขาวิชาชีพนั้นจะมี Common Functional Competency ที่เหมือนกันซึ่งจะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ เช่น Common Functional Competency ของสายงานบุคคลและธุรการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การติดต่อประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2 Specific Functional Competency เน้นความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกันแตกต่างกันตามขอบเขตที่รับผิดชอบ (Job Description JD) ของแต่ละตำแหน่งงาน พบว่า Specific Functional Competency จะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ ตามขอบเขตที่แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา Specific Functional Competency ก่อน หลังจากนั้น จึงให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ดังตัวอย่าง ตำแหน่งพนักงานฝึกอบรม

จะมีความสามารถเฉพาะงานตามตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ด้านการฝึกอบรม ทักษะการบริหารงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝึกอบรม ความละเอียดรอบครอบ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสรรหาจะมีความสามารถเฉพาะงานได้แก่ ความรู้ด้านการสรรหาคัดเลือก ทักษะการสัมภาษณ์งาน และการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น

โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์จะศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.3 สมรรถนะประจำสายงาน

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 21) กล่าวว่า สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หรือองค์ กรเรียกว่า “Technical /Position/Job Competency” หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่พนักงาน องค์กรแต่ละสายวิชาชีพจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเปรียบเสมือนเสาบ้านแต่ละต้นต้องช่วยพยุงและค้ำยันให้บ้านมีความมั่นคง แข็งแรง แบ่งตามสมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่ง ในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ และสมรรถนะด้านการบริการ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Common Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคลากรทุกตำแหน่ง ในสายวิชาชีพหรือกลุ่มงานเดียวกัน (Job Families) จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

2. สมรรถนะเฉพาะในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Specific Functional Competency) หมายถึงคุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคลากรทุกตำแหน่งในสายวิชาชีพหรือกลุ่มงานเดียวกัน (Job Families) จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

3. สมรรถนะด้านบริหารจัดการ (Managerial Competency) หรือบางองค์กรอาจเรียกว่า (Leadership Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะและพฤติกรรม) ที่พนักงานดำรงตำแหน่งทางการบริหารขององค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสมรรถนะประเภทนี้ จะสะท้อนถึงความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อผู้บริหารระดับต่าง ๆ นอกเหนือจากสมรรถนะหลัก พนักงานจำเป็นต้องมีขณะดำรงตำแหน่ง หรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าใน สายวิชาชีพ (Career Development) กำหนดสมรรถนะนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 10) กล่าวว่า สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุรุทธิ ยัญญลักษณ์ (2550 : 17) กล่าวว่า สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

อนันต์ พันนึก (2554 : 28) กล่าวว่า สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) คือ ความสามารถใช้เฉพาะสายงานตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความรู้ทักษะและความสามารถ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

สงกรานต์ พันธุ์พินิจ (2558 : 16) กล่าวว่า สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สาลินี ชนาพงษ์จารุ (2561 : 12) กล่าวว่า สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมการใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่

ดังนั้นจึงสรุปความหมายของสมรรถนะประจำสายงานได้ว่า สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.4 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน

2.2.4.1 ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะ

เขาวรัตน์ เตมียกุล (2552 : 6) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การเพิ่มพูนขีดความสามารถในด้านความรู้ ทักษะปฏิบัติ และเจตคติของผู้ได้รับการพัฒนาให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

สุพล จอกทอง (2553 : 9) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง เนื้อหาและกระบวนการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีคุณลักษณะผู้นำ ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ

โสภภาพร กล่ำสกุล (2554 : 9) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การสร้างสมรรถนะให้เพิ่มขึ้น โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะ เพื่อให้มีสมรรถนะในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบทบาทหน้าที่และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

นุชรรัตน์ ประสิทธิศิลป์ชัย (2555 : 42) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การพัฒนา เพื่อยกระดับและเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน มีการออกแบบให้มีการฝึกอบรมตามกรอบสมรรถนะด้วยวิธีการหลากหลาย ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจาก ผู้เชี่ยวชาญ และการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้บนเครือข่าย เพื่อเป็นการส่งเสริมสมรรถนะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

การเชื่อมโยงความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสุภากับทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อให้ได้เรียนรู้บนฐานสมรรถนะ

วรกานต์ อินทรโสภ (2555 : 14) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง วิธีการหรือแนวปฏิบัติในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมร ทวีบุญ (2555 : 30) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึงการที่บุคคลได้รับความรู้จากวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการนำความรู้ แนวคิด ด้วยการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมวิชาการ การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentor) และการศึกษาต่อ

กนก อ้นถาวร (2556: 15) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ คือ การจัดทำหลักสูตรที่สามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และมีอยู่ด้วยกันหลายแนวคิดด้วยกันขึ้นอยู่กับบทบาทการนำไปใช้และผู้ที่เกี่ยวข้อง

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การที่บุคคลได้รับความรู้จากวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการนำความรู้ แนวคิด ด้วยการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมวิชาการ การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentor) และการศึกษาต่อ โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ห้องประกอบสมรรถนะ เพื่อยกระดับและเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน โดยการเพิ่มพูนขีดความสามารถในด้านความรู้ ทักษะ ปฏิบัติ และเจตคติของผู้ได้รับการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4.2 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

ผู้วิจัยศึกษาการสร้างกระบวนการสร้างสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

Bishop (1979 : 4) ได้เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการ เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายการสอนเป็นการกำหนดความมุ่งหมายการวิเคราะห์ความจำเป็นและวิเคราะห์ผู้รับการพัฒนา
2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ เป็นการเลือกสรรข้อมูล เพื่อช่วยในการประเมินค่านำไปสู่การวินิจฉัยและตัดสินใจในการกำหนดแนวทางในการพัฒนา
3. การพัฒนา เป็นการดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความเป็นไปได้ เป็นการกำหนดว่ากระบวนการที่ออกแบบกระบวนการงานหรือการวางแผนสามารถทำได้ประสบความสำเร็จในกรอบเวลาที่จำเป็น

5. การนำไปใช้ เป็นการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้

6. การประเมินผล เป็นการศึกษาว่ารูปแบบที่พัฒนามีผลเป็นอย่างไร

Herbert (1980 : 332) ที่ได้เสนอกระบวนการของการพัฒนาไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุความต้องการ เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนให้ชัดเจน เพื่อช่วยในการค้นหองค์ประกอบที่สำคัญ

2. การวางแผนการพัฒนา เป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนา

3. การคัดเลือกออกแบบดำเนินกิจกรรม เป็นการระบุขั้นตอนแนวทางการดำเนินการพัฒนาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

4. การประเมินผล เป็นการประเมินโดยการศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบว่าได้ผลตามเป้าหมายใกล้เคียงกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ปรับปรุงรูปแบบโดยการนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนารูปแบบโดยใช้แนวคิดของการจัดระบบนี้เป็นแนวคิดที่ชัดเจน เข้มแข็งทำให้สะดวกต่อการนำไปสู่การปฏิบัติจริง

Rothwell and Kazanas (1989 : 19) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุเป้าประสงค์ การสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งกำหนดจุดประสงค์ของคุณ เพื่อให้คุณทราบว่าต้องการไปที่ไหน

2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน เป็นการศึกษาบริบทของสภาพปัจจุบันก่อนการผ่านรูปแบบการพัฒนา

3. การสำรวจสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอก ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการพัฒนา

4. การเปรียบเทียบจุดอ่อนจุดแข็งของโอกาสและอุปสรรคในอนาคต เป็นการนำจุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส-อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่ากำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น ควรจะทำอย่างไร

5. การเลือกกลยุทธ์ขององค์กรในการพัฒนา เป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาตามผลการวิเคราะห์สถานการณ์จากการเปรียบเทียบจุดอ่อนจุดแข็งของโอกาสและอุปสรรค

6. การฝึกปฏิบัติ เป็นการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (Develop Materials)

7. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบผลการพัฒนาว่าบรรลุตามเป้าประสงค์ที่

กำหนดมาน้อยเพียงใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Goldstien (1993 : 54) ได้เสนอรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนา ประกอบด้วย
ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาความจำเป็น เป็นการวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็น (Assess and Analyze Needs) ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหา

2. การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และทัศนคติของบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลและมีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. การประเมินผล เป็นการประเมินผลหลังจากที่มีการฝึกอบรมและพัฒนา

Castetter (1996 : 235) ได้กำหนดขั้นตอนของการพัฒนาไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความความต้องการจำเป็น เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา รูปแบบ การเรียนการสอนให้ชัดเจน

2. การวางแผน เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายและออกแบบรูปแบบการเรียน

3. การนำไปใช้ เป็นการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประกอบการวางแผนในการบริหารจัดการในการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ และดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้

4. การประเมินผล เป็นการประเมินโดยการศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบว่าได้ผลตามเป้าหมายใกล้เคียงกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

Quinn et al. (1996 : 21) จึงนำเสนอการพัฒนา 5 ขั้น (Five Step) ดังนี้

1. การประเมินข้อมูล เป็นการค้นคว้าหาระดับความสามารถและความตระหนักรู้ความสามารถของตนเอง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปรายกลุ่ม

2. การเรียนรู้ เป็นการนำเสนอเนื้อหาข้อความรู้ด้วยการบรรยาย หรือแจกเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้อ่านและศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลความรู้เชิงทฤษฎี

3. การวิเคราะห์ เป็นการค้นหาพฤติกรรม การกระทำที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม โดยตรวจสอบพฤติกรรมของผู้อื่นที่แสดงออกในสถานการณ์จำลอง ทั้งนี้จะใช้กรณีตัวอย่างการแสดงบทบาทสมมติ หรือการชมจากภาพยนตร์ และจากการอ่านหนังสือ นวนิยายหรือบทความต้น

4. การฝึกปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่ให้มีการฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งนี้จะใช้แบบฝึกหัด สถานการณ์ตัวอย่างและการแสดงบทบาทสมมติ

5. การนำไปประยุกต์ใช้ เป็นการเปิดโอกาสให้นำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติจริงในการทำงาน ทั้งนี้จะใช้การมอบหมายงานให้ไปปฏิบัติทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Castetter and Young (2000 : 181) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาไว้ 4 ขั้น คือ
1. การศึกษาความต้องการ เป็นการวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็น (Assess and Analyze Needs) ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหา
 2. การวางแผนการพัฒนา เป็นการเขียนจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ทั้งจุดมุ่งหมายทั่วไปหรือจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม
 3. ขั้นตอนดำเนินการปฏิบัติการ เป็นการดำเนินกระบวนการพัฒนาตามกระบวนการที่ได้วางแผนการพัฒนาไว้
 4. ขั้นการประเมินผล เป็นการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนและประสิทธิผลของสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นสามารถสังเคราะห์เป็นขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเมื่อพิจารณา ได้ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ

มีนักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การศึกษาความต้องการ ในมุมมองต่างๆ ดังนี้

Bishop (1979 : 4) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการ หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายการสอนเป็นการกำหนดความมุ่งหมายการวิเคราะห์ความจำเป็นและวิเคราะห์ผู้รับการพัฒนา

Herbert (1980 : 332) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการ หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ การสอนให้ชัดเจน เพื่อช่วยในการค้นหาคำตอบที่สำคัญ

Rothwell and Kazanas (1989 : 19) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการ หมายถึงการสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งกำหนดจุดประสงค์ของคุณเพื่อให้คุณทราบว่าความต้องการไปที่ไหน

Goldstien (1993 : 54) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการ หมายถึง การวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็น (Assess and Analyze Needs) ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหา

Castetter (1996 : 235) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการ หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนารูปแบบในการพัฒนาให้ครบถ้วนสมบูรณ์

Castetter and Young (2000 : 181) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการ หมายถึง การวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็น (Assess and Analyze Needs) ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การศึกษาความต้องการ หมายถึง การวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนารูปแบบเพื่อช่วยในการค้นหาคำตอบที่สำคัญที่จะช่วยให้รูปแบบมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

มีนักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การวางแผนการพัฒนา ในมุมมองต่างๆ ดังนี้

Herbert (1980 : 332) กล่าวว่า การวางแผนการพัฒนา หมายถึง การกำหนดแนวทางในการพัฒนาจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนา

Castetter (1996 : 235) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายและออกแบบรูปแบบการเรียนรู้

Castetter and Young (2000 : 181) กล่าวว่า การวางแผนการพัฒนา หมายถึง การเขียนจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ทั้งจุดมุ่งหมายทั่วไปหรือจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

สรุปได้ว่า การวางแผนการพัฒนา หมายถึง การเขียนจุดมุ่งหมายการเรียนรู้หรือรูปแบบที่ให้บริการผู้เข้าเรียนทำให้การเรียนรู้การพัฒนาบรรลุผลตามจุดประสงค์

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติ

มีนักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การฝึกปฏิบัติ ในมุมมองต่างๆ ดังนี้

Rothwell and Kazanas (1989 : 19) กล่าวว่า การฝึกปฏิบัติ หมายถึง การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (Develop Materials)

Quinn et al. (1996 : 21) กล่าวว่า การฝึกปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนที่ทำให้มีการฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งนี้จะใช้แบบฝึกหัด สถานการณ์ตัวอย่างและการแสดงบทบาทสมมุติ

สรุปได้ว่า การฝึกปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนที่ทำให้มีการฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้

มีนักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การนำไปใช้ ในมุมมองต่างๆ ดังนี้

Bishop (1979 : 4) กล่าวว่า การนำไปใช้ หมายถึง การนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้

Castetter (1996 : 235) กล่าวว่า การนำไปใช้ หมายถึง การนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประกอบด้วยวางแผนในการบริหารจัดการในการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้และดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้

Quinn et al. (1996 : 21) กล่าวว่า การนำไปประยุกต์ใช้ หมายถึง การเปิดโอกาสให้นำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติจริงในการทำงาน ทั้งนี้จะใช้การมอบหมายงานให้ไปปฏิบัติทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

สรุปได้ว่า การนำไปใช้ หมายถึง การเปิดโอกาสให้นำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

มีนักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การประเมินผล ในมุมมองต่างๆ ดังนี้

Bishop (1979 : 4) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การศึกษาว่ารูปแบบที่พัฒนามีผลเป็นอย่างไร

Herbert (1980 : 332) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การประเมินโดยการศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบว่าได้ผลตามเป้าหมายใกล้เคียงกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ปรับปรุงรูปแบบโดยการนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนารูปแบบโดยใช้แนวคิดของการจัดระบบนี้เป็นแนวคิดที่ชัดเจน เขาใจง่ายทำให้สะดวกต่อการนำไปสู่การปฏิบัติจริง

Rothwell and Kazanas (1989 : 19) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบผลการพัฒนาว่าบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดมาน้อยเพียงใด

Goldstien (1993 : 54) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลหลังจากที่มีการฝึกอบรมและพัฒนา

Castetter (1996 : 235) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การประเมินโดยการศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบว่าได้ผลตามเป้าหมายใกล้เคียงกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

Castetter and Young (2000 : 181) กล่าวว่า การประเมินผล เป็นการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนและประสิทธิผลของสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง การประเมินความก้าวหน้าของผู้ได้รับการพัฒนาและประสิทธิผลของสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนโดยการศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบว่าได้ผลตามเป้าหมายใกล้เคียงกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ปรับปรุงรูปแบบโดยการนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนารูปแบบโดยใช้แนวคิดของการจัดระบบนี้เป็นแนวคิดที่ชัดเจนเขาใจง่ายทำให้สะดวกต่อการนำไปสู่การปฏิบัติจริง

2.3 องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

Marie Brown, Bill Boyle and Trudy Boyle (2002: 31) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาและการฝึกอบรมด้านการจัดการอย่างมืออาชีพสำหรับหัวหน้าแผนกในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสหราชอาณาจักร พบว่า การจัดการอย่างมืออาชีพสำหรับหัวหน้าแผนก ประกอบด้วย

1.การมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย นับตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การดำเนินการและการ

แก้ไขปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การตัดสินใจ ทราบความเสี่ยงและประโยชน์ของแต่ละทางเลือกและนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก

3. การวางแผนพัฒนาโรงเรียน มีส่วนร่วมและมีเครือข่ายความร่วมมือในการร่วมกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ท้องถิ่นอย่างชัดเจน เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐาน

Angela Choi Fung Tam (2010: 367) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกประกอบด้วย

1. การดึงความสามารถพิเศษส่วนตัวของครูมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ
2. การสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมการกำหนดเพื่อสื่อให้ทราบถึงความปรารถนาหรือความคาดหวังในอนาคตของโรงเรียน เป็นภาพที่โรงเรียนคาดหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีพื้นฐานอยู่บนความเป็นจริงในปัจจุบัน

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้แก่ การเสริมสร้างด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และ ความเป็นอิสระในการทำงาน

4. การเปลี่ยนความเชื่อและเพิ่มขีดความสามารถให้เพื่อนร่วมงาน

5. ส่งเสริมความเป็นเพื่อนร่วมงานระหว่างครู

Clive Smith, Raj Mestry and Alfred Bambie (2013 : 163) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสบการณ์และการรับรู้บทบาทผู้นำการจัดการเรียนการสอนของหัวหน้าแผนกในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า บทบาทผู้นำการจัดการเรียนการสอนของหัวหน้าแผนก ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่ มีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รู้จักใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้

2. ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ผู้นำการจัดการเรียนการสอนของหัวหน้าแผนกในโรงเรียน

3. มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้มีความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและสามารถบรรลุไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

Kenneth Leithwood (2016 : 117) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกเพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วม ในการบริหารแผนกของตนเองและการวางแผนการพัฒนาโรงเรียน

2. การเป็นผู้นำการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในแผนกพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าแผนกที่ได้รับมอบหมายพร้อมทั้งกำกับ ติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของครูในแผนกให้บรรลุตามแนวทางที่ทางโรงเรียนกำหนด

Teresa A. Oqina (2017 : 224) ได้ทำการศึกษายาทบาทของหัวหน้าแผนกในฐานะผู้นำการจัดการเรียนการสอน กรณีศึกษาของประเทศแอฟริกาใต้ พบว่า บทบาทของหัวหน้าแผนกในฐานะผู้นำการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมความเป็นเพื่อนร่วมงานระหว่างครู เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
2. การเป็นผู้นำการเรียนรู้
3. มีความรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย
4. การติดตามและประเมินผลงานของครู เพื่อพัฒนาในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์และส่งเสริมในส่วนที่มีประสิทธิภาพ

5. การสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงาน

6. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้และทักษะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

รวิวรรณ เผ่ากัณหา (2548 : 106) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารระดับภาควิชาประกอบด้วย

1. ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้
 - 1.1 ความจริงใจและเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน
 - 1.2 ความรับผิดชอบ
 - 1.3 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน
 - 1.4 การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย
 - 1.5 ความเสียสละ
 - 1.6 การเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน
 - 1.7 คุณธรรมจริยธรรมในการใช้และเผยแพร่ข้อมูล
2. ด้านการพัฒนาอาจารย์ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้
 - 2.1 การพัฒนาอาจารย์ตามแผนที่กำหนด
 - 2.2 การให้อาจารย์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 - 2.3 การจัดสรรเวลาให้อาจารย์สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ
 - 2.4 การสร้างโอกาสให้อาจารย์ได้ใช้ศักยภาพ
 - 2.5 การกำหนดแผนการพัฒนาอาจารย์
 - 2.6 การประเมินและติดตามผลการพัฒนาทางวิชาการ
 - 2.7 การวางแผนสร้างผลงานทางวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สมรรถนะด้านการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้
 - 3.1 ความรอบรู้ในเรื่องระบบ ทิศทางและแนวโน้มของวิชาชีพ
 - 3.2 ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา
 - 3.3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายวิชาชีพ
 - 3.4 การพัฒนานวัตกรรมและนำไปสู่การปฏิบัติ
 - 3.5 การมีส่วนร่วมและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาวิชาชีพ
4. ด้านการบริหารการวิจัยและบริการวิชาการ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้
 - 4.1 การเป็นผู้นำในการทำวิจัยในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ
 - 4.2 การเป็นแกนนำในการกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านการวิจัย
 - 4.3 การเป็นแกนนำในการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริการวิชาการ
 - 4.4 การเป็นผู้นำในการสร้างงานบริการวิชาการ
 - 4.5 การจัดหาทุนสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์
5. ด้านการบริหารการสอน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้
 - 5.1 การส่งเสริมให้อาจารย์มีจริยธรรมในการสอน
 - 5.2 การส่งเสริมให้อาจารย์สอดแทรกจริยธรรมในการสอน
 - 5.3 การกำกับและติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
 - 5.4 การกำกับและติดตามการสอนของอาจารย์
6. ด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้
 - 6.1 การจัดทำรายได้อ
 - 6.2 การติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ
 - 6.3 การวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตบัณฑิตแต่ละรายวิชาที่รับผิดชอบ
 - 6.4 การวางแผนการบริหารงบประมาณ
7. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้
 - 7.1 การจัดทำแผนกลยุทธ์ภาควิชา
 - 7.2 การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย โอกาสและภาวะคุกคาม
 - 7.3 การปรับแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายและระบบงานประกัน

คุณภาพการศึกษาของคณะ

8. ด้านการประเมินและพัฒนางาน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้
 - 8.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์
 - 8.2 การกำกับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานของอาจารย์
9. ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้
 - 9.1 การแสดงความคิดเห็นได้ตรงประเด็น
 - 9.2 การนำเสนอประเด็นได้อย่างชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9.3 การจัดเตรียมข้อมูลและการวิเคราะห์ทิศทางก่อนการประชุม

10. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้

10.1 การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและจูงใจการปฏิบัติงานของอาจารย์

10.2 การส่งเสริมและจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้องค์กรแห่งความสุข

10.3 การสร้างบรรยากาศทำงานร่วมกันอย่างเอื้ออาทร

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550 : 187) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระมีภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2. ความยุติธรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3. ความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

4. การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้

สมนึก ทองเอี่ยม (2550 : 270) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า สมรรถนะทางการบริหารที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ทางการบริหาร ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อยทางการบริหาร ดังนี้

1.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง

1.2 การวางแผนงาน

1.3 การมีวิสัยทัศน์

1.4 การเจรจาต่อรอง

1.5 การกำกับติดตาม

2. ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 8 สมรรถนะย่อยทางการบริหาร

ดังนี้

2.1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

2.3 การมุ่งเน้นเทคโนโลยี

2.4 การทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

2.5 การคิดเชิงระบบ

2.6 การคิดเชิงสังเคราะห์

2.7 การมีจิตให้บริการ

2.8 ความรู้องค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ด้านการบริหารคน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะย่อยทางการบริหาร ดังนี้

- 3.1 การนำทีมงาน
- 3.2 การสื่อสาร
- 3.3 การปรับตัวและการยืดหยุ่น
- 3.4 การสอนงาน
- 3.5 การสร้างเครือข่ายการทำงาน
- 3.6 การทำงานเป็นทีม

4. ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 2 สมรรถนะย่อยทางการบริหาร ดังนี้

- 4.1 การสร้างศรัทธา
- 4.2 ความมีจริยธรรม

ฉพสร สวัสดิบุญญา (2553 : 150) ได้ศึกษารูปแบบการฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาเพื่อพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในการจัดการเรียนการสอน โดยมีหลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมคือหลักสูตรการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ ได้แก่

1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน
2. การจัดสื่อและแหล่งเรียนรู้
3. การประเมินผลการเรียนการสอน
4. การวางแผนการสอน

จารุภัทร บุญส่ง (2556 : 111) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย 1 ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย 2 ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย 3 สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

องค์ประกอบหลักที่ 2 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

องค์ประกอบย่อย 1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ

องค์ประกอบย่อย 2 ความสอดคล้องของหลักสูตรการสอน ทรัพยากรและการ

ประเมินผล

องค์ประกอบย่อย 3 การบริหารหลักสูตรและการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนานักเรียน

องค์ประกอบย่อย 1 การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

องค์ประกอบย่อย 2 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

องค์ประกอบย่อย 3 การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

องค์ประกอบหลักที่ 4 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย 1 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย 2 การสะท้อนผลงาน วิเคราะห์และวิพากษ์

องค์ประกอบย่อย 3 การสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียนและ

ผู้ปกครอง

ภัทร แสงเพ็ง และดิเรก พรสีมา (2556 : 57) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า สมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย

1. การจัดทำหลักสูตรและแผนการเรียนรู้
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้
4. การพัฒนาและใช้สื่อการเรียนรู้
5. การพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการ
6. การวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษา
7. การนิเทศภายใน โรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 49) ได้ผลิตคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กล่าวถึง ขอบข่าย ภารกิจ การดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตร

1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้ หรือจัดทำกรอบสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมตามบริบทของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษา ให้ความสำคัญ

1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐาน หรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมิณผลและปรับปรุง

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมิณผลและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการโดยการ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบในการดำเนินงาน ตลอดจนดูแล นิเทศ กำกับและติดตาม

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2 จัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมิณผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียน ช่วยเหลือผู้เรียนพิการ ด้อยโอกาสและผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

4.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

4.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและมีความสนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตามศักยภาพของผู้เรียน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

4.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน การสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ

4.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

4.7 ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

5. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

5.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

5.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

5.3 วัดผลประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

5.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณี que ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

5.5 พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน เทียบเคียงระดับสากล

5.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

5.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินผลการเรียน รายงาน/รายปีและตัดสินผลการเรียน

5.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

6.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และ กระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.2 พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย เป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหาการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

6.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

6.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้ง สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

7. การนิเทศการศึกษา

7.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคล ให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิด ความเชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

7.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

7.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

8. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

8.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐาน การศึกษา ชาติ เอกลักษณ์ของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศใช้ พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ และประกาศให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

8.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา) ที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ผ่านการวิเคราะห์ สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและระบุนโยบาย พันธกิจ เป้าประสงค์ ความสำเร็จของการพัฒนาวิธีการดำเนินงานที่มีหลักวิชาและผลการวิจัยรองรับ งบประมาณ และทรัพยากร รวมทั้งแหล่งวิทยาการจากภายนอกที่ให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน โดยมีบุคลากรของสถานศึกษาและผู้เรียน เป็นผู้รับผิดชอบและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับและดำเนินการ ทั้งนี้โดยมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

8.3 จัดระบบบริหารงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนและเอื้อต่อการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายใน และจัดทำระบบสารสนเทศที่มีฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันอย่างครบถ้วน ถูกต้องและเพียงพอ และสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8.4 ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

8.5 จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เพื่อทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการปรับปรุงพัฒนาและพร้อมรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

8.6 จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการขึ้นทะเบียนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างน้อย 1 คน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด

8.7 จัดทำรายงานประจำปี(SAR) เพื่อสะท้อนคุณภาพผู้เรียนและการบริหาร จัดการศึกษาของผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่นำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ในรอบปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยผ่านความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

8.8 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร และนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

พินิจ นามบำรุง (2560 : 454) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านการวางแผนและการจัดการ
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
6. ด้านจริยธรรม
7. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
8. ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา
9. ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์
10. การบริการที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำมีระดับความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านจริยธรรม

นันทน์ภัส บุญยอด (2561 : 218) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาขององค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นผู้นำ ประกอบด้วยคุณลักษณะ

1. ใฝ่เรียนรู้
2. ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น
3. มนุษย์สัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ

2. ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ในการจัดการเรียนรู้

3. ความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างกลยุทธ์พัฒนาวิชาการ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

2. ความสามารถในการนิเทศให้คำแนะนำติดตามการดำเนินงาน

3. ประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้เทคนิควิธีที่หลากหลาย

3. ความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม และผู้เรียน

4. ความสามารถในการแนะนำและพัฒนาให้ครูพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนรู้รวมทั้งวัดและประเมินผล

จากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กล่าวถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่

กำหนดไว้ ได้มาโดยการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1.ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2.การบริหารคุณภาพ
- 3.นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 4.การพัฒนาวิชาชีพ
- 5.หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 6.การจัดการเรียนรู้
- 7.จรรยาบรรณวิชาชีพ

จากองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด งานวิจัยต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อศึกษาความหมายและแนวคิดองค์ประกอบ เพื่อนำไปสร้างเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

2.3.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

2.3.1.1 ความหมายของผู้นำทางวิชาการ

มีนักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายของ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ในมุมมองต่างๆ ดังนี้

Heck and Marcoulides (1990 : 95) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน สื่อสารให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทราบถึงความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีการนิเทศผลการปฏิบัติงานของครู ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

Heck, Terry and Geoge (1990 : 94) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครูที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน ซึ่งผู้บริหารจะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นหลักในการพัฒนาและมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

สิร์รธานี วสุภัทร (2551 : 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เกิดการรวมพลัง ประสานสัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โกศิษฏ์ เปลรินทร์ (2552 : 60) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนา
นักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553 : 188) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง
พฤติกรรมกระทำหน้าที่ตามบทบาทอย่างสร้างสรรค์ ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจิตใจข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลัง
และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและ
พัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็น
ภารกิจหลักของสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการพัฒนา
วิสัยทัศน์ การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ การสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผล
การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัย
เป็นฐาน การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร และการเสริมสร้างความร่วมมือกับ
ผู้เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า ความเป็นผู้นำทาง
วิชาการ หมายถึง พฤติกรรมกระทำหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ ในการชี้นำผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจ
และเกิดความตระหนักในการร่วมมือร่วมใจกันเพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรง
กับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมี
คุณภาพ

2.3.1.2 องค์ประกอบของผู้นำทางวิชาการ

มีนักคิด นักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการ ในมุมมอง
ต่าง ๆ ดังนี้

Hallinger and Murphy (1985 : 221) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียน
ร่วมรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในพันธกิจดังกล่าวให้ผู้
เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกได้เป็น 2 ด้าน คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้น
ควรมีความชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการจัด
ตั้งเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้เป็นเป้า
สูงสุด เป้าหมายในด้านปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถทำได้ นอกจากนั้น
เป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงวัตถุประสงค์ใน
ห้องเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 การสื่อเป้าหมายของโรงเรียนผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ผู้ปกครอง ครู นักเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งในรูปที่เป็นทางการ เช่น การประชุมครู การชี้แจงในหนังสือ ของโรงเรียนและตัวบ่งชี้ที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครูเป็นต้น

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

2.1 การนิเทศและติดตามผลด้านการสอน ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้าน หลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่ การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียน ใน ห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ควบคุม การสอนในห้องเรียน โดย การเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดย มีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

2.2 การประสานงานด้านหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรม การประสานงานกับครู ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยมีจุดประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับ เนื้อหาที่สอนในห้องเรียนและคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนน ทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้าน การสอบ และ การวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนจะเกี่ยวกับบรรทัดฐาน (Norms) และเจตคติของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทาง วิชาการของโรงเรียนซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนก เป็น 6 ด้านคือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียน มักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับนักเรียน นักเรียนที่เรียนช้ารวมทั้งคำร้องขอ ต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้ เกิดน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ในการนำ นโยบายนี้ไปใช้โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพและนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่าง ใกล้ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็น ทางการแบบนี้ ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครูผู้บริหารจะ หาโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหาร ในการที่จะทำให้องค์กรสร้างการทำงานที่ดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียวหากแต่จะเป็นคำชมเชย ทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สิ่งยอมรับโดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้รู้ถึงการผสมผสาน ทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และ มีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวังซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียน ในโอกาสต่อไป

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ ของนักเรียนโดยการให้รางวัล และการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และ เมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียน ในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียน และโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

Ubben and Hughes (1987 : 97 – 99) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. การจัดบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน
3. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ
4. การคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู
5. การทำงานด้านหลักสูตร
6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
7. การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Davis and Thomas (1989 : 40) กล่าวว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการมี 8 ด้าน ได้แก่

1. การเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

2. มีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน

3. การให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ
5. การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์
6. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย
7. การตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของครู
8. การสังเกตการณ์สอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Heck and Marcoulides (1990 : 95) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. การปกครองโรงเรียน (School governance) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน บุคลากรภายนอกและชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้ได้รับความร่วมมือและเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันและกัน เพื่อมุ่งใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การบริหารโรงเรียนหรือการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามความมุ่งหมายของหลักสูตรนั่นเอง ประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย ดังนี้

- การร่วมตัดสินใจและแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนกับคณะครู
- การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น
- การปกป้องคณะครูจากแรงบีบคั้นต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงาน อย่างอิสระ

ตามศักยภาพของตนเอง

2. การจัดบรรยากาศในโรงเรียน (School climate) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนและมีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนประการหนึ่ง คือ บรรยากาศการทำงานและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนจึงควรเป็นสถานที่ที่มีบรรยากาศที่ดี ประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย ดังนี้

- การสื่อเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนให้บุคลากรรับทราบ
- การสื่อสารความคาดหวังเกี่ยวกับนักเรียนให้บุคลากรทราบ
- การกระตุ้นให้ครูได้ร่วมถกเถียงและแสดงความคิดเห็นทางวิชาการในโรงเรียน
- การให้ความสำคัญต่อความสำเร็จและความสามารถของนักเรียน
- การเผยแพร่ความสำเร็จของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ
- การสร้างขวัญกำลังใจแก่คณะครู
- การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัย

3. การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน (School instructional organization) การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่สำคัญที่สุด คือการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้หลักสูตรกลายเป็นภาคปฏิบัติ จึงกล่าวได้ว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นภารกิจที่สำคัญของโรงเรียนเป็นหัวใจของกิจกรรมทั้งหมด การเรียนรู้ของ นักเรียนจะบังเกิดมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนสำคัญการจัดการเรียนการสอนสมควร

มุ่งเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น ควรให้ความสำคัญไปถึงกิจกรรมทุกอย่างทุกอย่างในโรงเรียนที่จะช่วยให้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเรียนการสอนในห้องเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น ผู้มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งควรมีเป้าหมายและมีการวางแผนด้วยการส่งเสริมครูและนักเรียนให้ดำเนินการไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร ประกอบด้วย พฤติกรรมย่อย ดังนี้

- การพัฒนาเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน
- การประสานงานการเรียนการสอนในระดับชั้นหรือกลุ่มประสบการณ์
- การจัดให้มีการประชุมทางวิชาการในโรงเรียน
- การสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู
- การกระตุ้นให้ครูตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน
- การเข้าเยี่ยมชั้นเรียน
- การให้คำแนะนำปรึกษาหลังการสังเกตการสอนเพื่อให้ความช่วยเหลือครู
- การนำผลการเรียนของนักเรียนมาปรับปรุงการเรียนการสอน
- การจัดบริการสื่อการเรียนการสอนแก่ครู
- การให้บริการเสริมทางวิชาการแก่ครูในโรงเรียน
- การประเมินผลการใช้หลักสูตรของโรงเรียน

ปราณูชลี มะโนเรือง (2559 : 280) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้กำหนดองค์ประกอบหลักของสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการได้ 7 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้
2. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
3. องค์ประกอบหลักด้านการนิเทศ
4. องค์ประกอบหลักด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
5. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาครู
6. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนานักเรียน
7. องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

จากการศึกษาองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอนของครู การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทางวิชาชีพครู การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา

สรุป ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ ในการชี้แนะผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการร่วมมือร่วมใจกันเพื่อพัฒนางาน

วิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้อีกกับผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอนของครู การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทางวิชาชีพครู การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา

2.3.2 การบริหารคุณภาพ

2.3.2.1 ความหมายของการบริหารคุณภาพ

มีนักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การบริหารคุณภาพ ในมุมมองต่าง ๆ ดังนี้

Oakland (1990 : 290) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพ หมายถึงกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนต่างๆ ในการสร้างความเข้าใจ การมีข้อพันธะสัญญา ผูกพันและนโยบาย การจัดองค์กร การวัดหรือราคา การวางแผน การออกแบบ ระบบความสามารถ สมรรถภาพ การควบคุม การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรม และการนำไปปฏิบัติ

Feigenbaum (1991 : 48) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพ หมายถึง ระบบอันทรงประสิทธิภาพที่รวบรวมความพยายามของกลุ่ม ในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพ ดำรงรักษาคุณภาพและปรับปรุงคุณภาพเพื่อทำให้เกิดการประหยัดมากที่สุดในการผลิตและการบริการ โดยยังคงรักษาความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างครบถ้วน

อนันต์ เตียวต้อย (2551 : 12) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพ หมายถึง ระบบบริหารที่มุ่งเน้นให้ทุกคนในองค์กรตระหนักถึงคุณภาพในทุกๆ ด้านและทุกๆ ขั้นตอนของกิจกรรม ต้องร่วมมือ ร่วมใจกันปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าทั้งภายในและภายนอก

สุขชัย เจริญไวยเจตน์ (2554 : 16) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพ หมายถึง การบริหารจัดการที่ดำเนินการอย่างมีขั้นตอน และกระบวนการ การปรับปรุงคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกส่วนของกิจกรรมและทุกขั้นตอนการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของการบริหารคุณภาพ พบว่า การบริหารคุณภาพ หมายถึง การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้ทุกคนในองค์กรตระหนักถึงคุณภาพในแต่ละด้านและแต่ละขั้นตอน มีการดำเนินการอย่างมีขั้นตอน การปรับปรุงคุณภาพของการทำงานต้องร่วมมือ ร่วมใจกันปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน

2.3.2.2 องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพ

มีนักคิด นักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพ ในมุมมองต่าง ๆ ดังนี้

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2550 : 114) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ การบริหารคุณภาพโดยรวมดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของลูกค้า (Focus on Customer Value) หมายถึง การนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และตรงต่อความต้องการแก่ลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้ลูกค้าภายนอกจะเป็นผู้กำหนดคุณภาพสินค้าและบริการ ขณะที่ลูกค้าภายในจะกำหนดคุณภาพของบุคคลระบบและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ในแง่มุมมองของลูกค่านั้นมีความจำเป็นที่จะต้องรู้จักคุณค่าแท้จริง และคุณค่าของศักยภาพของลูกค้าขณะที่พูดถึงความสำคัญของลูกค้าต่อบริษัท เราควรจะต้องทำความเข้าใจกับความเข้มแข็งของลูกค้าสัมพันธ์จากมุมมองของสัญญาที่เป็นความผูกพันของลูกค้าและการสร้างสายสัมพันธ์กับลูกค้าในอนาคต ไม่เพียงแต่มิติทางเศรษฐกิจและมิติทางเหตุผล แต่ยังมีมิติอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณค่าของลูกค้า การศึกษาร่วมกันและการพัฒนาร่วมกันก็เป็นคุณค่าที่สำคัญของลูกค้าสัมพันธ์ คุณค่าของลูกค้าซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายกำลังเติบโตมากขึ้น วิธีการเปลี่ยนลูกค้าให้เป็นแหล่งทรัพยากรในการจัดการทางธุรกิจได้อีกทางหนึ่งเป็นเรื่องที่นักศึกษา แต่เดิมนั้นเรามองลูกค้าเป็นแค่แหล่งแลกเปลี่ยนทรัพยากรเท่านั้น แต่จริงๆ แล้วหน้าที่สำคัญของลูกค้า คือ การดำเนินการทรัพยากรและเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ

2. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Work Improvement) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ทุกคนในองค์กรต้องตระหนักว่า สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรที่อยู่รอดก็ต้องมีความสามารถในการแข่งขัน ด้วยการปรับปรุงระบบและกระบวนการภายในอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด จากวงจรเดมมิง ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารงานและปรับปรุงให้นำไปสู่ความสำเร็จ กล่าวคือ PDCA เป็นวงจรของการบริการจัดการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะมีหลักในการทำงาน โดยเน้นการป้องกันความผิดพลาดที่เกิดขึ้นและปรับปรุงข้อบกพร่องที่มีอยู่ และควบคุมการผลิตในทุกขั้นตอน ขั้นตอนการทำงาน PDCA หรือวงจรเดมมิงนั้นประกอบด้วย

2.1 P (Plan) หมายถึงการวางแผนแก้ปัญหา ประกอบด้วย

2.1.1 การหาสาเหตุของปัญหา โดยใช้การระดมสมอง (ผังก้างปลา)

2.1.2 เก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาก่อนการแก้ไข

2.1.3 เลือกปัญหาที่สำคัญมาแก้ไขก่อน

2.1.4 หาวิธีการแก้ไข

2.1.5 จัดตารางปฏิบัติ

2.2 D (Do) หมายถึง การลงมือทำงาน การแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ในตารางปฏิบัติงาน

2.3 C (Check) หมายถึง การตรวจสอบดูว่าภายหลังการแก้ไขแล้ว สภาพของปัญหานั้นได้ลดลงจนถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ถ้าไม่ได้ตามเป้าหมายจะต้องวางแผน แก้ไขใหม่การตรวจสอบทำได้โดยเก็บข้อมูลภายหลังการแก้ไข (เมื่อลงมือปฏิบัติแล้ว)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 A (Action) หมายถึง ถ้าทดสอบแล้วทำไม่ได้ตามเป้าหมายจะต้องทำการแก้ไขแผนแล้วลงมือแก้ไขปัญหามาตามแผนใหม่ตรวจสอบผลใหม่ทำเช่นนี้เรื่อยไปจนกว่าจะทำได้ตามเป้าหมาย

3. ด้านการบริหารอย่างเป็นระบบ (ระบบ (Management Processes and Its System) การบริหารอย่างเป็นระบบ หมายถึง องค์กรที่เกิดขึ้นจากการเกี่ยวโยงของระบบงานต่างๆ ภายใน เช่น ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายจัดซื้อฝ่ายผลิต ฝ่ายการตลาด ฝ่ายวิจัยและพัฒนา เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักในข้อนี้และคำนึงถึงองค์กรทั้งหมดในภาพรวม ไม่ใช่ส่วนงานใดเพียงอย่างเดียวและเมื่อปรับปรุงคุณภาพในองค์กรจึงควรปรับปรุงทั้งหมดทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้ได้คุณภาพที่ตรงกับความต้องการของลูกค้ามากที่สุด การบริหารกระบวนการ (Process Management) เป็นกระบวนการหลายๆ กระบวนการก็คือ ระบบงาน (System) ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการผลิตสินค้า หรือการนำเสนอบริการไปถึงมือผู้บริโภคเมื่อมีวัตถุประสงค์นโยบายเป้าหมายและมาตรฐานขององค์กรในการผลิตสินค้าที่ตรงกับความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า เมื่อผ่านกระบวนการ (Process) ที่มีการใช้วัตถุดิบและทักษะแล้วจะได้ผลผลิตที่มีคุณภาพระดับใดและมีความสูญเสียผิดพลาดมากน้อยเพียงใดก็จะส่งผลถึงต้นทุนและผลกำไรในที่สุด

4. ด้านการค้นหาสาเหตุของปัญหา (Identify The Problems) หมายถึง การบริหารคุณภาพกำหนดให้แก้ปัญหาที่ต้นเหตุ โดยใช้เครื่องมือต่างๆ ในการแสวงหาสาเหตุเช่น การระดมสมอง (Brainstorming) แผนผัง “ทำไม-ทำไม” (Why - Why Diagrams) แผนผังการเคลื่อนไหว (Work Flow Diagrams) กราฟ (Graph) ใบตรวจสอบ (Check - Sheets) เนื่องจากกระบวนการตัดสินใจนั้นเป็นการวินิจฉัยที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาสาเหตุของปัญหาที่ขึ้นอยู่กับสติและปัญญา ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผลและมีประสิทธิภาพนี้มี ขั้นตอนหลักๆ ดังต่อไปนี้

- 4.1 กำหนดและคัดเลือกองค์ประกอบของปัญหาอย่างมีสติ
- 4.2 ให้คำจำกัดความของปัญหาอย่างเป็นกลาง สร้างสรรค์และตรงประเด็น อยากรอช้าหรือซื้อเวลา
- 4.3 ใช้ศิลปะในการกำหนดเกณฑ์ หรือปัจจัยในการตัดสินใจให้อยู่ภายในกรอบที่ดี มีประโยชน์
- 4.4 แสวงหาทางเลือกอย่างสร้างสรรค์และตัดทางเลือกที่ไม่จำเป็นออกไป
- 4.5 พิจารณาถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอน
- 4.6 นำองค์ประกอบต่างๆ ของปัญหามาจัดเป็นส่วนๆ อย่างเป็นระเบียบในรูปแบบของแผนภูมิลำดับชั้นภายใต้กระบวนการของการตัดสินใจ
- 4.7 วินิจฉัยเปรียบเทียบองค์ประกอบต่างๆ เพื่อหาลำดับความสำคัญอย่างมีสติ ภายใต้กระบวนการของการตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.8 สังเคราะห์ตัวเลขของการวินิจฉัยเปรียบเทียบขององค์ประกอบทั้งหมดในแผนภูมิเพื่อให้ได้มาซึ่งลำดับความสำคัญรวมของแต่ละทางเลือกภายใต้กระบวนการตัดสินใจ

4.9 ตรวจสอบ และยืนยันว่าการวินิจฉัยมีความสอดคล้องกันของเหตุผลหรือไม่ และมีกับดักของการตัดสินใจหรือมีอคติเข้าครอบงำหรือไม่ภายใต้กระบวนการของการตัดสินใจ

4.10 นำผลการวินิจฉัยและการตัดสินใจเก็บไว้เป็นหลักฐานในการประกอบการตัดสินใจในอนาคต

5. ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources) หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร หลักการบริหารคุณภาพโดยรวมจึงสนับสนุนให้มีการศึกษาและฝึกอบรม รวมทั้งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

6. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การที่ภายในองค์กรทุกระดับต้องมีการทำงานเป็นทีมร่วมกัน ให้แต่ละคนในทีมมีอำนาจการตัดสินใจเพื่อให้ได้ผลงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผลขององค์กร

