

แนวทางการพัฒนา

สมรรถนะครู

เชิงพื้นที่



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



แนวทางการพัฒนา

สมรรถนะครู

๖ สิ่งพื้นฐานที่



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



371.107 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ส 691 น **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่**

กรุงเทพฯ: สกศ., 2567

105 หน้า

ISBN: 978-616-270-491-8

1.แนวทางการพัฒนาครู 2. สมรรถนะครูเชิงพื้นที่ 3.ชื่อเรื่อง

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 37/2567

ISBN 978-616-270-491-8

พิมพ์ครั้งที่ 1 ตุลาคม 2567

จำนวนพิมพ์ 1,000 เล่ม

ผู้พิมพ์เผยแพร่ กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
โทร. 0 2668 7123 ต่อ 2516, 2519
โทรสาร 0 2243 1129
Website: <http://www.onec.go.th>

สำนักพิมพ์พิมพ์ที่ บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
90/6 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 34/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์
แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพฯ10700
โทรศัพท์ 0 2424 3249, 0 2424 3252
โทรสาร 0 2424 324

สารบัญ

บทนำ	1
แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่	21
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่	29
เครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่	65
ปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่	73
ข้อเสนอเชิงนโยบาย	81
บรรณานุกรม	85
คณะผู้จัดทำ	91

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	รายละเอียดสมรรถนะครูที่ใช้ในการศึกษา	17
ตารางที่ 2	เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	47
ตารางที่ 3	เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะการโค้ช	53
ตารางที่ 4	เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะการวัด และประเมินผลการเรียนรู้	59

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่ 1	กรอบสมรรถนะครู	3
ภาพประกอบที่ 2	กรอบแนวคิดของการศึกษา	15
ภาพประกอบที่ 3	แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่	27
ภาพประกอบที่ 4	ขั้นตอนการทรงงาน ในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร	31
ภาพประกอบที่ 5	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ แบบ Inspire SOS Network	44



คำนำ

หนังสือ “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่” เป็นเอกสารสรุปผลการวิจัยของโครงการพัฒนาเครือข่ายเชิงพื้นที่ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ ได้แก่ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการโค้ช สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และผลการศึกษากการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูตามความต้องการของพื้นที่ ด้วยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ผ่านการพัฒนาโดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งให้ความสำคัญกับความต้องการพัฒนาของครู โดยมีคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือ “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่” จะเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งระดับสถานศึกษา ต้นสังกัดระดับพื้นที่และสถาบันผลิตครูในพื้นที่ เพื่อการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ตอบสนองต่อบริบทพื้นที่และบริบทโลกต่อไป



(นายอรรณพ สังขวาสี)
เลขาธิการสภาการศึกษา



**แนวทางการพัฒนา
สมรรถนะครู
เชิงพื้นที่**



บทนำ



บทนำ

ครูนับว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาครูในปัจจุบัน มุ่งพัฒนาให้มีสมรรถนะสำคัญ หลายด้าน โดยเฉพาะสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการโค้ช และสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่สอดคล้อง กับข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และเอกสารของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ได้พัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เป็นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติและความสนใจ ของผู้เรียน จนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ สมรรถนะการโค้ช หมายถึง การชี้แนะ การตั้งคำถาม การเสริมแรง การกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ของตนเองไปสู่การบรรลุ จุดประสงค์การเรียนรู้ ส่วนสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย วิธีการและเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพ นำผลการประเมินมาพัฒนา ผู้เรียนเป็นรายบุคคล สมรรถนะครูนั้นประกอบด้วยหลายด้าน

และแต่ละด้านมีความเชื่อมโยงกัน สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบสมรรถนะครูไว้ 3 ประการ ได้แก่ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการโค้ช และสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ ซึ่งสมรรถนะทั้ง 3 ประการดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นสมรรถนะที่เป็นแกนหลักในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ตามมาตรฐานหลักสูตร ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบสมรรถนะครู

โดยสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ นั้น ครอบคลุมความสามารถ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ธรรมชาติและความสนใจของผู้เรียน จนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถ พัฒนาผู้เรียนให้มีกระบวนการคิดขั้นสูง การจัดกิจกรรม และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน การพัฒนาหรือประยุกต์ใช้สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และการใช้แหล่งการเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ มีความหลากหลาย และตอบสนองความสนใจของผู้เรียน (ราชกิจจานุเบกษา. 2562, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2564)



สำหรับสมรรถนะการโค้ช หมายถึง การชี้แนะ การตั้งคำถาม การเสริมแรง การกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ไปสู่การบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน การใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง การกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถประเมิน และพัฒนาตนเองอย่างตรงจุด และการเสริมแรงและให้กำลังใจผู้เรียน ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Treasure. 2013, Lloyd and Modlin. 2012, Lofthouse. 2010, Leat and Towler. 2010, State of Victoria. 2010, Reilly. 2008)



ส่วนสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการ และเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพ นำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียน รายบุคคล ได้แก่ การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้อย่างเป็นระบบ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้อย่างมีคุณภาพ การประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างการจัดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย การให้ผู้เรียนประเมินตนเองระหว่างการ จัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และการประเมินหลังการจัดการ เรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. 2564, Leighton, & Gierl. 2011, Battista. 2012)





สมรรถนะทั้ง 3 ด้านดังกล่าว ได้แก่ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการโค้ช และสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้นำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่
2. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูในระดับพื้นที่ เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและคุณภาพการเรียนรู้ตามบริบทความต้องการของพื้นที่

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการโค้ช และสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอน ผู้เรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ
ทางการศึกษา

ระยะเวลาดำเนินการศึกษา

มกราคม 2567 – กันยายน 2567

กรอบแนวความคิดของการศึกษา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ในครั้งนี้
ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดการพัฒนาเชิงพื้นที่ ที่มีจุดเน้นเพื่อการพัฒนา
สมรรถนะครูที่ตอบสนองสภาพปัญหาและความต้องการของพื้นที่
การวิจัย โดยน้อมนำขั้นตอนการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรม
ชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
โดยสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการ
อันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ได้สังเคราะห์ขั้นตอน
การทรงงานของพระองค์ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูล โดยก่อนจะเสด็จพระราชดำเนินยังพื้นที่ใด ๆ นั้น จะทรงศึกษาข้อมูลจากเอกสารและแผนที่ต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อให้ทราบถึงสภาพในท้องถิ่นนั้น ๆ อย่างละเอียดก่อนเสมอ

ขั้นที่ 2 การหาข้อมูลในพื้นที่ โดยเมื่อเสด็จพระราชดำเนินถึงพื้นที่นั้น ๆ จะทรงหาข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติมอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและข้อมูลล่าสุด

ขั้นที่ 3 การศึกษาข้อมูลและการจัดทำโครงการ โดยเมื่อเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องได้รับพระราชทานพระราชดำริแล้วจะไปศึกษาข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ อีกครั้งหนึ่ง เพื่อประกอบการจัดทำโครงการให้เป็นไปตามแนวทางพระราชดำริที่ได้พระราชทานไว้ อย่างไรก็ตามทรงมีพระราชดำริอยู่เสมอว่า พระราชดำริของพระองค์เป็นเพียงข้อเสนอแนะเท่านั้น เมื่อรัฐบาลได้ทราบแล้ว ควรไปพิจารณาวิเคราะห์ถกแถลงรองตามหลักวิชาการก่อน เมื่อมีความเป็นไปได้และมีประโยชน์คุ้มค่า และเห็นควรทำ เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาตัดสินใจเอง และในกรณีที่วิเคราะห์พิจารณาแล้วเห็นว่าไม่เหมาะสมสามารถล้มเลิกได้