อนันต์ เตียวต้อย (2551 : 12) กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพ มี 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพนักงาน
2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการนำองค์กร
3. เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ
4. ธรรมมาภิบาลของผู้บริหาร
5. การใช้องค์กรเป็นคู่แข่ง
6. การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร
7. การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพ พบว่า การบริหารคุณภาพประกอบด้วย การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การริเริ่มจากผู้นำอย่างสร้างสรรค์ การจัดระบบเครื่องมือคุณภาพ การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ รวมทั้งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การกำกับติดตามและประเมินผล การมีธรรมมาภิบาลของผู้บริหาร การให้รางวัลผู้ประสบความสำเร็จในการบริหารคุณภาพ และการเทียบเคียงกับหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ

สรุป การบริหารคุณภาพ หมายถึง ความสามารถในการบริหารอย่างมีขั้นตอน มีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การริเริ่มจากผู้นำอย่างสร้างสรรค์ การจัดระบบเครื่องมือคุณภาพ การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ รวมทั้งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการกำกับติดตามและประเมินผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

มีนักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายของ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาในมุมมองต่าง ๆ ดังนี้

Carlson and Wilmot (2006 : 6) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการขยายผล การใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และ การคิด เพื่อพัฒนางานใหม่ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรสูงสุด ซึ่งเป็นกระบวนการของการคิด สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ในการแข่งขันเวทีสากลเพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ การจัดการนวัตกรรม เกี่ยวข้องกับบุคลากร วัฒนธรรม การสื่อสารและกระบวนการเชิงองค์กรเป็นเครื่องมือในการรวม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ากับกลยุทธ์

กิดานันท์ มลิทอง (2543 : 245) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นแนวความคิด การปฏิบัติ หรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาตัดแปลงจากของเดิม ที่มีอยู่แล้วให้ ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดี มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย การที่จะรับนวัตกรรมเข้ามาใช้ใน สถานะที่ใดสถานะที่หนึ่งนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบถึงประโยชน์ที่จะได้รับความ เหมาะสม ความเป็นไปได้ ตลอดจนความคุ้มค่าของการนำมาใช้โดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. นวัตกรรมที่จะนำมาใช้นั้นมีจุดเด่นที่เห็นได้ชัดกว่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือ วิธีการที่ใช้อยู่ใน ปัจจุบันมากนักน้อยเพียงใด
2. นวัตกรรมนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่กับระบบหรือสภาพที่เป็นอยู่
3. มีการวิจัยหรือการศึกษาที่ยืนยันแน่นอนแล้วว่า สามารถนำมาใช้ได้ดี ในสภาวะการณ์ที่ คล้ายคลึงกันนี้
4. นวัตกรรมนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของผู้ใช้อย่างจริงจัง

ณัฐกานต์ พวงไพบูลย์ (2555 : 7) กล่าวว่า นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ใหม่ สื่อต่างๆ ที่ใช้ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรม สามารถจับต้องได้ เช่น วิทยุทัศน์ ทีวี โปรเจกเตอร์ คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต รวมถึงวิธีการหรือแนวคิด ใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในการสอน ซึ่งรูปแบบการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสม เป็น องค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น จากแนวคิด หลักการเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษากำหนดเป็นรูปแบบ โดยพัฒนาองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการจัดหาหรือสรรหานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
2. ด้านการจัดเก็บและการซ่อมบำรุงนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
3. ด้านการใช้และการบริการนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
4. ด้านการจัดองค์การเพื่อดูแลระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. ด้านการฝึกอบรมและการนิเทศการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา
6. ด้านการประเมินและการวิจัยพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปิยานี จิตรเจริญ (2557 : 7) ได้กล่าวว่า สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอน สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยี มีวิธีการประเมินสมรรถนะ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและประเมินแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยี โดยใช้แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อประเมินสมรรถนะ 4 ด้าน

1. รู้และเข้าใจ
2. ประยุกต์ใช้
3. วิเคราะห์และแก้ปัญหา
4. ออกแบบและสร้างผลงาน

ประเมินนวัตกรรมโดยใช้แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยี มีหัวข้อในการประเมิน 3 ประเด็น คือ

1. การเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้
2. การดำเนินการจัดการเรียนรู้
3. การวัดและประเมินผล

สุวิสาข์ เหล่าเกิด (2558 : 12) กล่าวว่า ความรู้และสมรรถนะ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง สาระความรู้ และสมรรถนะ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ที่ถูกกำหนดไว้ใน มาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย

สาระความรู้

1. แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
2. เทคโนโลยีและสารสนเทศ
3. การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
4. แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้
5. การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรมสมรรถนะ

1. สามารถเลือกใช้ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ที่ดี
2. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างดี
3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาครูที่เรียนในรายวิชาวิชาชีพครูตามหลักสูตรที่คุรุสภากำหนดไว้

นราวิชญ์ ศรีเปารยะ (2561 : 8) กล่าวว่า สมรรถนะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาที่จะนำไปใช้ในการเรียนหรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาตนเองให้ประสบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยด้านความรู้และด้านทักษะทางการใช้และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยกรอบการวัดสมรรถนะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบไปด้วย 2 ด้าน คือ ด้านความรู้และด้านทักษะ

1. สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge competency) หมายถึง การมีความรู้พื้นฐานในการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีประกอบด้วย

- 1.1 การเลือกใช้โปรแกรมพัฒนาสื่อ/นวัตกรรม
- 1.2 การออกแบบสื่อ/นวัตกรรม
- 1.3 การสร้างและพัฒนาสื่อ/นวัตกรรม
- 1.4 การปรับปรุงสื่อ/นวัตกรรม
- 1.5 การนำเสนอสื่อ/นวัตกรรม

2. สมรรถนะด้านทักษะ (Skill competency) หมายถึง การมีความรู้และเข้าใจในนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและสามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของตนเอง ประกอบด้วย

- 2.1 การแสวงหาแหล่งเรียนรู้/ความรู้
- 2.2 การต่อยอดความรู้
- 2.3 การจัดเก็บและนำความรู้ไปใช้
- 2.4 การแลกเปลี่ยนความรู้และทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2.5 การบูรณาการความรู้
- 2.6 การสื่อสารกับบุคคลอื่น
- 2.7 การนำเสนอความรู้

จากการศึกษาความหมายของนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา พบว่า นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการเลือกใช้โปรแกรมพัฒนา ออกแบบ สร้างและพัฒนา นวัตกรรม ปรับปรุงนวัตกรรม มีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ ต่อยอดความรู้ จัดเก็บและนำความรู้ไปใช้ แลกเปลี่ยนความรู้และทำงานร่วมกับผู้อื่น บูรณาการความรู้ และมีการนำเสนอความรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

2.3.4 การพัฒนาวิชาชีพ

มีนักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การพัฒนาวิชาชีพ ในมุมมองต่าง ๆ ดังนี้

Fullan (2007 : 235) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งหมดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดชีวิตของครูตั้งแต่เป็นนักศึกษาฝึกหัดครูจนกระทั่งปลดเกษียณ ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนามาภายใต้คำว่า Training ซึ่งหมายรวมไปถึงทักษะการเรียนรู้และครอบคลุมไปถึงเครื่องมือหรือวิธีการ (means) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะช่วยให้ครูไม่เพียงแต่เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ แต่ยังช่วยพัฒนาความสามารถในการมองและเข้าใจอย่างแท้จริง (insight) เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติของตนเอง รวมทั้งช่วยให้ครูเสาะแสวงหาความเข้าใจใหม่และก้าวหน้าด้านเนื้อหาและสื่อช่วยสอนต่างๆ

Zepeda (2008 : 10) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่จะช่วยให้ครูสามารถรู้ช่องว่างหรือจุดที่ตัวเองต้องปรับปรุงแก้ไขและเข้าใจความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น และครูจะรู้ว่าจะใช้วิธีการสอน หลักสูตร สื่อการสอนอะไรที่ตรงตามความต้องการหรือปรับปรุงการสอนให้สอดคล้องกับ ผู้เรียน และเป็นการเปรียบเทียบผลการทำงานที่ส่งผลต่อผู้เรียนที่ได้จากการสอบถาม ความคิดเห็นวิธีการ สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผู้ร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาเปรียบเทียบสื่อการเรียนการสอน วิธีการสอนที่สามารถตรวจสอบการเรียนรู้ของ ผู้เรียน และช่วยให้ครูสามารถเลือกหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร กลยุทธ์การเรียน การสอน และการประเมินผลที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 : 30) กล่าวว่า วิชาชีพครู หมายถึงการสอนที่ต้องใช้ความคิดไตร่ตรอง โดยใช้เทคนิคทางสติปัญญาอย่างสูง และให้บริการแก่สังคมเหมือนกับอาชีพชั้นสูงหรืองานวิชาชีพอื่นๆ เช่น อาชีพแพทย์ อาชีพวิศวกร ดังนั้น เกณฑ์ของวิชาชีพที่สำคัญควรมีดังนี้

1. การยอมรับเป็นอาชีพได้ตลอดชีวิต
2. การบริการสังคม
3. ใช้วิธีการทางปัญญา
4. มีจรรยาบรรณ
5. มีอิสระในการตัดสินใจตามสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพ หรือความเป็นอิสระของผู้ประกอบวิชาชีพ

ประกอบวิชาชีพ

6. ใช้ระยะเวลาในการศึกษาอบรมยาวนาน
7. มีการฝึกอบรมประจำการอย่างต่อเนื่อง
8. มีองค์กรพิทักษ์ประโยชน์

หลักการพัฒนาโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคคล ความครอบคลุม ความต่อเนื่อง การขจัดความด้อยและความมั่นคงถาวรจากหลักการดังกล่าวนี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครูหรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาครู
2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน
3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการขจัดความด้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยทั่วไป
5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง เพราะครูต้องทำหน้าที่พัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป การพัฒนาครูมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรอบรู้ทางวิชาการและวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่อง ในการสอนและการทำงานได้ดีขึ้น

2. ทำให้เกิดการประหยัดเวลาและความสูญเสียเปล่าทางวิชาการเพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจะไม่ทำสิ่งที่ผิดพลาดได้ง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทำให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานใหม่ ๆ

4. ทำให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่าง ๆ ลดภาระหน้าที่เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาสามารถช่วยแบ่งเบางานและปฏิบัติงานการสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

5. ทำให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพราะการพัฒนาทำให้ครูทุกคนมีโอกาสเสนอตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยี ต่างๆ รวมทั้งการปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

ปราณี ภาชีผล (2552 : 22) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) เป็นกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ ชีตความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติ ประกอบด้วย

1. การเข้าร่วมอบรมและสัมมนา (Training and Seminars) การเข้าร่วมอบรมและสัมมนา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมใดๆ ที่จัดขึ้นเพื่อมุ่งส่งเสริมเพิ่มพูนให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคคล อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมบุคลากร มีจุดประสงค์ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1.1 เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self- awareness) ของแต่ละบุคคล
- 1.2 เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล
- 1.3 เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี

2. การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการประกอบวิชาชีพ

- 2.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)
- 2.2 นวัตกรรม (Innovation)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัชร เล่าเรียนดี (2554 : 134) กล่าวว่า การพัฒนาในวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้สำหรับครูหรือบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ มีความสามารถ มี ศักยภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และ ส่งผลถึงพัฒนาการด้านคุณภาพของนักเรียนในที่สุด

สุมนทนา จุลชาติ (2555 : 47) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพประเภทต่างๆ ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพที่เน้นครูเป็นสำคัญ หมายถึง การเรียนรู้และการพัฒนาด้านความรู้และ ทักษะที่ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเลือกสิ่งๆ ที่ตนต้องการเรียนรู้และวิธีการพัฒนาความรู้และ ทักษะเหล่านั้นอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีร่วมกันพัฒนาวิชาชีพที่ตนเองสนใจเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการ จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ให้นักเรียน

2. การพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือ การร่วมแรงร่วมใจกันในการคิดและปฏิบัติของครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ภายใต้การสนับสนุนส่งเสริมของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานด้านการจัดการเรียน การสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. การพัฒนาวิชาชีพแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของครูและเพื่อน ครูที่มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกันมีความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพเช่นเดียวกัน เคารพและ ยอมรับซึ่งกันและกันร่วมกันทบทวนแผนการปฏิบัติ สังเกตการณ์จัดการเรียนการสอน วิเคราะห์ข้อมูล และการสะท้อนคิดและให้ข้อมูลย้อนกลับ (reflection and feedback) เพื่อให้งานด้านการจัดการ เรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อภิสิทธิ์ สมศรีสุข (2556 : 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการพัฒนาวิชาชีพครู (the effectiveness of teacher professional development) หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันเป็นผลจากการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ โดยผ่านเนื้อหาหลักสูตรเฉพาะ มีความสอดคล้องความต้องการของผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพขณะปฏิบัติงาน ความเข้าใจและสามารถ ตอบสนองความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนและการประเมิน ที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดย แต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. เนื้อหาหลักสูตรเฉพาะ (specific curricular) หมายถึง แผนสำหรับ การจัดการเรียนรู้ โดยการนำศาสตร์ความรู้ที่แท้จริง มาสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ และสร้างโอกาสใน การเรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริง มีความยืดหยุ่นสูง สอดคล้องความต้องการของผู้เรียน โดยผ่าน กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

2. การพัฒนาวิชาชีพขณะปฏิบัติงาน (job embedded) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ของ ครูที่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและร่วมกัน ระหว่างครูและผู้บริหาร ทำให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ และ การประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติการสอนในทุก ๆ วัน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การตอบสนองความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน (student-learning needs) หมายถึง ความเข้าใจในความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การเรียน เน้นการประเมิน ปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองใช้แฟ้มสะสมผลงาน เพื่อช่วยส่งเสริมพัฒนาการทาง ปัญญา สังคม และพัฒนาการส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังต้องเข้าใจถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของ ผู้เรียน รวมทั้งการใช้ ทั้งแรงจูงใจและพฤติกรรมของกลุ่ม มาสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

4. การประเมินตามสภาพจริง (authentic assessment) หมายถึง กระบวนการตัดสิน ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนในสภาพที่สอดคล้องกับชีวิตจริงอย่างมี หลักเกณฑ์ ความยุติธรรมและความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่มีความโปร่งใสและเปิดเผยอยู่บนฐาน ของข้อมูลที่มีความตรงและเชื่อถือได้และสามารถให้ผลที่ถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (continuing professional development) หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการที่เป็นวงจรในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเกิดการ เรียนรู้และพัฒนาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของตนและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการที่มีระบบการประเมินที่ดี การชี้แนะตนเองในการแสวงหาความรู้ด้วย ตนเองและมีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นเป้าหมายปลายทาง ทำให้บุคคลสามารถพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีกับสิ่งที่เป็นอยู่ และบทบาทในอนาคต โดยแต่ละตัวแปรสิ่งเกิดมีนิยามศัพท์ เฉพาะดังนี้

1. ระบบการประเมิน (evaluation system) หมายถึง ความรู้และความเข้าใจในเรื่องของ การประเมินอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้การประเมินนั้นถูกต้องและเป็นไปตาม จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

1.1 การวางแผนการประเมิน

1.2 การดำเนินการประเมิน โดยพิจารณาช่วงเวลาของการประเมิน สาระของการ ประเมิน และวิธีการประเมิน

1.3 การนำเสนอและใช้ผลการประเมิน

2. การชี้แนะตนเอง (self-directed) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียน สามารถ คิด ริเริ่มด้วยตนเอง แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และสามารถวิเคราะห์ความต้องการที่จะ เรียน กำหนดวิธีการที่จะใช้ในการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเหมาะสมกับความสามารถ มี การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการวัดและประเมินผลการด้วยตนเองตลอดเวลา โดยอาศัย ความช่วยเหลือจากผู้อื่น

3. ผลสัมฤทธิ์ (outcome) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นในระบบซึ่งเป็นเป้าหมาย ปลายทางของ ระบบ สำหรับระบบการเรียนการสอนผลผลิตที่ต้องการ ก็คือ การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนไปในทางที่ พึงประสงค์เป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

พนิดา จารย์อุปการะ (2557 : 34) การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติที่เป็นวิธีการเชิงระบบเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องด้วยการพัฒนาวิชาชีพแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การพัฒนาวิชาชีพแบบทีม การพัฒนาวิชาชีพแบบนำตนเอง การนิเทศการสอน การโค้ชและการพัฒนาสมรรถนะการโค้ช

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2557 : 8) ได้เสนอแนะว่าครูจะต้องมีทักษะ 7C ซึ่งเป็นทักษะ จากการวิเคราะห์สิ่งที่ครูต้องปฏิบัติและพึงมีเป็นทักษะที่ครู ควรได้รับการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อการเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่ ทักษะดังนี้

1. ทักษะการพัฒนาหลักสูตร (C1 : curriculum development)
2. ทักษะการเรียนรู้เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง (C2 : child – centered approach)
3. ทักษะการใช้นวัตกรรม (C3 : classroom innovation implementation)
4. ทักษะการประเมินตามสภาพจริง (C4 : classroom authentic assessment)
5. ทักษะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (C5 : classroom action research)
6. ทักษะการจัดการชั้นเรียน (C6 : classroom management)
7. ทักษะการเสริมสร้างลักษณะ (C7 : character enhancement)

วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์ (2558 : 9) กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน หมายถึง ระบบกระบวนการพัฒนาครูโดยเน้นให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในบริบทการทำงานหรือการเรียนรู้อย่างจริงจังในโรงเรียนและห้องเรียนตามเงื่อนไขและปัญหาของการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคน เป้าหมายคือการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวคิดทางวิทยาศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

1. การระบุความต้องการการพัฒนา
2. การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนา
3. การวางแผนและการออกแบบการพัฒนา
4. การใช้การสอนตามแผนพัฒนาวิชาชีพ
5. การติดตามกระบวนการดำเนินงาน
6. การประเมินผลกระบวนการพัฒนาและผลกระทบ

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้และการพัฒนาด้านความรู้และทักษะ เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง เพิ่มพูนทักษะการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจ อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี โดยเริ่มจากการประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนา โดยโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนา เวลา งบประมาณ มีขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ และมีการประเมินผลกระบวนการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.5 หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.3.5.1 หลักสูตร

มีนักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายของ หลักสูตร ในมุมมองต่าง ๆ ดังนี้

Saylor, et.al (1981 : 4) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาหรือรายวิชาที่กำหนดขึ้นเพื่อให้เด็กได้รับความรู้ทางด้านวิชาการหรือประสบการณ์ที่จัดให้แก่เด็ก

Bobbitt (1981 : 42) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง รายการที่สร้างประสบการณ์ในทุกสิ่งทุกอย่างที่เด็กและเยาวชนจะต้องทำและจะต้องประสบ ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพเพื่อที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นและเหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิตในวัยผู้ใหญ่

Good (1973 : 157) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ด้าน คือ

1. สารระรายวิชาที่ได้จัดระบบไว้ให้ผู้เรียนต้องเรียนตามที่หลักสูตรกำหนด
2. งานหรือโครงการที่กำหนดไว้ในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองในการประกอบอาชีพในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข
3. กลุ่มสาระรายวิชาและกิจกรรมการศึกษา ซึ่งทางโรงเรียนได้กำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ประสบการณ์ตามที่กำหนด

วิกรม ศุภธณี (2558 : 11) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการดำเนินการที่ได้วางแผนอย่างมีระบบขั้นตอนและมีแบบแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยความสามารถทางทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อการดำรงอยู่ในสังคมอย่างปกติ

สมพิศ โยมา (2558 : 15) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สถานศึกษาจัดรายวิชาเรียนให้ผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วยจุดประสงค์ คำอธิบายรายวิชามาตรฐาน รายวิชา หลังจากผู้เรียนได้เรียนเนื้อหา มีการประเมินผลโดยครูผู้สอนภายใต้การควบคุมดูแลของสถานศึกษา ซึ่งหลักสูตร คือ หัวใจทางการศึกษาเพราะถ้าปราศจากหลักสูตรแล้ว การศึกษาก็ย่อม ดำเนินการไม่ได้และการจัดการเรียนสอน จำเป็นต้องมีหลักสูตรเป็นข้อกำหนด นอกจากนี้หลักสูตร สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคม

ศรายุทธ สุภะโส (2560 : 17) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารรายวิชาและแนวทางในการจัดการเรียนรู้อันประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเนื้อหา สารการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนและ กระบวนการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ที่กำหนดขึ้นโดยผู้พัฒนาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้นๆ หลักสูตรเป็นตัวบ่งบอกถึง แผนการจัดการศึกษาเพื่อให้ทราบว่าแนวทางว่าจะจัดการศึกษาไปทิศทางใด มีวัตถุประสงค์อย่างไร และจะต้องเตรียมและจัดกระทำอะไรบ้างให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น นั้นหมาย

รวมถึงจะต้องวางแผน จัดการเรียนการสอน เตรียมสื่อการสอนและวัดผลอย่างไร เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้อง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทุกฝ่ายดำเนินการไป ทิศทางเดียวกันเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่พึงประสงค์ตาม จุดมุ่งหมายของการศึกษาที่วางไว้ในตอนต้น

เสาวรส พลโคตร (2560 : 88) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารแนวทางมวลประสบการณ์ที่ครูผู้สอนจัดให้กับผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ อันประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนและกระบวนการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนที่กำหนดขึ้นโดยผู้พัฒนาหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้นๆ ซึ่งองค์ประกอบของหลักสูตรมี 6 ด้าน ดังนี้

1. หลักการของหลักสูตร เป็นหลักการแนวคิดเหตุผลและความจำเป็นและปรัชญาพื้นฐานตามทฤษฎีของการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครู

2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นความคาดหวังของหลักสูตรที่เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้จบหลักสูตรแล้วจะต้องมีคุณลักษณะอย่างไรทั้งด้านความคิดเจตคติความสามารถและทักษะต่างๆ

3. เนื้อหาของหลักสูตร เป็นสิ่งที่จะนำพาผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาเป็นข้อความสาระที่ผู้เรียนต้องเรียนและรับประสบการณ์ที่ตรงกับความถนัดและความสนใจ การจัดเนื้อหาจึงต้องคำนึงถึงเวลาเรียนและเรียงลำดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและมีความสำคัญจำเป็นต่อการเรียนรู้

4. กระบวนการพัฒนาครู เป็นวิธีการที่นำเอาหลักสูตรสู่การจัดการเรียนรู้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การพิจารณาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรคำนึงถึงกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความสามารถของตนเอง

5. สื่อประกอบหลักสูตร เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการพิจารณานำสื่อมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรคำนึงถึง ความสอดคล้องเหมาะสมตามเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม

6. การวัดและประเมินผล เป็นวิธีการประเมินความสำเร็จของหลักสูตรของการจัดกิจกรรมว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่หรือผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรหรือไม่ โดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ

Taba (1962 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตร มีองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา
2. เนื้อหาวิชา และจำนวนเวลาสำหรับการสอนแต่ละวิชา
3. กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. โครงการการประเมินผลตามหลักสูตร

จากการศึกษาความหมายของหลักสูตร พบว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการดำเนินการที่ได้วางแผนอย่างมีระบบขั้นตอนและมีแบบแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักการของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่ผู้เรียน และกระบวนการวัดประเมินผลการเรียนรู้

2.3.5.2 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

มีนักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในมุมมองต่าง ๆ ดังนี้

Ebel and Frisbie (1986 : 14) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดจำนวนให้กับแต่ละสมาชิกของสิ่งของหรือบุคคลที่ต้องการวัด เพื่อชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของคุณสมบัติที่จะวัดของสิ่งของหรือบุคคลนั้นๆ นอกจากคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของสิ่งนั้นจะต้องวัดได้ การวัดผลยังมีความหมายรวมถึงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะวัดกับมาตรฐานบางอย่างที่กำหนดไว้ด้วย

สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร (2550 : 11) ได้กล่าวว่า ระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning measurement and evaluation system) หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนได้ดำเนินการโดยอาศัยกรอบแนวทางของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางในการปฏิบัติในบริบทจริงของโรงเรียน

สมนึก ภัททิยธนี (2553 : 179) ระบุจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลเรียนรู้ไว้ดังนี้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนเพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน

สรปรัชญ์ ไวกสิกรณ (2558 : 9) กล่าวว่า สมรรถนะการวัดและประเมินผล หมายถึง ความสามารถและศักยภาพของครูในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยในการดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอน และหลังการเรียนการสอน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียน โดยอาศัยความสามารถและศักยภาพในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบแผนการดำเนินการที่ได้วางแผนอย่างมีระบบขั้นตอนและมีแบบแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย หลักการของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัด

กิจกรรมหรือประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่ผู้เรียน ตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เรียนโดยอาศัยความสามารถและศักยภาพในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน

2.3.6 การจัดการเรียนรู้

มีนักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การจัดการเรียนรู้ ในมุมมองต่าง ๆ ดังนี้

พัชรี ศรีสังข์ (2551 : 43) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้มาจัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์หรือได้ฝึกหัดหรือได้กระทำโดยได้รับการเสริมแรงอย่างมีประสิทธิภาพสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องและประสานงานกันเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นอย่างค่อนข้างถาวรกับผู้เรียน ตามขีดความสามารถที่มีได้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

ไชยรัตน์ ปราณี และคณะ (2553 : 38) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการเรียนรู้ที่ถูกถ่ายทอดไปยังผู้เรียนอย่างมีระบบ โดยอาจถูกถ่ายทอดจากประสบการณ์หรือความรู้ บุชบา เสนีย์ (2563 : 7) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง วิธีปฏิบัติตามหลักการขั้นตอนอย่างเป็นระบบที่ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นของวิธีนั้น ๆ ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผล การนำเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ความเชื่อมโยงและความสอดคล้องกัน มาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ทิตนา แคมมณี (2555: 120) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและเน้นประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทที่สำคัญในการเรียนรู้รวมทั้งมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางกาย คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกายตามกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ร่างกายและประสาทการรับรู้ตื่นตัว พร้อมทั้งจะรับรู้และเรียนรู้ได้ดี

2. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางปัญญา คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหว ทางสติปัญญาหรือสมอง รวมทั้งได้คิด ได้กระทำโดยใช้ความคิดเป็นการใช้สติปัญญาของตนสร้าง ความหมายความเข้าใจในสิ่งที่ได้เรียนรู้

3. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางอารมณ์ คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทางอารมณ์หรือความรู้สึกเกิด ความรู้สึกต่าง ๆ อันจะช่วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีในเรื่องที่เรียนรู้อารมณ์และความรู้สึกของบุคคล จะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อตนเองและต่อการปฏิบัติมากขึ้น

4. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสังคม คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางสังคมหรือ มีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกันซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตของการเรียนรู้ของคุณให้กว้างขวางขึ้นและการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการที่สนุกมีชีวิตชีวามากขึ้น หากผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติตามหลักการขั้นตอนอย่างเป็นระบบที่ดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและเน้นประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับมีการจัดกิจกรรม โดยอาจถูกถ่ายทอดจากประสบการณ์หรือความรู้ ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นของวิธีนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นอย่างค่อนข้างถาวรกับผู้เรียน ตามขีดความสามารถที่มีได้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้และความสามารถ

2.3.7 จรรยาบรรณวิชาชีพ

มีนักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายของ จรรยาบรรณวิชาชีพ ในมุมมองต่าง ๆ ดังนี้

Langlois and Schlegelmich (1990 : 522) จรรยาบรรณวิชาชีพ คือข้อความที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมงานในองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ สิ่งแวดล้อม และส่วนใด ๆ ก็ตามของสังคมภายนอกองค์กรด้วย

จรรยาพร ธรณินทร์ (2552 : 225) ได้ให้ความหมายจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลกฎเกณฑ์ความประพฤติหรือประมวลมารยาทของผู้ประกอบวิชาชีพนั้นๆ คือต้องเป็นเอกลักษณ์ทางวิชาชีพใช้ความรู้มีองค์กรหรือสมาคมควบคุม สรุปได้ว่า จรรยาบรรณถือเป็นหลักความประพฤติที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมจริยธรรมของคุณคนในแต่ละกลุ่มวิชาชีพ กำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมและรักษาเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิกอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2552 : 112) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้นๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จรรยาบรรณจึงเป็นกฎเกณฑ์ที่พึงปฏิบัติโดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนสำหรับเป็นกติกาของหมู่คณะในวงการเดียวกัน เป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติ หากฝ่าฝืนก็จะถูกรังเกียจหรือต่อต้านอันเป็นการลงโทษทางสังคม สำหรับวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาอาชีพ มีกฎหมายรองรับด้วย ฉะนั้นเมื่อผู้ประกอบวิชาชีพคนใดผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงต้องถูกลงโทษตามกฎหมายด้วยข้อกำหนดกริยาที่ควรประพฤติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2554 : 92) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นเชิงปรัชญาและอุดมการณ์เรียกว่า Ethics เป็นสิ่งละเอียดอ่อนมาก จรรยาบรรณมีความหมายลึกซึ้งและกว้างไกล ซึ่งเริ่มจาก Values คือคุณค่าของตัวคนหรือค่านิยมของเราต่อตัวเรา ต่อสังคมและจรรยาบรรณ ยังเป็นมาตรฐานความชอบธรรมและเกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการ

ไพวัลย์ เหลียงสุดใจ (2555: 8) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มรรยาท ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อการรักษาพึงปฏิบัติ งดเว้นปฏิบัติ ยึดถือปฏิบัติเป็นเกณฑ์ตามหลักสากลในการพัฒนาประสิทธิภาพสำหรับบุคคล หมู่คณะ องค์กรและสังคม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้งก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคน วิชาชีพและสังคม อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ เป็นจริยธรรมของกลุ่มคนร่วมอุดมการณ์ เป็นหลักประพฤติกติกา มารยาทที่ทุกคนเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ควรจะร่วมกันรักษาไว้ เพื่อดำรงเกียรติและศรัทธาจากผู้อื่น ละเมียดละไมกว่ากฎระเบียบ ลึกซึ้งกว่าวินัย สูงค่าเทียบเท่าอุดมการณ์ จรรยาบรรณเป็นสายใยของคนกลุ่มร่วมอาชีพ ร่วมอุดมการณ์ เป็นระบบเกียรติศักดิ์ที่ใช้ดูแลและปกครองกันเอง เพื่อดำรงความเชื่อถือ และเกียรติคุณแห่งอาชีพ ให้เป็นที่ศรัทธาของสาธารณชน

สมคิด บางโม (2558 : 15) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า จรรยาบรรณวิชาชีพหมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรขององค์กรวิชาชีพที่กำหนดให้สมาชิกของวิชาชีพนั้นๆ ประพฤติปฏิบัติเพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของสมาชิกและของวิชาชีพนั้นๆ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบการวิชาชีพเพื่อการรักษาพึงปฏิบัติ งดเว้นปฏิบัติ ยึดถือปฏิบัติเป็นเกณฑ์ เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้งก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวบุคคล วิชาชีพและสังคมเป็นมาตรฐานความชอบธรรมและเกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

2.4.1 ความหมายของรูปแบบ

Bardo and Hartman (1982 : 70) กล่าวว่า รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ หมายถึง ชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่สนใจเพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/หรือบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียด ทุกแง่มุมเพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไป ในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุว่า รูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมียรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นแก่ประโยชน์ด้านการศึกษา ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

Keeves (1994 : 33) ให้นิยามความหมายคำว่า รูปแบบว่า หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบสำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

Daft (1999 : 20) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ ไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง การย่อหรือเลียนแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงของปรากฏการณ์ใด ปรากฏการณ์หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบสามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้น รูปแบบจึงมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันออกไป เช่น การจำแนกประเภท (typology) กรอบแนวคิด (conceptual framework) การแยกเป็นชนิด (taxonomy) เป็นต้น รูปแบบมีคุณประโยชน์ในแง่ที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและเป็นส่วนประกอบของทฤษฎีการแปลความหมาย การค้นพบจากประสบการณ์แห่งความเป็นจริง การพยากรณ์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เช่น ช่วยเสนอแนะแหล่งสมมุติฐานในการวิจัยช่วยในการสร้าง ทฤษฎีและช่วยในการนำทฤษฎีมาใช้รูปแบบกับทฤษฎีมีความใกล้เคียงกันมาก โดยเฉพาะถ้ารูปแบบนั้นอยู่ในรูปข้อเสนอแนะก็จะมีคามหมายเช่นเดียวกับทฤษฎีสำหรับความแตกต่าง ระหว่างทฤษฎีกับรูปแบบ อาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีคือรูปแบบที่ผ่านการทดสอบแล้วนั่นเอง

คุณ วงศ์อนันต์ (2553: 18) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างวิธีการหรือแนวทาง ในการดำเนินงานเป็นการจำลองภาพในอุดมคติหรือการย่อส่วนของจริงให้เล็กกลงเพื่อเป็นแบบแผน ในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์และกลไกของการปฏิบัติซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบให้บรรลุเป้าหมายโดยมีบริบทเป็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้น การคงอยู่และการล่มสลาย

ภัทรพล โปธิภัทร (2556 : 105) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ ไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง เครื่องมือที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อจำลองจากของจริงใช้เป็นตัวแทนทางความคิด สืบเสาะหาคำตอบหาความรู้และทำความเข้าใจเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้นและประหยัดเวลาในการดำเนินงานในเรื่องนั้น ๆ

สหชัย สาสวน (2557 : 141) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ ไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป หรือคือรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม ในรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558 : 11) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ ไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง มโนทัศน์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ที่มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ทางการบริหารการศึกษาและการตรวจสอบความสอดคล้องทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วันชัย หวังสวาสต์ (2559 : 10) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ ไว้ดังนี้ รูปแบบ หมายถึง กรอบแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาสร้างรูปแบบขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ตลอดจนศึกษาจากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างและ พัฒนาให้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ เพื่อสื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ตลอดจนใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินงาน

คนอง ศรีสรณ์ (2561 : 27) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ ไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่ง ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญใน เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้น หรือภาพร่างที่แสดงถึงองค์ประกอบ ขั้นตอนการดำเนินงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือภาพย่อยของทฤษฎีหนึ่งๆ ที่เขียนออกมาในลักษณะที่เป็น รูปธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เพื่อช่วยในการศึกษาปัญหา แนวคิด และปรากฏการณ์ต่างๆ ให้เกิด ความรู้ความเข้าใจได้ง่ายและดียิ่งขึ้น

รัชตพร เสนามาตย์ (2561 : 80) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ ไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง การจำลองหรือการย่อส่วน แนวความคิด วิธีการ กระบวนการ ขั้นตอนต่างๆ สัมพันธ์เป็น ระเบียบที่มีความสัมพันธ์ มีความเป็นระเบียบเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทำให้เข้าใจเรื่องยากๆ ได้ ง่ายขึ้น

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561 : 105) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ ไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างหรือแนวทางในการกระทำ หรือดำเนินการใด ๆ ที่แสดงหรืออธิบายถึงโครงสร้าง ทางความคิดหรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญของ ปรากฏการณ์ที่ศึกษาให้สามารถเข้าใจได้ ง่ายขึ้น สำหรับรายละเอียดและองค์ประกอบของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับลักษณะปรากฏการณ์ และ วัตถุประสงค์ของผู้สร้างและพัฒนารูปแบบ

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แผนภูมิหรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดที่ แสดงออกผ่านทาง การใช้ภาษาด้วยการพูด และการเขียนเพื่อใช้อธิบายโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่าง ๆ จากการศึกษาค้นคว้า จาก แนวคิด ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ เขียนออกมาในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เพื่อ ช่วยในการศึกษาปัญหา แนวคิด และปรากฏการณ์ต่างๆ เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้เข้าใจ ง่ายขึ้นและประหยัดเวลาในการดำเนินงานในเรื่องนั้น ๆ

2.4.2 ประเภทของรูปแบบ

Keeves (1994 : 33) กล่าวถึง ประเภทของรูปแบบ แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. Analog Models หมายถึง แบบหุ่นจำลองเชิงเทียบเคียง โดยวิธีการจำลองจากของจริง หรือคล้ายกับของจริง อาจมีขนาดแตกต่างจากขนาดจริงไปบ้าง เช่น หุ่นจำลองรถยนต์ หุ่นจำลอง เครื่องบิน เป็นต้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเชิงกายภาพ

2. Semantic Models หมายถึง รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา รูปภาพหรือหรือแผนภูมิ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นและใช้ข้อความในการอธิบาย เพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น

3. Schematic Models หมายถึง รูปแบบที่ใช้แผนภูมิ (diagram) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน เช่น การเขียนรูปแบบโครงสร้างขององค์กรการบริหารงาน เป็นต้น

4. Mathematic Models หมายถึง รูปแบบที่แสดงออกในรูปของสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์จึงมักเรียกรูปแบบนี้ว่า รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ โดยเริ่มมีการนำมาใช้ในวงปี ค.ศ. 1960 ในสาขาวิชาการศึกษาต่อมาได้ขยายผลไปทางด้านการศึกษาและการศึกษาและสาขาวิชาอื่นๆ เพราะสามารถทดสอบสมมติฐานได้ และนำไปสู่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงในเรื่องนั้นๆ ได้

5. Causal Models หมายถึง รูปแบบเชิงสาเหตุ เป็นรูปแบบที่อยู่ในระดับขั้นสูง โดยมีตัวแปรแต่ละตัว แสดงความสำคัญเชิงสาเหตุกับตัวแปรอื่นๆ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ

5.1 Recursive Models หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุหรือ ตัวแปรอื่นที่มีเส้นทางที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปในทางเดียวหรือไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2 Non-Recursive Models หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุแบบเส้นคู่ระหว่างตัวแปร โดยทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรหนึ่ง อาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรอื่นๆ ภายในรูปแบบนั้น คือ ทั้งความสัมพันธ์ไปและย้อนกลับได้

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา รูปภาพหรือหรือแผนภูมิ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นและใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น

2.4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 43) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นมาของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

องค์ประกอบที่ 3 หลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

องค์ประกอบที่ 4 สาระสำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

องค์ประกอบที่ 5 ข้อเสนอแนะของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

โดยสรุปคือ องค์ประกอบของรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จะใช้แนวคิดของชรอยวรรณ ประเสริฐผล ซึ่งรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของรูปแบบแต่ละส่วน ดังนี้

1. ความเป็นมาของรูปแบบ

Joyce, Weil and Showers (1992 : 102) ได้อธิบายความหมายของ ความเป็นมาของรูปแบบ หมายถึง คำอธิบายในการประกอบความเป็นมาและความสำคัญในการสร้างรูปแบบ

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 43) ได้ให้ความหมายของ ความเป็นมาของรูปแบบ คือ ที่มาและความสำคัญของรูปแบบในการพัฒนา

สิริรัชต์ แก้วงาม (2561 : 19) ได้อธิบายความหมาย ของความเป็นมาของรูปแบบ หมายถึง การกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญในการสร้างรูปแบบในการพัฒนา

โดยสรุปคือ ความเป็นมาของรูปแบบ หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

มีศิลป์ ชินภักดี (2555: 22) ได้อธิบายว่า วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นกระบวนการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนา

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 43) ได้ให้ความหมายของ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หมายถึง แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนา

สิริรัชต์ แก้วงาม (2561 : 19) ได้อธิบายความหมาย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หมายถึง การกล่าวถึงแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนา

โดยสรุปคือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หมายถึง แนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านต่างๆ

3. หลักการของรูปแบบ

Joyce, Weil and Showers (1992 : 102) ได้อธิบายความหมายของ หลักการของรูปแบบ หมายถึง หลักการในการนำทฤษฎีที่นักวิชาการกล่าวไว้ไปใช้ในการสร้างรูปแบบ

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555 : 16) ได้กล่าวถึง หลักการของรูปแบบ หมายถึง หลักการในการนำแนวคิดของนักวิชาการในการนำกรอบแนวคิดมาสร้างรูปแบบการพัฒนา

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 43) ได้ให้ความหมายของ หลักการของรูปแบบ หมายถึง หลักการในการนำแนวคิดของนักวิชาการมาเป็นกรอบในการสร้างรูปแบบการพัฒนา

โดยสรุปคือ หลักการของรูปแบบ หมายถึง หลักการในเชิงแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้กรอบในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่ในวงกว้าง
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการสร้างรูปแบบใช้หลักการของ Keeves (1988: 67) และหลักการเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบใช้หลักการของชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 43)

4. สาระสำคัญของรูปแบบ

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555 : 16) ได้กล่าวถึง สาระสำคัญของรูปแบบ หมายถึงระบบงานและกลไกของรูปแบบในการนำไปพัฒนา

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 43) ได้ให้ความหมายของ สาระสำคัญของรูปแบบ หมายถึง เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา

สิริรัชต์ แก้วงาม (2561 : 19) ได้อธิบายความหมาย สาระสำคัญของรูปแบบ หมายถึง กระบวนการในการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนา

โดยสรุปคือ สาระสำคัญของรูปแบบ หมายถึง สาระสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดของสาระสำคัญแต่ละด้านดังนี้ 4.1) สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4.2) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ข้อเสนอแนะของรูปแบบ

Joyce, Weil and Showers (1992 : 102) ได้อธิบายความหมายของ ข้อเสนอแนะของรูปแบบ หมายถึง ข้อเสนอแนะในการนำเนื้อหาของรูปแบบไปประยุกต์ใช้

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 43) ได้ให้ความหมายของ ข้อเสนอแนะของรูปแบบ คือ ข้อเสนอแนะในการใช้รูปแบบในการพัฒนา

สิริรัชต์ แก้วงาม (2561 : 19) ได้อธิบายความหมาย ข้อเสนอแนะของรูปแบบ หมายถึง ข้อเสนอแนะเงื่อนไขในการรูปแบบไปใช้ในการพัฒนา

โดยสรุปคือ ข้อเสนอแนะของรูปแบบ หมายถึง ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.4.4 การตรวจสอบรูปแบบ

Eisner (1975 : 192) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณโดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (goal-based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (responsive model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (decision making model) อย่างไรก็ดีอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (specialization) ในเรื่อง ที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยเนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริงต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ดังนั้นในสาขาเฉพาะต่าง ๆ ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลคือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดีทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิตนเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถยาศัยและความถนัดของแต่ละคนนับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณาการบ่งชี้ ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมการประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือ (High credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

Stufflebeam and Shinkfield (2007 : 22) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ ดังนั้นรูปแบบที่สร้างขึ้นจึงควรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบ โดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้นและนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป การทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบสามารถจะกระทำได้ 2 ลักษณะ กล่าวคือ

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมิน ซึ่ง Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบซึ่งจัดเป็น 4 หมวด ดังนี้

1.1 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards)

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards)

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards)

2. การประเมินโดยวิธีของผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จากการทดสอบรูปแบบหรือการประเมินในบางเรื่องก็ไม่สามารถกระทำได้ด้วยข้อจำกัดของสภาพการณ์ต่าง ๆ การทดสอบ หรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิได้สรุปเสนอแนวทางการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ว่าการประเมินโดยแนวทางนี้มีได้ประเมินโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal Base Model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องที่เป็นไปตามรูปแบบของการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือการรองรับกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน ในการดำเนินการโดยวิธีของผู้ทรงคุณวุฒินี้เป็นวิธีการประเมินหรือการวิพากษ์วิจารณ์ที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญตีพิมพ์ วิธีนี้เป็นที่นิยมใช้มากและมีความเชื่อถือได้เพราะถือว่าการตัดสินใจหรือการวิพากษ์วิจารณ์โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขานั้นเป็นอย่างดีเป็นที่ยอมรับได้ (Stufflebeam and Shinkfield. 2007 : 22)

ยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2559 : 25) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าหากรูปแบบที่สร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบหรือการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ และพัฒนาออกมา ในลักษณะการให้รายละเอียดเชิงภาษาเพื่ออธิบายจะช่วยให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับ ภายใต้หลักการอย่างเป็นระบบ

โดยสรุปคือ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการตรวจสอบรูปแบบตามแนวคิดของ Eisner (1975 : 192) โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้เชี่ยวชาญนั้นเพียงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดีทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้เชี่ยวชาญ และประเมินรูปแบบตามแนวคิดของ Stufflebeam and Shinkfield (2007 : 22) มีวิธีการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์สูงเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้องครบคลุม

โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินรูปแบบแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards)

Stufflebeam and Shinkfield (2007 : 22) ได้อธิบายว่า มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการนำไปปฏิบัติได้จริง มีความคุ้มค่ากับระยะเวลา งบประมาณและทรัพยากรการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบไปใช้

นพวรรณ ศรีเกตุ (2557 : 11) ได้ให้ความหมาย มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) หมายถึง รูปแบบการประเมินสามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์ที่เป็นจริง ประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรและสะดวกต่อการใช้งานภายใต้เวลาและเงื่อนไขที่กำหนด

นฤมล เอกธรรมสุทธิ (2559 : 10) ได้ให้ความหมาย ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง รูปแบบส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการประเมินโครงการ มีกิจกรรมและวิธีการที่ส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากการประเมินโครงการได้จริง และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงไม่ยุ่งยาก

โดยสรุปคือ ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมิน โดยคำนึงถึงวิธีการนำไปปฏิบัติได้จริง มีความคุ้มค่ากับระยะเวลา งบประมาณและทรัพยากรการดำเนินงาน

2. ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards)

Stufflebeam and Shinkfield (2007 : 22) ได้อธิบายว่า มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบในประเด็นที่เกี่ยวกับผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการ รายละเอียดและแนวทางการพัฒนาที่มีความชัดเจนตรงตามความต้องการของผู้ใช้และเป็นประโยชน์ต่อการไปใช้

นพวรรณ ศรีเกตุ (2557 : 11) ได้ให้ความหมาย มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการใช้รูปแบบการประเมินเป็นข้อมูลที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ผลประเมินและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพได้จริง

นฤมล เอกธรรมสุทธิ (2559 : 10) ได้ให้ความหมาย ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) หมายถึง ภายหลังจากใช้รูปแบบส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการประเมินโครงการทำให้ได้สารสนเทศที่ตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้ที่เกี่ยวข้อง

โดยสรุปคือ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ในประเด็นที่เกี่ยวกับผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการนำสารสนเทศแนวทางการพัฒนาที่มีความชัดเจนตรงตามความต้องการของผู้ใช้และเป็นประโยชน์

3. ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards)

Stufflebeam and Shinkfield (2007 : 22) ได้อธิบายว่า มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านศีลธรรมจรรยาและกฎหมายของรูปแบบในประเด็นที่เกี่ยวกับความเหมาะสมตามภารกิจ เป็นแนวทางการประเมินอย่างเป็นทางการเหมาะสมกับการนำไปกำหนดนโยบายพัฒนา รวมทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นพวรรณ ศรีเกตุ (2557 : 11) ได้ให้ความหมาย มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) หมายถึง รูปแบบ การประเมินมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับหลักการ วิธีการและเหมาะสมในแง่วัฒนธรรมและสภาพบริบท

นฤมล เอกธรรมสุทธิ (2559 : 10) ได้ให้ความหมาย ด้านความเหมาะสม (Propriety) หมายถึง รูปแบบส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการประเมินโครงการ มีความเหมาะสมในด้านศีลธรรม จรรยาและด้านการใช้เทคนิควิธีการทำให้ได้สารสนเทศที่เพียงพอสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

โดยสรุปคือ ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินในด้านศีลธรรม จรรยาและกฎหมายกับการนำไปกำหนดนโยบายพัฒนา รวมทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน

4. ด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards)

Stufflebeam and Shinkfield (2007 : 22) ได้อธิบายว่า มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและสามารถครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริงของรูปแบบในประเด็นที่เกี่ยวกับความชัดเจนในรายละเอียด การกำหนด วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการศึกษาและการสร้างรูปแบบตลอดจนการนำรูปแบบไปใช้

นพวรรณ ศรีเกตุ (2557 : 11) ได้ให้ความหมาย มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) หมายถึง รูปแบบการประเมินมีความถูกต้อง สามารถวัดและประเมินตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด ได้จริงให้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์และครอบคลุมตามที่ตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด แหล่งผู้ให้ข้อมูลเชื่อถือได้และ ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง อีกทั้งวิธีวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลคะแนน ถูกต้องมีความเป็นปรนัย

นฤมล เอกธรรมสุทธิ (2559 : 10) ได้ให้ความหมาย ด้านความถูกต้อง (Accuracy) หมายถึง รูปแบบมีความชัดเจนในรายละเอียดเนื้อหาครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการ

โดยสรุปคือ ด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและ ครอบคลุม ครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ งานวิจัยในประเทศ

สมนึก ทองเอี่ยม (2550 : 270) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐ ขอบเขตของการวิจัย คือ 1) มุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารระดับกลางที่อยู่ระหว่างประจำการ สังกัดสำนักงานอธิการบดีในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 6 แห่ง และมหาวิทยาลัยของรัฐที่อยู่ระหว่างปรับเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 20 แห่ง และ 2) มุ่งศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การเตรียมการพัฒนา 3) การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะหลักทางการบริหารไปดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร 4) การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร และ 5) การประเมินผลการดำเนินการ ส่วนสมรรถนะทางการบริหารที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วย สมรรถนะ 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ทางการบริหาร ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยทางการบริหาร ดังนี้ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การวางแผนงาน การมีวิสัยทัศน์ การเจรจาต่อรอง และการกำกับติดตาม 2) ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยทางการบริหาร ดังนี้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การมุ่งเน้นเทคโนโลยี การทำงานให้สัมฤทธิ์ผล การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงสังเคราะห์ การมีจิตให้บริการ และความรู้จักการ 3) ด้านการบริหารคน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยทางการบริหาร ดังนี้ การนำทีมงาน การสื่อสาร การปรับตัวและการยืดหยุ่น การสอนงาน การสร้างเครือข่ายการทำงาน และการทำงานเป็นทีม และ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยทางการบริหาร ดังนี้ การสร้างศรัทธาและความมีจริยธรรม

ภัทร แสงเพ็ง และดิเรก พรสีมา (2556 : 57) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการมากที่สุดคือ ประกอบด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร่วมพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางด้านการจัดการเรียนการสอน

จารุภัทร บุญส่ง (2556 : 111) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนานักเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนโดยการประเมินตามสภาพจริง และการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

กชกร รุ่งหัวไผ่ (2558 : 109) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ลพบุรี สำนักงานคณะกรรมการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้สมรรถนะที่จำเป็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ลพบุรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คือทักษะการใช้เทคโนโลยี มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้คำปรึกษา และหาแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน สามารถชี้แนะแนวทางการปรับปรุงแบบการจัดการเรียนการสอนได้

พินิจ นามบำรุง (2560 : 454) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จากโรงเรียนมัธยมศึกษา 27 แห่ง จำนวน 216 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมจากโรงเรียน 3 แห่ง จำนวน 24 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ผลการศึกษา พบว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละด้านได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การวางแผนและการจัดการ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านจริยธรรม การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การสื่อสารและการใช้ภาษา การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการบริการที่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีระดับความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผนและการจัดการด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านจริยธรรม

นันทน์ภัส บุญยอด (2561 : 140) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์ประกอบความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ในการจัดการเรียนรู้ และความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดที่ทำให้เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ปิยะวิจนา โขคสถาพร (2564 : 293) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่การจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีบทบาทเป็นโค้ชให้กับครูผู้สอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และยังทำหน้าที่เป็นครูผู้สอน จัดการเรียนรู้ active learning เป็น

การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีการประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน โดยมีวิธีการประเมินผลในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปแบบที่หลากหลาย มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจหลักการ ธรรมชาติ พัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง

ดวงพร อุ๋นจิตต์ (2564 : 10) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ผลการศึกษาพบว่าในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ขั้นตอนแรกจะเริ่มต้นด้วยกระบวนการการศึกษาความต้องการพัฒนา ซึ่งการศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จะช่วยให้สามารถพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยในที่นี้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านการวางแผนและการจัดองค์กรเป็นอันดับที่หนึ่ง สะท้อนให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความต้องการกำหนดเป้าหมายการทำงานและการพัฒนาอย่างชัดเจนสำหรับตนเองและทีมงานหรือส่วนงานก่อนเป็นลำดับแรก

งานวิจัยต่างประเทศ

Marie Brown, Bill Boyle and Trudy Boyle (2002 : 31) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาและการฝึกอบรมด้านการจัดการอย่างมืออาชีพสำหรับหัวหน้าแผนกในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสหราชอาณาจักร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาและการฝึกอบรมด้านการจัดการอย่างมืออาชีพสำหรับหัวหน้าแผนกในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสหราชอาณาจักร โดยการสำรวจการสัมภาษณ์จากผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกของโรงเรียนระดับชั้นมัธยมในประเทศอังกฤษ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แม้ว่าการแต่งตั้งหัวหน้าภาควิชาเพราะพวกเขามีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่สิ่งที่หัวหน้าแผนกมีความต้องการพัฒนาคือหลักการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียน ส่วนสิ่งที่หัวหน้าแผนกประสบปัญหาคือการขาดโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและการวางแผนพัฒนาของโรงเรียนด้านการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

Angela Choi Fung Tam (2010 : 367) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยศึกษาทัศนคติความเชื่อและความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในโรงเรียนมัธยม นอกจากนี้ยังเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนรวบรวมจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีการรับข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อย จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก มีองค์ประกอบที่มีความสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ความสามารถในการ

การจัดการเรียนรู้ การดึงความสามารถพิเศษส่วนตัวของครูมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

Kenneth Leithwood (2016 : 117) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกเพื่อพัฒนาการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา เมืองโทรอนโต ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกเพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารคุณภาพโรงเรียนระดับชั้นมัธยมให้ประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 3 อันดับแรก ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นให้ครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) การเป็นผู้นำการเรียนรู้ และ 3) ความรับผิดชอบต่อการบริหารคุณภาพ

Teresa A. Oqina (2017 : 224) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทของหัวหน้าแผนกในฐานะผู้นำการบริหารคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน กรณีศึกษาของประเทศแอฟริกาใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของหัวหน้าแผนกในฐานะผู้นำการบริหารคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งได้ทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรของครูหัวหน้าแผนกในโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศของประเทศแอฟริกาใต้ จากการศึกษา พบว่า บทบาทของหัวหน้าแผนกในฐานะผู้นำการบริหารคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด ประกอบด้วย การส่งเสริมความเป็นเพื่อนร่วมงานระหว่างครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง การเป็นผู้นำการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่องานต่างๆ การติดตามและประเมินผลงานของครู การสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่ามีสมรรถนะประจำสายงานที่จำเป็นในการบริหารงานภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ค่อนข้างหลากหลายทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทแต่ละสถานศึกษาที่อาจมีความแตกต่างกัน อีกทั้งการศึกษาความต้องการในการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งโดยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษาตลอดจนนำผลดังกล่าวไปเปรียบเทียบกับอภิปรายผลการวิจัยต่อไป

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ งานวิจัยในประเทศ

มานิตย์ นาคเมือง (2552 : 210) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขั้นตอนการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสอบถามความถูกต้องและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากครูและผู้บริหารในโรงเรียนที่ร่วมทดลอง ผลการวิจัยพบว่าด้านความถูกต้องและความเป็นประโยชน์เฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกองค์ประกอบ

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 200) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาโดยการสัมภาษณ์ฟังความคิดเห็น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 80 คน การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในภาพรวมมีความเหมาะสมความถูกต้องอยู่ในระดับมาก

ภัทร แสงเพ็ง และดิเรก พรสีมา (2556 : 57) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่าตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม พบว่า ผลการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

ทวีศักดิ์ ยศถา (2558 : 68) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่าผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านเหมาะสม ความเป็นไปได้และความสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ปาริชาติ วัคคว์พงษ์ (2558 : 97) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่าการประเมินรูปแบบการพัฒนาสำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยผู้เชี่ยวชาญ 15 คน พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก เนื่องจากมีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน โดยยึดหลักการของรูปแบบที่เน้นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการได้รับการพัฒนา มุ่งให้ ผู้เข้ารับการ

พัฒนา มีความรู้ ทักษะสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารได้อย่างเหมาะสม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการสามารถเลือกวิธีการโดยองค์การหรือพัฒนาตนเองและมีการประเมินผลการพิจารณาอย่างเป็นระบบจึงได้รับการประเมินว่าเป็นรูปแบบที่มีความถูกต้องเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก

ลำดวน ดวงคมทา และคณะ (2561 : 281) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 4) สร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการ บริหารของผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยศึกษากลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 175 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และ การวิเคราะห์หาค่าคุณแบบถดถอยเชิงเส้น และทำการสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร ระดับกลางของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสัมภาษณ์และการยืนยันผู้เชี่ยวชาญจำนวน 24 คน ใช้วิธี การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พบว่าการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ รูปแบบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

งานวิจัยต่างประเทศ

Angela Choi Fung Tam (2010: 367) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง พบว่า รูปแบบช่วยสร้างความมีภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก ได้แก่ การเสริมสร้างด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยการประเมินรูปแบบด้านความถูกต้องและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำรูปแบบมาใช้ในการการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมในฮ่องกงได้ผลเป็นที่น่าพอใจของโรงเรียน

Clive Smith, Raj Mestry and Alfred Bambie (2013 : 163) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการสร้างประสบการณ์และการรับรู้บทบาทผู้นำการจัดการเรียนการสอนของหัวหน้าแผนกในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า บทบาทผู้นำการจัดการเรียนการสอนของหัวหน้าแผนก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและสามารถบรรลุไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ซึ่งการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญมีผลการประเมินด้านความถูกต้องและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก การนำรูปแบบมาใช้ส่งผลต่อประสบการณ์และการรับรู้บทบาทผู้นำ

การจัดการเรียนการสอนของหัวหน้าแผนกในโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับมาก
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Djaman Satori and Aan Komariah (2015 : 328) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างขีดความสามารถในการจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองบันดุงจังหวัดชวาตะวันตก วิธีการวิจัยคือ การสร้างรูปแบบโดยการวิเคราะห์โดยผู้เชี่ยวชาญการทดสอบการปฏิบัติงาน การทดสอบความถูกต้องผ่านการทดลอง และการเผยแพร่รูปแบบ การศึกษาพบว่ารูปแบบนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาผ่านการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการโรงเรียนในรูปแบบบูรณาการความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมหาวิทยาลัยและกระทรวงของการศึกษา มีผลการประเมินรูปแบบด้านความถูกต้องในระดับมาก โดยเป็นรูปแบบที่มีหลักการที่ชัดเจนทำให้รูปแบบง่ายต่อการทำความเข้าใจ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่ามีรูปแบบมีความคล้ายคลึงในเรื่องขอการประเมินรูปแบบโดยกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบโดยส่วนใหญ่จะประเมินในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ซึ่งการประเมินด้านความถูกต้องของรูปแบบถ้าอยู่ในระดับมากที่สุดก็สามารถนำรูปแบบมาใช้ในการพัฒนาได้ ซึ่งโดยการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษาตลอดจนนำผลดังกล่าวไปเปรียบเทียบกับอภิปรายผลการวิจัยต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 สร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยเขียนเป็นตารางขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลที่ได้
1. ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 18,864 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 500 คน 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) 3. วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)	องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ขั้นตอน	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลที่ได้
2. ศึกษา กระบวนการ พัฒนาสมรรถนะ ประจำสายงานของ หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้น มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้าน สมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 15 คน 2. เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	กระบวนการ การพัฒนา สมรรถนะประจำ สายงานของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน
3. สร้างและ ตรวจสอบรูปแบบ การพัฒนา สมรรถนะ ประจำสายงานของ หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้น มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน	ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ด้านสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ จำนวน 9 คน 2. เครื่องมือ คือ ร่างรูปแบบประเด็นคำถาม สำหรับการตรวจสอบรูปแบบ และแบบประเมิน รูปแบบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ 3. การวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์ผลการ ตรวจสอบรูปแบบ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และประเมินรูปแบบโดยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)	รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน

โดยแต่ละขั้นตอนของการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน หัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานมีรายละเอียด ดังนี้
เอกสารนี้เป็นเอกสารทงสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน
ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 18,864 คน จำนวนโรงเรียน
ทั้งสิ้น 2,358 โรงเรียน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) 500
ตัวอย่าง ตามเกณฑ์ของ Tabachnick and Fidell (2012 : 618) ที่กำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับ
วิเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 500 ตัวอย่าง ถือว่าอยู่ระดับดีมาก โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย
(Sample Radom Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะกระจายตามสัดส่วนของประชากร
ผู้วิจัยดำเนินการแบ่งกลุ่มตามสัดส่วนประชากร ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งจังหวัดออกเป็น 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ 17 จังหวัด ภาคกลาง
26 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด และภาคใต้ 14 จังหวัด

ขั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนโรงเรียนออกเป็น 4 ภูมิภาค ได้จำนวนโรงเรียน ภาคเหนือ
455 โรงเรียน ภาคกลาง 636 โรงเรียน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 933 โรงเรียน และภาคใต้
334 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 สุ่มโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จากสัดส่วนแต่ละภูมิภาค โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย
(Sample Radom Sampling) ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ภาคเหนือ 12 โรงเรียน ภาคกลาง
17 โรงเรียน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 25 โรงเรียน และภาคใต้ 9 โรงเรียน

ขั้นที่ 4 เลือกกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าสาระการเรียนรู้ โดยการเลือกแบบเจาะจง โรงเรียน
ละ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาคเหนือ 96 คน ภาค
กลาง 136 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 200 คน และภาคใต้ 72 คน ดังตารางที่ 3.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ภูมิภาค	โรงเรียน		หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
ภาคเหนือ	455	12	96
ภาคกลาง	636	17	136
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	933	25	200
ภาคใต้	334	9	72
รวม	2,358	63	504

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกได้ 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

- 2.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2.2 การบริหารคุณภาพ
- 2.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 2.4 การพัฒนาวิชาชีพ
- 2.5 หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 2.6 การจัดการเรียนรู้
- 2.7 จรรยาบรรณวิชาชีพ

ซึ่งเป็นแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 77)

ระดับ		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

1.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายละเอียดการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

- 1.3.1 ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- 1.3.2 กำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย
- 1.3.3 ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสาร
- 1.3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนในตัวคำถามและภาษาที่ใช้
- 1.3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
- 1.3.6 ทำการตรวจสอบและหาคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้
- นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความตรงของข้อคำถามโดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-objective Congruence : IOC) ซึ่งรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงในภาคผนวก ก
- การตรวจสอบมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้
- ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการ
- ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการ
- ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการ
- ซึ่งกำหนดค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยต้องมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม(พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2554 : 121) ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าตั้งแต่ 0.80-1.00 จำนวน 64 ข้อคำถาม ดังภาคผนวก ค

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

- ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด. 2557 : 96)

$$\text{สูตร } \alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α หมายถึง ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
 K หมายถึง จำนวนข้อในแบบสอบถาม
 $\sum S_i^2$ หมายถึง ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนคำถามแต่ละข้อ
 S^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบทั้งหมด

ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .904 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน
 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ เท่ากับ .862 2) การบริหารคุณภาพ เท่ากับ .928 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เท่ากับ .871 4) การพัฒนาวิชาชีพ เท่ากับ .954 5) หลักสูตรการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เท่ากับ .881 6) การจัดการเรียนรู้ เท่ากับ .835 และ 7) จรรยาบรรณวิชาชีพ เท่ากับ .796

4. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจาก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมส่งแบบสอบถามถึงหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 504 ชุด โดยแนบคิวอาร์โค้ด (QR Code) เพื่อให้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาทาง Google form

3. นำแบบสอบถามข้อมูลจากระบบ Google Forms มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 495 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.21

1.5 ถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการจัดกระทำกับข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอน วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยพิจารณาจากประเด็นดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อให้ทราบลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรสำหรับพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้รวมทั้งค่า KMO และ Bartlett's Test of Sphericity

2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลที่ใช้ในการวิจัย

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีข้อตกลงเบื้องต้น 2 ประการดังนี้

1. ข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ มีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติทั่วไป ดังนี้

1.1. ข้อมูลควรมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal Distributions) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นเส้นตรง (Linear Relationship)

1.2 โมเดล CFA มีเทอมความคลาดเคลื่อน (Error Terms) ที่เรียกว่าเศษเหลือ โดยข้อตกลงเบื้องต้นทั่วไปในเรื่องเทอมความคลาดเคลื่อนได้แก่

1.2.1 ต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝงใด ๆ ในโมเดล

1.2.2 เป็นอิสระจากเทอมความคลาดเคลื่อนตัวอื่น ๆ

1.2.3 มีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ แต่ปัจจุบันในเรื่องข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงแบบพหุนาม (Multivariate Normal) ฝ่าฝืนได้ กรณีที่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ (Chou and Bentler. 1995 : 42)

1.3 ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์อยู่ในมาตรอันตรภาคเป็นอย่างน้อย (ยุทศ ไกยวรรณ์. 2556 : 73) โดยตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในมาตรอันตรภาค

1.4 กลุ่มตัวอย่างควรมีการแจกแจงเชิงเส้นกำกับ (Asymptotic) กลุ่มตัวอย่างยิ่งมีขนาดใหญ่ยิ่งเข้าใกล้ค่าอนันต์ กล่าวคือ ค่าสถิติไคสแควร์มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูงทำให้ค่าสถิติไคสแควร์มีโอกาสให้ค่านัยสำคัญ ($p \leq .05$) (เสรี แจ่มชัด. 2547 : 8) ซึ่งชี้ว่าโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก (น้อยกว่า 100 ตัวอย่าง) มีความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธ

โมเดลที่ถูกต้อง (True Model) มากขึ้น (West et al. 1995 : 67) หรืออาจกล่าวได้ว่าการใช้กลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวอย่างขนาดเล็กก็มีความเสี่ยงในการเกิดความคลาดเคลื่อนประเภทที่ II (Type II Error) เพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างที่ 500 ตัวอย่าง

2. ข้อตกลงเบื้องต้นในการประมาณค่าพารามิเตอร์

การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Estimating the Parameter) วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) ตามข้อตกลงดังนี้

2.1 ไม่มีข้อคำถามเดี่ยว ๆ หรือข้อคำถามกลุ่มใด อธิบายข้อคำถามอื่นในกลุ่มข้อมูลได้อย่างสมบูรณ์ (Bollen. 1989 : 102)

2.2 คะแนนจากข้อคำถามต้องมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติพหุนาม (West, et al. 1995 : 67)

จากข้อตกลงเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามในเครื่องมือการวิจัยต้องไม่ซ้ำซ้อนกัน (มีความสัมพันธ์กันสูง) วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุดไม่มีความแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องนี้ ดังนั้นข้อคำถามไม่ควรมีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปประมาณค่าพารามิเตอร์ (Norris. 2001 : 57)

การตรวจสอบความตรงของโมเดล

การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the Model) ค่าสถิติที่ช่วยตรวจสอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 40) ได้แก่

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Goodness of Fit Statistic) ค่าสถิติไค-สแควร์ ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์หรือโมเดลองค์ประกอบตามทฤษฎีที่เป็นสมมติฐานวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Fan, X. and Sivo, S. 2005 : 343)

2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2/df) (Chi-square statistic comparing the tested model and the independent model with the saturated model) ควรน้อยกว่า 3 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al. 2010 : 154)

3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แต่ค่าที่สูงกว่า 0.90 ถือว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Arbuckle. 1995 : 529)

4. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แต่ค่าที่สูงกว่า 0.90 ถือว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Arbuckle. 1995 : 529)

5. ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ค่า RMSEA อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Goffin, R. D. 2007 : 831)

6. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: Standardized RMR) ค่า Standardized RMR อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Steiger, J. H. 2007 : 893)

ตารางที่ 3.3 ค่าดัชนีและเกณฑ์การวิเคราะห์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	อ้างอิง
χ^2	p-value >0.05	(Fan, X. and Sivo, S. 2005 : 343)
χ^2/df	<3.00	(Hair et al. 2010 :154)
GFI	>0.90	(Arbuckle. 1995 : 529)
AGFI	>0.90	(Arbuckle. 1995 : 529)
RMSEA	<0.05	(Goffin, R. D. 2007 : 831)
RMR	<0.05	(Steiger, J. H. 2007 : 893)

7. การปรับโมเดล (Model Modification) กรณีพบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแนวทางในการปรับโมเดลพิจารณาจากค่าเศษเหลือของตัวแปรสังเกตในรูปคะแนนมาตรฐานควรมีค่าไม่เกิน ± 2.00 อาจปรับโมเดลได้โดยยอมให้เพิ่มความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ ทั้งนี้การปรับโมเดลองค์ประกอบที่ปรับใหม่ต้องสมเหตุสมผลและเป็นไปตามทฤษฎีที่คาดการณ์ไว้

8. การตีความผลการวิเคราะห์ควรมีการรายงานค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) และความแปรปรวนที่องค์ประกอบสามารถอธิบายได้ โดยองค์ทั่วไปองค์ประกอบควรอธิบายความแปรปรวนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (Hair, et al. 2006 : 38)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารวิชาการโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 คนและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และมีหลักเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้

2.1.1 อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

- (1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- (2) มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2.1.2 อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

- (1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
- (2) มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

2.1.3 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

- (1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- (2) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการ เขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญขึ้นไป

2.1.4 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

- (1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
- (2) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.1.5 รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารวิชาการโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

- (1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารวิชาการโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.1.6 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

(1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

(2) ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป

โดยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์ จำนวน 15 คน แสดงในภาคผนวก ก

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

(1) การศึกษาความต้องการ มีประเด็นย่อย ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) การวางแผนการพัฒนา มีประเด็นย่อย ดังนี้

2.1 การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(3) การฝึกปฏิบัติ มีประเด็นย่อย ดังนี้

3.1 การฝึกสมรรถนะจริงแต่ละองค์ประกอบในสถานการณ์จำลองในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(4) การนำไปใช้ มีประเด็นย่อย ดังนี้

4.1 การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(5) การประเมินผล มีประเด็นย่อย ดังนี้

5.1 การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2 การนำผลการประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.3.1 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยดำเนินการดังนี้

(1) ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1

(2) กำหนดประเด็นที่ต้องการทราบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังของเนื้อหา

2.3.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยดำเนินการดังนี้

(1) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(2) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปสัมภาษณ์

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ กำหนดวัน เวลาและสถานที่

2.4.3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการจดบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2.4.4 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) พร้อมทั้งแยกแยะจับประเด็นอีกทั้งตัดคำพูดบางคำที่ไม่เหมาะสมและไม่เกี่ยวข้องกับกรวิจัยออกไป เพื่อให้ข้อมูลนั้นเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย วิเคราะห์ ดังนี้

2.5.1 วิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในการสร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาที่สังเคราะห์ต้องมีความถี่ไม่น้อย กว่า 3 จึงนำมากำหนดเป็นขั้นตอนกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้

2.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์ โดยนำ ข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยง ความสัมพันธ์และ สร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ ในประเด็นต่างๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิง ทฤษฎี เพื่อกำหนดเป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 สร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของ

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัย ดำเนินการโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสร้างรูปแบบ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างรูปแบบดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และ ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มายกร่างรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ความเป็นมาของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ สาระสำคัญของรูปแบบ และข้อเสนอแนะ

(2) นำร่างรูปแบบไปให้ตรวจขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(3) ปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำร่างรูปแบบไปตรวจสอบรูปแบบและประเมินรูปแบบ

3.2 การตรวจสอบรูปแบบ

กำหนดวิธีการตรวจสอบรูปแบบโดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion) และดำเนินการดังนี้

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วยจำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับนโยบาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 4 คน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 2 คน โดยกำหนดคุณสมบัติและเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละกลุ่ม และมีเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้

3.2.1.1 ผู้บริหารระดับนโยบาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

(1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

(2) บุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.1.2 อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

(1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(2) มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3.2.1.3 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

(1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญขึ้นไป

3.2.1.4 รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ ข้อใด ข้อหนึ่ง ดังนี้

(1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(2) ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษขึ้นไป

3.2.1.4 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ต้องมีคุณสมบัติ เป็นไปตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

(1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

(2) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

โดยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 9 คน แสดงในภาคผนวก ก

3.3.2. เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(1) ประเด็นคำถามสำหรับการตรวจสอบรูปแบบ

(1.1) การสร้างประเด็นคำถามสำหรับการตรวจสอบรูปแบบ

(1.1.1) ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์กรประกอบของรูปแบบ

(1.1.2) กำหนดประเด็นที่ต้องการทราบที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย เรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังของเนื้อหา

(1.1.3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือประเด็นคำถามครอบคลุมทุกประเด็น เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ ความเป็นมาของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการ ของรูปแบบ สาระสำคัญของรูปแบบและข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดของประเด็นคำถามการ สนทนากลุ่ม แสดงในภาคผนวก ง

(1.2) การหาคุณภาพของประเด็นคำถาม

(1.2.1) นำประเด็นคำถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1.2.2) ปรับปรุงแก้ไขประเด็นคำถามตามคำแนะนำเพื่อให้ได้ประเด็นคำถามฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้ตรวจสอบรูปแบบในกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

(2) แบบประเมินรูปแบบ

(2.1) การสร้างแบบประเมินรูปแบบ

(2.1.1) ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินรูปแบบ

(2.1.2) กำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย

(2.1.3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ได้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใน 4 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ความเป็นไปได้ (Feasibility) ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสม (Propriety) ประเด็นที่ 3 ความเป็นประโยชน์ (Utility) ประเด็นที่ 4 ความถูกต้อง (Accuracy) กำหนดระดับการประเมินตามเกณฑ์ของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2550: 77) ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง มากที่สุด
4	หมายถึง มาก
3	หมายถึง ปานกลาง
2	หมายถึง น้อย
1	หมายถึง น้อยที่สุด

(2.1.4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนในตัวคำถามและภาษาที่ใช้

(2.1.5) ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม แล้วนำไปหาคุณภาพแบบประเมินรูปแบบ

(2.2) การหาคุณภาพแบบประเมินรูปแบบ

หาคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน (แสดงในภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-objective Congruence : IOC)

การตรวจสอบมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่สอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

ซึ่งกำหนดค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยต้องมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อความ (พรธณี ลีกิจวัฒน์. 2554 : 121) ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่า ตั้งแต่ 0.67-1.00 จำนวน 18 ข้อ ดังภาคผนวก ค คำถามและดำเนินการแก้ไขข้อความตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

3.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3.1 ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

(1) บันทึกเสนอขออนุญาตต่อหน่วยงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบรูปแบบ

(2) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ

(3) ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 9 ธันวาคม 2564 เวลา 09.00 – 12.00 น. โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน เข้าร่วมพร้อมกัน (ผ่านระบบ Zoom Meeting) ผู้ดำเนินรายการแนะนำผู้วิจัย อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ดำเนินรายการกล่าวถึงกำหนดการและจุดมุ่งหมายของการสนทนากลุ่มผู้วิจัยนำเสนอความเป็นมาของการวิจัยและร่างรูปแบบ หลังจากนั้นผู้ดำเนินรายการและผู้เชี่ยวชาญเริ่มการสนทนากลุ่มตามประเด็นคำถาม

3.3.3.2 ประเมินรูปแบบจากแบบประเมินหลังจากการดำเนินกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เสร็จสิ้น

3.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบรูปแบบจากประเด็นคำถามสำหรับตรวจสอบรูปแบบ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมทุกองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ ความเป็นมาของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ สารสำคัญของรูปแบบและข้อเสนอแนะ

2. วิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) มาอธิบายหรือบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใน 4 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ความเป็นไปได้ (Feasibility) ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสม (Propriety) ประเด็นที่ 3 ความเป็นประโยชน์ (Utility) ประเด็นที่ 4 ความถูกต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Accuracy) โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แปลผลของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ตามเกณฑ์ของ
 ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2550: 77) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4.51 – 5.00	เป็นไปได้/เหมาะสม/เป็นประโยชน์/ถูกต้องมากที่สุด
3.51 – 4.50	เป็นไปได้/เหมาะสม/เป็นประโยชน์/ถูกต้องมาก
2.51 – 3.50	เป็นไปได้/เหมาะสม/เป็นประโยชน์/ถูกต้องปานกลาง
1.51 – 2.50	เป็นไปได้/เหมาะสม/เป็นประโยชน์/ถูกต้องน้อย
1.00 – 1.50	เป็นไปได้/เหมาะสม/เป็นประโยชน์/ถูกต้องน้อยที่สุด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ
การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ
การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของ
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน

โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	193	38.99
หญิง	302	61.01
รวม	495	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
อายุ		
21-30 ปี	58	11.72
31-40 ปี	158	31.92
41-50 ปี	175	35.35
51-60 ปี	104	21.01
รวม	495	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	144	29.09
ปริญญาโท	345	69.70
ปริญญาเอก	6	1.21
รวม	495	100.00
ตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	31	6.26
ครู	133	26.87
ครูชำนาญการ	162	32.73
ครูชำนาญการพิเศษ	166	33.53
ครูเชี่ยวชาญ	3	0.61
รวม	495	100.00
ระยะเวลาปฏิบัติการสอน		
1-10 ปี	103	20.81
11-20 ปี	217	43.84
21-30 ปี	161	32.52
31-40 ปี	14	2.83
รวม	495	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 38.99 และเพศหญิง จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 61.01 อายุ 21-30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 11.72 อายุ 31-40 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 31.92 อายุ 41-50 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 35.35 อายุ 51-60 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 21.01 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 ระดับการศึกษาปริญญาเอกจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21 ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 6.26 ครู จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 26.87 ครูชำนาญการ จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 32.73 ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 33.53 ครูเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.61 ระยะเวลาปฏิบัติการสอน 1-10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 20.81 11-20 ปี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 43.84 21-30 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 32.52 31-40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.83

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21 ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 6.26 ตำแหน่งครู จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 26.87 ตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 32.73 ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 33.53 ตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.61 ระยะเวลาปฏิบัติการสอน 1-11 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 20.81 ระยะเวลาปฏิบัติการสอน 11-20 ปี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 43.84 ระยะเวลาปฏิบัติการสอน 21-30 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 32.52 ระยะเวลาปฏิบัติการสอน 31-40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.83

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แผลผล	
ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.12	0.82	มาก	5
ด้านการบริหารคุณภาพ	4.19	0.74	มาก	4
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.24	0.80	มากที่สุด	2
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.03	0.87	มาก	7
ด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.07	0.82	มาก	6
ด้านการจัดการเรียนรู้	4.27	0.85	มากที่สุด	1
ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.23	0.85	มากที่สุด	3
รวม	4.16	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับ มาก-มากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(\bar{X} =4.27, S.D.=0.85) รองลงมาคือองค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (\bar{X} =4.23, S.D.=0.80) และองค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (\bar{X} =4.23, S.D.=0.85) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบมีผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.2.1 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แผลผล	
กำหนดเป้าหมายทางวิชาการด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่ชัดเจน	4.13	0.80	มาก	3
บริหารจัดการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	4.14	0.86	มาก	2
สื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสู่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.10	0.87	มาก	4
สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.07	0.85	มาก	5
ร่วมพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางด้านจัดการกระบวนการเรียนการสอน	4.33	0.77	มากที่สุด	1
ส่งเสริมเจตคติที่ดีของครู นักเรียนและผู้ปกครอง	3.95	0.84	มาก	6
รวม	4.12	0.82	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.12 S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ร่วมพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางด้านจัดการกระบวนการเรียนการสอน (\bar{X} =4.33 S.D.=0.77) รองลงมาคือ บริหารจัดการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (\bar{X} =4.14 S.D.=0.86) และกำหนดเป้าหมายทางวิชาการด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่ชัดเจน (\bar{X} =4.13 S.D.=0.80) ตามลำดับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2.2 ด้านการบริหารคุณภาพ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารคุณภาพ

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แผลผล	
วางแผน ดำเนินการ การปฏิบัติงาน	4.04	0.88	มาก	10
กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.08	0.84	มาก	9
ปรับปรุงการดำเนินงาน ด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน	4.11	0.84	มาก	8
ปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตามหลัก ธรรมมาภิบาล	3.93	0.79	มาก	11
มุ่งให้ความสำคัญกับนักเรียนและผู้ปกครอง	4.15	0.82	มาก	7
สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้	4.17	0.80	มาก	6
มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร	4.32	0.78	มากที่สุด	3
กระตุ้นให้ครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.48	0.68	มากที่สุด	1
สร้างแรงจูงใจแก่ครูผู้ประสบความสำเร็จในการจัดการ เรียนรู้	4.34	0.81	มากที่สุด	2
สร้างแรงจูงใจแก่ครูผู้ประสบความสำเร็จในการจัด กิจกรรมต่างๆของกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.24	0.73	มากที่สุด	4
เทียบเคียงผลการดำเนินงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้กับ หน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จ	4.19	0.83	มาก	5
รวม	4.19	0.74	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$ S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ กระตุ้นให้ครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.48$ S.D.=0.68) รองลงมาคือ สร้างแรงจูงใจแก่ครูผู้ประสบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.34$ S.D.=0.81) และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร ($\bar{X}=4.32$ S.D.=0.78) ตามลำดับ

1.2.3 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แผลผล	
นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของความคิดมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.30	0.81	มากที่สุด	3
นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการกระทำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.35	0.77	มากที่สุด	2
นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.17	0.81	มาก	7
เปลี่ยนแปลงการจัดการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจในการเรียน และช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน	4.54	0.72	มากที่สุด	1
จัดหาหรือสรรหานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.13	0.81	มาก	9
จัดเก็บและการซ่อมบำรุงนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.11	0.83	มาก	10
มีการใช้และการบริการนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.20	0.78	มาก	6
จัดองค์การเพื่อดูแลระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.15	0.78	มาก	8
จัดฝึกอบรมและนิเทศการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.22	0.85	มากที่สุด	5
ประเมินและวิจัยพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.26	0.76	มากที่สุด	4
รวม	4.24	0.80	มากที่สุด	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นนอกเหนือจากนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$ S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจในการเรียนและช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน ($\bar{X}=4.54$ S.D.=0.72) รองลงมาคือ นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการกระทำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.35$ S.D.=0.77) และนำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของความคิดมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.30$ S.D.=0.81) ตามลำดับ

1.2.4 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แผลผล	
วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.05	0.81	มาก	3
ระบุความต้องการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.04	0.86	มาก	4
วางแผนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.06	0.86	มาก	2
ออกแบบการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.13	0.86	มาก	1
นำกระบวนการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ ไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	3.93	0.86	มาก	6
ติดตาม และประเมินผลลัพธ์และผลกระทบ ที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.96	0.86	มาก	5
รวม	4.03	0.87	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$ S.D.=0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ออกแบบการพัฒนาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.13$ S.D.=0.86) รองลงมาคือ วางแผนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.06$ S.D.=0.86) และวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.05$ S.D.=0.81) ตามลำดับ

1.2.5 ด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และลำดับที่ ความคิดเห็นของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แผลผล	
จัดทำเอกสาร แนวทาง มวลประสบการณ์ที่ครูผู้สอนจัดให้กับผู้เรียน	4.01	0.85	มาก	7
จัดหลักสูตรพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	4.06	0.84	มาก	5
ใช้วิธีวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายจากแหล่งข้อมูลหลายๆ แหล่ง เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความรู้ ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน	4.04	0.81	มาก	6
วัดและประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอน	3.98	0.87	มาก	9
สังเกตพัฒนาการ ความประพฤติของผู้เรียน พฤติกรรมการเรียนและการร่วมกิจกรรม	4.08	0.86	มาก	3
ประเมินตามสภาพจริงควบคู่ไปกับการใช้การทดสอบแบบต่างๆ อย่างสมดุล	4.24	0.80	มากที่สุด	1
ประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน	3.99	0.82	มาก	8
ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.11	0.78	มาก	2
ให้ความสำคัญกับการประเมินระหว่างเรียน มากกว่าการประเมินปลายปี/ปลายภาค	4.07	0.86	มาก	4
รวม	4.07	0.82	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$ S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ประเมินตามสภาพจริงควบคู่ไปกับการใช้การทดสอบแบบต่างๆ อย่างสมดุล ($\bar{X}=4.24$ S.D.=0.80) รองลงมาคือ ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X}=4.11$ S.D.=0.78) และสังเกตพัฒนาการ ความประพฤติของผู้เรียน พฤติกรรมการเรียน และการร่วมกิจกรรม ($\bar{X}=4.08$ S.D.=0.86) ตามลำดับ

1.2.6 ด้านการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แผลผล	
วางแผนการจัดการเรียนรู้	4.13	0.79	มาก	8
กำหนดเป้าหมายร่วมกับครู ในการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน	4.23	0.77	มากที่สุด	7
คำนึงถึงแตกต่างระหว่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	4.26	0.75	มากที่สุด	5
สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ค้นพบสาระสำคัญหรือความรู้ใหม่ด้วยตนเอง	4.55	0.65	มากที่สุด	1
จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข	4.24	0.80	มากที่สุด	6
จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง	4.48	0.71	มากที่สุด	2
จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย	4.36	0.79	มากที่สุด	3
จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด	4.31	0.84	มากที่สุด	4
จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เรียน	4.07	0.88	มาก	10
จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่ดีงาม	4.08	0.84	มาก	9
รวม	4.27	0.85	มากที่สุด	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$ S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ค้นพบสาระสำคัญหรือความรู้ใหม่ด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.55$ S.D.=0.65) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.48$ S.D.=0.71) และจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.36$ S.D.=0.79) ตามลำดับ

1.2.7 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และลำดับที่ ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แผลผล	
มีวินัยในตนเองและศรัทธาในวิชาชีพครู	4.46	0.75	มากที่สุด	1
มีความตั้งใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.19	0.81	มาก	8
มีความตั้งใจและสนใจ เอาใจจริงเอาใจในการปฏิบัติวิชาชีพ	4.23	0.77	มากที่สุด	6
ปฏิบัติงานตามวันเวลาที่กำหนด สม่ำเสมอและตรงเวลา	4.31	0.80	มากที่สุด	2
มีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ให้ความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนเท่าเทียมกัน	4.14	0.79	มาก	10
ให้บริการผู้รับบริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค	4.22	0.82	มากที่สุด	7
ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ผู้เรียน	4.24	0.80	มากที่สุด	5
มีความประพฤติและมารยาทเรียบร้อย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.27	0.82	มากที่สุด	4
มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.79	มาก	11
มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	4.11	0.81	มาก	12
สร้างความรักและความสามัคคีในหมู่คณะ	4.18	0.86	มาก	9
เป็นแบบอย่างอันดีงามในด้านการร่วมรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม	4.28	0.85	มากที่สุด	3
รวม	4.23	0.85	มากที่สุด	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับเก็บไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์อื่นใดได้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

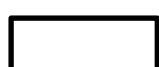
จากตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$ S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีวินัยในตนเองและศรัทธาในวิชาชีพครู ($\bar{X}=4.46$ S.D.=0.75) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานตามวันเวลาที่กำหนดสม่ำเสมอและตรงเวลา ($\bar{X}=4.31$ S.D.=0.80) และเป็นแบบอย่างอันดีงามในด้านการร่วมรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X}=4.28$ S.D.=0.85) ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistics)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient)
R^2	หมายถึง	ค่าความเที่ยงของการพยากรณ์
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Squared Residual)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
df	หมายถึง	องศาอิสระ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล

 หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายถึง ตัวแปรแฝง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในตัวแปรแฝง

FCHE	หมายถึง	สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
INL	หมายถึง	องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
QUA	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการบริหารคุณภาพ
IIT	หมายถึง	องค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา
PRO	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ
CME	หมายถึง	องค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
LEA	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้
ETH	หมายถึง	องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

INL1	หมายถึง	กำหนดเป้าหมายทางวิชาการด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ของสถานศึกษาที่ชัดเจน
INL2	หมายถึง	บริหารจัดการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
INL3	หมายถึง	สื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสู่ครูในกลุ่มสาระ การเรียนรู้
INL4	หมายถึง	สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
INL5	หมายถึง	ร่วมพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางด้านการจัดกระบวนการเรียน การสอน
INL6	หมายถึง	ส่งเสริมเจตคติที่ดีของครู นักเรียนและผู้ปกครอง
QUA1	หมายถึง	วางแผน ดำเนินการ การปฏิบัติงาน
QUA2	หมายถึง	กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
QUA3	หมายถึง	ปรับปรุงการดำเนินงาน ด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน
QUA4	หมายถึง	ปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องตามหลักธรรมาภิบาล
QUA5	หมายถึง	มุ่งให้ความสำคัญกับนักเรียนและผู้ปกครอง
QUA6	หมายถึง	สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้
QUA7	หมายถึง	มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

QUA8	หมายถึง	กระตุ้นให้ครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง
QUA9	หมายถึง	สร้างแรงจูงใจแก่ครูผู้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้
QUA10	หมายถึง	สร้างแรงจูงใจแก่ครูผู้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้
QUA11	หมายถึง	เทียบเคียงผลการดำเนินงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จ
IIT1	หมายถึง	นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของความคิดมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
IIT2	หมายถึง	นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการกระทำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
IIT3	หมายถึง	นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
IIT4	หมายถึง	เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจในการเรียน และช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน
IIT5	หมายถึง	จัดหาหรือสรรหาวัตถุกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
IIT6	หมายถึง	จัดเก็บและการซ่อมบำรุงนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
IIT7	หมายถึง	มีการใช้และการบริการนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
IIT8	หมายถึง	จัดองค์การเพื่อดูแลระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
IIT9	หมายถึง	จัดฝึกอบรมและนิเทศการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
IIT10	หมายถึง	ประเมินและวิจัยพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
PRO1	หมายถึง	วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
PRO2	หมายถึง	ระบุความต้องการการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
PRO3	หมายถึง	วางแผนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
PRO4	หมายถึง	ออกแบบการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
PRO5	หมายถึง	นำกระบวนการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ ไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

PRO6	หมายถึง	ติดตามและประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
CME1	หมายถึง	จัดทำเอกสาร แนวทาง มวลประสบการณ์ที่ครูผู้สอนจัดให้กับผู้เรียน
CME2	หมายถึง	จัดหลักสูตรพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
CME3	หมายถึง	ใช้วิธีวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายจากแหล่งข้อมูลหลายๆ แหล่ง เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน
CME4	หมายถึง	วัดและประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอน
CME5	หมายถึง	สังเกตพัฒนาการ ความประพฤติกของผู้เรียน พฤติกรรมการเรียน และการร่วมกิจกรรม
CME6	หมายถึง	ประเมินตามสภาพจริงควบคู่ไปกับการใช้การทดสอบแบบต่างๆ อย่างสมดุล
CME7	หมายถึง	ประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน
CME8	หมายถึง	ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
CME9	หมายถึง	ให้ความสำคัญกับการประเมินระหว่างเรียนมากกว่าการประเมินปลายปี/ปลายภาค
LEA1	หมายถึง	วางแผนการจัดการเรียนรู้
LEA2	หมายถึง	กำหนดเป้าหมายร่วมกับครู ในการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน
LEA3	หมายถึง	คำนึงถึงแตกต่างระหว่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
LEA4	หมายถึง	สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ค้นพบสาระสำคัญหรือความรู้ใหม่ด้วยตนเอง
LEA5	หมายถึง	จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข
LEA6	หมายถึง	จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง
LEA7	หมายถึง	จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย
LEA8	หมายถึง	จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด
LEA9	หมายถึง	จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เรียน
LEA10	หมายถึง	จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่ดีงาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ETH1	หมายถึง	มีวินัยในตนเองและศรัทธาในวิชาชีพครู
ETH2	หมายถึง	มีความตั้งใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่
ETH3	หมายถึง	มีความตั้งใจและสนใจ เอาใจจริงเอาใจในการปฏิบัติวิชาชีพ
ETH4	หมายถึง	ปฏิบัติงานตามวันเวลาที่กำหนด สม่ำเสมอและตรงเวลา
ETH5	หมายถึง	มีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ให้ความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้เรียน ทุกคนเท่าเทียมกัน
ETH6	หมายถึง	ให้บริการผู้รับบริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค
ETH7	หมายถึง	ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ผู้เรียน
ETH8	หมายถึง	มีความประพฤติและมารยาทเรียบร้อย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้เรียน
ETH9	หมายถึง	มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน
ETH10	หมายถึง	มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน
ETH11	หมายถึง	สร้างความรักและความสามัคคีในหมู่คณะ
ETH12	หมายถึง	เป็นแบบอย่างอันดีงามในด้านการร่วมรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบตามข้อตกลงเบื้องต้น เพื่อวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร ประกอบด้วย การตรวจสอบค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลและการตรวจสอบค่า Bartlett's Test of Sphericity เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยรวม ถ้าพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันเพียงพอสามารถนำไปวิเคราะห์ องค์ประกอบได้ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันตามรายองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.3.1 องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL)

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร มีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงดังตารางที่ 4.10 - 4.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรองค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์					
	INL1	INL2	INL3	INL4	INL5	INL6
INL1	1.00					
INL2	0.71**	1.00				
INL3	0.67**	0.83**	1.00			
INL4	0.58**	0.78**	0.86**	1.00		
INL5	0.56**	0.67**	0.66**	0.66**	1.00	
INL6	0.63**	0.76**	0.81**	0.82**	0.59**	1.00

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO = 0.85

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-Square= 819.49 df = 7 p = 0.59

**p<.01

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงขององค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.56-0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดสามลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ INL3 กับ INL4 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 รองลงมาคือ INL2 กับ INL3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 และ INL4 กับ INL6 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.82 ตามลำดับ มีผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.85 สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 819.49 df = 7 p = 0.59 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่าง จากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

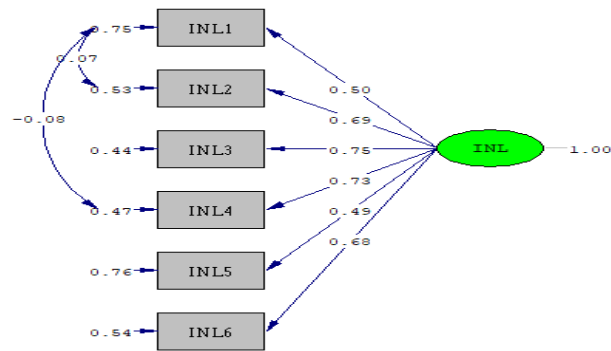
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL)

ตัวแปร	b	S.E.	t	R ²
INL1	0.50	0.04	10.03**	0.75
INL2	0.69	0.04	15.74**	0.53
INL3	0.75	0.04	17.67**	0.44
INL4	0.73	0.04	17.02**	0.47
INL5	0.49	0.04	10.62**	0.76
INL6	0.68	0.04	15.73**	0.54

$$\chi^2 = 5.59, df = 7, p = 0.59, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.00, RMR = 0.01$$

**p<.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 5.59 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 7 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.59 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.01 ดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.49-0.75 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.49 0.50 0.68 0.69 0.73 และ 0.75 ตามลำดับ แสดงว่า ทั้ง 6 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 1 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังภาพที่ 4.1



Chi-Square=5.59, df=7, P-value=0.58875, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.1 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL)

1.3.2 องค์ประกอบด้านการบริหารคุณภาพ (QUA)

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านการบริหารคุณภาพ (QUA) ประกอบด้วย 11 ตัวแปร มีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงดังตารางที่ 4.12 - 4.13

ตารางที่ 4.12 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรองค์ประกอบด้านการบริหารคุณภาพ (QUA)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์										
	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4	QUA5	QUA6	QUA7	QUA8	QUA9	QUA10	QUA11
QUA1	1.00										
QUA2	0.71**	1.00									
QUA3	0.70**	0.76**	1.00								
QUA4	0.72**	0.63**	0.70**	1.00							
QUA5	0.54**	0.56**	0.62**	0.75**	1.00						
QUA6	0.45**	0.47**	0.55**	0.49**	0.47**	1.00					
QUA7	0.43**	0.48**	0.55**	0.54**	0.64**	0.84**	1.00				
QUA8	0.45**	0.45**	0.51**	0.48**	0.49**	0.69**	0.79**	1.00			
QUA9	0.43**	0.50**	0.54**	0.51**	0.46**	0.80**	0.72**	0.83**	1.00		
QUA10	0.43**	0.51**	0.53**	0.54**	0.47**	0.81**	0.68**	0.69**	0.88**	1.00	
QUA11	0.40**	0.46**	0.49**	0.49**	0.48**	0.70**	0.85**	0.74**	0.67**	0.70**	1.00

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO = 0.87

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-Square= 2264.30 df = 26 p = 0.45

**p<.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงขององค์ประกอบด้านการบริหารคุณภาพ (QUA) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.40-0.88 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดสามลำดับแรกเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ QUA9 กับ QUA10 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.88 รองลงมาคือ QUA7 กับ QUA11 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.85 และ QUA6 กับ QUA7 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.84 ตามลำดับ มีผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.87 สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 2264.30 df = 26 p = 0.45 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารคุณภาพ (QUA)

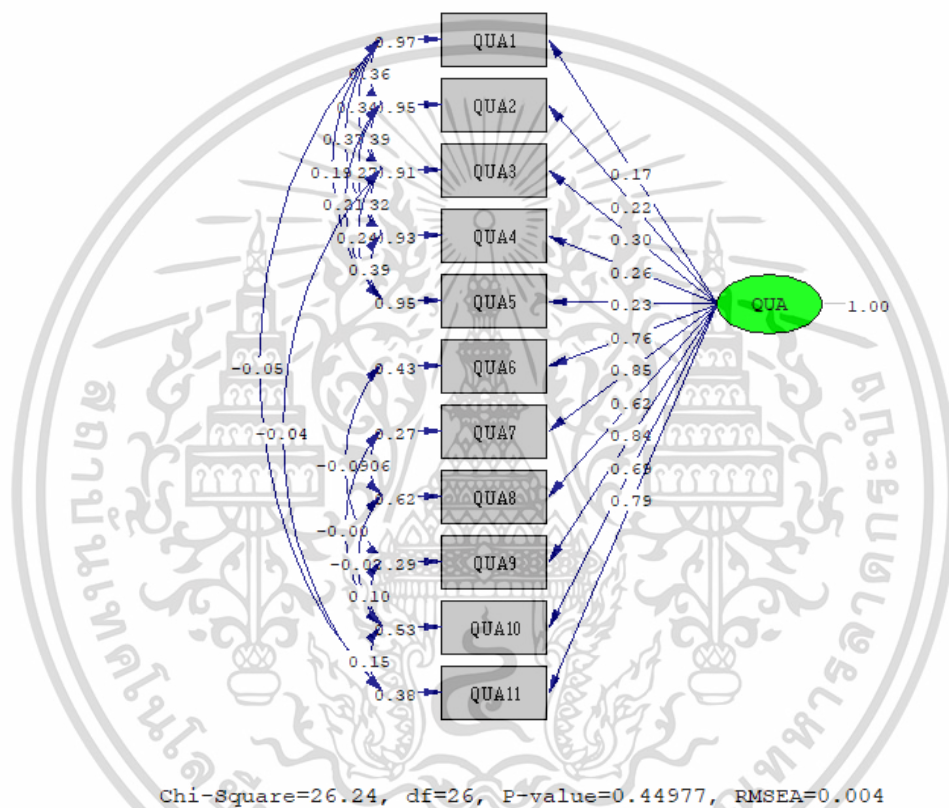
ตัวแปร	b	S.E.	t	R ²
QUA1	0.17	0.04	3.53**	0.97
QUA2	0.22	0.04	4.80**	0.95
QUA3	0.30	0.04	6.53**	0.91
QUA4	0.26	0.04	5.57**	0.93
QUA5	0.23	0.04	4.97**	0.95
QUA6	0.76	0.03	18.53**	0.43
QUA7	0.85	0.03	22.55**	0.27
QUA8	0.62	0.03	14.34**	0.62
QUA9	0.84	0.03	21.73**	0.29
QUA10	0.69	0.03	14.50**	0.53
QUA11	0.79	0.03	20.26**	0.38

$\chi^2 = 26.24$, df = 26, p = 0.45, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, RMSEA = 0.00, RMR = 0.01

**p \leq .01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารคุณภาพ (QUA) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 26.24 ที่องศาอิสระเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์โดยไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(df) เท่ากับ 26 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.45 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.01 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.17-0.85 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.17 0.22 0.23 0.26 0.30 0.62 0.69 0.76 0.79 0.84 และ 0.85 ตามลำดับ แสดงว่า ทั้ง 11 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารคุณภาพ (QUA) ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารคุณภาพ (QUA)

1.3.3 องค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT)

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT) ประกอบด้วย 10 ตัวแปร มีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงดังตารางที่ 4.14 - 4.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรองค์ประกอบ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์									
	IIT1	IIT2	IIT3	IIT4	IIT5	IIT6	IIT7	IIT8	IIT9	IIT10
IIT1	1.00									
IIT2	0.54**	1.00								
IIT3	0.61**	0.61**	1.00							
IIT4	0.62**	0.56**	0.64**	1.00						
IIT5	0.56**	0.59**	0.84**	0.62**	1.00					
IIT6	0.56**	0.54**	0.82**	0.68**	0.80**	1.00				
IIT7	0.46**	0.52**	0.74**	0.65**	0.76**	0.73**	1.00			
IIT8	0.45**	0.51**	0.63**	0.62**	0.78**	0.71**	0.75**	1.00		
IIT9	0.52**	0.66**	0.72**	0.65**	0.62**	0.72**	0.67**	0.66**	1.00	
IIT10	0.43**	0.41**	0.77**	0.73**	0.71**	0.76**	0.68**	0.61**	0.73**	1.00

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO = 0.72

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-Square= 645.80 df = 25 p = 0.46

**p≤.01

จากตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงขององค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.41-0.84 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดสามลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ IIT3 กับ IIT5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.84 รองลงมาคือ IIT3 กับ IIT6 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.82 และ IIT5 กับ IIT6 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ตามลำดับ มีผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.72 สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 645.80 df = 25 p = 0.46 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT)

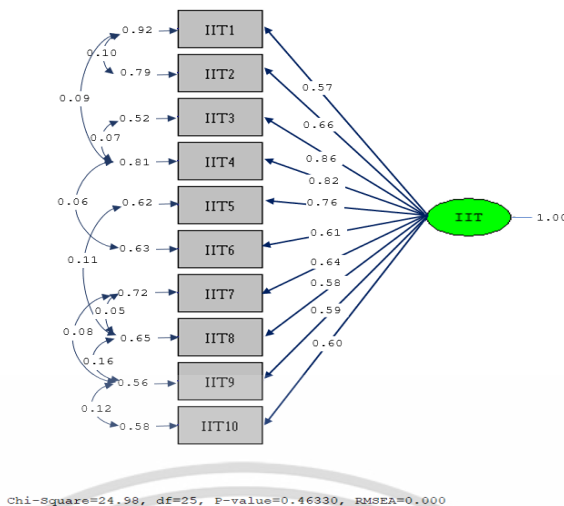
ตัวแปร	b	S.E.	t	R ²
IIT1	0.57	0.04	5.23**	0.92
IIT2	0.66	0.04	9.31**	0.79
IIT3	0.86	0.04	13.86**	0.52
IIT4	0.82	0.04	7.82**	0.81
IIT5	0.76	0.04	12.74**	0.62
IIT6	0.61	0.04	12.65**	0.63
IIT7	0.64	0.04	14.23**	0.72
IIT8	0.58	0.04	9.87**	0.65
IIT9	0.59	0.04	13.54**	0.56
IIT10	0.60	0.04	18.66**	0.58

$$\chi^2 = 24.98, df = 25, p = 0.46, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, RMSEA = 0.00, RMR = 0.02$$

**p<.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 24.98 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 25 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.46 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.02 ดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.57-0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.57 0.58 0.59 0.60 0.61 0.64 0.66 0.76 0.82 และ 0.86 ตามลำดับ แสดงว่า ทั้ง 10 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 3 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ดังภาพที่ 4.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 4.3 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT)

1.3.4 องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO)

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร มีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงดังตารางที่ 4.16- 4.17

ตารางที่ 4.16 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และ Bartlett’s Test of Sphericity ของตัวแปรองค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์					
	PRO1	PRO2	PRO3	PRO4	PRO5	PRO6
PRO1	1.00					
PRO2	0.75**	1.00				
PRO3	0.71**	0.79**	1.00			
PRO4	0.54**	0.67**	0.75**	1.00		
PRO5	0.51**	0.66**	0.69**	0.80**	1.00	
PRO6	0.56**	0.66**	0.64**	0.70**	0.78**	1.00

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO = 0.65

Bartlett’s Test of Sphericity: Chi-Square= 482.98 df = 4 p = 0.90

**p<.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงขององค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.51-0.80 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดสามลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ PRO4 กับ PRO5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 รองลงมาคือ PRO2 กับ PRO3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 และ PRO5 กับ PRO6 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78 ตามลำดับ มีผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.65 สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 482.98 df = 4 p = 0.90 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่าง จากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO)

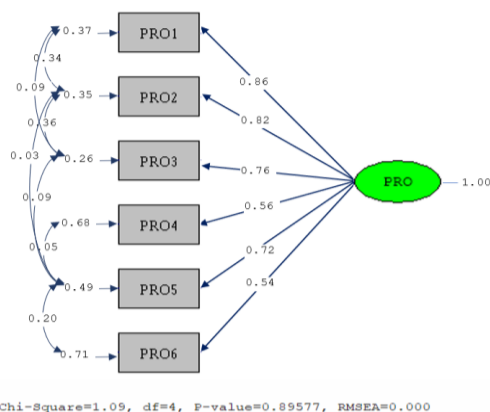
ตัวแปร	b	S.E.	t	R ²
PRO1	0.86	0.04	7.03**	0.37
PRO2	0.82	0.03	5.91**	0.35
PRO3	0.76	0.03	4.44**	0.26
PRO4	0.56	0.04	6.11**	0.68
PRO5	0.72	0.03	6.37**	0.49
PRO6	0.54	0.03	5.49**	0.71

$\chi^2 = 1.09$, df = 4, p = 0.90, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = 0.00, RMR = 0.00

**p<.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 1.09 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.90 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.00 ดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.54-0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.54 0.56 0.72 0.76 0.82 และ 0.86 ตามลำดับ แสดงว่า ทั้ง 6 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ดังภาพที่ 4.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 4.4 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO)

1.3.5 องค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME)

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME) ประกอบด้วย 9 ตัวแปร มีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงดังตารางที่ 4.18 - 4.19

ตารางที่ 4.18 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปร องค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์								
	CME1	CME2	CME3	CME4	CME5	CME6	CME7	CME8	CME9
CME1	1.00								
CME2	0.84**	1.00							
CME3	0.75**	0.47**	1.00						
CME4	0.82**	0.48**	0.67**	1.00					
CME5	0.83**	0.53**	0.71**	0.86**	1.00				
CME6	0.71**	0.49**	0.62**	0.63**	0.60**	1.00			
CME7	0.72**	0.67**	0.77**	0.82**	0.78**	0.61**	1.00		
CME8	0.52**	0.49**	0.45**	0.58**	0.56**	0.48**	0.43**	1.00	
CME9	0.56**	0.47**	0.53**	0.48**	0.46**	0.42**	0.54**	0.72**	1.00

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO = 0.87

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-Square= 1466.35 df = 36 p = 0.37

**p<.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงขององค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.42-0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดสามลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ CME4 กับ CME5 มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 รองลงมาคือ CME1 กับ CME2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.84 และ CME1 กับ CME5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 ตามลำดับ มีผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.87 สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 1466.35 df = 36 p = 0.37 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME)

ตัวแปร	b	S.E.	t	R ²
CME1	0.79	0.03	20.18**	0.37
CME2	0.67	0.04	15.69**	0.55
CME3	0.70	0.03	16.58**	0.51
CME4	0.71	0.04	17.08**	0.50
CME5	0.68	0.04	16.62**	0.54
CME6	0.44	0.04	9.50**	0.81
CME7	0.70	0.03	17.46**	0.51
CME8	0.27	0.04	5.77**	0.93
CME9	0.29	0.04	6.15**	0.92

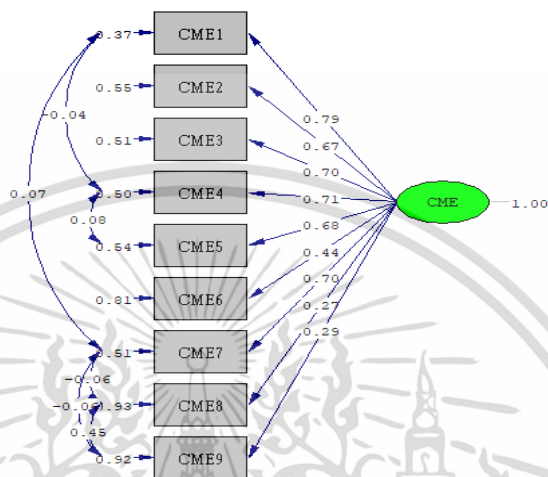
$\chi^2 = 22.47, df = 21, p = 0.37, GFI = 0.93, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.01, RMR = 0.05$

**p<.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 22.47 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 21 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.37 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.01 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในทางอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้จัดทำเอกสาร

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.05 ดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.93 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.27-0.79 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.27 0.29 0.44 0.67 0.68 0.70 0.70 0.71 และ 0.79 ตามลำดับ แสดงว่า ทั้ง 9 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 5 ด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME) ดังภาพที่ 4.5



Chi-Square=22.47, df=21, P-value=0.37280, RMSEA=0.012

ภาพที่ 4.5 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME)

1.3.6 องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA)

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA) ประกอบด้วย 10 ตัวแปร มีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงดังตารางที่ 4.20 - 4.21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรองค์ประกอบ ด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์									
	LEA1	LEA2	LEA3	LEA4	LEA5	LEA6	LEA7	LEA8	LEA9	LEA10
LEA1	1.00									
LEA2	0.87**	1.00								
LEA3	0.82**	0.65**	1.00							
LEA4	0.68**	0.56**	0.64**	1.00						
LEA5	0.54**	0.78**	0.70**	0.23**	1.00					
LEA6	0.56**	0.67**	0.64**	0.19**	0.84**	1.00				
LEA7	0.50**	0.65**	0.73**	0.76**	0.72**	0.72**	1.00			
LEA8	0.63**	0.66**	0.61**	0.80**	0.67**	0.74**	0.70**	1.00		
LEA9	0.66**	0.51**	0.48**	0.62**	0.75**	0.62**	0.60**	0.79**	1.00	
LEA10	0.78**	0.50**	0.51**	0.68**	0.62**	0.63**	0.76**	0.69**	0.76**	1.00

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO = 0.64

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-Square= 535.74 df = 23 p = 0.50

**p≤.01

จากตารางที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.48-0.87 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดสามลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ LEA1 กับ LEA2 มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.87 รองลงมาคือ LEA5 กับ LEA6 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.84 และ LEA1 กับ LEA3 มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.82 ตามลำดับ มีผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.64 สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 535.74 df = 23 p = 0.50 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่าง จากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

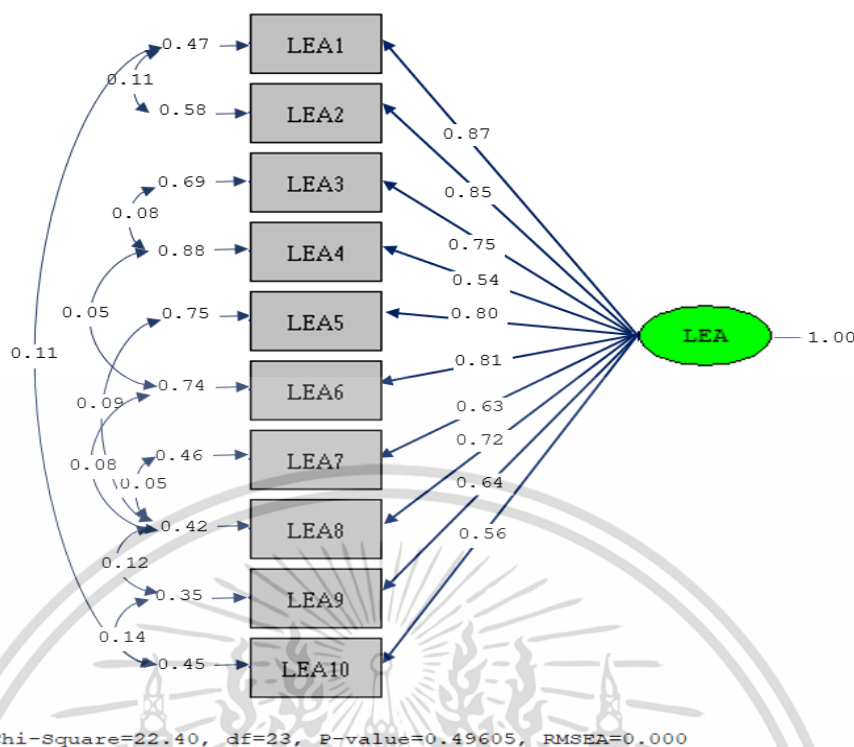
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA)

ตัวแปร	b	S.E.	t	R ²
LEA1	0.87	0.04	13.60**	0.47
LEA2	0.85	0.04	12.46**	0.58
LEA3	0.75	0.04	10.84**	0.69
LEA4	0.54	0.03	2.80**	0.88
LEA5	0.80	0.04	4.10**	0.75
LEA6	0.81	0.04	4.45**	0.74
LEA7	0.63	0.04	13.50**	0.46
LEA8	0.72	0.04	12.43**	0.42
LEA9	0.64	0.03	9.34**	0.35
LEA10	0.56	0.03	7.80**	0.45

$\chi^2 = 22.40$, $df = 23$, $p = 0.50$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.98$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.02$

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 22.40 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 23 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.50 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.02 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.54-0.87 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.54 0.56 0.63 0.64 0.72 0.75 0.80 0.81 0.85 และ 0.87 ตามลำดับแสดงว่า ทั้ง 10 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 6 ด้านการจัดการเรียนรู้ ดังภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA)

1.3.7 องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH) ประกอบด้วย 12 ตัวแปร มีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงดังตารางที่ 4.22 - 4.23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรองค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์											
	ETH1	ETH2	ETH3	ETH4	ETH5	ETH6	ETH7	ETH8	ETH9	ETH10	ETH11	ETH12
ETH1	1.00											
ETH2	0.56**	1.00										
ETH3	0.54**	0.74**	1.00									
ETH4	0.65**	0.71**	0.81**	1.00								
ETH5	0.62**	0.75**	0.72**	0.83**	1.00							
ETH6	0.68**	0.78**	0.79**	0.85**	0.73**	1.00						
ETH7	0.61**	0.79**	0.76**	0.74**	0.70**	0.76**	1.00					
ETH8	0.68**	0.73**	0.73**	0.66**	0.79**	0.65**	0.80**	1.00				
ETH9	0.67**	0.78**	0.75**	0.71**	0.63**	0.73**	0.74**	0.78**	1.00			
ETH10	0.62**	0.71**	0.69**	0.76**	0.63**	0.67**	0.67**	0.73**	0.78**	1.00		
ETH11	0.52**	0.63**	0.65**	0.60**	0.55**	0.58**	0.67**	0.75**	0.77**	0.76**	1.00	
ETH12	0.53**	0.63**	0.63**	0.69**	0.64**	0.71**	0.67**	0.71**	0.65**	0.57*	0.62*	1.00

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO = 0.72

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-Square= 776.38 df = 34 p = 0.12

**p<.01

จากตารางที่ 4.22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงขององค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.52-0.85 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดสามลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ETH4 กับ ETH6 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.85 รองลงมาคือ ETH4 กับ ETH5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 และ ETH3 กับ ETH4 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.81 ตามลำดับ มีผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.72 สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 776.38 df = 34 p = 0.12 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่าง จากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)

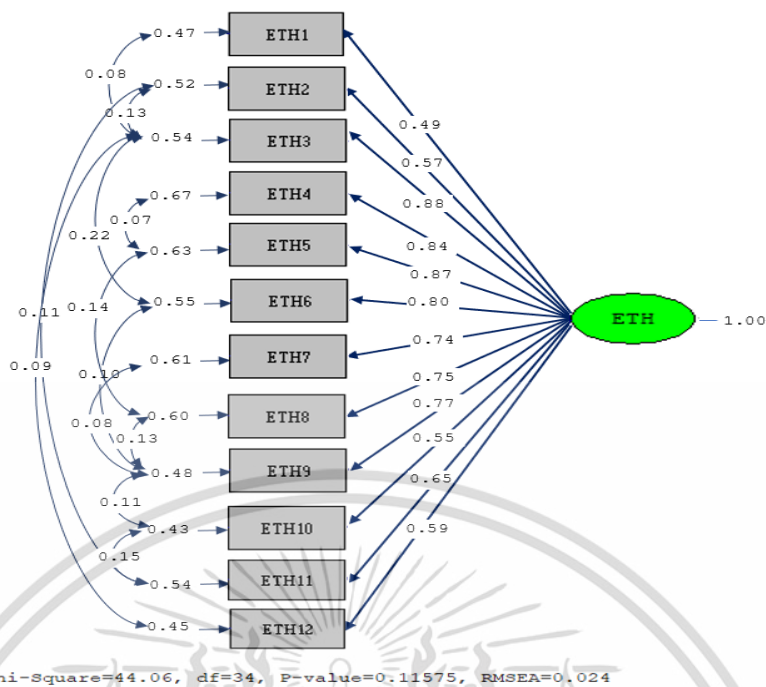
ตัวแปร	b	S.E.	t	R ²
ETH1	0.49	0.04	3.12**	0.47
ETH2	0.57	0.04	7.14**	0.52
ETH3	0.88	0.04	10.73**	0.54
ETH4	0.84	0.04	11.58**	0.67
ETH5	0.87	0.04	11.84**	0.63
ETH6	0.80	0.04	11.77**	0.55
ETH7	0.74	0.03	7.73**	0.61
ETH8	0.75	0.04	10.70**	0.60
ETH9	0.77	0.03	7.69**	0.48
ETH10	0.55	0.04	2.92**	0.43
ETH11	0.65	0.03	2.63**	0.54
ETH12	0.59	0.04	6.73**	0.45

$\chi^2 = 44.06$, $df = 34$, $p = 0.12$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $RMSEA = 0.02$, $RMR = 0.02$

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 44.06 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 34 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.12 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.02 ดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.49-0.88 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.49 0.55 0.57 0.59 0.65 0.74 0.75 0.77 0.80 0.84 0.87 และ 0.88 ตามลำดับ แสดงว่า ทั้ง 12 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 7 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH) ดังภาพที่ 4.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 4.7 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)

1.3.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 7 ตัวแปร มีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงดังตารางที่ 4.24 – 4.26

ตารางที่ 4.24 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรที่สังเกตได้ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์						
	INL	QUA	IIT	PRO	CME	LEA	ETH
องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL)	1.00						
องค์ประกอบด้านการบริหารคุณภาพ (QUA)	0.45**	1.00					
องค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT)	0.58**	0.52**	1.00				
องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO)	0.69**	0.68**	0.86**	1.00			
องค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME)	0.63**	0.64**	0.79**	0.89**	1.00		
องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA)	0.69**	0.77**	0.72**	0.73**	0.67**	1.00	
องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)	0.61**	0.71**	0.71**	0.72**	0.62**	0.63**	1.00

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO = 0.85

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-Square= 5852.90 df = 1883 p = 0.00

**p≤.01

จากตารางที่ 4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 7 องค์ประกอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.45 - 0.89 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดสามลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO) กับองค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.89 องค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT) กับองค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO) มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 และองค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT) กับองค์ประกอบด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันมากกว่า 0.30 ทุกตัวแปร รวมทั้งสอดคล้องกับ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.85 ซึ่งมากกว่า 0.50 ส่วนสถิติ ทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 5852 df = 1883 p = 0.00 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันในลำดับต่อไป

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร	b	S.E.	t	R ²
องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL)	0.80	0.03	10.58**	0.56
องค์ประกอบด้านการบริหารคุณภาพ (QUA)	0.78	0.04	4.15**	0.55
องค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT)	0.92	0.03	8.75**	0.64
องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO)	0.87	0.03	2.91**	0.56
องค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME)	0.90	0.04	19.03**	0.59
องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA)	0.75	0.03	4.13**	0.62
องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)	0.86	0.04	8.75**	0.49

$\chi^2 = 5852.90$, $df = 1883$, $p = 0.00$, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.93$, $RMSEA = 0.065$, $RMR = 0.04$

** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 7 องค์ประกอบ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 5852.90 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1883 $p = 0.00$ ดัชนีความคาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.065 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.04 ดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.93 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.93 แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

64 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เทียบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบจาก 64 ตัวแปร

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจำแนกรายตัวแปร องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร	b	S.E.	t	R ²
องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL)	0.80	0.03	10.58**	0.56
INL1	0.78	0.04	14.36**	0.72
INL2	0.77	0.03	12.18**	0.75
INL3	0.63	0.04	21.28**	0.81
INL4	0.75	0.04	10.63**	0.70
INL5	0.82	0.03	13.66**	0.83
INL6	0.88	0.04	22.36**	0.85
องค์ประกอบด้านการบริหารคุณภาพ (QUA)	0.78	0.04	4.15**	0.55
QUA1	0.69	0.03	11.62**	0.74
QUA2	0.74	0.03	17.25**	0.68
QUA3	0.78	0.04	18.29**	0.90
QUA4	0.68	0.03	17.44**	0.67
QUA5	0.81	0.03	20.12**	0.85
QUA6	0.86	0.04	15.89**	0.84
QUA7	0.74	0.04	16.88**	0.78
QUA8	0.75	0.03	19.34**	0.84
QUA9	0.82	0.03	24.36**	0.92
QUA10	0.87	0.03	15.63**	0.81
QUA11	0.89	0.03	12.58**	0.79
องค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT)	0.92	0.03	8.75**	0.64
IIT1	0.80	0.03	17.35**	0.81
IIT2	0.74	0.03	23.18**	0.75

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับไว้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์อื่นใด

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ตัวแปร	b	S.E.	t	R ²
IIT3	0.76	0.04	19.24**	0.83
IIT4	0.81	0.04	14.62**	0.68
IIT5	0.90	0.04	20.97**	0.79
IIT6	0.89	0.03	18.65**	0.76
IIT7	0.75	0.04	15.63**	0.87
IIT8	0.79	0.03	13.64**	0.91
IIT9	0.94	0.04	14.89**	0.88
IIT10	0.92	0.03	10.36**	0.82
องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO)	0.87	0.03	2.91**	0.56
PRO1	0.89	0.03	18.96**	0.70
PRO2	0.85	0.04	14.34**	0.92
PRO3	0.79	0.04	16.89**	0.67
PRO4	0.84	0.03	23.64**	0.86
PRO5	0.86	0.04	10.39**	0.95
PRO6	0.72	0.03	12.75**	0.83
องค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME)	0.90	0.04	19.03**	0.59
CME1	0.76	0.03	15.33**	0.71
CME2	0.70	0.03	18.98**	0.75
CME3	0.79	0.04	17.63**	0.84
CME4	0.93	0.03	18.36**	0.82
CME5	0.87	0.03	21.11**	0.76
CME6	0.86	0.03	17.88**	0.79
CME7	0.78	0.04	12.56**	0.85
CME8	0.84	0.04	17.15**	0.90
CME9	0.87	0.04	15.39**	0.87
องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA)	0.75	0.03	4.13**	0.62
LEA1	0.70	0.04	9.57**	0.72
LEA2	0.79	0.04	10.36**	0.85
LEA3	0.82	0.04	19.63**	0.69
LEA4	0.76	0.03	15.75**	0.81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ตัวแปร	b	S.E.	t	R ²
LEA5	0.94	0.03	23.37**	0.89
LEA6	0.81	0.04	19.72**	0.78
LEA7	0.89	0.03	9.12**	0.76
LEA8	0.90	0.03	17.43**	0.88
LEA9	0.68	0.04	13.51**	0.84
LEA10	0.83	0.03	19.92**	0.91
องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)	0.86	0.04	8.75**	0.49
ETH1	0.92	0.04	12.88**	0.68
ETH2	0.70	0.04	21.30**	0.83
ETH3	0.73	0.03	18.63**	0.86
ETH4	0.78	0.04	14.85**	0.74
LEA8	0.88	0.03	12.38**	0.72
LEA9	0.81	0.03	14.72**	0.79
LEA10	0.79	0.04	22.43**	0.84
ETH8	0.90	0.04	21.45**	0.76
ETH9	0.76	0.03	18.63**	0.94
ETH10	0.85	0.04	14.34**	0.87
ETH11	0.81	0.03	24.19**	0.89
ETH12	0.86	0.04	12.98**	0.90

$\chi^2 = 5852.90$, $df = 1883$, $p = 0.00$, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.93$, $RMSEA = 0.065$, $RMR = 0.04$

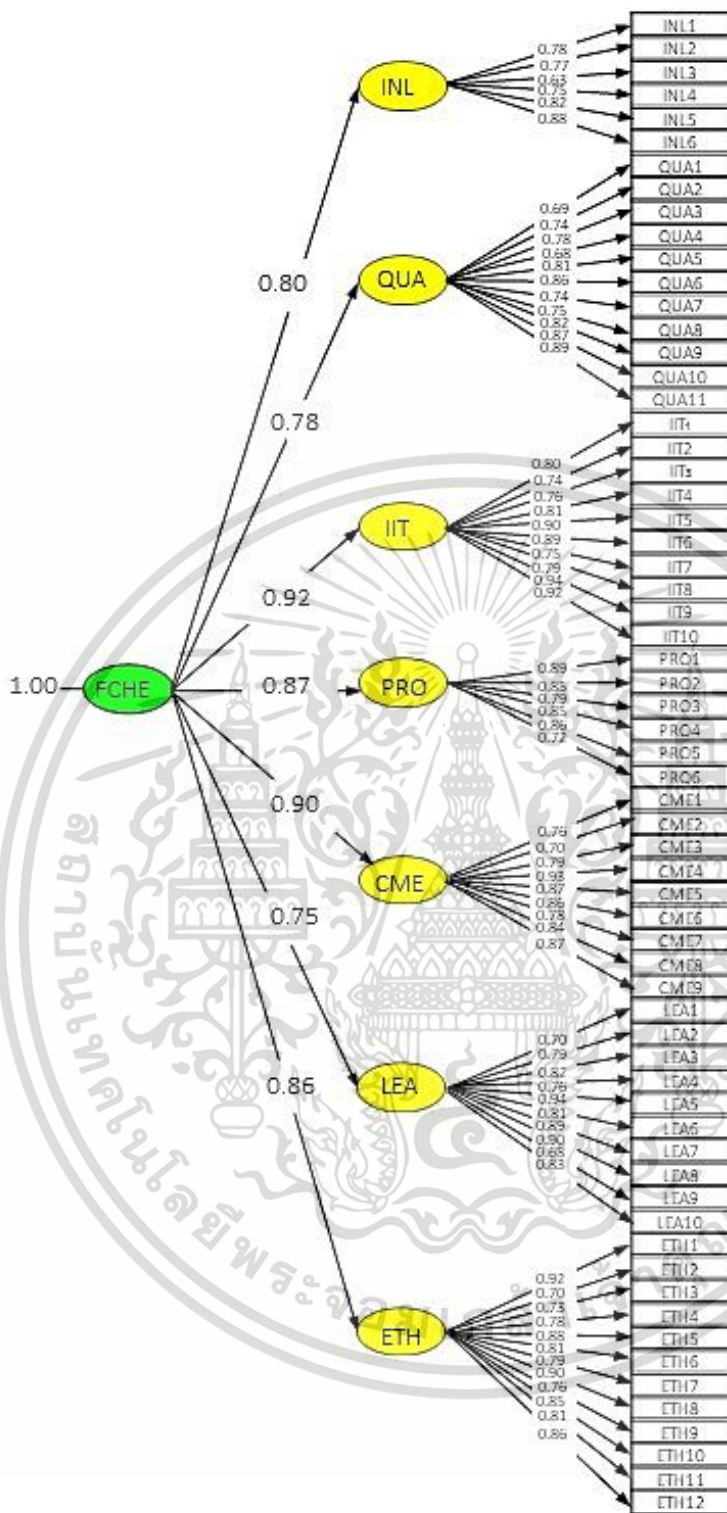
** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.75 – 0.92 มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยพิจารณาจากค่า R² อยู่ระหว่าง 0.49 – 0.64 โดยองค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT) มีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด เมื่อพิจารณาแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักพบว่าองค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (INL) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้แต่ละตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.63 – 0.88 มีค่าความเชื่อมั่นโดย พิจารณาจากค่า R² อยู่ระหว่าง 0.70 – 0.85 องค์ประกอบด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารคุณภาพ (QUA) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้แต่ละตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.69 – 0.89 มีค่าความเชื่อมั่นโดย พิจารณาจากค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.67 – 0.92 องค์ประกอบด้าน นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (IIT) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานของตัว บ่งชี้แต่ละตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.74 – 0.94 มีค่าความเชื่อมั่นโดย พิจารณาจากค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.68 – 0.91 องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ (PRO) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานของตัว บ่งชี้แต่ละตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.72 – 0.89 มีค่าความเชื่อมั่นโดย พิจารณาจากค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.67 – 0.95 องค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (CME) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้แต่ละตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.70 – 0.93 มีค่าความเชื่อมั่นโดย พิจารณาจากค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ (LEA) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้แต่ละตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.68 – 0.94 มีค่าความเชื่อมั่นโดย พิจารณาจากค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.69 – 0.91 องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH) มีค่า น้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้แต่ละตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.70 – 0.92 มีค่าความเชื่อมั่น โดย พิจารณาจากค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.68 – 0.94 ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์โมเดลที่ได้จากผลการ วิเคราะห์องค์ประกอบดังภาพที่ 4.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



Chi-Square=5852.90, df=1883, P-value=0.00000, RMSEA=0.065

ภาพที่ 4.8 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ

ในขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ มีประเด็นย่อย คือ 1.1 การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง 2 ประเด็นย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

1.1) การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 1

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้นช่วยในการรวบรวมข้อมูลความสามารถที่คาดหวัง แล้วการจัดลำดับความสำคัญ ว่าควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ประกอบด้วยปัญหาและความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คืออะไร ถ้าได้ชัดเจนจะช่วยให้สามารถดำเนินการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 2

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงระบบที่ในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังและความสามารถที่เกิดขึ้นจริง เพื่อนำไปสู่การประมวลสังเคราะห์และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรพัฒนาอะไรบ้าง เป้าหมายของการเรียนรู้ที่ต้องการคืออะไร สภาพและบริบทในการเรียนการสอนเป็นอย่างไร ผู้วิจัยกระบวนการพัฒนาสมรรถนะจะต้องพิจารณาถึงข้อมูลที่ต้องการว่าควรมีขอบเขตกว้างขวางมากน้อยเพียงใด ข้อมูลจะเลือกใช้วิธีการใดจึงจะได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือและประหยัดทรัพยากรและตรงตามความต้องการของการพัฒนาของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 3

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ช่วยให้ทราบถึงความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหลังจากที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนาจะได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 4

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นส่วนช่วยให้ผู้จัดกระบวนการพัฒนาได้ทราบถึงความคาดหวังให้เกิดขึ้นกับตัวของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งถ้ากำหนดได้ชัดเจนได้ก็จะช่วยให้สามารถดำเนินการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 5

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นช่องทางในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศว่าผลการเรียนรู้ที่ต้องการคืออะไร ช่วยให้สามารถดำเนินงานไปสู่การเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระได้เป็นอย่างดี”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 6

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ช่วยให้ผู้จัดการอบรมเข้าใจถึงความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพราะถ้าหัวหน้ากลุ่มสาระอยากอบรมในจุดไหนแล้วเราจัดได้ตรงจุดก็ทำให้การพัฒนายั่งยืน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 7

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะทำให้การจัดกระบวนการพัฒนาทราบว่าหัวหน้ากลุ่มสาระต้องการปรับเปลี่ยนตรงจุดใดบ้าง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 8

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงระบบที่ช่วยให้เกิดกระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังและความสามารถที่เกิดขึ้นจริง จากนั้นนำมาจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น ระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะอย่างไร เพื่อนำไปสู่การประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ถ้าสามารถกำหนดให้ชัดเจนได้ก็จะช่วยให้สามารถดำเนินงานได้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี ตรงตามความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และเกิดผลดีกับสถานศึกษา”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ตรงใจหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 10

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้สามารถประมวลสังเคราะห์และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงตรงไหน มีเป้าหมายของการเรียนรู้คืออะไร ช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างผลตรงตามความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 11

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการสำรวจสิ่งที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองต้องการให้ตนเองเกิดสมรรถนะประจำสายงานที่ตนเองต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อกลุ่มสาระการเรียนรู้และโรงเรียน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 12

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีส่วนนำไปสู่การประมวลว่าสิ่งควรเปลี่ยนแปลงมีอะไรบ้าง เป้าหมายของการพัฒนาที่ต้องการคืออะไร การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีทำให้เกิดผลดีกับโรงเรียน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 13

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกระบวนการระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะใด ผู้ออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะจะต้องคำนึงถึงข้อมูลที่ต้องการว่าควรมีขอบเขตระดับไหน กระบวนการรวบรวมข้อมูลจะเลือกใช้วิธีการใดจึงจะได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ถ้ากำหนดได้ชัดเจนก็สามารถดำเนินงานได้เกิดผลดีต่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่อกลุ่มบริหารวิชาการ และต่อสถานศึกษา”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 14

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีเพราะเป็นไปตามความประสงค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ง่ายต่อการจัดกระบวนการพัฒนา”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดกระบวนการรวบรวมสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีสิ่งใดบ้าง สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ก็ที่มีปัญหาและความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คืออะไร ผลที่เกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้คืออะไร และส่งผลอะไรต่อกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้บ้าง”

1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 1

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อการวางแผน ให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม การออกแบบจะต้องคิดถึงเนื้อหาที่จะให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 2

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่งผลถึงขอบเขตของเป้าหมายว่าจะทำได้แค่ไหน ควรเสริมความรู้และทักษะอะไรที่ให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะมีความเหมาะสมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 3

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อช่วยให้การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะมีความเหมาะสมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยต้องมีสารสนเทศเกี่ยวกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น ความรู้เดิมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีอยู่ ความถนัด ความสนใจ และแรงจูงใจ ทุกอย่างที่กำลังมาล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนั้นการรู้จักหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีส่วนช่วยให้การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะได้เหมาะสมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มากขึ้น”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 4

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อใช้วางแผนออกแบบให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับและทักษะที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรได้รับการพัฒนา การเสนอทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหาและพิจารณาว่าแนวทางใดสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด การแก้ปัญหาได้เหมาะสมที่สุด ช่วยให้การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะสามารถกำหนดเป้าหมายกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจนได้เป็นอย่างดี”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้การวางแผนการออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการพัฒนาสมรรถนะเหมาะสมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ช่วยแก้ปัญหาได้ดีที่สุด”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 6

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อช่วยตรวจวิเคราะห์หรือแยกแยะหาจุดอ่อนของสิ่งที่ศึกษา ทำให้การวางแผนมีความเหมาะสม การออกแบบจะต้องคิดถึงเนื้อหาที่จะให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับ ช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 7

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ช่วยให้การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะสามารถพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้สอดคล้องบริบทกระบวนการพัฒนาสมรรถนะมากขึ้น”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 8

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้การวางแผนการออกแบบเนื้อหาที่จะให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จัดขึ้น ช่วยให้เกิดผลดีต่อโรงเรียน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 9

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลการออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยพิจารณาว่าแนวทางใดสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด การแก้ปัญหาได้เหมาะสมที่สุด ช่วยให้การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ดีที่สุด”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 10

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องคิดถึงเนื้อหาที่จะให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับและทักษะที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรได้รับการพัฒนา เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงสื่อการอบรมการพัฒนาและการวัดประเมินผลหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อบรมพัฒนา”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 11

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะมีความเหมาะสมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการวางแผนออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดสมรรถนะประจำสายงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนด”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 13

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดเป้าหมายการหลังจากที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะช่วยให้ทราบว่าทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทำอะไรและทำอะไรได้จากกระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่จัดขึ้น”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 14

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เสนอทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในการพัฒนาและพิจารณาว่าแนวทางใดสามารถพัฒนาได้ดีที่สุด ช่วยให้การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะสามารถกำหนดเป้าหมายหลังจากผ่านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะได้เป็นอย่างดี”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 15

“การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องคำนึงถึง ความรู้และทักษะที่ควรจัดกระบวนการพัฒนาให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งการออกแบบจะต้องคิดถึงเนื้อหาที่จะให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้พัฒนาควรมีความเหมาะสมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คำนึงถึงความรู้เดิมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีอยู่ ช่วยให้การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะสามารถพัฒนาได้ตามความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระที่สำรวจในขั้นตอนข้างต้น”

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

ในขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา มีประเด็นย่อย คือ 2.1 การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2.2 การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง 2 ประเด็นย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 1

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการนำเสนอข้อความที่แสดงว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องรู้อะไร ต้องทำอะไรได้ในรูปของการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ แบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ จุดมุ่งหมายปลายทางและ

จุดมุ่งหมายนำทาง จุดมุ่งหมายปลายทางเป็นจุดมุ่งหมายที่กำหนดจากผลการเรียนรู้เพื่ออธิบายว่าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถทำอะไรได้เมื่อจบหน่วยการเรียนรู้ ส่วนจุดมุ่งหมายนำทางเป็นการรวมเอาทักษะที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องมีมาก่อนในการพัฒนาทักษะใหม่ การเขียนจุดมุ่งหมาย ควรมีข้อความที่ใช้บรรยายพฤติกรรมที่ชัดเจน เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ ส่วนคำที่แสดงพฤติกรรมที่บอกเจตคติ นิยมใช้คำที่ให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมที่มาจากความรู้สึก การกำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมสามารถเขียนเกณฑ์ได้หลายลักษณะ ได้แก่ เกณฑ์ความถูกต้องความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริง เกณฑ์ความรู้ เกณฑ์ด้านทักษะ และเกณฑ์ด้านเจตคติ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 2

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ช่วยแสดงว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องพัฒนาด้านใดเมื่อจบกระบวนการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องมีทักษะย่อย ที่วิเคราะห์ได้จากการปฏิบัติงานจึงจะสามารถบรรลุผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ได้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 3

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการกำหนดเพื่ออธิบายว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะเกิดสมรรถนะใดเมื่อจบการอบรม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 4

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นตัวชี้วัดที่แสดงว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดสมรรถนะได้นำพอใจในสถานการณ์ที่จัดขึ้นโดยใช้แบบตรวจสอบรายการพฤติกรรมจากการสังเกตขณะมีการอบรมเชิงปฏิบัติการ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 5

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นช่วยชี้ว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมีพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้หลังจากการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานวิเคราะห์ได้จากการปฏิบัติงานจึงจะสามารถบรรลุผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ได้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 6

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการแสดงจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม ซึ่งการกำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมสามารถเขียนเกณฑ์ได้หลายลักษณะขึ้นกับเกณฑ์ที่ใช้และประเภทของพฤติกรรมการเรียนรู้ อย่างเช่น เกณฑ์ด้านทักษะ จะพิจารณาจากรายการของพฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 7

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นเขียนสิ่งที่ต้องการให้เกิดกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ จุดมุ่งหมาย

ปลายทางและจุดมุ่งหมายนำทาง ซึ่งการพัฒนาจะต้องทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 8

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการกำหนดสิ่งที่แสดงว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดสมรรถนะหลังจากที่ได้รับการอบรม โดยควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะต่างที่สังเกตได้ด้วย”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 9

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นทำให้ทราบว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถทำอะไรได้เมื่อจบการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ การเขียนจุดมุ่งหมายควรบรรยายพฤติกรรมที่ชัดเจน เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ สำหรับพฤติกรรมเกี่ยวกับทักษะทางกาย มีลักษณะที่ชัดเจนในตัวเองเพราะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องแสดงพฤติกรรมให้ปรากฏ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 10

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นช่วยทำให้รู้ถึงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หลังจากผ่านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะซึ่งควรมีข้อความที่ใช้บรรยายพฤติกรรมต้องชัดเจน ไม่สับสน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 11

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการกำหนดความมุ่งหมายให้เกิดพฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ว่าต้องรู้อะไร ต้องเกิดสมรรถนะใดบ้าง ควรมีข้อความที่ใช้บรรยายพฤติกรรมต้องชัดเจน เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ ส่วนคำที่แสดงพฤติกรรมที่บอกเจตคติ นิยมใช้คำที่ให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมที่มาจากความรู้สึก”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 12

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ จุดมุ่งหมายปลายทางและจุดมุ่งหมายนำทาง จุดมุ่งหมายปลายทางเป็นจุดมุ่งหมายที่บอกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถทำอะไรได้เมื่อจบการอบรม จุดมุ่งหมายนำทางเป็นตัวต่อที่ประกอบกันเป็นจุดมุ่งหมายปลายทาง ซึ่งจุดมุ่งหมายนำทางเป็นทักษะที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องมีก่อนในการพัฒนาทักษะใหม่”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 13

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นข้อความที่ใช้บรรยายสมรรถนะประจำสายงานที่หัวหน้ากลุ่มสาระจะต้องเกิดขึ้นหลังจากผ่านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะซึ่งต้องมีลักษณะที่ไม่กำกวม การกำหนดเกณฑ์ในการแสดงสมรรถนะ

สามารถกำหนดเกณฑ์ความรู้เป็นเกณฑ์ที่แสดงว่าเกิดความรู้จริง สามารถทำได้จริง ตามเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักเกณฑ์ในตำราใช้เกณฑ์การแสดงพฤติกรรมที่ทำได้ถูกต้องตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ตรงจุดนี้ก็ควรให้ความสำคัญด้วย”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 14

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการเขียนข้อความที่แสดงว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องเกิดความรู้และทักษะมีการเกิดพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ หลังจากที่ยกการพัฒนาสมรรถนะ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 15

“การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการแสดงถึงสิ่งที่คาดหวังให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้และแสดงพฤติกรรม ซึ่งต้องสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้และสถานศึกษา”

2.2 การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 1

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นสภาพลักษณะของการพัฒนาประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญในการพัฒนา การพัฒนาที่ได้รับการออกแบบโดยมีทฤษฎีการเรียนรู้และการมุ่งใจเป็นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปจัดการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 2

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการกำหนดวิธีการพัฒนาและเทคนิคการพัฒนาต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้กระบวนการพัฒนานั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการพัฒนาหรือแนวคิดที่ยึดถือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะจะต้องได้รับการออกแบบโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีผลการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนานั้น ต้องมีขั้นตอนการพัฒนาเฉพาะที่กำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 3

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการเขียนวิธีการพัฒนา จำเป็นต้องมี หลักการ แนวคิด ที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักการของรูปแบบการพัฒนานั้น มีการอธิบายลักษณะของการจัดกระบวนการพัฒนาที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมาย และมีการอธิบายเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาและเทคนิคการพัฒนาต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการพัฒนานั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการนำทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ มากำหนดรูปแบบการพัฒนาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 5

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถเขียนโดยอาศัยหลักการของนักวิชาการเพื่อใช้เป็นกระบวนการให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปจัดการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนานั้น”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 6

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการรวบรวมเทคนิคการพัฒนา ที่สามารถช่วยให้กระบวนการพัฒนานั้นเป็นไปหลักการที่ยึดถือ รูปแบบการพัฒนาจะต้องได้รับการพิสูจน์ ทดสอบหรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพสามารถใช้ในการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 7

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องออกแบบโดยมีทฤษฎีการเรียนรู้และการจูงใจเป็นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปจัดการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนานั้น ต้องประกอบด้วยขั้นตอนการพัฒนาเฉพาะที่กำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมายของรูปแบบนั้น”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 8

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น มีการอธิบายเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาและเทคนิคการพัฒนาต่าง ๆ ที่จะช่วยให้กระบวนการพัฒนานั้น ๆ เกิดผลที่ดีทั้งต่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 9

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนา สามารถใช้เป็นแบบแผนในการพัฒนาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของรูปแบบที่กำหนดไว้ มีการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 10

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องการออกแบบโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีผลการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 11

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมด้วยทฤษฎีการจูงใจ ต้องมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาและเทคนิคการพัฒนาต่าง ๆ ที่ทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 12

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปจัดการพัฒนาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนานั้น จำเป็นต้องมีหลักการอ้างอิงที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการพัฒนานั้น”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 13

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องอาศัยหลักการและแนวคิดจากนักวิชาการ รูปแบบการพัฒนาจะต้องได้รับการทดสอบหรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพอาจผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการพัฒนาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 14

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กล่าวถึงวิธีการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมายของรูปแบบอธิบายสภาพของการจัดกระบวนการพัฒนาที่สอดคล้องแนวคิดจากนักวิชาการที่น่าเชื่อถือ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 15

“การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องได้รับการตรวจสอบจากนักวิชาการ ซึ่งการออกแบบรูปแบบต้องอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้เป็นพื้นฐานเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีสมรรถนะประจำสายงานตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบ จะต้องผ่านการออกแบบมาเป็นอย่างดีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะ”

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติ

ในขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติ มีประเด็นย่อย คือ 3.1 การฝึกสมรรถนะจริงแต่ละองค์ประกอบในสถานการณ์จำลองในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3.2 การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง 2 ประเด็นย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 1

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ฝึกเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดที่กำหนด เพื่อฝึกให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ฝึกบทบาทในสถานการณ์นั้นๆ นอกกลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 2

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการที่ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ฝึกปฏิบัติได้เรียนรู้ ได้ตัดสินใจในแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อมเลียนแบบของจริง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 3

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการจัดสภาพแวดล้อมเลียนแบบให้ใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ ในลักษณะเดียวกันกับที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 4

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการการจัดสภาพแวดล้อมเลียนแบบของจริง ที่ช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 5

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าไปเรียนรู้บทบาทตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด โดยการฝึกจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนต้นแบบ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 6

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการฝึกประสบการณ์การเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้ได้ลงไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ที่มีบทบาท ข้อมูลและกติกาสื่อที่สะท้อนความเป็นจริงและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในสถานการณ์นั้น”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 7

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าไปเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด เพื่อฝึกให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้เรียนรู้บทบาทของตนเอง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการฝึกให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ใช้ความคิดอย่างอิสระและมีส่วนร่วมในสถานการณ์สภาพแวดล้อม ให้ใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมากที่สุด”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 9

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้เรียนรู้บทบาทของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีสภาพคล้ายกับข้อมูลในความเป็นจริง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 10

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการที่ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฝึกการตัดสินใจในบทบาทของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จากในสถานการณ์เลียนแบบของจริง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 11

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ฝึกประสบการณ์จากสถานการณ์เสมือนจริงในกลุ่มสาระการเรียนรู้จากสถานศึกษาใกล้เคียง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 12

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งการตัดสินใจนั้นจะส่งผลถึงหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในลักษณะเดียวกันกับที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริงในสถานศึกษาอื่น ๆ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 13

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้โดยฝึกให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ปฏิบัติตามบทบาทในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมากที่สุด”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 14

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ลงไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ที่มีบทบาทข้อมูลและกติกาที่สะท้อนความเป็นจริงและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในสถานการณ์นั้น จากสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบของการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 15

“การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฝึกในการแก้ปัญหาโดยใช้ความคิดอย่างอิสระ

บนพื้นฐานของความถูกต้องตามบทบาทของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการจัดสภาพแวดล้อม เลียนแบบสถานการณ์จริง”

3.2 การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 1

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เริ่มการสร้างหน่วยการเรียนรู้บูรณาการเชิงมาตรฐานการเรียนรู้ ต้องเน้นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตามจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจ ซึ่งผลงานหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สร้างขึ้นจะเป็นหลักฐานหรือร่องรอยเชิงประจักษ์ของการใช้ความรู้ โดยการฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับ ต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเกณฑ์การตัดสินและวัตถุประสงค์ในการพัฒนา หากเป้าหมายที่กำหนดมีความชัดเจนจะช่วยส่งเสริมให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นมีประสิทธิภาพมาก”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 2

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทำกิจกรรมที่เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้หรือถ่ายโยงความรู้ โดยการฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับควรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ว่าควรจะทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย เมื่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับข้อเสนอแนะและลงมือปฏิบัติงาน จากนั้นจะให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการพัฒนา”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 3

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องเน้นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตามจุดมุ่งหมาย ต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านการทำกิจกรรม หากเป้าหมายที่กำหนดมีความชัดเจนจะช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นเกิดผลดีมากขึ้น”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 4

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องพัฒนาทักษะที่เอื้อต่อการเป็นผู้เรียนรู้ โดยใช้รูปแบบ แนวการสอนเป็นยุทธศาสตร์การสอน การได้ข้อมูลย้อนกลับต้องกำหนดเป้าหมายทั้งวัตถุประสงค์ในการพัฒนา”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 5

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านการทำกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับต้องเป็นความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปรับแนวทางการพัฒนาได้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้ที่จะรู้ได้ดีที่สุดคือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องเน้นผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีการประเมินผลงานชิ้นงานและภาระงาน การได้ข้อมูลย้อนกลับในมุมมองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะสามารถนำมาปรับสิ่งที่บกพร่องได้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 7

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ วางแนวหลักสูตรเป็นอย่างดีเพื่อให้เกิดผลที่ดีต่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ วางลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ การทำกิจกรรมต่าง ๆ หากกำหนดจุดมุ่งหมายที่มีความชัดเจนจะช่วยส่งเสริมให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นได้ผลดี”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 8

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจที่คงทน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องเป็นผู้สร้างองค์ความรู้โดยผ่านการทำกิจกรรม จากนั้นจะให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการพัฒนา โดยการเขียนหรือการพูดก็ได้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 9

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรสร้างหลักสูตรเน้นตามจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ อยากจะเน้นเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นควรให้ในเชิงบวกไม่ควรให้ในเชิงตำหนิ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 10

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะได้รับความรู้จากการทำกิจกรรม การพัฒนาที่ดีของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดจากการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 11

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทำกิจกรรมที่เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้หรือถ่ายโยงความรู้ ต้องวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ก่อนว่ามีความสามารถมากน้อยเพียงใด การให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการพัฒนาอาจทำได้ทำแบบเดี่ยวหรือกลุ่มก็ได้แต่ควรส่งเสริมแรงจูงใจในทางบวก”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 12

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทำกิจกรรมอย่างเต็มกำลังความสามารถ อาจต้องวิเคราะห์ความสามารถในบทบาทของหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนการให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับ

การพัฒนาขึ้น ควรพูดให้อายกดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ อยากรับตนเอง อยากรพัฒนาในทางที่ดีขึ้น นั่นคือการพูดในเชิงบวกนั่นเอง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 13

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทำกิจกรรมที่เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ไม่มีมาตรฐานสูงจนเกินไปแต่ต้องชัดเจน หากเป้าหมายที่กำหนดมีความชัดเจนจะช่วยส่งเสริมให้ข้อมูลย้อนกลับได้เหมาะสมต่อการพัฒนา”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 14

“การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีการประเมิน การทำกิจกรรม โดยการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งข้อมูลย้อนกลับที่ดีควรเป็นข้อเสนอแนะมากกว่าการตัดสินทันเวลาต่อการพัฒนาและมีความชัดเจนเข้าใจง่าย”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 15

การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การกำหนดมีความชัดเจนจะช่วยส่งเสริมให้ข้อมูลย้อนกลับได้ดี ต้องวิเคราะห์ความรู้ทักษะความสามารถ รวมถึงความคิดเห็นของหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ก่อนว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งในหลาย ๆ ครั้งที่ใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาว่าหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องการพัฒนาด้านใด แต่ทั้งนี้แบบสอบถามไม่ใช่เป็นเพียงเครื่องมือเดียวในการหาคำตอบ การให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการพัฒนาสามารถใช้ได้หลายวิธี เช่น การสนทนากลุ่มที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน”

ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้

ในขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้ มีประเด็นย่อย คือ ดังนี้ 4.1 การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4.2 การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง 2 ประเด็นย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 1

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องนำองค์ความรู้ ที่ได้เรียนรู้มาวิเคราะห์ กับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานของตนเอง โดยการจัดทำหรือปรับปรุงแผนการพัฒนาตนเอง ให้เข้ากับบริบทของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้และสถานศึกษา”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 2

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาการฝึกปฏิบัติแล้ว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพแต่ละระดับความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 3

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากฝึกประสบการณ์จริงมีความรู้เต็มเปี่ยม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องนำสมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาใช้กับการทำงานของตนเอง ซึ่งถึงมาต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์จริงที่เราเผชิญ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 4

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ผ่านการฝึกปฏิบัติแล้ว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องรู้จักประยุกต์ใช้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเอง โดยต้องปรับให้เหมาะกับตนเอง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 5

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องนำความรู้ ทักษะที่ได้เรียนรู้มา สังเคราะห์และประยุกต์ใช้กับบทบาทของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการทำงานซึ่งอาจมีความแตกต่างจากที่ได้ฝึกประสบการณ์มาอยู่บ้าง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 6

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาการฝึกประสบการณ์แล้ว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องประยุกต์ใช้กับการทำงานโดยต้องปรับเหมาะสมกับบริบทของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เรียนและสถานศึกษาของตนเอง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 7

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องนำความรู้ มาจัดทำหรือปรับปรุงแผนการพัฒนาตนเอง การพัฒนาการจัดกิจกรรมภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยจัดให้มีความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการจัดรูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับศักยภาพแต่ละระดับความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความเหมาะสมกับบริบทของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 9

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากฝึกประสบการณ์เรียบร้อยแล้ว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องนำสมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้กับการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 10

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาผ่านการฝึกงานที่อื่นมา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดทำแผนการพัฒนารอง บริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้เรียนของตนเอง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 11

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องนำความรู้ด้านสมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาสังเคราะห์และประยุกต์ใช้กับการทำงานภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับศักยภาพแต่ละระดับความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 12

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนหลังจากที่ผ่านการฝึกปฏิบัติแล้ว ซึ่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับการทำงานภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งต้องปรับรูปแบบตามมีความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 13

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาผ่านการฝึกประสบการณ์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรนำ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้กับการทำงานแต่ต้องปรับให้เข้ากับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เรียน และสถานศึกษาของตนเอง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 14

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาขั้นตอนก่อนหน้านี้มาแล้ว ในขั้นตอนนี้จะได้เริ่มปฏิบัติในสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของตนเอง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องรู้จักประยุกต์ใช้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากที่ฝึกประสบการณ์อยู่บ้าง แต่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องดำเนินบทบาทอย่างมีสติ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 15

“การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาผ่านการฝึกประสบการณ์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาวิเคราะห์ และประยุกต์ใช้กับการทำงาน โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้”

4.2 การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 1

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาผ่านการประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้หลากหลายเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้มาปรับปรุงแผนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้เรียน สามารถนำความรู้ที่ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันจนเกิดทักษะและสมรรถนะที่สำคัญ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 2

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาวิเคราะห์ความรู้ให้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติมาปรับปรุงแผนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาปรับใช้กับสถานการณ์จริง กำหนดให้มีการกำกับ ติดตาม โดยวิธีการที่หลากหลาย โดยตรวจสอบจากบันทึกการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 3

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาผ่านการประยุกต์ใช้กับการทำงาน การบริหารจัดการกลุ่มสาระสามารถนำความรู้ที่ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันจนเกิดสมรรถนะที่สำคัญ เกิดกระบวนการวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ มีตรวจสอบจากบันทึกการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 4

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน โดยใช้รูปแบบการจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มสาระการเรียนรู้หลากหลายคำนึงถึงครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้เรียน สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ได้จริง มีกระบวนการวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ปรับใช้กับสถานการณ์จริง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 5

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาการประยุกต์ใช้จากความรู้ที่ได้รับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันจนเกิดทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 6

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องตรวจสอบจากบันทึกการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนและภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 7

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาการประยุกต์ใช้กับการงานบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงแผนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 8

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาการประยุกต์ใช้กับการงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้เมื่อพบข้อบกพร่อง นำไปปรับเปลี่ยนยุทธวิธีในการบริหารให้ดียิ่งขึ้น กำหนดให้มีการกำกับ ติดตาม โดยวิธีการที่หลากหลาย”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 9

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากประยุกต์ใช้กับการทำงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จะเกิดประสบการณ์ทั้งในแง่ดีและที่ต้องปรับปรุง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องปรับการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์โดยอาจจะทำในรูปแบบทำวิจัยภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 10

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันจนเกิดทักษะและสมรรถนะที่สำคัญ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรบันทึกการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อจะได้ทราบว่ามีสิ่งใดที่ควรพัฒนา”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาการสังเคราะห์ความรู้ สมรรถนะต่างๆ และประยุกต์ใช้กับการทำงาน โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้หลากหลาย สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันจนเกิดสมรรถนะที่สำคัญ ต้องหมั่นทบทวนบทบาทหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ เพื่อดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสม”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 12

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรจัดระบบการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยการดึงการมีส่วนร่วมภายในกลุ่มสาระด้วย”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 13

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาการประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรปรับกระบวนการวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ในขณะฝึกประสบการณ์มาปรับใช้กับสถานการณ์จริง ปรึกษาหารือกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นอยู่เสมอเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 14

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรรู้ ทักษะมาปรับใช้กับสถานการณ์จริง หมั่นตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยการจดบันทึกการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำเพื่อจะได้ทราบผลการดำเนินการของตนเอง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 15

“การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาการประยุกต์ใช้กับการกลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรแต่งตั้งรองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อการจัดการสนทนาปรึกษาถึงจุดที่ควรปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดการมีส่วนร่วมภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้”

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

ในขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล มีประเด็นย่อย คือ 5.1 การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, และ 5.2 การนำผลการประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง 2 ประเด็นย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 การประเมินความก้าวหน้าของผู้ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 1

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ อาจเกิดจากครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ นักเรียน และผู้ประเมินจากภายนอก อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านสื่อการเรียน การสอน การประเมินความก้าวหน้าอาจการดำเนินการประเมินผลผลิตที่เกิดจากการบริหารจัดการ เป้าหมายการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 2

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ อาจประเมินโดยครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรืออาจประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ควรนำแผนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแผนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 3

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้จนกว่าจะมีความมั่นใจว่าแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการนำไปใช้ได้จริง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 4

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการประเมินความก้าวหน้าประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินการหลายขั้นตอนด้วยกัน เช่น การประเมินการออกแบบ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญหรืออาจจะประเมินโดยครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในบางครั้งก็มีการประเมินโดยนักเรียนก็มี ซึ่งทุกขั้นตอนนี้ถือได้ว่ามีความสำคัญ แต่ก็ควรเลือกหลักการประเมินที่เหมาะสมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 5

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การรับฟังความคิดเห็นของผู้ประเมินจากผู้ที่มีประสบการณ์ตรงกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้ารับการพัฒนา การประเมินผลเพื่อพัฒนานี้จะดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดำเนินการโดยทีมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการประเมินที่ได้ในขั้นนี้ คือ เป้าหมายการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรนำแผนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแผนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 7

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การประเมินผลเพื่อพัฒนาี้จะดำเนินการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้เกิดคุณภาพต่อกลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 8

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการประเมินความก้าวหน้าดำเนินจากจากผู้เชี่ยวชาญ ผลการประเมินที่ได้จะเป็นเป้าหมายการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งการประเมินผลควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 9

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีส่วนช่วยให้การบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ไปในทิศทางที่พัฒนาขึ้น เนื่องจากมีผู้เชี่ยวชาญคอยชี้แนะและประเมินผลได้ตรวจสอบความถูกต้องของแผนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 10

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ดีที่สุดในการประเมินก็คือผู้เรียนที่สามารถเรียนรู้ได้ดีหรือไม่จากการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีการบริหารงานเป็นอย่างดี จะส่งผลต่อผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีตามไปด้วย”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 11

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลผลิต ที่เกิดจากการบริหารจัดการในแต่ละขั้นตอนของการบริหาร เป้าหมายการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้คือการวิเคราะห์ผู้เรียนและการทำงานของครูซึ่งควรกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 12

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่วัดผลการความก้าวหน้าดำเนินการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถมีการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ว่ามีแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นหรือไม่”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 13

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญจะต้องกำหนดเกณฑ์ไว้ชัดเจนว่าจะมีการประเมินตามตัวชี้วัดใด จะมีส่วนช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ตรงจุดและส่งผลดีต่อการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 14

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการประเมินเพื่อวัดความก้าวหน้าการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้เกิดการพัฒนาในรอบด้านของการสวมบทบาทหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 15

“การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ประเมินหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องประเมินด้วยความเป็นกัลยาณมิตร และเมื่อพบข้อบกพร่องที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญจะต้องแจ้งให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ทราบข้อบกพร่องนั้น แต่ต้องใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อจะได้เกิดกำลังใจในการพัฒนาตนเอง”

5.2 การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 1

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วยการจัดทำรายงานผลการพัฒนาสมรรถนะที่ผ่านกระบวนการพัฒนา มีการประเมินสมรรถนะภายหลังจากที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบเรียบร้อยแล้ว มีการรายงานผลเปรียบเทียบสมรรถนะทั้งก่อนและหลังการเข้ารับพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 2

การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องมีการจัดทำรายงานผลการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการพัฒนาเรียบร้อยแล้ว มีการจัดประชุมแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านการพัฒนาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 3

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องมีการรายงานผลการเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อผู้อำนวยการโรงเรียน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 4

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถทราบได้จากการรายงานผลเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ก่อนและหลังการเข้ารับพัฒนาสมรรถนะ มีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อฝ่ายบริหาร”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 5

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการจัดประชุมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์จากการฟังแต่ละท่านรายสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 6

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องมีการส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ฝึกจัดทำโครงการและมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนได้ทราบผลการดำเนินการ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 7

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรรายงานผลทั้งก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 8

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการรายงานผลเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งก่อนและหลังการเข้ารับพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบที่พัฒนา มีการจัดประชุมแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันแชร์ประสบการณ์ร่วมกัน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 9

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการจัดทำรายงานผลการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการพัฒนา มีการจัดประชุมสัมมนาให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้นำเสนอผลการพัฒนาถือเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 10

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านการพัฒนาตามรูปแบบได้จัดทำกิจกรรมของกลุ่มสาระการเรียนรู้และมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการติดตามผลโดยการดูเอกสารรายงานผลการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการพัฒนา อาจมีการจัดการสัมมนาเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระได้รายงานผลการดำเนินการพัฒนา เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละคนได้มาแบ่งปันประสบการณ์พัฒนาร่วมกัน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 12

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องดำเนินการจัดทำรายงานผลการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หลังจากที่ผ่านกระบวนการพัฒนาเรียบร้อยแล้ว มีการผลักดันให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดทำโครงการและมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 13

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องมีการจัดประชุมแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แชร์ประสบการณ์หลังจากที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะ จะได้เห็นมุมมองที่แตกต่างกันออกไป”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 14

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องมีการประเมินสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภายหลังจากที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 15

“การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องมีการส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านการพัฒนาจัดทำโครงการและกิจกรรม โดยมีการรายงานผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะต่อผู้บริหารด้วย”

5.3 การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 1

การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่เริ่มตั้งแต่การแก้ไขแผนการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งถัดไปเพื่อจะได้เชื่อมโยงกับผลกระทบที่สะท้อนออกมาจากการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งก่อน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการสะท้อนออกมาจากการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งก่อนไปปรับปรุงจะได้สอดคล้องและมีความต่อเนื่องในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 3

“การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นแก้ไขแผนการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งถัดไปเพื่อจะได้เชื่อมโยงกับจากการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งก่อน โดยการปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 4

“การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการแก้ไขแผนการดำเนินงานการพัฒนาเพื่อจะได้เชื่อมโยงกับผลการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งที่ผ่านมาและนำผลทดลองการปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปปรับปรุงให้เกิดรูปธรรม”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 5

“การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการนำผลทดลองการปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปปรับปรุงจะได้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการปรับใช้ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 6

“การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ใช้ปรับแผนการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งถัดไปหลังจากที่ดำเนินการพัฒนาที่ผ่านมาแล้ว มีการปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 7

“การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติเริ่มตั้งแต่การแก้ไขการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งถัดไปเพื่อจะได้ปรับกับผลจากการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งก่อนหน้าเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 8

“การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยนำผลทดลองการปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปปรับปรุงจะได้สอดคล้องต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการดำเนินขั้นตอนไปสู่การแก้ไขการพัฒนาสมรรถนะครั้งใหม่จากการนำผลการพัฒนาสมรรถนะครั้ง ส่วนที่บกพร่องและเสริมส่วนที่ไปในทิศทางที่ดี”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 10

“การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยดูจาก ส่วนที่ได้ผลการประเมินที่มีคะแนนค่อนข้างน้อยไปใช้ปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ประจำสายของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการจัดกระบวนการพัฒนาในครั้งต่อไป เพื่อปรับใช้ให้ เกิดประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 11

“การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องมี ปรับปรุงส่วนที่บกพร่องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กระบวนการพัฒนาเกิดความยั่งยืนส่งผลดีต่อกลุ่มสาระ การเรียนรู้”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 12

“การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีส่วนช่วยให้ การบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดการพัฒนายั่งยืน ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดำเนินงานอย่างมีความสุข ครูภายในกลุ่มสาระรักการทำงานและนักเรียนเกิดความรักในการเรียน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 13

“การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ช่วยสะท้อน การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการปรับการดำเนินการใน ครั้งต่อไป ช่วยให้กลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 14

“การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระ การเรียนรู้มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงาน ซึ่งถ้ามีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิด คุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างยั่งยืน”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 15

การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีส่วนช่วยให้ การบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดการพัฒนา ซึ่งด้วย สถานการณ์แต่ละปีการศึกษามีความแตกต่างกันไปในแต่ละปี การนำผลจากการพัฒนาครั้งก่อนหน้า มาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นจะช่วยสร้างความยั่งยืนของการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้”

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียด ดังนี้
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ

ในขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ มีประเด็นย่อย คือ 1.1 การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง 2 ประเด็นย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงระบบที่ก่อให้เกิดกระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังและความสามารถที่เกิดขึ้นจริง จากนั้นทำการจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น ระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะใดและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การประมวลสังเคราะห์และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ประกอบด้วยปัญหาและความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คืออะไร เป้าหมายของการเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ที่ต้องการคืออะไร สภาพและบริบทในการเรียนการสอนเป็นอย่างไร ผู้ออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะจะต้องพิจารณาถึงข้อมูลที่ต้องการว่าควรมีขอบเขตที่กว้างขวางมากน้อยเพียงใด แหล่งของข้อมูลได้จากที่ใด กระบวนการรวบรวมข้อมูลจะเลือกใช้วิธีการใดจึงจะได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและประหยัดทรัพยากร ถ้าสามารถกำหนดให้ชัดเจนได้ก็จะช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อการวางแผน ซึ่งจะส่งผลในการจำแนกเป้าหมายการตัดสินใจถึงขอบเขตของเป้าหมายว่าจะทำได้แค่ไหน เพื่อเป็นการตรวจวิเคราะห์หรือการจำแนกแยกแยะปัญหาหรือหาจุดอ่อนของสิ่งที่ศึกษา อันจะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม ค้นหาว่าอะไรคือความรู้ ทักษะที่ควรสอนให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ธรรมชาติและลักษณะสำคัญของความรู้และทักษะนั้นเป็นอย่างไร จะสอนความรู้ ทักษะนั้นให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างไร การออกแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะต้องคิดถึงเนื้อหาที่จะให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับและทักษะที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้พึงได้รับการพัฒนา นั่นคือการตอบคำถามให้ได้ว่าจะทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทำอะไรและทำอะไรได้จากกระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่จัดขึ้น ทำให้รู้จักหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มากขึ้น เพื่อให้การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะมีความเหมาะสมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะจำเป็นต้องมีสารสนเทศเกี่ยวกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มากขึ้น เช่น ความรู้เดิมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีอยู่ ความรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้เรียนรู้เรื่องใหม่ได้ง่ายขึ้น ความถนัด ความสนใจ และแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนั้นการรู้จักหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ช่วยให้การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะได้เหมาะสมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มากขึ้น ทำให้เข้าใจบริบทของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะซึ่งหมายถึงลักษณะทางกายภาพที่เป็นสิ่งแวดล้อมของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะทั้งในด้านที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ช่วยสำรวจปัญหากระบวนการพัฒนาสมรรถนะและหาทางแก้ปัญหา การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะจะใช้วิธีการเชิงระบบในการวิเคราะห์ว่าอะไรคือปัญหาของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ การเสนอทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหาและพิจารณาว่าแนวทางใดสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด จะใช้สารสนเทศใดในการแก้ปัญหาได้เหมาะสมที่สุด ช่วยให้การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะสามารถกำหนดเป้าหมายกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจนเพื่อใช้ เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและการวัดประเมินผลหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และบริบทกระบวนการพัฒนาสมรรถนะมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

ในขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา มีประเด็นย่อย คือ 2.1 การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2.2 การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง 2 ประเด็นย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการนำเสนอข้อความที่แสดงว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องรู้อะไร ต้องทำอะไรได้ในรูปของการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ จึงเรียกจุดมุ่งหมายการพัฒนาที่เขียน ในลักษณะนี้ว่าจุดมุ่งหมายเชิงปฏิบัติหรือจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม จุดมุ่งหมายการพัฒนาแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ จุดมุ่งหมายปลายทางและจุดมุ่งหมายนำทาง จุดมุ่งหมายปลายทางเป็นจุดมุ่งหมายที่กำหนดจากผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเรียนรู้เพื่ออธิบายว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถทำอะไรได้เมื่อจบหน่วยการเรียนรู้หรือบทเรียนที่ได้รับการพัฒนาจากการวิเคราะห์งานในบริบทหรือในสถานการณ์การเรียนรู้พบว่าการที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะบรรลุผลการเรียนรู้นั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องมีทักษะย่อยที่วิเคราะห์ได้จากการปฏิบัติงานจึงจะสามารถบรรลุผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำทักษะย่อยเหล่านี้มาเขียนเป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมให้เห็นประกอบกันไปด้วย เรียกว่าจุดมุ่งหมายนำทาง อาจกล่าวได้ว่าจุดมุ่งหมายนำทางเป็นตัวต่อที่ประกอบกันเป็นจุดมุ่งหมายปลายทาง ซึ่งจุดมุ่งหมายนำทางนี้รวมเอาทักษะที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องมีมาก่อนในการพัฒนาทักษะใหม่ การเขียนจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบ ควรมีข้อความที่ใช้บรรยายพฤติกรรมต้องชัดเจน เฉพาะเจาะจง ไม่สับสน เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ แทนคำที่มีลักษณะกำกวม ไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมได้ ส่วนคำที่แสดงพฤติกรรมที่บอกเจตคติ นิยมใช้คำที่ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมที่มาจากความรู้สึก สำหรับพฤติกรรมเกี่ยวกับทักษะทางกายมีลักษณะที่ชัดเจนในตัวเองเพราะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องแสดงพฤติกรรมให้ปรากฏจึงไม่ปัญหา การบอกเงื่อนไขของการแสดงพฤติกรรม พิจารณาจากสิ่งเร้าหรือตัวช่วยที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำไป เชื่อมโยงกับความรู้ ความคิดรวบยอดที่เก็บไว้ในโครงสร้างทางปัญญา ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถระลึกได้และนำกลับมาใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมสามารถเขียนเกณฑ์ได้หลายลักษณะขึ้นกับเกณฑ์ที่ใช้และประเภทของพฤติกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ 1) เกณฑ์ความถูกต้องความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริง กฎหรือทฤษฎีที่เป็นเนื้อหาซึ่งมีคำตอบที่ถูกต้องแน่นอนอยู่แล้ว เกณฑ์ก็คือความถูกต้องตรงตามเนื้อหา 2) เกณฑ์ความรอบรู้ หมายถึง เกณฑ์ที่แสดงว่ารู้จริง ทำได้จริง ใช้เกณฑ์การแสดงพฤติกรรมที่ทำได้ถูกต้องเท่ากับหรือตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป 3) เกณฑ์ด้านทักษะ จะพิจารณาจากรายการของพฤติกรรมที่คาดหวังให้แสดงได้ซึ่งใช้ระยะเวลาหรือความถี่ในการแสดงพฤติกรรมหรือลักษณะของการตอบสนองซึ่งเป็นที่ยอมรับจากผลการวิจัย 4) เกณฑ์ด้านเจตคติ พิจารณาจากจำนวนครั้งของการแสดงพฤติกรรมที่น่าพอใจ ในสถานการณ์ที่จัดขึ้นโดยใช้แบบตรวจสอบรายการพฤติกรรมจากการสังเกตขณะทำงาน ตัวอย่างจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรม

2.2 การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นสภาพลักษณะของการพัฒนาที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระบบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญในการพัฒนา รวมทั้งวิธีการพัฒนาและเทคนิคการพัฒนาต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้กระบวนการพัฒนานั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการพัฒนาหรือแนวคิดที่ยึดถือ รูปแบบ

การพัฒนาจะต้องได้รับการพิสูจน์ ทดสอบหรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ รูปแบบการพัฒนาจึงเป็นแบบแผนของการพัฒนาที่ได้รับการออกแบบโดยมีทฤษฎีการเรียนรู้และการจูงใจเป็นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปจัดการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบการพัฒนานั้น รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเป็นแบบแผนการดำเนินการพัฒนามีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

- 1) รูปแบบการพัฒนาได้รับการออกแบบโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายเฉพาะของรูปแบบการพัฒนานั้น
- 2) รูปแบบการพัฒนาประกอบด้วยขั้นตอนการพัฒนาเฉพาะที่กำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมายของรูปแบบการสอนนั้น
- 3) รูปแบบการพัฒนามีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้
- 4) รูปแบบการพัฒนาได้รับการส่งเสริมด้วยทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่รูปแบบการเรียนการสอน จำเป็นต้องมี ได้แก่ 1) มีปรัชญาทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักการของรูปแบบการพัฒนานั้น 2) มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดกระบวนการพัฒนาที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ 3) มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ 4) มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาและเทคนิคการพัฒนาต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการพัฒนานั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จากลักษณะสำคัญของรูปแบบการพัฒนาดังกล่าว จะเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาจะต้องผ่านการออกแบบมาเป็นอย่างดีเพื่อใช้เป็นแบบแผนหรือแนวทางในการปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้เฉพาะ โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ซึ่งใช้ในการกำหนดลักษณะขององค์ประกอบการเรียนการสอนและนำวิธีการเชิงระบบมาจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการพัฒนาเหล่านั้น

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติ

ในขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติ มีประเด็นย่อย คือ 3.1 การฝึกสมรรถนะจริงแต่ละองค์ประกอบในสถานการณ์จำลองในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3.2 การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง 2 ประเด็นย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อฝึกให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตัดสินใจในแก้ปัญหาโดยใช้ความคิดอย่างอิสระและมีส่วนร่วมหรือบทบาทในสถานการณ์นั้นๆ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ลงไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ที่มีบทบาทข้อมูลและกติกาสื่อที่สะท้อนความเป็นจริงและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในสถานการณ์นั้น โดยใช้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลที่มีสภาพคล้ายกับข้อมูลในความเป็นจริง การจัดสภาพแวดล้อมเลียนแบบของจริง ให้ใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งการตัดสินใจนั้นจะส่งผลถึงหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในลักษณะเดียวกันกับที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง

3.2 การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างหน่วยการเรียนรู้บูรณาการเชิงมาตรฐานการเรียนรู้ ต้องเน้นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตามจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจที่คงทน พัฒนาทักษะ การคิดทั่วไป และพัฒนาทักษะที่เอื้อต่อการเป็นผู้เรียนรู้ ผู้สืบค้นรวมทั้งนักคิด ต้องเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีการประเมิน การปฏิบัติ การทำกิจกรรม และการประเมินผลงานชิ้นงานและภาระงาน หรือกล่าวโดยสรุป คือ การประเมินตามสภาพจริง ต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการสอน วิธีสอน แนวการสอนเป็นยุทธศาสตร์การสอน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านการทำกิจกรรม ต้องให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทำกิจกรรมที่เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ หรือถ่ายโยงความรู้ ซึ่งผลงานหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สร้างขึ้นจะเป็นหลักฐานหรือร่องรอยเชิงประจักษ์ของการใช้ความรู้ โดยการฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเกณฑ์การตัดสินและวัตถุประสงค์ในการพัฒนา โดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หากเป้าหมายที่กำหนดมีความชัดเจนจะช่วยส่งเสริมให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น มีการให้ข้อเสนอแนะทางเลือกว่าควรจะทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้อาจต้องวิเคราะห์ความรู้ทักษะ ความสามารถ รวมถึงความคิดเห็นของหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ก่อนว่าอยู่ในระดับใด ประเด็นที่น่าสนใจ คือบ่อยครั้งที่ใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาว่าหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องการพัฒนาด้านใด แต่ทั้งนี้แบบสอบถามไม่ใช่เป็นเพียงเครื่องมือเดียวในการหาคำตอบ เมื่อหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับข้อเสนอแนะและลงมือปฏิบัติงาน จากนั้นจะให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการพัฒนา ซึ่งสามารถใช้ได้หลายวิธี เช่น การเขียน การพูด การสนทนา สนทนากลุ่ม โดยทำได้ทำแบบเดี่ยวและกลุ่ม นอกจากนี้อาจใช้เทคนิคการกำกับตนเองเพื่อให้หน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทราบว่าขั้นตอนต่อ ๆ ไปผู้เรียนต้องทำอะไร อย่างไร รวมถึงการส่งเสริมแรงจูงใจในทางบวก ทั้งนี้ในมุมมองของหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เสนอว่าข้อมูลย้อนกลับที่ดี คือ ข้อเสนอแนะมากกว่าการตัดสินทันเวลาต่อการพัฒนาและมีความชัดเจนเข้าใจง่าย

ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้

ในขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้ มีประเด็นย่อย คือ ดังนี้ 4.1 การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4.2 การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้เรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง 2 ประเด็นย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาการฝึกปฏิบัติแล้ว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องนำองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์และประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง โดยการจัดทำหรือปรับปรุงแผนการพัฒนาตนเอง การพัฒนาการจัดกิจกรรมภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับศักยภาพแต่ละระดับความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความเหมาะสมกับบริบทของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เรียนและสถานศึกษา

4.2 การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ และประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง โดยใช้รูปแบบการเรียนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้และสถานศึกษา นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติมาปรับปรุงแผนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปรับปรุงเวลา เนื้อหา โดยคำนึงถึงครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้เรียน สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน จนเกิดทักษะและสมรรถนะที่สำคัญ นอกจากนั้นแล้วหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรนำเอาความรู้ ทักษะและกระบวนการวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ในขณะที่ฝึกประสบการณ์ในสถานการณ์จำลอง ในห้องเรียนมาปรับใช้กับสถานการณ์จริง กำหนดให้มีการกำกับ ติดตาม โดยวิธีการที่หลากหลาย โดยตรวจสอบจากบันทึกการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมถึงการทบทวนในชั้นเรียนและภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

ในขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล มีประเด็นย่อย คือ 5.1 การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, และ 5.2 การนำผลการประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการ

เรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง 2 ประเด็นย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 การประเมินความก้าวหน้าของผู้ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การประเมินความก้าวหน้าดำเนินการโดยทีมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แก่ ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ นักเรียน และการรับฟังความคิดเห็นของผู้ประเมินจากภายนอกได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการเรียนการสอน และผู้ที่มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้ารับการพัฒนา เป็นต้น การประเมินความก้าวหน้าประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินการออกแบบ หมายถึง การประเมินผลผลิต (output) ที่เกิดจากการบริหารจัดการในแต่ละขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ขั้นการวิเคราะห์ ผลการประเมินที่ได้ในขั้นนี้คือ เป้าหมายการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้การวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบทการเรียน การวิเคราะห์งาน เป็นต้น 2) การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ควรนำแผนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแผนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) การประเมินโดยครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ดีที่สุดในการประเมินว่าครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพและมีการปฏิบัติงานมีผลเป็นที่น่าพอใจ 4) การประเมินโดยผู้เรียน ตัวชี้วัดที่ดีที่สุดในการประเมินว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้หรือไม่จากการเรียนการสอนที่น่าเสนอก็คือการทดลองใช้กับผู้เรียนที่เป็นตัวแทนของประชากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้หรือไม่และประสบปัญหาอะไรในการเรียนรู้ 5) การประเมินต่อเนื่อง (ongoing evaluation) การประเมินผลเพื่อพัฒนานี้จะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีการทดลองการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายแล้วก็ตาม การทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายอาจกระทำต่อเนื่องหลายครั้งในบริบทการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไป เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้จนกว่าจะมีความมั่นใจว่าแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการนำไปใช้ได้จริง

5.2 การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วยการจัดทำรายงานผลการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการพัฒนา มีการประเมินสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภายหลังจากที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบ มีการรายงานผลเปรียบเทียบสมรรถนะเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ก่อนและหลังการเข้ารับพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบ มีการจัดประชุมแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะ มีการส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบจัดทำโครงการ กิจกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้ และมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

5.3 การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติตามขั้นตอนที่เริ่มตั้งแต่การแก้ไขแผนการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งถัดไปเพื่อจะได้เชื่อมโยงกับผลกระทบที่สะท้อนออกมาจากการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งก่อน อีกทั้งการนำผลทดลองการปฏิบัติหน้าทีการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปปรับปรุงจะได้สอดคล้องต่อเนื่อง มีการปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างยั่งยืน

ตอนที่ 3 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ผลการสร้างรูปแบบในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบเชิงภาษาของ Keeves (1994 : 33) และแนวคิดองค์ประกอบของรูปแบบของ ชรอยวรณ ประเสริฐผล (2556: 48) เพื่อบูรณาการสำหรับยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยร่างรูปแบบประกอบด้วย ส่วนประกอบ 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความเป็นมาของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 3 หลักการของรูปแบบ

ส่วนที่ 4 สาระสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย

4.1 องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. การบริหารคุณภาพ
3. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
4. การพัฒนาวิชาชีพ
5. หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
6. การจัดการเรียนรู้
7. จรรยาบรรณวิชาชีพ

4.2 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

โดยร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดดัง
ภาคผนวก จ

3.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้มีผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการ
พัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) ผลการประเมินร่างรูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียด แต่ละส่วนดังนี้

3.2.1 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่ม
สาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แสดงดังตารางที่ 4.27

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเด็น	ผลการตรวจสอบ	
	ผ่าน/ไม่ผ่าน	ข้อเสนอแนะ
ด้านความเป็นมา	ผ่าน	ควรอธิบายให้เห็นความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงาน ประเภทของสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างจากครู โดยพิจารณาจากผลวิจัยเทียบกับสมรรถนะประจำสายงานของครูที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	ผ่าน	ควรนำข้อมูลแต่ละชั้นตอนบูรณาการกับทุกองค์ประกอบมาเขียนเป็นวัตถุประสงค์และพิจารณาจากระดับบุคคลถึงระดับองค์กร
หลักการของรูปแบบ	ผ่าน	ควรอธิบายถึงหลักการการสร้างรูปแบบเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการสร้างรูปแบบ 2) หลักการเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน และ 3) หลักการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน
สาระสำคัญของรูปแบบ	ผ่าน	1. สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเขียนลักษณะสังเคราะห์เชิงหลักการแล้วมุ่งเน้นไปที่บทบาทของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดเรียงตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้จัดเรียงใหม่ตามลำดับความสำคัญของตัวชี้วัด 2. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเกริ่นนำในเชิงหลักการและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ประเด็น	ผลการตรวจสอบ	
	ผ่าน/ไม่ผ่าน	ข้อเสนอแนะ
		ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ ต้องระบุให้ชัดเจนถึงผู้ดำเนินการพัฒนา ผู้รับการพัฒนา และปรับเนื้อหาการประเมินของการนำกระบวนการพัฒนาสมรรถนะไปใช้และเชื่อมโยงกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 7 องค์ประกอบ
ข้อเสนอแนะ	ผ่าน	<ul style="list-style-type: none"> - ควรพิจารณาถึงหน่วยพัฒนาและหน่วยสนับสนุนการพัฒนา - ควรเพิ่มเติมกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพมัธยมศึกษาของจังหวัดและศูนย์พัฒนาการเรียนรู้

3.2.2 ผลการประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงดังตารางที่ 4.28-4.32

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
ด้านความถูกต้อง	4.59	0.21	มากที่สุด	1
ด้านความเหมาะสม	4.16	0.31	มาก	3
ด้านความเป็นไปได้	4.06	0.39	มาก	4
ด้านความเป็นประโยชน์	4.53	0.29	มากที่สุด	2
รวม	4.33	0.19	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.21) รองลงมาคือด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.29) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.31) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความถูกต้อง

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับความถูกต้อง	
ภาพรวมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีรายละเอียดชัดเจน ถูกต้องและสอดคล้อง	4.91	0.37	มากที่สุด	1
วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานชัดเจนครอบคลุมและสอดคล้องกับรูปแบบ	4.31	0.44	มาก	5
องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานชัดเจน ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.57	0.35	มากที่สุด	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ถูกต้อง	
วิธีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถูกต้อง ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และองค์ประกอบ	4.43	0.28	มาก	4
ข้อเสนอแนะการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ถูกต้องและครอบคลุมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน	4.73	0.36	มากที่สุด	2
รวม	4.59	0.21	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความถูกต้อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาพรวมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีรายละเอียดชัดเจน ถูกต้องและสอดคล้อง ($\bar{X}=4.91$, S.D.=0.37) รองลงมาคือ ข้อเสนอแนะการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ถูกต้องและครอบคลุมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.36) และองค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานชัดเจน ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (\bar{X} =4.57, S.D.=0.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเหมาะสม

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม	
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมกับมาตรฐานวิชาชีพ	4.43	0.35	มาก	1
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมตามภารกิจด้านการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา	3.93	0.44	มาก	4
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	3.96	0.41	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม	
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	4.32	0.36	มาก	2
รวม	4.16	0.31	มาก	

จากตารางที่ 4.30 พบว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมกับมาตรฐานวิชาชีพ ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.35) รองลงมาคือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.36) และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.31) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นไปได้

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับความเป็นไปได้	
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้จริง	3.91	0.44	มาก	4
มีการใช้งบประมาณเพื่อดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะก่อให้เกิดความคุ้มค่าระหว่างรูปแบบกับงบประมาณ	4.02	0.34	มาก	3
มีการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้จริง จะเกิดความคุ้มค่าระหว่างรูปแบบกับระยะเวลา	4.13	0.26	มาก	2
มีการจัดสรรทรัพยากร เช่น คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะก่อให้เกิดความคุ้มค่าระหว่างรูปแบบกับทรัพยากรการดำเนินงาน	4.18	0.38	มาก	1
รวม	4.06	0.39	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดสรรทรัพยากร เช่น คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะก่อให้เกิดความคุ้มค่าระหว่างรูปแบบกับทรัพยากรการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.38) รองลงมาคือ มีการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้จริง จะเกิดความคุ้มค่าระหว่างรูปแบบกับระยะเวลา ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.26) และมีการใช้งบประมาณเพื่อดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะก่อให้เกิดความคุ้มค่าระหว่างรูปแบบกับงบประมาณ ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.34) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นประโยชน์

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเป็น ประโยชน์	
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีรายละเอียด สารสนเทศตรงตามความต้องการของผู้ใช้	4.65	0.39	มากที่สุด	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

รายการ	ผลการประเมิน			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเป็น ประโยชน์	
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้าน การนำไปใช้พัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	4.20	0.33	มาก	5
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการใช้รายละเอียดสารสนเทศเพื่อพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	4.75	0.28	มากที่สุด	2
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในด้านการใช้รายละเอียดสารสนเทศเพื่อพัฒนาตนเอง	4.84	0.38	มากที่สุด	1
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในด้านได้รับการจัดการ เรียนรู้จากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	4.21	0.42	มาก	4
รวม	4.53	0.29	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.32 พบว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในด้านการใช้รายละเอียดสารสนเทศเพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.38) รองลงมาคือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการใช้รายละเอียดสารสนเทศเพื่อพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.28) และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีรายละเอียด สารสนเทศตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.39) ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบและประเมินร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญใช้ในการปรับปรุง โดยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับปรุงแล้ว มีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่างๆ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้บริหารระดับต้นในโรงเรียนที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่างๆ จากผู้บังคับบัญชาไปสู่เพื่อนร่วมงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระอาจเกิดความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มาจากครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่ซึ่งเป็นครูที่มีอายุราชการมากกว่าครูท่านอื่นภายในกลุ่มสาระ เข้าสู่ตำแหน่งโดยไม่ได้รับการอบรมหรือเตรียมความพร้อมมาก่อน จึงขาดประสบการณ์ด้านการบริหารวิชาการ การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะสามารถพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น สิ่งที่ต้องปรากฏในตัวของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะส่งผลต่อการนำพากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย คือ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมาย มีการบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานที่เอื้อต่อการบริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ไปยังผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิรูปการศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) สาระสำคัญของรูปแบบและ 5) ข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.ความเป็นมาของรูปแบบ

สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ นับว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญเนื่องด้วยบทบาทหน้าที่ที่ต้องเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายในสถานศึกษา และเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และมีลักษณะสมรรถนะประจำสายงานประจำตัวของผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งมีสมรรถนะประจำสายงานที่เหมือนกับครูคือความเป็นผู้นำทางวิชาการ การจัดการเรียนรู้และจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะประจำสายงานที่แตกต่างกับครูคือการบริหารคุณภาพ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ และหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้นผ่านกระบวนการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารคุณภาพ 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 4) การพัฒนาวิชาชีพ 5) หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 6) การจัดการเรียนรู้ และ 7) จรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้ได้มีการสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ช่วยวัดองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ 5 ขั้นตอน จากการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในการสร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วย การศึกษา ความต้องการ การวางแผนการพัฒนา การฝึกปฏิบัติ การนำไปใช้ และการประเมินผล โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเพื่อหา ลักษณะร่วม (Common Character) หาข้อสรุปร่วม (Common Conclusion) เพื่อกำหนดเป็น กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำมาซึ่งรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านต่างๆ ดังนี้

1. เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของตนเอง
2. เพื่อให้ผู้บริหารนำรูปแบบไปสร้างเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อให้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำรูปแบบไปสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. หลักการของรูปแบบ

การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้ กระบวนการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยมีหลักการในเชิงแนวคิดที่ใช้เป็นกรอบใน การสร้างรูปแบบ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานและการพัฒนาสมรรถนะ การสร้างรูปแบบใช้ หลักการของ Keeves (1988: 67) อาศัยหลักการเพื่อการสร้างรูปแบบไว้ในรูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมาก ขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะ ใหม่ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบใช้หลักการของชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 43) อาศัยหลักการเพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1)ความเป็นมาของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) สาระสำคัญของรูปแบบ และ 5) ข้อเสนอแนะของรูปแบบ

4. สาระสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

สาระสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงถึงองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

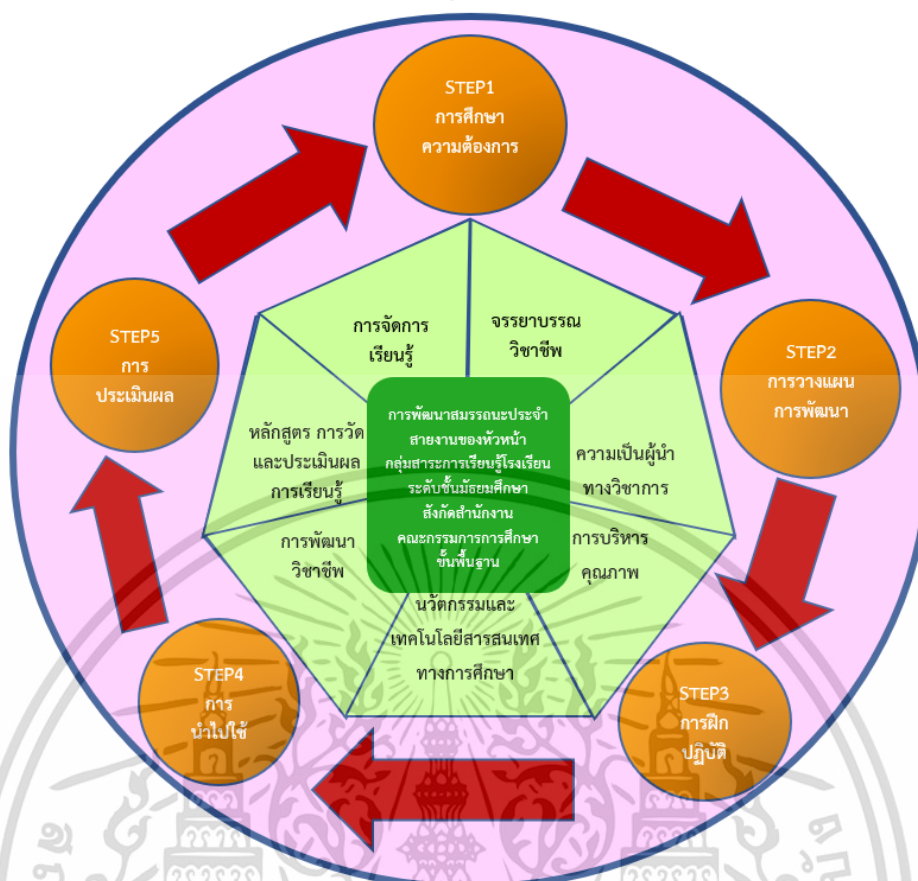
1. สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

- 1.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 1.2 การบริหารคุณภาพ
- 1.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 1.4 การพัฒนาวิชาชีพ
- 1.5 หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.6 การจัดการเรียนรู้
- 1.7 จรรยาบรรณวิชาชีพ

2. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

- 2.1 การศึกษาความต้องการ
- 2.2 การวางแผนการพัฒนา
- 2.3 การฝึกปฏิบัติ
- 2.4 การนำไปใช้
- 2.5 การประเมินผล

แสดงดังภาพที่ 4.9



ภาพที่ 4.9 สารสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 4.9 สารสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดของสารสำคัญแต่ละด้านดังนี้

4.1 สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลการวิจัยของนักวิชาการแล้วนำมาสังเคราะห์โดยสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารคุณภาพ 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 4) การพัฒนาวิชาชีพ 5) หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 6) การจัดการเรียนรู้ และ 7) จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีความหมายและสมรรถนะย่อยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรแสดงความสามารถในการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน สื่อสารให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทราบถึงความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีการนิเทศผลการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย พุทธกรรมที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งอาศัยกระบวนการโดยการมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้และการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พุทธกรรมกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ ในการชี้นำหรือโน้มน้าวใจครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ โดยมีตัวชี้วัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 กำหนดเป้าหมายทางวิชาการด้านกระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่ชัดเจน

1.2 สื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสู่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.3 ร่วมพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน

1.4 บริหารจัดการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

1.5 สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.6 ส่งเสริมเจตคติที่ดีของครู นักเรียนและผู้ปกครอง

2. การบริหารคุณภาพ

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรดำเนินการบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามขั้นตอนต่างๆ ในการสร้างความเข้าใจ การมีข้อพันธะสัญญา ผูกพันและนโยบาย การจัดองค์กร การวัดหรือราคา การวางแผน การออกแบบ ระบบความสามารถ สมรรถภาพ การควบคุม การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมและการนำไปปฏิบัติ เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพที่รวบรวม ความพยายามของกลุ่มในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพ ธารงรักษาคุณภาพและปรับปรุงคุณภาพเพื่อทำให้เกิดการประหยัดมากที่สุดในการผลิตและการบริการ โดยยังคงรักษาความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างครบถ้วน มีการบริหารจัดการที่ดำเนินการอย่างมีขั้นตอนและกระบวนการ การปรับปรุงคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกส่วนของกิจกรรมและทุกขั้นตอนการทำงาน โดยมีตัวชี้วัดการบริหารวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

2.1 วางแผนดำเนินการการปฏิบัติงาน

2.2 กระตุ้นให้ครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง

2.3 มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 สร้างแรงจูงใจแก่ครูผู้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมต่างๆของกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.5 เทียบเคียงผลการดำเนินงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จ

2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้

2.7 มุ่งให้ความสำคัญกับนักเรียนและผู้ปกครอง

2.8 สร้างแรงจูงใจแก่ครูผู้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้

2.9 กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.10 ปรับปรุงการดำเนินงานด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน

2.11 ปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตามหลักธรรมาภิบาล

3. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมีการใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ใช้ความคิดสร้างสรรค์และการคิด เพื่อพัฒนางานใหม่ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรสูงสุด ซึ่งเป็นกระบวนการของการคิดสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ในการแข่งขันเวทีสากลเพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ การจัดการนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับบุคลากร วัฒนธรรม การสื่อสารและกระบวนการเชิงองค์กรเป็นเครื่องมือในการรวมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ากับกลยุทธ์ มีความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอน สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยี มีวิธีการประเมินสมรรถนะ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและประเมินแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยี โดยมีตัวชี้วัดนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

3.1 เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจในการเรียน และช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน

3.2 การใช้และการบริการนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3.3 จัดองค์การเพื่อดูแลระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3.4 จัดเก็บและการซ่อมบำรุงนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3.5 จัดฝึกอบรมและนิเทศการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3.6 นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการกระทำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมี

3.7 นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.8 นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของความคิดมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.9 จัดหาหรือสรรหานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3.10 ประเมินและวิจัยพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

4. การพัฒนาวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมีประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งหมดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพควรไปถึงทักษะการเรียนรู้และครอบคลุมไปถึงเครื่องมือหรือวิธีการ (means) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่จะช่วยให้ไม่เพียงแต่เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ แต่ยังช่วยพัฒนาความสามารถในการมองและเข้าใจอย่างแท้จริง (insight) เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แสวงหาความเข้าใจใหม่และก้าวหน้าด้านเนื้อหาและสื่อช่วยสอนต่างๆ การเรียนรู้และการพัฒนาด้านความรู้และทักษะที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเลือกสิ่งที่ดีที่ต้องการเรียนรู้และวิธีการพัฒนาความรู้และทักษะเหล่านั้นอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีร่วมกันพัฒนาวิชาชีพที่ตนเองสนใจ โดยมีตัวชี้วัดการพัฒนาวิชาชีพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

- 4.1 วางแผนการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้
- 4.2 ออกแบบการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้
- 4.3 วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้
- 4.4 ระบุความต้องการการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้
- 4.5 นำระบบการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ ไปใช้เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้
- 4.6 ติดตาม และประเมินผลลัพธ์และผลกระทบ ที่เกิดจากระบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

5. หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมีแนวทางมวลประสบการณ์ที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดให้กับผู้เรียน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ อันประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนและกระบวนการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนที่กำหนดขึ้นโดยผู้พัฒนาหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้นๆ ความสามารถและศักยภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยในการดำเนินงานดังกล่าวเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอนและหลังการเรียนการสอน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีตัวชี้วัดหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

- 5.1 ประเมินตามสภาพจริงควบคู่ไปกับการใช้การทดสอบแบบต่างๆ อย่างสมดุล
- 5.2 ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 5.3 สังเกตพัฒนาการ ความประพฤติของผู้เรียน พฤติกรรมการเรียนและการร่วมกิจกรรม
- 5.4 ให้ความสำคัญกับการประเมินระหว่างเรียนมากกว่าการประเมินปลายปี/ปลายภาค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.5 จัดหลักสูตรพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

5.6 ใช้วิธีวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายจากแหล่งข้อมูลหลายๆ แหล่ง เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความรู้ ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

5.7 จัดทำเอกสาร แนวทาง มวลประสบการณ์ที่ครูผู้สอนจัดให้กับผู้เรียน

5.8 ประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน

5.9 วัดและประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอน

6. การจัดการเรียนรู้

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมีกระบวนการในการเรียนรู้ที่ถูกถ่ายทอดไปยังผู้เรียนอย่างมีระบบ โดยอาจถูกถ่ายทอดจากประสบการณ์หรือความรู้ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนมีได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้และความสามารถ มีวิธีปฏิบัติตามหลักการขั้นตอนอย่างเป็นระบบที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นของวิธีนั้น ๆ ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผล การนำเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ความเชื่อมโยงและความสอดคล้องกัน มาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยมีตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

6.1 กำหนดเป้าหมายร่วมกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน

6.2 วางแผนการจัดการเรียนรู้

6.3 สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ค้นพบสาระสำคัญหรือความรู้ใหม่ด้วยตนเอง

6.4 คำนึงถึงแตกต่างระหว่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

6.5 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด

6.6 จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข

6.7 จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย

6.8 จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง

6.9 จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่ดีงาม

6.10 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

7. จรรยาบรรณวิชาชีพ

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมีความประพฤติที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้นๆ ตามที่บัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จรรยาบรรณจึงเป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กฎเกณฑ์ที่พึงปฏิบัติโดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนสำหรับเป็นกติกาของหมู่คณะในวงการเดียวกัน เป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติ หากฝ่าฝืนก็จะถูกรังเกียจหรือต่อต้านอันเป็นการลงโทษทางสังคม สำหรับวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาอาชีพ มีกฎหมายรองรับด้วย ฉะนั้นเมื่อผู้ประกอบวิชาชีพคนใดผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงต้องถูกลงโทษตามกฎหมายด้วยข้อกำหนดครियाที่ควรประพฤติ มีความประพฤติ มรรยาทตามที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อการรักษาพึงปฏิบัติ งดเว้นปฏิบัติ ยึดถือปฏิบัติเป็นเกณฑ์ตามหลักสากลในการพัฒนาประสิทธิภาพสำหรับบุคคล หมู่คณะองค์กรและสังคมเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้งก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีตัวชี้วัดจรรยาบรรณวิชาชีพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

- 7.1 มีวินัยในตนเองและศรัทธาในวิชาชีพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- 7.2 ปฏิบัติงานตามวันเวลาที่กำหนด สม่ำเสมอและตรงเวลา
- 7.3 เป็นแบบอย่างอันดีงามในด้านการร่วมรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม
- 7.4 มีความประพฤติและมารยาทเรียบร้อย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้เรียน
- 7.5 ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ผู้เรียน
- 7.6 มีความตั้งใจและสนใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติวิชาชีพ
- 7.7 ให้บริการผู้รับบริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค
- 7.8 มีความตั้งใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 7.9 สร้างความรักและความสามัคคีในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 7.10 มีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ให้ความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนเท่าเทียมกัน
- 7.11 มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน
- 7.12 มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

4.2 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานทั้ง 7 องค์ประกอบจะสามารถปรากฏในหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาโดยการนำองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาความต้องการ 2) การวางแผนการพัฒนา 3) การฝึกปฏิบัติ 4) การนำไปใช้ และ 5) การประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ

สถานศึกษาควรมอบหมายให้กลุ่มบริหารงานบุคคลศึกษาความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อจะได้เกิดจากความต้องการหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะดำเนินการพัฒนาประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้ 1.1 การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง 2 ขั้นตอนย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.1 รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังและความสามารถที่เกิดขึ้นจริง

1.1.2 จัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น ระบุลักษณะของสิ่งที่ต้องการให้เกิดการพัฒนา

1.1.3 ประมวล สังเคราะห์ และประเมินถึงปัญหาและความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายของการเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ตามลักษณะสภาพและบริบทในการเรียนการสอน

1.1.4 พิจารณาถึงขอบเขตการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ค้นหาแหล่งของข้อมูล กระบวนการรวบรวม มีวิธีการได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและประหยัดทรัพยากร

1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.1 จำแนกเป้าหมายการตัดสินใจถึงขอบเขตของเป้าหมายที่สามารถทำได้

1.2.2 ตรวจสอบวิเคราะห์หรือการจำแนกแยกแยะปัญหาหรือหาจุดอ่อนของสิ่งที่ศึกษา จะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม

1.2.3 ค้นหาความรู้ ทักษะสมรรถนะประจำสายงานที่ควรสร้างเสริมให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คำนึงถึงธรรมชาติและลักษณะสำคัญของความรู้และทักษะ คิดค้นวิธีการสร้างเสริมความรู้และทักษะนั้นให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

1.2.4 กำหนดเนื้อหาสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วยความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารคุณภาพ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่จะสร้าง

เสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับและทักษะที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องได้รับการพัฒนา

1.2.5 สำรวจปัญหากระบวนการพัฒนาสมรรถนะและหาทางแก้ปัญหา การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะจะใช้วิธีการเชิงระบบใน

1.2.6 วิเคราะห์ถึงปัญหาของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

1.2.7 เสนอทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหาและพิจารณาถึงแนวทางที่สามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด

1.2.8 ใช้ข้อมูลความต้องการพัฒนาที่ได้จากสำรวจจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาได้เหมาะสมที่สุด ทำให้การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะสามารถกำหนดเป้าหมายกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

สถานศึกษาควรมอบหมายให้กลุ่มบริหารงานบุคคลวางแผนการพัฒนา ประกอบด้วย ขั้นตอนย่อย ดังนี้ 2.1 การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2.2 การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มาสร้างเป็นจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2.1.2 เขียนจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดจากผลการเรียนรู้เพื่ออธิบายว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถทำได้เมื่อจบหน่วยการเรียนรู้หรือบทเรียนที่ได้รับการพัฒนา

2.1.3 เขียนจุดมุ่งหมายนำทางโดยการนำทักษะที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องมีมาก่อนในการพัฒนาทักษะใหม่ เขียนจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบได้แก่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารคุณภาพ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.1.4 กำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรม สามารถเขียนเกณฑ์ได้หลายลักษณะขึ้นกับเกณฑ์ที่ใช้และประเภทของพฤติกรรมการเรียนรู้ ได้แก่

2.1.4.1 เกณฑ์ความถูกต้อง

2.1.4.2 เกณฑ์ความรอบรู้

2.1.4.3 เกณฑ์ด้านทักษะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.4.4 เกณฑ์ด้านเจตคติ

2.2 การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.1 กำหนดปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานแต่ละองค์ประกอบได้แก่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารคุณภาพ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.2.2 บรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดกระบวนการพัฒนา

2.2.3 จัดองค์ประกอบได้แก่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารคุณภาพ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และจรรยาบรรณวิชาชีพและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบให้สามารถนำหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติ

สถานศึกษาควรมอบหมายให้กลุ่มบริหารงานบุคคลจัดกระบวนการฝึกปฏิบัติ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้ 3.1 การฝึกสมรรถนะจริงแต่ละองค์ประกอบในสถานการณ์จำลองในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3.2 การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การฝึกสมรรถนะจริงแต่ละองค์ประกอบในสถานการณ์จำลองในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อฝึกให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีสมรรถนะประจำสายงานในแต่ละองค์ประกอบโดยสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาใช้ความคิดอย่างอิสระและมีส่วนร่วมหรือบทบาทในสถานการณ์นั้นๆ

3.1.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ลงไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ที่สร้างขึ้นเพื่อช่วยเสริมสร้างสมรรถนะประจำสายงานในองค์ประกอบนั้นๆ ที่มีบทบาท ข้อมูลและกติกาสื่อที่สะท้อนความเป็นจริงและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในสถานการณ์นั้น

3.1.3 ใช้ข้อมูลที่มีสภาพคล้ายกับข้อมูลในความเป็นจริง การจัดสภาพแวดล้อมเลียนแบบของจริง ให้ใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.4 ตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลถึงหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในลักษณะเดียวกันกับที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง

3.2 การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.1 สร้างหน่วยการเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานแต่ละองค์ประกอบได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารคุณภาพ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยเน้นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตามจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจที่คงทน พัฒนาทักษะการคิดทั่วไป และพัฒนาลักษณะที่เอื้อต่อการเป็นผู้เรียนรู้

3.2.2 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการสอน วิธีสอน แนวการสอนเป็น ยุทธศาสตร์การสอน

3.2.3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านการทำ กิจกรรม

3.2.4 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทำกิจกรรมที่เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้หรือถ่ายโยง ความรู้ ซึ่งผลงานหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สร้างขึ้นจะเป็นหลักฐานหรือร่องรอยเชิงประจักษ์ของการใช้ความรู้

3.2.5 ฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับ ต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเกณฑ์ การตัดสินและวัตถุประสงค์ในการพัฒนา

3.2.6 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หากเป้าหมายที่กำหนดมีความชัดเจนจะช่วยส่งเสริมให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.7 ให้ข้อเสนอแนะทางเลือกถึงวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

3.2.8 วิเคราะห์ระดับความรู้ทักษะ ความสามารถ รวมถึงความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่ม สาระ การเรียนรู้ก่อนการพัฒนา

3.2.9 ใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาของกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2.10 เมื่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับข้อเสนอแนะและลงมือปฏิบัติงาน จากนั้น จะให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการพัฒนา

3.2.11 ใช้เทคนิคการกำกับตนเองเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทราบถึงสิ่งที่ต้องทำ ขึ้นตอนต่อ ๆ ไป รวมถึงการส่งเสริมแรงจูงใจในทางบวก

ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้

สถานศึกษาควรมอบหมายให้กลุ่มบริหารงานบุคคลผลักดันการนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ประจำสายงานแต่ละองค์ประกอบได้แก่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารคุณภาพ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ หลักสูตร การวัดและประเมินผลการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้ 4.1 การวางแผน นำความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4.2 การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1.1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสายงานแต่ละองค์ประกอบได้แก่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารคุณภาพ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ได้เรียนรู้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์และประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง

4.1.2 จัดทำหรือปรับปรุงแผนการพัฒนาตนเอง การพัฒนาการจัดกิจกรรมภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.1.3 ใช้รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับศักยภาพ แต่ระดับความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความเหมาะสมกับบริบทของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เรียนและสถานศึกษา

4.2 การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.1 ใช้รูปแบบการเรียนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้หลากหลายเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้และสถานศึกษา

4.2.2 นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติมาปรับปรุงแผนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.2.3 ปรับปรุงเวลา เนื้อหา โดยคำนึงถึงครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้เรียน สามารถนำความรู้ที่นำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันจนเกิดทักษะและสมรรถนะที่สำคัญ

4.2.4 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำเอาความรู้ ทักษะและกระบวนการวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ในขณะที่ฝึกประสบการณ์ในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนมาปรับใช้กับสถานการณ์จริง

4.2.5 กำกับ ติดตาม โดยวิธีการที่หลากหลาย โดยตรวจสอบจากบันทึกการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนและภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

สถานศึกษาควรมอบหมายให้กลุ่มบริหารงานบุคคลประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้ 5.1 การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 5.2 การนำผลการประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์จากเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่เป็นที่ยอมรับ โดยก่อนการประเมินหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมีสิทธิ์ทราบในเรื่องหลักเกณฑ์ของการประเมินผลเพื่อเกิดการยอมรับร่วมกันและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

5.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์จากเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดระยะเวลาในการประเมินอย่างชัดเจน ซึ่งทุกการประเมินควรมีการกำหนดระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจนและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรรู้ข้อกำหนดร่วมกัน ไม่ควรทำการประเมินที่ไปเรื่อย ๆ ไม่มีกำหนดเวลาสิ้นสุด

5.1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์จากเขตพื้นที่การศึกษา การประเมินสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา หลักในการสร้างเครื่องมือการประเมินผลที่ตีนั้นคำนึงถึงเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นหลักด้วยเพื่อสะท้อนมาสู่รายละเอียดของบรรทัดฐานการประเมิน สามารถประเมินผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับทิศทางหรือเป้าหมายของสถานศึกษา

5.2 การนำผลการประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.1 การแก้ไขแผนการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งถัดไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.2 เชื่อมโยงกับผลกระทบที่สะท้อนออกมาจากการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งก่อน

5.2.3 นำผลการปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปปรับปรุงจะได้สอดคล้องต่อเนื่อง

5.2.4 ปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำรูปแบบ ไปใช้กำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมครูให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสามารถนำรูปแบบไปใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (NIDTEP) สามารถนำรูปแบบ ไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาควรนำรูปแบบในส่วนของสาระสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปกำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเตรียมความพร้อมครูให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2. โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาควรนำรูปแบบในส่วนขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานไปใช้สร้างตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3. โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาควรนำรูปแบบในส่วนของสาระสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

5.1.1.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1.1.2 เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1.1.3 เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดำเนินการโดยการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียดดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 18,864 คน จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 2,358 โรงเรียน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) 500 ตัวอย่าง ตามเกณฑ์ของ Tabachnick and Fidell (2012 : 618) ที่กำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 500 ตัวอย่าง

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีค่า IOC ของแบบสอบถามตั้งแต่ 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .904 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ เท่ากับ .862 2) การบริหารคุณภาพ เท่ากับ .928 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เท่ากับ .871 4) การพัฒนาวิชาชีพ เท่ากับ .954 5) หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เท่ากับ .881 6) การจัดการเรียนรู้ เท่ากับ .835 และ 7) จรรยาบรรณวิชาชีพ เท่ากับ .796

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐานโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายหรือบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีการวิจัย

เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีรายละเอียดดังนี้
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย อาจารย์สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน อาจารย์สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนใน สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการ สถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 คนและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) การศึกษาความ ต้องการ 2) การวางแผนการพัฒนา 3) การฝึกปฏิบัติ 4) การนำไปใช้ และ 5) การประเมินผล

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ จำนวน 15 คน

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสาย งานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัย กำหนดวิธีการตรวจสอบรูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วยจำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับนโยบาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 4 คน ผู้อำนวยการ เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการ สถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) ประเด็นคำถามสำหรับการตรวจสอบรูปแบบ และ 2) แบบ ประเมินรูปแบบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC ของ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในการเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในตรวจสอบรูปแบบและการประเมินรูปแบบ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นการตรวจสอบรูปแบบ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการประเมินรูปแบบ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใน 4 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ความเป็นไปได้ (Feasibility) ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสม (Propriety) ประเด็นที่ 3 ความเป็นประโยชน์ (Utility) ประเด็นที่ 4 ความถูกต้อง (Accuracy)

5.1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

5.1.3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.34) รองลงมาคือองค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.37) และองค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.37) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 7 องค์ประกอบ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 5852.90 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1883 $p = 0.00$ ดัชนีความคาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.065 ดัชนีรากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.04 ดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.93 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.93 แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบจาก 64 ตัวแปร จัดเรียงตามค่าน้ำหนัก ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (Factor Loading = 0.92) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัว องค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Factor Loading = 0.90) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 9 ตัว องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ (Factor Loading = 0.87) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 6 ตัว องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Factor Loading = 0.86) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 12 ตัว องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Factor Loading = 0.80) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 6 ตัว องค์ประกอบด้านการบริหารคุณภาพ (Factor Loading = 0.78) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัว และ องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ (Factor Loading = 0.75) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัว ตามลำดับ

5.1.3.2 ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนา สมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 15 คน เพื่อการศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในการสร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย การศึกษาความต้องการ การวางแผนการพัฒนา การฝึกปฏิบัติ การนำไปใช้ และการประเมินผล เพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ

การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงระบบที่ก่อให้เกิดกระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังและความสามารถที่เกิดขึ้นจริง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการ

เรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อการวางแผน ซึ่งจะส่งผลในการจำแนกเป้าหมายการตัดสินใจถึงขอบเขตของเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการนำเสนอข้อความที่แสดงว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องรู้อะไร ต้องทำอะไรได้ในรูปของการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ จุดมุ่งหมายการพัฒนาแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ จุดมุ่งหมายปลายทางและจุดมุ่งหมายนำทาง การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นสภาพลักษณะของการพัฒนาที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระบบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการแนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ รูปแบบการพัฒนาจะต้องได้รับการพิสูจน์ว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้นๆ รูปแบบการพัฒนาจึงเป็นแบบแผนของการพัฒนาที่ได้รับการออกแบบโดยมีทฤษฎีการเรียนรู้และการจูงใจเป็นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นกระบวนการให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปจัดการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบการพัฒนานั้น

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติ

การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อฝึกให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตัดสินใจในแก้ปัญหาโดยใช้ความคิดอย่างอิสระและมีส่วนร่วมหรือบทบาทในสถานการณ์นั้นๆ เริ่มต้นด้วยการสร้างหน่วยการเรียนรู้บูรณาการเชิงมาตรฐานการเรียนรู้ ต้องเน้นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตามจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจที่คงทน พัฒนาทักษะ การคิดทั่วไป และพัฒนาลักษณะที่เอื้อต่อการเป็นผู้เรียนรู้ ผู้สืบค้นรวมทั้งนักคิด ต้องเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีการประเมิน การปฏิบัติ การทำกิจกรรมและการประเมินผลงานชิ้นงานและภาระงาน

ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้

การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาการฝึกปฏิบัติแล้ว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องนำองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์และประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง โดย การจัดทำหรือปรับปรุงแผนการพัฒนาตนเอง การพัฒนาการจัดกิจกรรมภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับศักยภาพแต่ละระดับความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความเหมาะสมกับบริบทของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เรียนและสถานศึกษา การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ผ่านมาการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ และประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง โดยใช้รูปแบบการเรียนการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้หลากหลายเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้และสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

การประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การประเมินผลเพื่อพัฒนา
นี้จะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้
จนกว่าจะมีความมั่นใจว่าแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้นมีคุณภาพและ
ประสิทธิภาพในการนำไปใช้ได้จริง มีการส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านการพัฒนา
สมรรถนะตามรูปแบบจัดทำโครงการ กิจกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้และมีการสรุปและรายงาน
ผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา นำผล
ทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติตามขั้นตอนที่เริ่ม
ตั้งแต่การแก้ไขแผนการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งถัดไป
เพื่อจะได้เชื่อมโยงกับผลกระทบที่สะท้อนออกมาจากการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งก่อน อีกทั้งการนำผลทดลองการปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการกลุ่มสาระ
การเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปปรับปรุงจะได้สอดคล้องต่อเนื่อง มีการปรับใช้ให้เกิด
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างยั่งยืน

5.1.3.3 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่ม
สาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประกอบด้วยผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผล
การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน
ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการ
เรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1) ความเป็นมาของรูปแบบ ส่วนที่ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วน
ที่ 3) หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 4) สาระสำคัญของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย สาระสำคัญด้าน
องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มี
สมรรถนะย่อย 6 ข้อ การบริหารคุณภาพ มีสมรรถนะย่อย 11 ข้อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

สารสนเทศทางการศึกษา มีสมรรถนะย่อย 10 ข้อ การพัฒนาวิชาชีพ มีสมรรถนะย่อย 6 ข้อ หลักสูตร
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีสมรรถนะย่อย 9 ข้อ การจัดการเรียนรู้ มีสมรรถนะย่อย 10 ข้อ และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีสมรรถนะย่อย 12 ข้อและสาระสำคัญด้านแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ชั้น ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้ และขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.21) รองลงมาคือด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.29) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.31) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.39) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดของข้อมูลผ่านการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้านตัวแปรอยู่ในมาตรฐาน สอดคล้องกับ ยุทธ โภชวรรณ์ (2556:73) การกำหนดขนาดตัวอย่าง สอดคล้องตามแนวคิดของ Tabachnick &

Fidell (2012 : 618) ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบผ่านเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ข้อมูลเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำมาใช้เพื่อประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไป ตามเกณฑ์ที่ยูทอ ไกยวรรณ (2556:74) ได้กำหนดไว้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอสามารถนำไป วิเคราะห์องค์ประกอบได้โดยพิจารณา จากค่า Bartlett's Test of Sphericity ต้องมีค่า Chi-square, df และค่า p-Value ตามเกณฑ์ระดับ ความกลมกลืน

จากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักที่สูงที่สุด (Factor loading =0.89) แสดงให้เห็นว่าการ ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญให้กับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เนื่องจากนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเป็นความสามารถในการบูรณาการด้าน ความรู้และด้านทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการเรียนการสอนโดยสามารถสร้างและปรับปรุงแผนการ จัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยี เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดี ดังที่ ปิยานี จิตรเจริญ (2557 : 7) อธิบายว่า สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษาเป็นความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอน สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยี มีวิธีการประเมินสมรรถนะ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและประเมิน แผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยี นอกจากนี้ นราวิชญ์ ศรีเปารยะ (2561 : 8) กล่าวว่า สมรรถนะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเป็นความสามารถด้านการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาที่จะนำไปใช้ในการเรียนหรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมาย การพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยด้าน ความรู้และด้านทักษะทางการใช้และพัฒนาวัตกรรมการและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยรอบการวัดสมรรถนะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบไปด้วย 2 ด้าน คือ ด้านความรู้และด้านทักษะ ดังนั้นองค์ประกอบด้านการนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับMarie Brown, Bill Boyle and Trudy Boyle (2002 : 31) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการพัฒนาและการฝึกอบรมด้านการจัดการอย่างมืออาชีพสำหรับหัวหน้า แผนกในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสหราชอาณาจักร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการ พัฒนาและการฝึกอบรมด้านการจัดการอย่างมืออาชีพสำหรับหัวหน้าแผนกในโรงเรียนมัธยมศึกษา ของสหราชอาณาจักร โดยการสำรวจการสัมภาษณ์จากผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า แผนกของโรงเรียนระดับชั้นมัธยมในประเทศอังกฤษ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แม้ว่าการแต่งตั้งหัวหน้า ภาควิชาเพราะพวกเขามีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่สิ่งที่หัวหน้า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนก็มีความต้องการพัฒนาคือหลักการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียน ส่วนสิ่งที่หัวหน้าแผนกประสบปัญหาคือการขาดโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและการวางแผนพัฒนาของโรงเรียนด้านการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

จากคำนำหน้าขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่าอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ร่วมพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางด้านการจัดการกระบวนการเรียนการสอน ทำให้เห็นว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นสิ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะดังกล่าวหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรร่วมพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางด้านการจัดการกระบวนการเรียนการสอน จะทำให้การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับนันทน์ภัส บุญยอด (2561 : 140) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์ประกอบความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ในการจัดการเรียนรู้ และความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดที่ทำให้เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ นอกจากนี้ ภัทร แสงเพ็ญ และดิเรก พรสีมา (2556 : 57) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการมากที่สุดคือ ประกอบด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร่วมพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางด้านการจัดการกระบวนการเรียนการสอน

2. องค์ประกอบด้านการบริหารคุณภาพ

จากคำนำหน้าขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ด้านการบริหารคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระตุ้นให้ครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เห็นว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารคุณภาพนั้น สิ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะดังกล่าว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องกระตุ้นให้ครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง จะทำให้การบริหารกลุ่มสาระ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับ Kenneth Leithwood (2016 : 117) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกเพื่อพัฒนาการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา เมืองโทรอนโต ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกเพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารคุณภาพโรงเรียนระดับชั้นมัธยมให้ประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 3 อันดับแรก ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นให้ครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) การเป็นผู้นำการเรียนรู้ และ 3) ความรับผิดชอบต่อการบริหารคุณภาพ นอกจากนี้ Teresa A. Oqina (2017 : 224) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทของหัวหน้าแผนกในฐานะผู้นำการบริหารคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน กรณีศึกษาของประเทศแอฟริกาใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของหัวหน้าแผนกในฐานะผู้นำการบริหารคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งได้ทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรของครูหัวหน้าแผนกในโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศของประเทศแอฟริกาใต้ จากการศึกษา พบว่า บทบาทของหัวหน้าแผนกในฐานะผู้นำการบริหารคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด ประกอบด้วย การส่งเสริมความเป็นเพื่อนร่วมงานระหว่างครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง การเป็นผู้นำการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่องานต่างๆ การติดตามและประเมินผลงานของครู การสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

3. องค์ประกอบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

จากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจในการเรียนและช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน ทำให้เห็นว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษานั้น สิ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะดังกล่าว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจในการเรียนและช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน จะทำให้การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาสอดคล้องกับกษกร รุ่งหัวไผ่ (2558 : 109) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ลพบุรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้สมรรถนะที่จำเป็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ลพบุรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คือทักษะการใช้เทคโนโลยี มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้คำปรึกษาและหาแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน สามารถชี้แนะแนวทางการปรับปรุงแบบการจัดการเรียนการสอนได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ

จากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ออกแบบการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ทำให้เห็นว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาวิชาชีพนั้น สิ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะดังกล่าว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องสามารถออกแบบการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ จะทำให้การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับพินิจ นามบำรุง (2560 : 454) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละด้านมากที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์ (2558 : 9) ที่ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเป็นระบบกระบวนการพัฒนาโดยเน้นให้ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในบริบทการทำงานหรือการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนและห้องเรียนตามเงื่อนไขและปัญหาของการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคน เป้าหมายคือการพัฒนาให้มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. องค์ประกอบด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

จากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินตามสภาพจริงควบคู่ไปกับการใช้การทดสอบแบบต่างๆ อย่างสมดุล ทำให้เห็นว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สิ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะดังกล่าว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องสามารถประเมินตามสภาพจริงควบคู่ไปกับการใช้การทดสอบแบบต่างๆ อย่างสมดุล จะทำให้การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ปิยะวีจนา โชคสถาพร (2564 : 293) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่การจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีบทบาทเป็นโค้ชให้กับครูผู้สอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และยังทำหน้าที่เป็นครูผู้สอน จัดการเรียนรู้ active learning เป็นการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีการประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน โดยมี

วิธีการประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลาย มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อช่วยให้ออกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เรียนได้เข้าใจหลักการธรรมชาติ พัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง นอกจากนี้ สรรปรีชญ์ ไวกสิกรณ์ (2558 : 9) กล่าวว่า สมรรถนะ การวัดและประเมินผลเป็นความสามารถและศักยภาพของครูในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยในการดำเนินการประเมินตามสภาพจริงระหว่างการเรียนการสอนและหลังการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการวัดและประเมินผลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

6. องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้

จากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ค้นพบสาระสำคัญหรือความรู้ใหม่ด้วยตนเอง ทำให้เห็นว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านการจัดการเรียนรู้นั้น สิ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะดังกล่าว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องสามารถสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ค้นพบสาระสำคัญหรือความรู้ใหม่ด้วยตนเอง จะทำให้การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับ Angela Choi Fung Tam (2010 : 367) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยศึกษาทัศนคติความเชื่อและความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในโรงเรียนมัธยม นอกจากนี้ยังเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนรวบรวมจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีการรับข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อย จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก มีองค์ประกอบที่มีความสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยนักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การดึงความสามารถพิเศษส่วนตัวของครูมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของบุชบา เสนีย์ (2563 : 7) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นวิธีปฏิบัติตามหลักการขั้นตอนอย่างเป็นระบบที่ดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นของวิธีนั้น ๆ ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ใหม่ด้วยตนเอง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนแบบ

บูรณาการ การใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้และการวัดและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่อผู้ใดเห็นเป็นประโยชน์ในการศึกษา
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเมินผล การนำเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและความสอดคล้องกัน มาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้

7. องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากคำนำหน้าขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มี วินัยในตนเองและศรัทธาในวิชาชีพครู ทำให้เห็นว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ นั้น สิ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะดังกล่าว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องมีวินัยในตนเองและศรัทธาใน วิชาชีพครู จะทำให้การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับ แนวคิดของไพวัลย์ เหล็งสุดใจ (2555: 8) กล่าวว่าจรรยาบรรณวิชาชีพเป็น มรรยาทที่ผู้ประกอบ วิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อการรักษาพึงปฏิบัติ งดเว้นปฏิบัติ ยึดถือปฏิบัติ มีวินัยในตนเองและ ศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นเกณฑ์ตามหลักสากลในการพัฒนาประสิทธิภาพสำหรับบุคคล หมู่คณะ องค์กรและสังคมเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้ง ก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคน วิชาชีพและสังคม เป็นจริยธรรมของกลุ่มคนร่วม อุดมการณ์ เป็นหลักประพฤติปฏิบัติที่ทุกคนเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ควรจะร่วมกันรักษา ไว้ เพื่อดำรงเกียรติและศรัทธาจากผู้อื่น ละเมียดละไมกว่ากฎระเบียบ ลึกซึ้งกว่าวินัย สูงค่าเทียบเท่า อุดมการณ์ จรรยาบรรณเป็นสายใยของคนกลุ่มร่วมอาชีพ ร่วมอุดมการณ์ เป็นระบบเกียรติศักดิ์ที่ใช้ ดูแลและปกครองกันเอง เพื่อดำรงความเชื่อถือและเกียรติคุณแห่งอาชีพให้เป็นที่ศรัทธาของ สาธารณชน สอดคล้องกับ Murry (2011 : 72) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำที่ นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหาร ครูและนักเรียน ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพจะเกิดขึ้นอย่างคงทนถาวร มีปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือการวินัยที่เกิดขึ้นในตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้นำเมื่อนำปัจจัยข้อนี้ไปเป็นหลักในการปฏิบัติจะส่งผลต่อ การบริหารไปสู่เป้าหมายได้อย่างเกิดประสิทธิผล

5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับการศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ

การศึกษาความต้องการ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการ จำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา และ 2) กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาความต้องการเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะจะช่วยให้ทราบข้อมูลพื้นฐาน ความรู้ประสบการณ์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ช่วยให้สามารถค้นหาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและเจตคติในการการลำดับความสำคัญในสิ่งที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องการพัฒนา สอดคล้องกับ Castetter and Young (2000 : 181) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการเป็นการวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็น (Assess and Analyze Needs) ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาที่ต้องการการได้รับการพัฒนา นอกจากนี้ Herbert (1980 : 332) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการ เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้ชัดเจน เพื่อช่วยในการค้นหาองค์ประกอบที่สำคัญในสิ่งที่กลุ่มบุคคลต้องการพัฒนา และสอดคล้องกับ Bishop (1979 : 4) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดจุดมุ่งหมายการสอนเป็นการกำหนดความมุ่งหมายการวิเคราะห์ความจำเป็นและวิเคราะห์ผู้รับการพัฒนาว่ามีความต้องการพัฒนาในด้านใด และสอดคล้องกับดวงพร อุณจิตต์ (2564 : 10) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ผลการศึกษาพบว่าในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ขั้นตอนแรกจะเริ่มต้นด้วยกระบวนการการศึกษาความต้องการพัฒนา ซึ่งการศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จะช่วยให้สามารถพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยในขั้นตอนนี้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านการวางแผนและการจัดองค์กรเป็นอันดับที่หนึ่ง สะท้อนให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความต้องการกำหนดเป้าหมายการทำงานและการพัฒนาอย่างชัดเจนสำหรับตนเองและทีมงานหรือส่วนงานก่อนเป็นลำดับแรก

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

การวางแผนการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การเขียนจุดมุ่งหมาย และ 2) การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาเป็นขั้นตอนหลังจากขั้นตอนการศึกษาความต้องการ ซึ่งว่าเป็นขั้นตอนที่จำเป็น โดยการวางแผนการพัฒนาออกแบบโดยใช้เทคนิค วิธีการ หรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับการศึกษาความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ค้นพบในขั้นตอนที่ 1 และผนวกด้วยความรู้เชิงทฤษฎี สอดคล้องกับแนวคิดของ

Herbert (1980 : 332) กล่าวว่า การวางแผนการพัฒนา เป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ ทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรู้ทิศทางในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรได้อีกด้วย รู้ว่าควรต้องเพิ่มการฝึกอบรมด้านไหน ส่งเสริมองค์ความรู้ใหม่ๆ แบบไหนที่จะช่วยเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรได้ ทำให้การพัฒนาสมรรถนะมีระบบ ระเบียบ กระบวนการ ตลอดจนลำดับขั้นที่ชัดเจน ซึ่งจะมีผลหลายด้านต่อองค์กร ไปจนถึงการวางแผนด้านการ สืบทอดตำแหน่ง และการวางแผนผังโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ แนวคิดของ Castetter (1996 : 235) ได้กล่าวว่า การวางแผนการพัฒนาเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายและออกแบบรูปแบบ การเรียนการพัฒนา มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำ บุคลากรไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติ

การฝึกปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การฝึกสมรรถนะจริงแต่ละองค์ประกอบในสถานการณ์จำลอง ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 2) การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเอง ของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เนื่องจากหลังจากที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ผ่าน การพัฒนา ในกระบวนการวางแผนการพัฒนาแล้ว จำเป็นจะต้องนำทักษะ กระบวนการหรือองค์ ความรู้เหล่านั้นไปฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ โดยอาศัยกระบวนการฝึกแบบซ้ำ ย้ำ ทวน เพื่อให้เกิด ความชำนาญ และส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้เกิดการเรียนรู้ในขั้นของการฝึกปฏิบัติจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Rothwell and Kazanas (1989 : 19) กล่าวว่า การฝึกปฏิบัติช่วยพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนการอบรมพัฒนา (Develop Materials) ทำให้ช่วยในการ เรียนรู้ถึงกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของการทำงานหลังจากการที่ได้เข้ารับการฝึกงานในหน่วยงานที่ ได้รับมอบหมาย ทำให้ได้ทราบถึงกระบวนการในการทำงานของฝ่ายอื่นๆ อีกด้วย และได้ทราบถึง บทบาท หน้าที่และความสำคัญของการทำงานก่อนมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่จริง และสอดคล้องกับ Quinn et al. (1996 : 21) กล่าวว่า การฝึกปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่ทำให้มีการฝึกสมรรถนะจริงใน สถานการณ์จำลองในห้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนา ตนเอง ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่และประสบการณ์ในสภาวะการทำงานจริง ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพ ช่วยสร้างความมั่นใจในการทำงาน การกล้าแสดงออก และการแสดง ความคิดเห็นมากขึ้นได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น เพิ่มทักษะการเรียนรู้ระบบการทำงานในองค์กร และสามารถนำประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันเมื่อกลับมาปฏิบัติใน สถานที่จริงได้

ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้

ในขั้นตอนการนำไปใช้ ประกอบด้วย 1) การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสาย งาน และ 2) การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้ เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งขั้นตอนนี้ถือว่ามีความสำคัญมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพราะจะเป็นการบ่งบอกผลของการพัฒนาว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำทักษะ กระบวนการใน แต่ละขั้นตอนไปสู่การนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสายงานของตนเอง โดยเฉพาะการการบริหารจัดการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bishop (1979 : 4) กล่าวว่า การนำไปใช้เป็น ขั้นตอนหนึ่งของการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเพราะเป็นการทำให้ผู้จัดกระบวนการพัฒนาได้ทราบว่าผู้พัฒนาได้เรียนรู้หลังจากไปปฏิบัติจริง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Quinn et al. (1996 : 21) ที่กล่าวว่า การนำความรู้ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้เป็นการเปิดโอกาสให้นำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติจริงในการทำงาน จะช่วยให้ได้ปรับเปลี่ยนสิ่งที่ได้เรียนรู้ให้เหมาะกับบริบทของหน่วยงานที่ทำ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

ในขั้นตอนการประเมินผล ประกอบด้วย 1) การประเมินความก้าวหน้า และ 2) การนำผลการประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีความสำคัญในการประเมินความก้าวหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาและประสิทธิผลของสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนโดยการศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบว่าได้ผลตามเป้าหมายในระดับใด สอดคล้องกับ Herbert (1980 : 332) กล่าวว่า การประเมินผลนับว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ เพราะเป็นการศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบว่าได้ผลตามเป้าหมายใกล้เคียงกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ปรับปรุงรูปแบบโดยการนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สมนึก ทองเอี่ยม (2550 : 270) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ขอบเขตของการวิจัย คือ มุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางที่อยู่ระหว่างประจำการ สังกัดสำนักงานอธิการบดีในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 6 แห่ง และมหาวิทยาลัยของรัฐที่อยู่ระหว่างปรับเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 20 แห่ง พบว่า องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ประกอบด้วย การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร และการประเมินผลการดำเนินการ ทำให้ได้ทราบผลการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ทางการบริหาร 2) ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ด้านการบริหารคน และ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง ว่าเกิดผลในระดับใดหลังจากดำเนินการพัฒนาเสร็จสิ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.3.1 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญตามกระบวนการสนทนากลุ่มและปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1) ความเป็นมาของรูปแบบ ส่วนที่ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 3) หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 4) สาระสำคัญของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย สาระสำคัญด้านองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสาระสำคัญด้านแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ชั้น ส่วนที่ 5) ข้อเสนอแนะของรูปแบบ ซึ่งองค์ประกอบโดยภาพรวมของรูปแบบจากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญตามกระบวนการสนทนากลุ่มมีความชัดเจน เนื้อหาครบถ้วน ซึ่งการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีองค์ประกอบดังกล่าว จะมีส่วนในการช่วยอธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญในการสร้างรูปแบบของการพัฒนา เป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการสร้างที่อาศัยหลักการในเชิงแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้กรอบในการสร้างรูปแบบจึงมีความน่าเชื่อถือ นอกจากนี้สาระสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีรายละเอียดของสาระสำคัญแต่ละด้านดังนี้ 1) สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 2) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงเป็นเนื้อหาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และยังมีข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ดังนั้น องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน จึงถือได้ว่าเป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรูปแบบสามารถนำไปใช้กำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมครูให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา และสามารถนำรูปแบบไปใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ เพราะการสร้างรูปแบบมีขั้นตอนของกระบวนการสร้างจากหลายขั้นตอนซึ่งผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มายกร่างรูปแบบ มีการตรวจสอบรูปแบบโดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 9 คน อีกทั้งมีการประเมินรูปแบบ จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใน 4 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ความเป็นไปได้ (Feasibility) ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสม (Propriety) ประเด็นที่ 3 ความเป็นประโยชน์ (Utility) และประเด็นที่ 4 ความถูกต้อง (Accuracy) จึงเป็นสิ่งที่ช่วยยืนยันว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับ ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 43) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นมาของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ องค์ประกอบที่ 3 หลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ องค์ประกอบที่ 4 สาระสำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะและองค์ประกอบที่ 5 ข้อเสนอแนะของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งจาก 5 องค์ประกอบ ทำให้รูปแบบมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะได้จริง

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ส่วน โดยสามารถอภิปรายผลในแต่ละส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ความเป็นมาของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วนที่ 1 จะให้รายละเอียดของความเป็นมาแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อคิดเห็นว่ามี ความชัดเจนในรายละเอียด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ Joyce, Weil and Showers (1992 : 102) ได้อธิบายความหมายของ ความเป็นมาของรูปแบบ หมายถึง คำอธิบายในการประกอบความเป็นมาและความสำคัญในการสร้างรูปแบบ นอกจากนี้ ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 43) ได้ให้ความหมายของ ความเป็นมาของรูปแบบ คือ ที่มาและ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำคัญของรูปแบบในการพัฒนาและสอดคล้องกับ สิริรัชต์ แก้วงาม (2561 : 19) ได้กล่าวว่า ความหมายของความเป็นมาของรูปแบบ หมายถึง การกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญในการสร้างรูปแบบในการพัฒนา

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดหลักการองค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับ มีศิลป์ ชินภักดี (2555: 22) ได้อธิบายว่า วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นกระบวนการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนา นอกจากนี้ ขROYวรณ ประเสริฐผล (2556 : 43) ได้ให้ความหมายของ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หมายถึง แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนา และสอดคล้องกับ สิริรัชต์ แก้วงาม (2561 : 19) ได้อธิบายความหมาย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หมายถึง การกล่าวถึงแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนา ซึ่งรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้นจึงสามารถนำไปใช้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ส่วนที่ 3 หลักการของรูปแบบ

หลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ส่วน ได้แก่ 1. หลักการสร้างรูปแบบใช้หลักการสร้างรูปแบบไว้ในรูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) สอดคล้องกับแนวคิดของ Keeves (1988: 67) กล่าวถึงรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา รูปภาพหรือหรือแผนภูมิ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นและใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้นและ 2. หลักการเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบใช้หลักการเพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ซึ่ง ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1)ความเป็นมาของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) สาระสำคัญของรูปแบบ และ 5) ข้อเสนอแนะของรูปแบบ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ขับเคลื่อนกลไกที่สำคัญในการเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ขROYวรณ ประเสริฐผล (2556 : 43) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นมาของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ องค์ประกอบที่ 3 หลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบที่ 4 สาระสำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ และองค์ประกอบที่ 5 ข้อเสนอแนะของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนรัฐโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) ทำให้เกิดความกระจ่างในการทำความเข้าใจได้ง่าย ทำให้ง่ายต่อการนำรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ 4 สาระสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

สาระสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1. สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารคุณภาพ 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 4) การพัฒนาวิชาชีพ 5) หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 6) การจัดการเรียนรู้ และ 7) จรรยาบรรณวิชาชีพ 2. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การศึกษาความต้องการ 2) การวางแผนการพัฒนา 3) การฝึกปฏิบัติ 4) การนำไปใช้ และ 5) การประเมินผล เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า เป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการของผู้เชี่ยวชาญตามกระบวนการสนทนากลุ่มเพื่อสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้อยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมีศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555 : 16) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของรูปแบบ หมายถึง ระบบงานและกลไกของรูปแบบในการนำไปพัฒนา นอกจากนี้ ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 43) ได้ให้ความหมายของ สาระสำคัญของรูปแบบ หมายถึง เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา และสอดคล้องกับ สิริรัชต์ แก้วงาม (2561 : 19) ได้อธิบายความหมาย สาระสำคัญของรูปแบบ หมายถึง กระบวนการในการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนา เป็นการชี้ให้เห็นว่าสาระสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความสำคัญของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นอย่างมาก เพราะในการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ก็ตาม การที่มีความพร้อมรอบด้านจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้ง่าย

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของรูปแบบ เป็นแนวทางในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ มีข้อเสนอแนะ 2 แบบ ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ โดยข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเป็นแนวทางให้หน่วยงานระดับนโยบาย ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (NIDTEP) สามารถนำรูปแบบไปใช้กำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พร้อมครุให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และใช้ในการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา ส่วนข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติเป็นแนวทางให้หน่วยงานระดับปฏิบัติ คือ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาสามารถนำรูปแบบในส่วนของสาระสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปกำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเตรียมความพร้อมครุให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถนำรูปแบบในส่วนขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานไปใช้สร้างตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และสามารถนำรูปแบบในส่วนของสาระสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Joyce, Weil and Showers (1992 : 102) ได้อธิบายความหมายของข้อเสนอแนะของรูปแบบ หมายถึง ข้อเสนอแนะในการนำเนื้อหาของรูปแบบไปประยุกต์ใช้นอกจากนี้ ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 43) ได้ให้ความหมายของ ข้อเสนอแนะของรูปแบบ คือ ข้อเสนอแนะในการใช้รูปแบบในการพัฒนา และสอดคล้องกับ สิริรัชต์ แก้วงาม (2561 : 19) ได้อธิบายความหมาย ข้อเสนอแนะของรูปแบบ หมายถึง ข้อเสนอแนะเงื่อนไขในการรูปแบบไปใช้ในการพัฒนา

5.2.3.2 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินเป็นรายด้านพบว่าด้านความถูกต้องมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ คือด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ตามลำดับ ทั้งนี้ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญยืนยันได้ว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีชัดเจนในด้านความถูกต้อง โดยเฉพาะภาพรวมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดชัดเจน ถูกต้อง ครบคลุมวัตถุประสงค์ของรูปแบบชัดเจนและครอบคลุมสำหรับการนำไปใช้องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความชัดเจนและครอบคลุมตามผลวิจัย วิธีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถูกต้อง ข้อเสนอแนะการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่ม

สาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใช้ถูกต้องและครอบคลุมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบของการประเมินตามแนวคิดของ ประเมินรูปแบบตามแนวคิดของ Stufflebeam and Shinkfield (2007 : 22) ซึ่งครอบคลุมและเป็นที่ยอมรับในการประเมินรูปแบบหรือโครงการด้านการศึกษา สอดคล้องกับการกำหนดผู้ประเมินตามแนวคิดของ Eisner (1976: 193) ซึ่งคัดเลือกผู้ประเมินจากความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน อย่างไรก็ตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างขึ้นด้วยขั้นตอนที่อาศัยผลการวิจัยเป็นกรอบตามแนวคิด ทฤษฎีและสร้างขึ้นเป็นภาพที่มีกลไกชัดเจน ทำให้เข้าใจได้ง่าย สอดคล้องกับ Djaman Satori and Aan Komariah (2015 : 328) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างขีดความสามารถในการจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนในเมืองบันดุงจังหวัดชวาตะวันตก วิธีการวิจัยคือ การสร้างรูปแบบโดยการวิเคราะห์โดยผู้เชี่ยวชาญ การศึกษาพบว่ารูปแบบนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาผ่านการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการโรงเรียนในรูปแบบบูรณาการความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมหาวิทยาลัยและกระทรวงของการศึกษา มีผลการประเมินรูปแบบด้านความถูกต้องในระดับมาก โดยเป็นรูปแบบที่มีหลักการที่ชัดเจนทำให้รูปแบบง่ายต่อการทำความเข้าใจ นอกจากนี้ ภัทร แสงเพ็ง และดิเรก พรสีมา (2556 : 57) ได้ทำการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่าตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม พบว่า ผลการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ ยศธา (2558 : 68) ได้ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่าผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านเหมาะสม ความเป็นไปได้และความสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ นอกจากนี้ ปารีชาติ วัคควัทพงษ์ (2558 : 97) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่าการประเมินรูปแบบการพัฒนาสำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศโรงเรียน ในสังกัดเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยผู้เชี่ยวชาญ 15 คน พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก เนื่องจากมีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน โดยยึดหลักการของรูปแบบที่เน้นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการได้รับการพัฒนา มุ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ทักษะสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารได้อย่างเหมาะสม วิธีการสามารถเลือกวิธีการโดยองค์การหรือพัฒนาตนเองและมีการประเมินผลการพิจารณาอย่างเป็นระบบจึงได้รับการประเมินว่าเป็นรูปแบบที่มีความถูกต้องเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก และสอดคล้องกับ ลำดวน ดวงคมาทา และคณะ (2561 : 281) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 175 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ รูปแบบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่ม มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนี้มานิตย์ นาคเมือง (2552 : 210) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขั้นตอนการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประเมินความถูกต้องและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากครูและผู้บริหารในโรงเรียนที่ร่วมทดลอง ผลการวิจัยพบว่าด้านความถูกต้องและความเป็นประโยชน์เฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกองค์ประกอบ สอดคล้องกับชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 : 200) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในภาพรวมมีความเหมาะสมความถูกต้องอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ Angela Choi Fung Tam (2010: 367) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง พบว่า รูปแบบช่วยสร้างความมีภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก ได้แก่ การเสริมสร้างด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยการประเมินรูปแบบด้านความถูกต้องและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำรูปแบบมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมในฮ่องกงได้ผลเป็นที่น่าพอใจของโรงเรียน และสอดคล้องกับ Clive Smith, Raj Mestry and Alfred Bambie (2013 : 163) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการสร้างประสบการณ์และการรับรู้บทบาทผู้นำการจัดการเรียนการสอนของหัวหน้าแผนกในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า บทบาทผู้นำการจัดการเรียนการสอนของหัวหน้าแผนก มีภาวะผู้นำเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเปลี่ยนแปลง โดยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและสามารถบรรลุไปสู่เป้าหมาย ร่วมกัน ซึ่งการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญมีผลการประเมินด้านความถูกต้องและความเป็น ประโยชน์อยู่ในระดับมาก การนำรูปแบบมาใช้ส่งผลต่อประสบการณ์และการรับรู้บทบาทผู้นำการ จัดการเรียนการสอนของหัวหน้าแผนกในโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาควรรำองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงาน ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปใช้กำหนดเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

5.3.1.2 โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาควรรำกระบวนการพัฒนาสมรรถนะไปใช้ในการ วางแผนพัฒนาประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

5.3.1.3 โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาควรรำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสาย งานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปจัดทำเป็น คู่มือการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เห็นกิจกรรมและวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านองค์ประกอบสมรรถนะประจำ สายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นการศึกษาข้อมูลจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของ นักวิชาการแล้วนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ควรมีขั้นตอนการศึกษาความ ต้องการจำเป็นในด้านองค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานเพื่อให้ได้ข้อมูลชุดองค์ประกอบ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ตรงต่อความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามสมรรถนะที่เป็นจริงและ สมรรถนะที่คาดหวัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.2.2 การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำรูปแบบไปทดลองใช้และประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5.3.2.3 การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยได้รูปแบบที่เป็นแผนภาพ และ รายละเอียดตามประเภทของรูปแบบเชิงภาษา ดังนั้นควรศึกษาเพื่อสร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามรูปแบบที่สร้างขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กชกร รุ่งหัวฝู. 2558. “สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียน
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ลพบุรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.”
วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. 5(2) : 101-117.
- กนก อ้นถาวร. 2556. “การพัฒนาตัวแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านไอซีทีสำหรับผู้สอนในสถาบัน
การพลศึกษาในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
สารสนเทศ. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กมล ภูประเสริฐ. 2544. **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : ทิพย์พับบลิเคชั่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2546. **กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546.** ราชกิจจานุเบกษา
เล่มที่ 120, ตอนที่ 63 ก (ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546).
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2552. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.**
กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2559. **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12
(พ.ศ. 2560 - 2564).** กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2560. **มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และ
วัฒนธรรม (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤตชน วงศ์รัตน์. 2553. “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงาน
อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาสังคมศาสตร์.
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กิดานันท์ มลิทอง. 2543. **เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- กีรติ ยศยิ่งยง. 2550. **ขีดความสามารถ : Competency Based Approach**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี.
- ไกลศิษฐ์ เพลรินทร์. 2552. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ขวัญใจ ศรีทาพัทธ์. 2555. “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร์ดุสิต สาขาการบริหารการศึกษา. ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. 2561. **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- คนอง ศรีสรณ์. 2561. “รูปแบบการพัฒนาร่วมกันของชุมชนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จรวพร ธรณินทร์. 2552. **ไม่เด็ด สูตรสำเร็จข้าราชการ**. กรุงเทพฯ : อินสปายร์.
- จารุภัทร บุญส่ง. 2556. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์. 2558. “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะครุศาสตร์. 2553. **การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management)**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชรอยวรรณ ประเสริฐผล. 2556. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่
โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา.” วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชูชัย สมितिไกร. 2552. การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วี.พรินท์ 1991.
- ไชยรัตน์ ปราณีและคณะ. 2553. รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ
ความสมานฉันท์ของเยาวชนไทย. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เขารัตน์ เตมียกุล. 2552. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณพสร สวัสดิบุญญา. 2553. “รูปแบบการฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในการจัดการเรียนการสอน.”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2550. มารูจัก Competency กันเถอะ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
เอช อาร์ เซนเตอร์.
- ณัฐกานต์ พวงไพบูลย์. 2555. “รูปแบบการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
ที่เหมาะสมของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมในมหาวิทยาลัยราชภัฏ.”
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยี. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ดวงพร อุ่ณจิตต์. 2564. “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
เพื่อประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 35.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 15(1) : 1-17.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ตระกูล จิตวัฒนากร. 2555. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสำหรับครูผู้สอนบริหารธุรกิจของวิทยาลัยอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทวีศักดิ์ ยศลา. 2558. “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.” วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 2(1) : 67-86.
- ทัศนรงค์ จารุเมธีชน. 2556. “การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทีศนา เขมมณี. 2545. รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทีศนา เขมมณี. 2555. ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานีทร์ ศิลป์จารุ. 2550. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : วีอินเตอร์พรีนทร์.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. 2554. แนวทางการพัฒนามาตรฐานจริยธรรมข้าราชการพลเรือน : บทบาทของคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- ธีระ รุญเจริญ. 2549. ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพปัญหา ความจำเป็น และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2552. ความเป็นครู. ภูเก็ต : สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. 2550. การบริหารลูกค้าสัมพันธ์เชิงรุก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. การวิเคราะห์อภิมาน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นพวรรณ ศรีเกตุ. 2557. “การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของ
นิตยปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.”
ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นราวิชญ์ ศรีเปารยะ. 2561. “การพัฒนาระบบการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริม
สมรรถนะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาสำหรับนักศึกษา
วิชาชีพครู.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา.
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล เอกธรรมสุทธิ. 2559. “การพัฒนาแบบส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการประเมินโครงการ
ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.”
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา.
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทพร ภาวะลี. 2560. “รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดย
ประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นันทน์ภัส บุญยอด. 2561. “การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับ
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.”
วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นุชรัตน์ ประสทธิศิลป์ชัย. 2555. “การพัฒนาโมเดลบูรณาการระหว่างการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ
ครูกับการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2550. “การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพระระดับ ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บรรจบพร อินดี. 2555. “สมรรถนะการจัดการการท่องเที่ยวของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2557. การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล = Research in measurement and evaluation. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- บุษบา เสนีย์. 2563. “รูปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปราณูชลี มะโนเรือง. 2559. “การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี ภาชีผล. 2552. วิชาชีพการบัญชี. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี : แสงจันทร์การพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปาริชาติ วัคควัทพงษ์. 2558. “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.” วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 10(1) : 89-99.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. 2549. การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอส อาร์ เซนเตอร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิยะวิจนา โขคสถาพร. 2564. “บทบาทหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่การจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา.” *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(10) : 282-294.
- พรรณณี ลีกิจวัฒน์. 2554 : **วิธีการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พนิดาจารย์อุปการะ. 2557. “รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้.” *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พัชรี ศรีสังข์. 2551. “การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้วิชาจิตวิทยาสังคมโดยใช้ชุมชนและประสบการณ์เป็นฐานเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์.” *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- พิทยา ศิริธำรงค์. 2556. “การพัฒนาองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. 2557. **การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พินิจ นามบำรุง. 2560. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.” *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*. 4(3) : 454-472.
- ไพรวลัย เหล็งสุดใจ. 2555. “จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน.” *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัทร แสงเพ็ง และดิเรก พรสีมา. 2556. “รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง ทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
อีสเทิร์นเอเชีย. 3(2) : 57-70.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2554. **คู่มือหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผล
การปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มานิตย์ นาคเมือง. 2552. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มีศิลป์ ชินภักดี. 2555. “การพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิรูปการศึกษา สำหรับสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยนต์ ชุ่มจิต. 2550. **ความเป็นครู.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยุทธ ไภยวรรณ. 2556. **หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS.**
กรุงเทพมหานคร : แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวีวรรณ เผ่ากัณฑ์. 2548. “สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา
สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชตพร เสนามาตย์. 2561. “รูปแบบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสุจริต สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546.**
กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลำดวน ดวงคมทา และคณะ. 2561. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 12(3) : 281-292
- วรกานต์ อินทรโสภา. 2555. “การพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราภรณ์ สิงห์กว้าง. 2561. “รูปแบบการบริหารทีมงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วัชรา เล่าเรียนดี. 2554. การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันชัย หวังสวัสดิ์. 2559. “รูปแบบการบริหารประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วัสสะพร จิโรจพันธ์. 2560. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาครูด้านการวัดประเมินทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม สำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิกรม ศุภธณี. 2558. “อนาคตภาพหลักสูตรพลศึกษาระดับอุดมศึกษาไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและสอน. คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา จันท์ศิริ. 2551. “การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์. 2558. “ผลการใช้กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีต่อการปรับปรุงทักษะการสอนมโนคติทางวิทยาศาสตร์ของครูที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษา ด้านวิทยาศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีระวัฒน์ ดวงใจ. 2556. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรายุทธ สุภะโส. 2560. “หลักสูตรพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพร สลิ่งศ์. 2558. “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สงกรานต์ พันธุ์พินิจ. 2558. “รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูโรงเรียนเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. 2553. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่.** กรุงเทพฯ : เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- สมคิด บางโม. 2558. **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมชัย จรรยาไพบูลย์. 2555. “รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมนึก ทองเอี่ยม. 2550. “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมนึก ภัททิยธนี. 2553. **การวัดผลการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สมพิศ โยมา. 2558. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานสำหรับครูผู้สอนที่ไม่ได้จบทางด้านคอมพิวเตอร์เพื่อสร้างบทเรียน e-Learning.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สมร ทวีบุญ. 2555. “การพัฒนาสมรรถนะที่ส่งเสริมการบูรณาการหน่วยการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครู.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สรปรัชญ์ ไวกสิกรณ์. 2558. “รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สหชัย สาสวน. 2557. “รูปแบบการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษสู่ความคาดหวังการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร. 2550. “การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สาลีณี ชนาพงษ์จารุ. 2561. “การพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สิริรัชต์ แก้วงาม. 2561. “การพัฒนารูปแบบการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านคู่อี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม” .
สมุทรสงคราม : โรงเรียนบ้านคู่อี่. เอกสารอัดสำเนา.
- สิร์รานี วสุภัทร. 2551. “ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุขชัย เจริญไวยเจตน์. 2554. “รูปแบบการบริหารคุณภาพฝ่ายพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุพล จอกทอง. 2553. “การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5.”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุพิช ชัยมงคล. 2556. “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุมณฑา จุลชาติ. 2555. “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและวิธีสอน.
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์. 2550. “การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุวิสาข์ เหล่าเกิด. 2558. “การพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเสมือนจริงเป็นฐานที่ส่งเสริมความรู้และสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของนักศึกษาครูในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสรี แจ่มชัด. 2547. “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.” วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา. 2(1) : 8-13.
- โสภาพร กล่ำสกุล. 2554. “การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารการศึกษามนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2555. รายงานประจำปี 2554. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556. คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548. คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ : พี.เอ.สียิ่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- เสาวรส พลโคตร. 2560. “หลักสูตรพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษา แบบ 4.0.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อนันต์ เตียวต้อย. 2551. “รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนันต์ พันนึก. 2554. “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิสิทธิ์ สมศรีสุข. 2556. “โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรปวีณ์ สุตะพาหะ. 2554. “แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารีรัตน์ วัฒนสิน และบัญชา แสนทวี. 2552. **เตรียมพร้อมหลักสูตรแกนกลางฯ '51**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. 2553. **Behavioral competency dictionary=พจนานุกรมพฤติกรรมความสามารถ**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์เซนเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. 2555. **การจัดทำเส้นทางการฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานขีดความสามารถ**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์เซนเตอร์.
- Angela Choi Fung Tam. 2010. “Understanding the leadership qualities of a head of department coping with curriculum changes in a Hong Kong secondary school.” **School Leadership & Management**. 30(4) : 367-386.
- Arbuckle, J. J. 1995. **AMOS user's guide**. Chicago : SmallWaters.
- Bardo, J. W. and Hartman, J. J. 1982. **Urban society : A systematic introduction**. New York : Peacock.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bishop, L.J. 1979. **Staff development and instruction improvement : Plan and Procedure.** Boston : Allyn and Bacon.
- Bobbit, F. 1981. **The Curriculum.** Boston : Houghton Mifflin.
- Bollen, K. A. 1989. **Structural equations with latent variables.** New York : Wiley.
- Brown, M., Boyle, B. and Boyle, T. 2002. "Professional development and management training needs for heads of department in UK secondary schools." *Journal of Educational Administration.* 40(1) : 31-43.
- Carlson, R. and Wilmot, W. 2006. **Innovation : the five disciplines for creating what Customers want.** New York : Random House.
- Castetter, W.B. 1996. **The human resource function in educational administration.** 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Castetter, W.B. and Young, I.P. 2000. **The human resource function in educational administration.** 7th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Chou, C. P. and Bentler, P. M. 1995. **Estimates and tests in structural equation modeling.** In R. H. Hoyle (Ed.), **Structural equation modeling : Concepts, issues, and applications.** Thousand Oaks : Sage Publications.
- Clive Smith, Raj Mestry and Alfred Bambie. 2013. "Roleplayers' experiences and perceptions of heads of departments' instructional leadership role in secondary schools." *Education as Change.* 17(1) : 163-176.
- Dales, M. and Hes, K. 1995. **Creating Training miracles.** Sydney : Prentice-Hall.
- Davis, G. A. and Thomas, M. A. 1989. **Effective Schools and Effective Teachers.** Boston : Allyn and Bacon.
- Dick, W. and Carey, L. 2004. "The Systemmatic Design of Instruction." **Educational Technology Research and Development.** 54(4) : 417-420.
- Djaman Satori and Aan Komariah. 2015. "Model of Management Capacity Building for Improving the Quality of School." **Journal of Education and Learning.** 9(4) : 328-333.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ebel, R. L. and Frisbie, D. A. 1986. **Essentials of educational measurement.** 4th ed. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Eisner, E. 1976. "Education Connoisseurship and Criticism : Their Form and Function in Educational Evaluation". **Journal of Aesthetic Education.** 26(3) : 182-190.
- Fan, X. and Sivo, S. 2005. "Sensitivity of fit indexes to misspecified structural or measurement model components: Rationale of two-index strategy revisited." **Structural Equation Modeling.** 12(3) : 343-367.
- Feigenbaum, A. V. 1991. **TQD.** 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Fullan, M. 2007. **The new meaning of Educational change.** 4th ed. New York : Teacher College Press.
- Goffin, R. D. 2007. "Assessing the adequacy of structural equation model: Golden rules and editorial policy." **Personality and Individual Differences.** 42 : 831-839.
- Goldstein, I. L. 1993. **Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation.** 3rd ed. Monterey, CA : Brooks/Cole.
- Good, C. V. 1973. **Dictionary of Education.** 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Hair, et al. 2010. **Multivariate data analysis.** 4th ed. New Jersey : Pearson Education International.
- Hallinger, P. and Murphy, J. 1985. "Assessing the instructional management behaviors of principals." **The Elementary School Journal.** 86(2) : 217-247.
- Heck, R. and Marcoulides, G. 1990. "School culture and performance: Testing the invariance of an organizational model." **School Effectiveness and School Improvement.** 7(1) : 76-95.
- Heck, R. H., Terry, J. L. and Geoge, A. M. 1990. "Instructional Leadership and School achievement: Validation of a Causal Model." **Educational Administration Quarterly.** 26(2) : 94-100.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Herbert, G.H. 1980. **Personnel/Human Resource Management**.
Illinois : Ricard D. Irwin.
- Joyce, M. Weil, M. and Showers, M. 1992. **Models of Teaching**. Boston : Bacon.
- Kabue L. W. and Kilika J. M. 2016. “Firm resources, core competencies and sustainable competitive advantage : An integrative theoretical framework.”
Journal of management and strategy. 7(1) : 98-108.
- Keeves P.J. 1987. **Educational research, methodology and measurement: An international handbook**. Oxford : Pergamon Press
- Keeves, J. P. 1994. **Educational Research, Methodology and Measurement : An International Handbook**. Oxford : Pergamon Press.
- Kenneth Leithwood. 2016. “Department-Head Leadership for School Improvement.” **Leadership and Policy in Schools**. 15(2) : 117-140.
- Kruse, K. 2009. **Introduction to Instructional Design and the ADDIE Model**.
[Online]. Available : http://www,e-learningguru.com/articles/art2_1.htm.
- Langlois, C. C. and Schlegemich, B. B. 1990. “Do corporate codes of ethics reflect national character? Evidence from Europe and the United States.”
Journal of International Business Studies. 21(4) : 519-539.
- Lawrence, W.N. 2014. **Pearson new international edition**. 14th ed.
London : Pearson.
- Murry, J. H. 2011. **A Study of the Moral Aspect of Leadership in an Urban**.
New Orleans, Louisiana : University of New Orleans.
- Norris, A.E. 2001. **Statistical methods for healthcare research**. 4th ed.
Philadelphia : Lippincott William & Wilkins.
- Oakland, John S. 1990. **Total Quality Maangement**. New York :
Nichols Publishing .

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- O'Hagan, K. 1996. **Competence in social work practice : A practical guide for professional.** London : Prentice Hall.
- Quinn et al. 1996. **Becoming a master manager : A competency framework.** New York : John Wiley and sons.
- Rothwell, W.J. and Kazanas. 1989. **H.C. Strategic human resource development.** New Jersey : Prentice Hall.
- Rudolph H. Dreessendorfer. 2005. "A Conceptual Model of Community Capacity Development for Health Promotion in the Alberta Heart Health Project." **Health Promotion Practice.** 6(1) : 31-36.
- Rylatt, A. and Lohan, K. 1995. **Creating training miracles.** Sydney : Prentice Hall.
- Saylor et al. 1981. **Curriculum planning for better teaching and learning.** 4th ed. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Smith, B. H. 2003. "The university as learning organization: developing a conceptual model." Doctoral dissertation, Montana State University.
- Spencer, L.M and Spencer, S.M. 1990. **Competency assessment method. History and state of the art.** Boston : Hay/Mcber Research Press.
- Steiger, J. H. 2007. "Understanding the limitation of global fit assessment in structural equation modeling." **Personality and Individual Differences.** 42 : 893-898.
- Stufflebeam, D. L. and Shinkfield, A. J. (2007). **Evaluation theory, models, and applications.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Taba, H. 1962. **Curriculum Development Theory and practice.** New York : Harcourt, Brace and World.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. 2012. **Using Multivariate Statistics.** 6th ed. Boston : Person Education.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Teresa A. Oqina. 2017. “How heads of Departments Understand Their Roles as Instructional Leaders: A South African Study.” **International Journal of Educational Sciences**. 18(1) : 224-230.
- Ubben, Gerald C. and Hughes, Larry W. 1987. **The Principal : Creative Leadership for Effective Schools**. Boston : Allyn and Bacon.
- West, et al. 1995. **Structural equations with non-normal variables : Problems and remedies**. Newbury Park : Sage.
- Zepeda, J.S. 2008. **Professional Development What Work**. New York : Eye On Education.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนาณรงค์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
- 4) ดร.นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- 5) ดร.ตลใจ ถาวรวงศ์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ให้สัมภาษณ์การศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.วิชัย เสวกงาม
อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผศ.ดร.จินตนา ศิริธัญญรัตน์
อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
3. ผศ.ดร.ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ผศ.ดร.กัลยมน อินทุสุต
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. ดร.รัตติมา พานิชอนุรักษ์
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
6. ดร.นิยม ไผ่โสภ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
7. ดร.นฤภพ ชันทัพไทย
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนศึกษานารีวิทยา
8. ดร.จินตนา ศรีสารคาม
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ให้สัมภาษณ์การศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

9. ดร.ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนโพธิสารพิทยากร

10. ดร.ปรดี ประทุมสุวรรณ

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์

11. ดร.อานนท์ ธิติคุณากร

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนชินนรวิทย์วิทยาลัย

12. ดร.อุปกิต ทรวงทองกลาง

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนปทุมคงคา

13. ดร.สิทธิพงษ์ ปานนาค

ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

14. ดร.อุทุมพร ชื่นวิญญา

ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

โรงเรียนโยธินบูรณะ

15. ดร.ปิยวิษฐ์ สุทธิวิช

ข้าราชการครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ซึ่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประวีณา เอี่ยมยี่สุน
สาขาการวัดและประเมินผล
รองอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
- 2) อาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ เชื้อนวัง
สาขาวิจัยและประเมินการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 3) อาจารย์ ดร.วัลลยา ธรรมอภิบาล อินทนน
สาขาวิชาการประเมินผลและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยทักษิณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

เข้าร่วมกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

- 1) ดร.อาทิตยา ปัญญา
ผู้อำนวยการศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) รศ.ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์
อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
- 3) รศ.ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 4) รศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- 5) รศ.ดร.ฉลอง ชาตบุระชีวิน
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 6) ดร.สุชน วิเชียรสรรค์
ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- 7) ดร.สุธีรุจ อุดมัมภ์
รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
- 8) ดร.สมพร สัจวาระ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า จังหวัดกรุงเทพมหานคร
- 9) ดร.เกศสุดา เนรมิตรนไพศาล
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนบางแพปฐมพิทยา จังหวัดราชบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว 7004 / 0481

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 เมษายน 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการ
เรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี
รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามนี้
ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ
นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 085-094-4299

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว 7004 / 0941

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

3 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการ
เรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รศ.
ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายธีรศักดิ์
เอ็บสภาพ ทดลองใช้แบบสอบถามกับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน ภายในสถานศึกษา
ของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 085-094-4299

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว 7004 / 0494

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

5 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ
การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี
รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่
27 มกราคม 2564

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้
นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
จำนวน 8 คน ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 085-094-4299

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ อว ๗๐๐๔/ ๐๑๗๒



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วยนายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ดุขุภัณฑ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการ
เรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ” โดยมี
รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๒๗
มกราคม ๒๕๖๔

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายธีรศักดิ์
เอ็บสภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๕-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๕๒

โทรสาร. ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๕-๐๙๔-๔๒๙๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๕๓๙๔

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบประเมินเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมิน

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน " โดยมี รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่า ดร.วัลลยา ธรรมอภิบาล อินทนิล เป็นผู้มีความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญ ดร.วัลลยา ธรรมอภิบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบประเมินนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๑๖ พ.ย. ๖๔ 17:51 ๑๒๕๔๐๒๓ Non-PKI Server Sign-LN
Signature Code : QgAyA-DgAQQ-A4ADk-AQQBG

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร.๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๕-๐๙๔-๔๒๙๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๕๓๙๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบประเมินเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมิน

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน " โดยมี รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่า ดร.วิษราภรณ์ เชื้อนวัง เป็นผู้มีความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญ ดร.วิษราภรณ์ เชื้อนวัง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบประเมินนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านทำด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๑๖ พ.ย. ๒๕๖๔ ๑๒:๔๘:๔๘ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : RQAZA-DgAQg-BDADU-AMAA3

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร.๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๕-๐๙๔-๔๒๙๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๕๓๙๒

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบประเมินเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมิน

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่า ผศ.ดร.ประวีณา เอี่ยมยี่สุน เป็นผู้มีความสามารถ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญ ผศ.ดร.ประวีณา เอี่ยมยี่สุน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบประเมินนี้ว่ามีเนื้อหา ถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอ
ขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๑๖ พ.ย. ๖๔ เวลา ๑๖:๔๘:๐๔ Non-PKI Server Sign-LN
Signature Code : RABBA-DKARQ-BFAD๙-ANAA5

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร.๐๒-๓๒๙๔-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๙๔-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๕-๐๙๔-๔๒๙๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๓๐๐๔/๕ ๕๖๑๗

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์บริหารการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิตสาขา
วิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus
Group) เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์และในขั้นตอนวิธีดำเนินการ
วิจัยโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ในการนี้ คณะครุศาสตรอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาเห็นว่า ดร.อาทิตย์ยา ปัญญา เป็นผู้
มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญ ดร.อาทิตย์ยา ปัญญา เข้าร่วมการสนทนากลุ่มในฐานะ
ผู้เชี่ยวชาญ ในวันพฤหัสบดีที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ผ่านระบบ Zoom meeting

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๐๕ ธ.ค. ๖๔ 17:11 ๑๑:๒๑:๒๖ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : RQAzA-EMAMQ-A3AEM-AQQAw

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖ ต่อ ๓๖๙๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา ๐๘๕-๐๙๔๔๒๙๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๕๖๑๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิตสาขา
วิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus
Group) เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์และในขั้นตอนวิธีดำเนินการ
วิจัยโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาเห็นว่า รศ.ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน
เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญ รศ.ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน เข้าร่วมการสนทนา
กลุ่มในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันพฤหัสบดีที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ผ่านระบบ Zoom
meeting

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๐๕ ธ.ค. ๖๔ เวลา ๑๑:๒๐:๑๘ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : MwA4A-DAAMw-AwADQ-ARgA3

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖ ต่อ ๓๖๕๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา ๐๘๕-๐๙๔๔๒๙๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๓๐๐๔/๕ ๕๖๑๕

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิตสาขา
วิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus
Group) เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์และในขั้นตอนวิธีดำเนินการ
วิจัยโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาเห็นว่า รศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์
เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญ รศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ เข้าร่วมการสนทนา
กลุ่มในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันพฤหัสบดีที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ผ่านระบบ Zoom
meeting

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๐๕ ธ.ค. ๖๔ เวลา ๑๑:๑๙:๓๘ Non-PKI Server Sign-LN
Signature Code : NwBBA-DYAOA-A4AE-AMAAw

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖ ต่อ ๓๖๙๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา ๐๘๕-๐๙๔๔๒๙๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๕๖๑๔

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิตสาขา
วิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus
Group) เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์และในขั้นตอนวิธีดำเนินการ
วิจัยโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาเห็นว่า รศ.ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรไพฑูริการณ
เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญ รศ.ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรไพฑูริการณ เข้าร่วมการ
สนทนากลุ่มในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันพฤหัสบดีที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ผ่านระบบ
Zoom meeting

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๐๕ ธ.ค. ๒๕ 1281 ๑๑:๑๘:๑๑ Non-PKI Server Sign-LN
Signature Code : QgBDA-EUARQ-AQADE-ARQA1

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖ ต่อ ๓๖๕๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา ๐๘๕-๐๙๔๔๒๘๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๕๖๑๓

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus
Group) เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์และในขั้นตอนวิธีดำเนินการ
วิจัยโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ในการนี้ คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาเห็นว่า รศ.ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์
เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญ รศ.ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์ เข้าร่วมการสนทนา
กลุ่มในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันพฤหัสบดีที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ผ่านระบบ Zoom
meeting

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๐๕ ธ.ค. ๖๔ เวลา ๑๑:๑๗:๑๗ Non-PKI Server Sign-LN
Signature Code : NwBCA-DkARg-BEAEM-AOQA0

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖ ต่อ ๓๖๙๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา ๐๘๕-๐๙๔๔๒๙๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๕๖๑๘

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิตสาขา
วิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus
Group) เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์และในขั้นตอนวิธีดำเนินการ
วิจัยโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาเห็นว่า ดร.สุชน วิเชียรสรรค์ เป็นผู้
มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญ ดร.สุชน วิเชียรสรรค์ เข้าร่วมการสนทนากลุ่มในฐานะ
ผู้เชี่ยวชาญ ในวันพฤหัสบดีที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ผ่านระบบ Zoom meeting

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๐๕ ธ.ค. ๖๔ เวลา ๑๑:๒๒:๔๙ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : RABEA-DYAQQ-AyADk-ANABD

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖ ต่อ ๓๖๙๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา ๐๘๕-๐๙๔๔๒๑๙๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๓๐๐๔/๕ ๕๖๑๙

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๕ เชียงใหม่

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิตสาขา
วิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus
Group) เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์และในขั้นตอนวิธีดำเนินการ
วิจัยโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาเห็นว่า ดร.สุธีรจ อุปถัมภ์ เป็นผู้
มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญ ดร.สุธีรจ อุปถัมภ์ เข้าร่วมการสนทนากลุ่มใน
ฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันพฤหัสบดีที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ผ่านระบบ Zoom
meeting

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรงค์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๐๕ ธ.ค. ๖๔ เวลา ๑๑:๒๕:๐๕ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : OQBGA-DQAMA-AzAEE-AQAA0

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖ ต่อ ๓๖๙๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา ๐๘๕-๐๙๔๔๒๙๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๓๐๐๔/๕ ๕๖๒๒

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอ็บสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิตสาขา
วิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus
Group) เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์และในขั้นตอนวิธีดำเนินการ
วิจัยโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ในการนี้ คณะครุศาสตรอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาเห็นว่า ดร.สมพร สัจวาระ เป็นผู้
มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญ ดร.สมพร สัจวาระ เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม
ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันพฤหัสบดีที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ผ่านระบบ Zoom
meeting

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๐๕ ธ.ค. ๖๔ เวลา ๑๑:๒๖:๕๐ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : OAAZa-DIARg-A1ADc-ANwAw

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร ๐๒-๓๒๕-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๕๒

โทรสาร ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๕-๐๙๔-๔๒๙๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๓๐๐๔/๕๖๒๐

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางแพปฐมวิทยา

ด้วย นายธีรศักดิ์ เอิบสภาพ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิตสาขา
วิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus
Group) เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์และในขั้นตอนวิธีดำเนินการ
วิจัยโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาเห็นว่า ดร.เกศสุดา เนรมิตธนไพศาล
เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญ ดร.เกศสุดา เนรมิตธนไพศาล เข้าร่วมการ
สนทนากลุ่มในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันพฤหัสบดีที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ผ่านระบบ
Zoom meeting

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๐๕ ธ.ค. ๖๔ เวลา ๑๑:๒๕:๒๐ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : MAAyA-DUANQ-BCADE-AOAA0

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖ ต่อ ๓๖๙๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา ๐๘๕-๐๙๔๔๒๙๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม
ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่)					คะแนน	ค่าIOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
28	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับโครงการเชิงวิจัยเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม
ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่)					คะแนน	ค่าIOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
39	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
49	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
57	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน
ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			คะแนน	ค่าIOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
16	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
17	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
18	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

MODEL OF FUNCTIONAL COMPETENCY DEVELOPMENT
FOR HEAD OF DEPARTMENT UNDER OFFICE
OF BASIC EDUCATION COMMISSION

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล “ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 64 ข้อ

คำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญยิ่งต่อความความสำเร็จของการวิจัยและจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบ แบบสอบถามตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อไป ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นายธีรศักดิ์ เอิบสภาพ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตรงกับความ เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

- 21 – 30 ปี
 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี
 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

- ครูผู้ช่วย
 ครู
 ครูชำนาญการ
 ครูชำนาญการพิเศษ
 ครูเชี่ยวชาญ

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอน

- 1 – 10 ปี
 11 – 20 ปี
 21 – 30 ปี
 31 – 40 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา						
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับประเด็นนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้						
18	นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของความคิดมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
19	นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการกระทำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
20	นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
21	เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจในการเรียน และช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน					
22	จัดหาหรือสรรหานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา					
23	จัดเก็บและการซ่อมบำรุงนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา					
24	มีการใช้และการบริการนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา					
25	จัดองค์การเพื่อดูแลระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา					
26	จัดฝึกอบรมและนิเทศการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา					
27	ประเมินและวิจัยพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา					
การพัฒนาวิชาชีพ						
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับประเด็นการพัฒนาวิชาชีพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้						
28	วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้					
29	ระบุความต้องการการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้					
30	วางแผนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้					
31	ออกแบบการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้					
32	นำกระบวนการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ ไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้					
33	ติดตาม และประเมินผลลัพธ์และผลกระทบ ที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับประเด็นหลักสูตร การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้						
34	จัดทำเอกสาร แนวทาง มวลประสบการณ์ที่ครูผู้สอนจัดให้กับผู้เรียน					
35	จัดหลักสูตรพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้					
36	ใช้วิธีวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายจากแหล่งข้อมูลหลายๆ แหล่ง เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความรู้ ความสามารถที่แท้จริงของ ผู้เรียน					
37	วัดและประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัด การเรียน การสอน					
38	สังเกตพัฒนาการ ความประพฤติของผู้เรียน พฤติกรรมการเรียน และการ ร่วมกิจกรรม					
39	ประเมินตามสภาพจริง ควบคู่ไปกับ การใช้การทดสอบแบบต่างๆ อย่าง สมดุล					
40	ประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน					
41	ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
42	ให้ความสำคัญกับการประเมินระหว่างเรียน มากกว่าการประเมินปลายปี/ ปลายภาค					
การจัดการเรียนรู้						
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับประเด็นการจัดการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้						
43	วางแผนการจัดการเรียนรู้					
44	กำหนดเป้าหมายร่วมกับครู ในการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน					
45	คำนึงถึงแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน					
46	สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบสาระสำคัญหรือ ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง					
47	จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข					
48	จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง					
49	จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย					
50	จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด					
51	จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เรียน					
52	จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่ดีงาม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาตจาก

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
จรรยาบรรณวิชาชีพ						
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับประเด็นจรรยาบรรณวิชาชีพของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้						
53	มีวินัยในตนเองและศรัทธาในวิชาชีพครู					
54	มีความตั้งใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่					
55	มีความตั้งใจและสนใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติวิชาชีพ					
56	ปฏิบัติงานตามวันเวลาที่กำหนด สม่ำเสมอและตรงเวลา					
57	มีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ให้ความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนเท่า เทียมกัน					
58	ให้บริการผู้รับบริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค					
59	ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ผู้เรียน					
60	มีความประพฤติและมารยาทเรียบร้อย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ ผู้เรียน					
61	มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน					
62	มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน					
63	สร้างความรักและความสามัคคีในหมู่คณะ					
64	เป็นแบบอย่างอันดีงามในด้านการร่วมรักษาผลประโยชน์ ส่วนรวม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

MODEL OF FUNCTIONAL COMPETENCY DEVELOPMENT FOR HEAD OF DEPARTMENT UNDER OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการ
เก็บข้อมูล เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ
การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อความสมบูรณ์ของการวิจัยและจะไม่มีผลกระทบต่อ
การปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบตามความเป็นจริงเพื่อ
ประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อไป
ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นายธีรศักดิ์ เอิบสภาพ

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

วัน เวลา ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ท่านเห็นว่ากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาความต้องการ 2) การวางแผนการพัฒนา 3) การฝึกปฏิบัติ 4) การนำไปใช้ และ5) การประเมินผล หรือไม่

.....

.....

.....

.....

1.2 หากท่านไม่เห็นด้วยในข้อ 1.1 ท่านคิดว่ากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นอย่างไรมีจะเหมาะสมกับบริบทของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

.....

1.3 หากท่านเสนอกระบวนการเพิ่มเติมตามข้อ 1.2 ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการ หรือการดำเนินงานย่อยในกระบวนการที่ท่านเสนอตามข้อ 1.2

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ “ขั้นตอนการศึกษาความต้องการ” ซึ่งต้องมีการดำเนินดังนี้ (1) การวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็น และ (2) กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะ

.....

.....

.....

2.1 ขั้นตอนการศึกษาความต้องการ ในขั้นตอนย่อยที่ 1 คือ การวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็น ท่านเห็นว่าควรมีการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

2.2 ขั้นตอนการศึกษาความต้องการ ในขั้นตอนย่อยที่ 2 คือ กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะ ท่านเห็นว่าควรมีการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ “ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนา” ซึ่งต้องมีการดำเนินดังนี้ (1) การเขียนจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ และ (2) การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมาย

.....

.....

.....

3.1 ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนา ในขั้นตอนย่อยที่ 1 คือ การเขียนจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ท่านเห็นว่าควรมีการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

3.2 ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนา ในขั้นตอนย่อยที่ 2 คือ การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมาย ท่านเห็นว่าควรมีการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ “ขั้นตอนการฝึกปฏิบัติ” ซึ่งต้องมีการดำเนินดังนี้ (1) การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียน และ (2) การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

4.1 ขั้นตอนการฝึกปฏิบัติ ในขั้นตอนย่อยที่ 1 คือ การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียน ท่านเห็นว่าควรมีการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

4.2 ขั้นตอนการฝึกปฏิบัติ ในขั้นตอนย่อยที่ 2 คือ การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเอง ท่านเห็นว่าควรมีการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ “ขั้นตอนการนำไปใช้” ซึ่งต้องมีการดำเนินดังนี้ (1) การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ และ (2) การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเอง

5.1 ขั้นตอนการนำไปใช้ ในขั้นตอนย่อยที่ 1 คือ การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ ท่านเห็นว่าควรมีการดำเนินการอย่างไร

5.2 ขั้นตอนการนำไปใช้ ในขั้นตอนย่อยที่ 2 คือ การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเอง ท่านเห็นว่าควรมีการดำเนินการอย่างไร

6. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ “ขั้นตอนการประเมินผล” ซึ่งต้องมีการดำเนินดังนี้ (1) การประเมินความก้าวหน้าของผู้ได้รับการพัฒนา (2) การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบแบบ และ (3) การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้น

6.1 ขั้นตอนการประเมินผล ในขั้นตอนย่อยที่ 1 คือ การประเมินความก้าวหน้าของผู้ได้รับการพัฒนา ท่านเห็นว่าควรมีการดำเนินการอย่างไร

6.2 ขั้นตอนการประเมินผล ในขั้นตอนย่อยที่ 2 คือ การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบ ท่านเห็นว่าควรมีการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

6.3 ขั้นตอนการประเมินผล ในขั้นตอนย่อยที่ 3 คือ การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นท่านเห็นว่าควรมีการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบประเมินเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

MODEL OF FUNCTIONAL COMPETENCY DEVELOPMENT FOR HEAD OF DEPARTMENT UNDER OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในขั้นตอน “การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ด้วยการพิจารณาโดยเกณฑ์มาตรฐาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความถูกต้อง
2. ด้านความเหมาะสม
3. ด้านความเป็นไปได้
4. ด้านเป็นประโยชน์

คำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญยิ่งต่อความสมบูรณ์ของการวิจัยและจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดประเมินตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นายธีรศักดิ์ เอิบสภาพ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- ระดับ 5 หมายถึง ถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์มากที่สุด
 4 หมายถึง ถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์มาก
 3 หมายถึง ถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์ปานกลาง
 2 หมายถึง ถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์น้อย
 1 หมายถึง ถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์น้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านความถูกต้อง						
1	ภาพรวมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีรายละเอียดชัดเจน ถูกต้องและสอดคล้อง					
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานชัดเจน ครอบคลุมและสอดคล้องกับรูปแบบ					
3	องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานชัดเจน ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
4	วิธีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถูกต้อง ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และองค์ประกอบ					
5	ข้อเสนอแนะการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ถูกต้องและครอบคลุมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านความเหมาะสม						
6	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมกับมาตรฐานวิชาชีพ					
7	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมตามภารกิจด้านการพัฒนาหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา					
8	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบาย พัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้					
9	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม					
ด้านความเป็นไปได้						
10	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ได้จริง					
11	มีการใช้งบประมาณเพื่อดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำ สายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะก่อให้เกิดความคุ้มค่า ระหว่างรูปแบบกับงบประมาณ					
12	มีการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้จริง จะเกิดความคุ้มค่าระหว่างรูปแบบกับ ระยะเวลา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านความเป็นไปได้ (ต่อ)						
13	มีการจัดสรรทรัพยากร เช่น คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะก่อให้เกิด ความคุ้มค่าระหว่างรูปแบบกับทรัพยากรการดำเนินงาน					
ด้านความเป็นประโยชน์						
14	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีรายละเอียด สารสนเทศตรงตามความต้องการของผู้ใช้					
15	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้าน การนำไปใช้พัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้					
16	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการใช้รายละเอียดสารสนเทศเพื่อพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้					
17	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในด้านการใช้รายละเอียดสารสนเทศเพื่อพัฒนาตนเอง					
18	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในด้านได้รับการจัดการ เรียนรู้จากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม

ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความเป็นมาของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับหลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประเด็นข้ออยู่ดังนี้
 - 4.1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านสมรรถนะประจำสายงานด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 4.2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารคุณภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 4.3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านสมรรถนะประจำสายงานด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 4.4 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาวิชาชีพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม (ต่อ)

4.5 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านสมรรถนะประจำสายงานด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.6 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านสมรรถนะประจำสายงานด้านการจัดการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.7 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านสมรรถนะประจำสายงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประเด็นข้อย่อยดังนี้

5.1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานขั้นตอนการศึกษาความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานขั้นตอนการฝึกปฏิบัติของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.4 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานขั้นตอนการนำไปใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.5 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานขั้นตอนการประเมินผลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม (ต่อ)

6. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับเนื้อหาหัวข้อข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประเด็นข้อย่อยดังนี้

6.1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับเนื้อหาหัวข้อข้อเสนอแนะระดับนโยบายเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับเนื้อหาหัวข้อข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นๆอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก จ
(ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของ
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ร่าง)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Model of Functional Competency Development for Head of
Department under Office of Basic Education Commission



ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ร่าง)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่างๆ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้บริหารระดับต้นในโรงเรียนที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่างๆ จากผู้บังคับบัญชาไปสู่เพื่อนร่วมงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระอาจเกิดความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มาจากครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งจึงใช้เจตคติและค่านิยมส่วนตัวในการบริหารงานส่งผลให้การบริหารงานกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่ซึ่งเป็นครูรับราชการมากกว่าครูท่านอื่นภายในกลุ่มสาระ เข้าสู่ตำแหน่งโดยไม่ได้รับการอบรมหรือเตรียมความพร้อมมาก่อน จึงขาดประสบการณ์ด้านการบริหารวิชาการ การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะสามารถพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการนำพากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย คือ สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมาย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานที่เอื้อต่อการบริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปการศึกษา ในเอกสารร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) สาระสำคัญของรูปแบบและ 5) ข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.ความเป็นมาของรูปแบบ

สมรรถนะประจำสายงานเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการในสายงานหรือกลุ่มงานนั้น ๆ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ นับว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญเนื่องด้วยบทบาทหน้าที่ที่ต้องเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายในสถานศึกษา และเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และมีลักษณะสมรรถนะประจำสายงานประจำตัวของผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้นผ่านกระบวนการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและ เชิงปริมาณ โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพบว่าองค์ประกอบของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารคุณภาพ 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 4) การพัฒนาวิชาชีพ 5) หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 6) การจัดการเรียนรู้ และ 7) จรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้ได้มีการสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานเพื่อยืนยันองค์ประกอบโดยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้กรอบขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะ 5 ขั้นตอนจากการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในการสร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วย การศึกษา ความต้องการ การวางแผนการพัฒนา การฝึกปฏิบัติ การนำไปใช้ และการประเมินผล โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะตามกรอบการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำมาซึ่งร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

1. เพื่อกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เพื่อกำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมครูให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

3. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประเมินสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานต้นสังกัดในระดับเขตพื้นที่และระดับนโยบายในการกำหนดแนวทางการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. หลักการของรูปแบบ

หลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้นผ่านกระบวนการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพบว่าองค์ประกอบของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารคุณภาพ 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 4) การพัฒนาวิชาชีพ 5) หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 6) การจัดการเรียนรู้ และ 7) จรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้ได้มีการสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานเพื่อยืนยันองค์ประกอบโดยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้กรอบขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะ 5 ขั้นตอนจากการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในการสร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วย การศึกษาความต้องการ การวางแผนการพัฒนา การฝึกปฏิบัติ การนำไปใช้ และการประเมินผล โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะตามกรอบการศึกษา

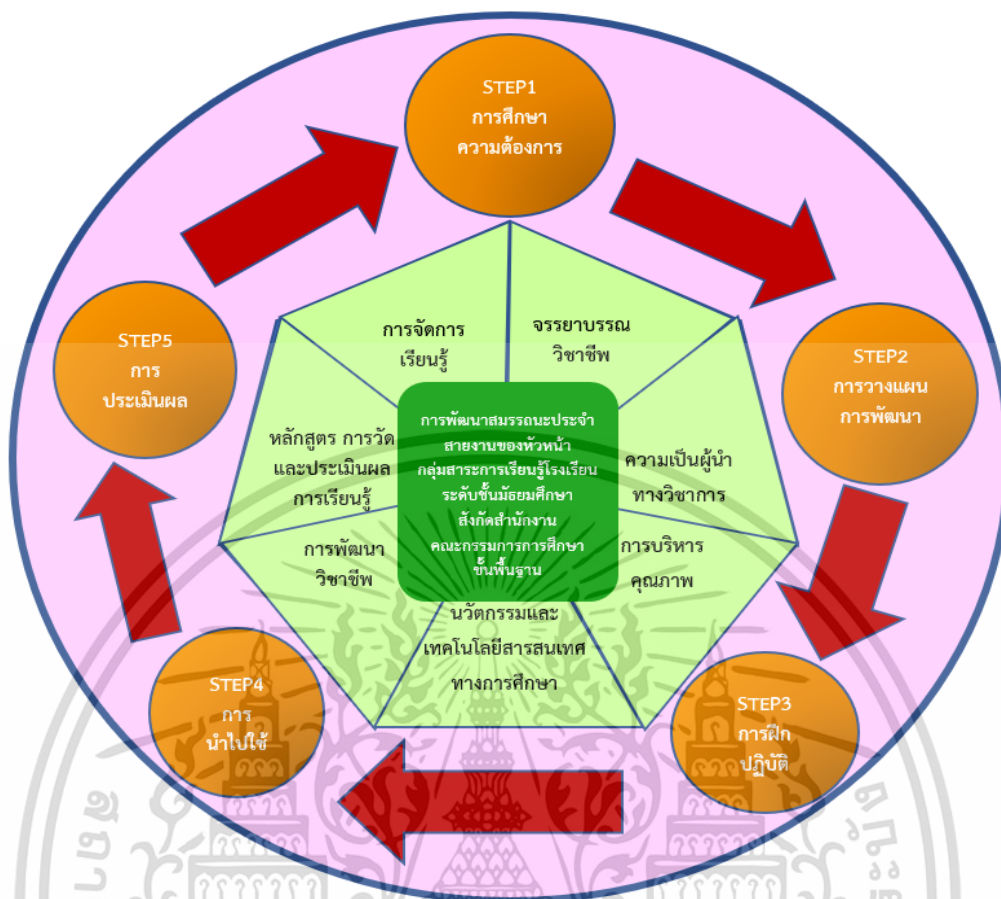
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำมาซึ่งร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. สาระสำคัญของรูปแบบ

สาระสำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงถึง องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1. สาระสำคัญด้านสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 1.2 การบริหารคุณภาพ 1.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา 1.4 การพัฒนาริชาชีพ 1.5 หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 1.6 การจัดการ เรียนรู้ และ 1.7 จรรยาบรรณวิชาชีพ และ 2. สาระสำคัญด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำ สายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 2.1 การศึกษาความต้องการ 2.2 การวางแผนการพัฒนา 2.3 การฝึก ปฏิบัติ 2.4 การนำไปใช้ และ 2.5 การประเมินผล แสดงดังภาพที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1 สารสำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

จากภาพที่ 1 สารสำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดของสารสำคัญแต่ละด้านดังนี้

4.1 สารสำคัญด้านสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลการวิจัยของนักวิชาการแล้วนำมาสังเคราะห์โดยสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารคุณภาพ 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 4) การพัฒนาวิชาชีพ 5) หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 6) การจัดการเรียนรู้ และ 7) จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีความหมายและสมรรถนะย่อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน สื่อสารให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทราบถึงความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีการนิเทศผลการปฏิบัติงานของครู ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Heck and Marcoulides, 1990: 95) พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (ไกศิษย์ เปลรินทร์, 2552: 60) พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ในการชี้นำหรือโน้มน้าวใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการร่วมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ การสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผล การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร และการเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553: 188) จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีสมรรถนะย่อย ซึ่งเรียงตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ดังนี้

- 1.1 ร่วมพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางด้านจัดการกระบวนการเรียนการสอน
- 1.2 บริหารจัดการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
- 1.3 กำหนดเป้าหมายทางวิชาการด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่ชัดเจน
- 1.4 สื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสู่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 1.5 สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 1.6 ส่งเสริมเจตคติที่ดีของครู นักเรียนและผู้ปกครอง

2) การบริหารคุณภาพ

การบริหารคุณภาพ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แสดงออกถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนต่างๆ ในการสร้างความเข้าใจ การมีข้อพันธะสัญญา ผูกพันและเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นโยบาย การจัดองค์กร การวัดหรือราคา การวางแผน การออกแบบ ระบบความสามารถ สมรรถภาพ การควบคุม การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมและการนำไปปฏิบัติ (Oakland, 1990: 290) ระบบอันทรงประสิทธิภาพที่รวบรวม ความพยายามของกลุ่ม ในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพ อารมณ์รักษาคุณภาพ และปรับปรุงคุณภาพเพื่อทำให้เกิดการประหยัดมากที่สุดในการผลิตและการบริการ โดยยังคงรักษาความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างครบถ้วน (Feigenbaum, 1991: 48) การบริหารจัดการที่ดำเนินการอย่างมีขั้นตอนและกระบวนการ การปรับปรุงคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกส่วนของกิจกรรมและทุกขั้นตอนการทำงาน (สุขชัย เจริญไวยเจตน์, 2554 : 16) จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีสมรรถนะย่อย ซึ่งเรียงตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ดังนี้

- 2.1 กระตุ้นให้ครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 2.2 สร้างแรงจูงใจแก่ครูผู้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้
- 2.3 มอบหมายหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร
- 2.4 สร้างแรงจูงใจแก่ครูผู้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมต่างๆของกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2.5 เทียบเคียงผลการดำเนินงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จ
- 2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้
- 2.7 มุ่งให้ความสำคัญกับนักเรียนและผู้ปกครอง
- 2.8 ปรับปรุงการดำเนินงานด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน
- 2.9 กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.10 วางแผนดำเนินการการปฏิบัติงาน
- 2.11 ปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตามหลักธรรมาภิบาล

3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แสดงออกถึง การใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และการคิด เพื่อพัฒนางานใหม่ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรสูงสุด ซึ่งเป็นกระบวนการของการคิดสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ในการแข่งขันเวทีสากลเพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ การจัดการนวัตกรรรมเกี่ยวข้องกับบุคลากร วัฒนธรรม การสื่อสารและกระบวนการเชิงองค์กร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นเครื่องมือในการรวมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ากับกลยุทธ์ (Carlson and Wilmot, 2006: 6) ความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอน สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยี มีวิธีการประเมินสมรรถนะ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและประเมินแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยี (ปิยานี จิตรเจริญ, 2557: 7) จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีสมรรถนะย่อย ซึ่งเรียงตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ดังนี้

3.1 เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจในการเรียน และช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน

3.2 นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการกระทำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.3 นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของความคิดมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.4 ประเมินและวิจัยพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3.5 จัดฝึกอบรมและนิเทศการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3.6 มีการใช้และการบริการนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3.7 นำสิ่งใหม่ซึ่งอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.8 จัดองค์การเพื่อดูแลระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3.9 จัดหาหรือสรรหานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3.10 จัดเก็บและการซ่อมบำรุงนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

4) การพัฒนาวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แสดงออกถึง ประสบการณ์ การเรียนรู้ทั้งหมดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดชีวิตของครูตั้งแต่เป็นนักศึกษาฝึกหัดครู จนกระทั่งปลดเกษียณ ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนามาภายใต้คำว่า Training ซึ่งหมายรวมถึง ทักษะการเรียนรู้และครอบคลุมไปถึงเครื่องมือหรือวิธีการ (means) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่จะช่วยให้ครูไม่เพียงแต่เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ แต่ยังช่วยพัฒนาความสามารถในการมองและ เข้าใจอย่างแท้จริง (insight) เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติของตนเอง รวมทั้งช่วยให้ครู เสาะแสวงหาความเข้าใจใหม่และก้าวหน้าด้านเนื้อหาและสื่อช่วยสอนต่างๆ (Fullan, 2007: 235) การเรียนรู้และการพัฒนาด้านความรู้และทักษะที่ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเลือกสิ่ง ที่ตน ต้องการเรียนรู้และวิธีการพัฒนาความรู้และทักษะเหล่านั้นอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ตนเองสนใจเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ให้นักเรียน (สุเมธธา จุลชาติ, 2555 : 47) จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีสมรรถนะย่อย ซึ่งเรียงตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ดังนี้

- 4.1 ออกแบบการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 4.2 วางแผนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 4.3 วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 4.4 ระบุความต้องการการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 4.5 ติดตาม และประเมินผลลัพธ์และผลกระทบ ที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 4.6 นำกระบวนการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ ไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

5) หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แสดงออกถึง แนวทางมวลประสบการณ์ที่ครูผู้สอนจัดให้กับผู้เรียน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ อันประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนและกระบวนการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนที่กำหนดขึ้นโดยผู้พัฒนาหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้นๆ (เสาวรสส์ พลโคตร, 2560: 88) ความสามารถและศักยภาพของครูในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยในการดำเนินงานดังกล่าวเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอนและหลังการเรียนการสอน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สรปรัชญ์ ไวกสิกรณ์, 2558: 9) จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีสมรรถนะย่อย ซึ่งเรียงตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ดังนี้

- 5.1 ประเมินตามสภาพจริงควบคู่ไปกับการใช้การทดสอบแบบต่างๆ อย่างสมดุล
- 5.2 ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 5.3 สังเกตพัฒนาการ ความประพฤติของผู้เรียน พฤติกรรมการเรียนและการร่วมกิจกรรม
- 5.4 ให้ความสำคัญกับการประเมินระหว่างเรียนมากกว่าการประเมินปลายปี/ปลายภาค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.5 จัดหลักสูตรพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

5.6 ใช้ชีวิตวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายจากแหล่งข้อมูลหลายๆ แหล่ง เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความรู้ ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

5.7 จัดทำเอกสาร แนวทาง มวลประสบการณ์ที่ครูผู้สอนจัดให้กับผู้เรียน

5.8 ประเมินการอ่าน คิววิเคราะห์และเขียน

5.9 วัดและประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอน

6) การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แสดงออกถึง กระบวนการในการเรียนรู้ที่ถูกถ่ายทอดไปยังผู้เรียนอย่างมีระบบ โดยอาจถูกถ่ายทอดจากประสบการณ์หรือความรู้ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้และความสามารถ (ไชยรัตน์ ปรานี และคณะ, 2553 : 38) วิธีปฏิบัติตามหลักการขั้นตอนอย่างเป็นระบบที่ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นของวิธีนั้น ๆ ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผล การนำเสนอเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงและความสอดคล้องกัน มาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ (บุษบา เสนีย์, 2563: 7) จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีสมรรถนะย่อย ซึ่งเรียงตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ดังนี้

6.1 สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ค้นพบสาระสำคัญหรือความรู้ใหม่ด้วยตนเอง

6.2 จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง

6.3 จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย

6.4 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด

6.5 คำนึงถึงแตกต่างระหว่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

6.6 จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข

6.7 กำหนดเป้าหมายร่วมกับครู ในการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน

6.8 วางแผนการจัดการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.9 จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่ดีงาม

6.10 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

7) จรรยาบรรณวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แสดงออกถึง ความประพฤติ ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้นๆ โดยบัญญัติไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร จรรยาบรรณจึงเป็นกฎเกณฑ์ที่พึงปฏิบัติโดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน สำหรับเป็นกติกาของหมู่คณะในวงการเดียวกัน เป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติ หากฝ่าฝืนก็จะถูกรังเกียจ หรือต่อต้านอันเป็นการลงโทษทางสังคม สำหรับวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาอาชีพ มีกฎหมายรองรับด้วย ฉะนั้นเมื่อผู้ประกอบการวิชาชีพคนใดผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงต้องถูกลงโทษตามกฎหมายด้วย ข้อกำหนดครियाที่ควรประพฤติ (ธีรศักดิ์ อัครบรร, 2552: 112) ความประพฤติ ขอบบังคับ มรรยาทที่ผู้ ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อการรักษาพึงปฏิบัติ งดเว้นปฏิบัติ ยึดถือปฏิบัติเป็นเกณฑ์ ตามหลักสากลในการพัฒนาประสิทธิภาพสำหรับบุคคล หมู่คณะ องค์กรและสังคมเพื่อรักษาและ ส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้งก่อให้เกิดความสงบสุขและ ความเจริญในตัวคน วิชาชีพและสังคม อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ เป็นจริยธรรมของกลุ่มคน ร่วมอุดมการณ์ เป็นหลักประพฤติกติกามารยาทที่ทุกคนเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ควรจะร่วมกัน รักษาไว้ เพื่อดำรงเกียรติและศรัทธาจากผู้อื่น ละเมียดละไมกว่ากฎระเบียบ ลึกซึ้งกว่าวินัย สูงค่า เทียบเท่าอุดมการณ์ จรรยาบรรณเป็นสายใยของคนกลุ่มร่วมอาชีพ ร่วมอุดมการณ์ เป็นระบบเกียรติ ศักดิ์ที่ใช้ดูแลและปกครองกันเอง เพื่อดำรงความเชื่อถือ และเกียรติคุณแห่งอาชีพ ให้เป็นที่ศรัทธาของ สาธารณชน (ไพวัลย์ เหลืองสุใจ, 2555: 8) จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ มีสมรรถนะย่อย ซึ่งเรียงตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ดังนี้

- 7.1 มีวินัยในตนเองและศรัทธาในวิชาชีพครู
- 7.2 ปฏิบัติงานตามวันเวลาที่กำหนด สม่ำเสมอและตรงเวลา
- 7.3 เป็นแบบอย่างอันดีงามในด้านการร่วมรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม
- 7.4 มีความประพฤติและมารยาทเรียบร้อย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้เรียน
- 7.5 ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ผู้เรียน
- 7.6 มีความตั้งใจและสนใจ เอาใจจริงเอาใจในการปฏิบัติวิชาชีพ
- 7.7 ให้บริการผู้รับบริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค
- 7.8 มีความตั้งใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 7.9 สร้างความรักและความสามัคคีในหมู่คณะ
- 7.10 มีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ให้ความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนเท่าเทียมกัน
- 7.11 มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน
- 7.12 มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

4.2 สารระสำคัญด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สารสำคัญด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานในครั้งนี้ศึกษาจากการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในการสร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะและความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูล ดังนี้ 1. Bishop (1979: 4), 2. Herbert (1980: 332), 3. Rothwell and Kazanas (1989: 19), 4. Goldstien (1993: 54), 5. Castetter (1996: 235), 6. Quinn et al. (1996: 21) และ 7. Castetter and Young (2000: 181) สามารถสังเคราะห์เป็นขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกขั้นตอนคือขั้นตอนการพัฒนาที่สังเคราะห์ต้องมีความถี่ไม่น้อยกว่า 3 จึงนำมากำหนดเป็นขั้นตอนกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และขั้นตอนที่มีความถี่น้อยกว่า 3 ได้นำมากำหนดรวมไว้ในขั้นตอนที่เลือกไว้ตามความเหมาะสมต่อไป ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว ได้ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาความต้องการ 2) การวางแผนการพัฒนา 3) การฝึกปฏิบัติ 4) การนำไปใช้ และ 5) การประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ

การศึกษาความต้องการ หมายถึง การวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา รูปแบบเพื่อช่วยในการค้นหาคำตอบที่สำคัญที่จะช่วยให้รูปแบบมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้ 1.1 การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 1.2 กำหนดจุดมุ่งหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 1) รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังและ
ความสามารถที่เกิดขึ้นจริง
- 2) จัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น ระบุลักษณะของสิ่งที่ต้องการให้เกิดการพัฒนา
- 3) ประมวลสังเคราะห์และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง สิ่งที่จะต้อง
วิเคราะห์ประกอบด้วยปัญหาและความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คืออะไร เป้าหมาย
ของการเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ที่ต้องการคืออะไร สภาพและบริบทในการเรียนการสอนเป็นอย่างไร
- 4) พิจารณาลักษณะขอบเขตกว้างขวางมากน้อยเพียงใด แหล่งของข้อมูลได้จากที่ใด กระบวนการ
รวบรวม ข้อมูลจะเลือกใช้วิธีการใดจึงจะได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและประหยัดทรัพยากร

1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 1) จำแนกเป้าหมายการตัดสินใจถึงขอบเขตของเป้าหมายว่าจะทำได้แค่ไหน
- 2) ตรวจสอบวิเคราะห์หรือการจำแนกแยกแยะปัญหาหรือหาจุดอ่อนของสิ่งที่ศึกษา อันจะทำให้
การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม
- 3) ค้นหาว่าอะไรคือความรู้ ทักษะที่ควรสอนให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ธรรมชาติและ
ลักษณะสำคัญของความรู้และทักษะนั้นเป็นอย่างไร จะสอนความรู้ ทักษะนั้นให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระ
การเรียนรู้ได้อย่างไร
- 4) คิดถึงเนื้อหาที่จะให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับและทักษะที่หัวหน้ากลุ่มสาระการ
เรียนรู้พึงได้รับการพัฒนา
- 5) ตอบคำถามให้ได้ว่าจะให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รู้อะไรและทำอะไรได้จาก

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่จัดขึ้น ทำให้รู้จักหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มากขึ้น
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 6) ออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะจำเป็นต้องมีสารสนเทศเกี่ยวกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มากขึ้น
- 7) สสำรวจปัญหากระบวนการพัฒนาสมรรถนะและหาทางแก้ปัญหา การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะจะใช้วิธีการเชิงระบบใน
- 8) วิเคราะห์ว่าอะไรคือปัญหาของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ
- 9) เสนอทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหาและพิจารณาว่าแนวทางใดสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด
- 10) ใช้สารสนเทศใด ในการแก้ปัญหาได้เหมาะสมที่สุด ช่วยให้การออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะสามารถกำหนดเป้าหมายกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

การวางแผนการพัฒนา หมายถึง การเขียนจุดมุ่งหมายการเรียนรู้หรือรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายทำให้การพัฒนาบรรลุผลตามจุดประสงค์ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้ 2.1 การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2.2 การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การเขียนจุดมุ่งหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 1) นำเสนอข้อความที่แสดงว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องรู้อะไร ต้องทำอะไรได้ในรูปของการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้
- 2) เขียนจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดจากผลการเรียนรู้เพื่ออธิบายว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถทำอะไรได้เมื่อจบหน่วยการเรียนรู้หรือบทเรียนที่ได้รับการพัฒนา
- 3) เขียนจุดมุ่งหมายนำทางโดยการนำทักษะที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องมีมาก่อนในการพัฒนาทักษะใหม่ เขียนจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบ ควรมีข้อความที่ใช้บรรยายพฤติกรรมต้องชัดเจน เฉพาะเจาะจง ไม่สับสน เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) กำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรม สามารถเขียนเกณฑ์ได้หลายลักษณะขึ้นกับเกณฑ์ที่ใช้และประเภทของพฤติกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ 4.1) เกณฑ์ความถูกต้อง 4.2) เกณฑ์ความรอบรู้ 4.3) เกณฑ์ด้านทักษะ และ 4.4) เกณฑ์ด้านเจตคติ

2.2 การเขียนรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) กำหนดปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักการทำงานของรูปแบบการพัฒนานั้น

2) บรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดกระบวนการพัฒนาที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ

3) จัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ

4) อธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาและเทคนิคการพัฒนาต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการพัฒนานั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติ

การฝึกปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนที่ทำให้มีการฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้ 3.1 การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3.2 การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อฝึกให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้ความคิดอย่างอิสระและมีส่วนร่วมหรือบทบาทในสถานการณ์นั้นๆ

2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ลงไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ที่มีบทบาท ข้อมูลและกติกาที่สะท้อนความเป็นจริงและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในสถานการณ์นั้น

3) ใช้ข้อมูลที่มีสภาพคล้ายกับข้อมูลในความเป็นจริง การจัดสภาพแวดล้อมเลียนแบบของจริง ให้ใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

4) ตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลถึงหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในลักษณะเดียวกันกับที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง

3.2 การฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) สร้างหน่วยการเรียนรู้บูรณาการเชิงมาตรฐานการเรียนรู้ ต้องเน้นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตามจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจที่คงทน พัฒนาทักษะ การคิดทั่วไป และพัฒนาลักษณะที่เอื้อต่อการเป็นผู้เรียนรู้

2) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการสอน วิธีสอน แนวการสอนเป็นยุทธศาสตร์การสอน

3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านการทำกิจกรรม

4) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทำกิจกรรมที่เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้หรือถ่ายทอดความรู้ ซึ่งผลงานหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สร้างขึ้นจะเป็นหลักฐานหรือร่องรอยเชิงประจักษ์ของการใช้ความรู้

5) ฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเกณฑ์การตัดสินและวัตถุประสงค์ในการพัฒนา

6) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หากเป้าหมายที่กำหนดมีความชัดเจนจะช่วยส่งเสริมให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7) ให้ข้อเสนอแนะทางเลือกว่าควรจะทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

8) วิเคราะห์ความรู้ทักษะ ความสามารถ รวมถึงความคิดเห็นของหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ก่อนว่าอยู่ในระดับใด

9) ใช้แบบสอบเพื่อศึกษาว่าหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องการพัฒนาด้านใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10) เมื่อนักกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับข้อเสนอแนะและลงมือปฏิบัติงาน จากนั้นจะให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการพัฒนา

11) ใช้เทคนิคการกำกับตนเองเพื่อให้หน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทราบว่าขั้นตอนต่อ ๆ ไป ผู้เรียนต้องทำอะไร อย่างไร รวมถึงการส่งเสริมแรงจูงใจในทางบวก

ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้

การนำไปใช้ หมายถึง การเปิดโอกาสให้นำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเอง ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้ 4.1 การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4.2 การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวางแผนนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาวิเคราะห์สังเคราะห์และประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง

2) จัดทำหรือปรับปรุงแผนการพัฒนาตนเอง การพัฒนาการจัดกิจกรรมภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้

3) ใช้รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับศักยภาพ แต่ระดับความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความเหมาะสมกับบริบทของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เรียนและสถานศึกษา

4.2 การนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเองของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) ใช้รูปแบบการเรียนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้และสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติมาปรับปรุงแผนการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้

3) ปรับปรุงเวลา เนื้อหา โดยคำนึงถึงครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้เรียน สามารถนำความรู้ นั้นไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันจนเกิดทักษะและสมรรถนะที่สำคัญ

4) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ นำเอาความรู้ ทักษะและกระบวนการวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ เรียนรู้ในขณะฝึกประสบการณ์ในสถานการณ์จำลองในห้องเรียนมาปรับใช้กับสถานการณ์จริง

5) กำกับ ติดตาม โดยวิธีการที่หลากหลาย โดยตรวจสอบจากบันทึกการปฏิบัติหน้าที่ของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนและภายในกลุ่มสาระ การเรียนรู้ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

การประเมินผล หมายถึง การประเมินความก้าวหน้าของผู้ได้รับการพัฒนาและประสิทธิผล ของสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนโดยการศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบว่าได้ผลตามเป้าหมาย ไกล่เคียงกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ปรับปรุงรูปแบบโดยการนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ ดียิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนารูปแบบโดยใช้แนวคิดของการจัดระบบนี้เป็นแนวคิดที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ทำให้สะดวกต่อการนำไปสู่การปฏิบัติจริง ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้ 5.1 การประเมิน ความก้าวหน้าของผู้ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 5.2 การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 5.3 การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 การประเมินความก้าวหน้าของผู้ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำ สายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) ทีมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ นักเรียน และการรับฟังความคิดเห็นของผู้ประเมินจากภายนอกได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการเรียนการสอน และผู้ที่มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่เข้ารับการพัฒนา เป็นต้น

2) ประเมินความก้าวหน้า ประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ได้แก่
2.1) การประเมินการออกแบบ 2.2) การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 2.3) การประเมินโดยครูในกลุ่ม
สาระการเรียนรู้ 2.4) การประเมินโดยผู้เรียน 2.5) การประเมินต่อเนื่อง

3) ทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายอาจกระทำต่อเนื่องหลายครั้งในบริบทการบริหารจัดการกลุ่ม
สาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไป

4) นำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้จนกว่าจะมีความมั่นใจว่า
แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการ
นำไปใช้ได้จริง

5.2 การศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน

1) จัดทำรายงานผลการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่
ผ่านกระบวนการพัฒนา

2) ประเมินสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภายหลังจากที่ได้รับการพัฒนาตาม
รูปแบบ

3) รายงานผลเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ก่อนและ
หลังการเข้ารับพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบ

4) จัดประชุมแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ
ตามรูปแบบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะ

5) ส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบจัดทำ
โครงการ กิจกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้

6) สรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา

5.3 การนำผลทดลองมาปรับปรุงแบบให้ดียิ่งขึ้นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) การแก้ไขแผนการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้ง
ถัดไป

2) เชื่อมโยงกับผลกระทบที่สะท้อนออกมาจากการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของ
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในครั้งก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) นำผลทดลองการปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปปรับปรุงจะได้สอดคล้องต่อเนื่อง

4) ปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างยั่งยืน

5. ข้อเสนอแนะ

การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำรูปแบบ เพื่อใช้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำรูปแบบ เพื่อใช้กำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมครูให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (NIDTEP) สามารถนำรูปแบบ เพื่อใช้ในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

1. โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำรูปแบบการกำหนดแนวทางการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำรูปแบบไปจัดการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

3. โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำรูปแบบเพื่อใช้เป็นเครื่องมือประเมินสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายธีรศักดิ์ เอิบสภาพ
วัน เดือน ปีเกิด	31 ธันวาคม 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	4 หมู่ 5 บ้านคันทนา ตำบลห้วงน้ำขาว อำเภอเมือง จังหวัดตราด 23000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2541	ประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลตราด จังหวัดตราด
พ.ศ.2547	มัธยมศึกษา โรงเรียนวัดบวรนิเวศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2550	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ.2552	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ.2556	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ.2565	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2553-2562	ข้าราชการครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2562-2564	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนหนองบ้านเก่าสามัคคี จังหวัดกาญจนบุรี
ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดบางกอบัว (ชลบริหารราษฎร์บูรณะ) จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้