ขั้นที่ 4 การดำเนินงานตามโครงการ โดยเมื่อจัดทำโครงการเสร็จเรียบร้อย และผ่านการพิจารณาจากหน่วยเหนือตามลำดับขั้นตอน จนถึงการอนุมัติโครงการและงบประมาณแล้ว หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะดำเนินการปฏิบัติงานในทันที โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพิเศษ เพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานและประสานแผนต่าง ๆ ให้แต่ละหน่วยงานได้ดำเนินการสนับสนุนสอดคล้องกัน และ/หรือ อาจจัดตั้งองค์กรกลาง ที่ประกอบด้วยแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ควบคุมดูแลให้การดำเนินการต่างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 5 การติดตามผลงาน โดยในการติดตามผลงาน การดำเนินงานนั้น แต่ละหน่วยงาน รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จะดำเนินการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน รับฟังปัญหา อุปสรรค และร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ยังได้ใช้แนวคิดการพัฒนาแบบร่วมมือร่วมใจ จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในลักษณะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะครูอย่างยั่งยืน (ชญาพิมพ์ อุสาโท และคณะ. 2563, มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ. 2563, สมบัติ ฤทธิเดช และคณะ. 2562, สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยู่ธยา และ ชุณววัฒน์ ปุ๋งบางกระตี. 2563) โดยกำหนดกรอบสมรรถนะครู จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติและ ความสนใจ ของผู้เรียนจนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ได้แก่

- 1) ออกแบบการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับธรรมชาติและ ความต้องการ ของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
- 2) บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน ในการจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีกระบวนการคิดขั้นสูง
- 3) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน
- 4) พัฒนาหรือ ประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน

และ 5) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และเอกสารของ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ได้พัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สมรรถนะการโค้ช หมายถึง การชี้แนะ การตั้งคำถาม การเสริมแรง การกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ของตนเองไปสู่การบรรลุ จุดประสงค์การเรียนรู้ ได้แก่ 1) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน 2) ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ ด้วยตนเอง 3) ชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ของตนเอง 4) กระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถประเมินและพัฒนาตนเอง อย่างตรงจุด และ 5) เสริมแรงและให้กำลังใจผู้เรียนในการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง (Treasure. 2013, Lloyd and Modlin. 2012, Lofthouse. 2010, Leat and Towler. 2010, State of Victoria. 2010, Reilly. 2008)

และสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการ และเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพ นำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียน รายบุคคล ได้แก่ 1) ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่าง เป็นระบบ 2) พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมี คุณภาพ 3) ประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย 4) ให้ผู้เรียนประเมินตนเองระหว่างการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ และ 5) ประเมินหลังการจัดการเรียนรู้ ตรงตาม จุดประสงค์การเรียนรู้ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. 2564, Leighton and Gierl. 2011, Battista. 2012) และนำแนวคิด ของการเสริมพลัง (Empowerment) ของ (Lashley. 2001: 12; Luthans. 2005: 41 – 43) และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Bolam et al. 2005, DuFour, Eaker, & Many. 2006, Feger & Arruda. 2008, Reichstetter. 2006) มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนา สมรรถนะครู แสดงกรอบแนวคิดของการศึกษาและรายละเอียด สมรรถนะได้ดังภาพประกอบที่ 2 และตารางที่ 1 ดังนี้



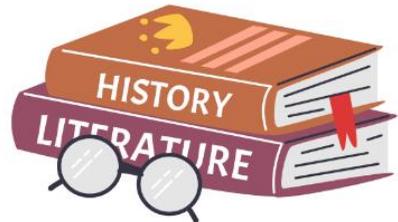
ภาพประกอบที่ 2 กรอบแนวคิดของการศึกษา



ตารางที่ 1 รายละเอียดสมรรถนะครูที่ใช้ในการศึกษา

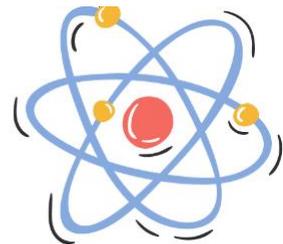
สมรรถนะ	นิยาม	ตัวบ่งชี้
การจัด การเรียนรู้	การออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้และ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ตอบสนอง ธรรมชาติและ ความสนใจ ของผู้เรียน จนผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ ตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	1. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับธรรมชาติและ ความต้องการของผู้เรียน ได้อย่างเป็นระบบ
		2. บูรณาการความรู้และศาสตร์ การสอนในการจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี กระบวนการคิดขั้นสูง
		3. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียนโดยตระหนักถึงสุข ภาวะของผู้เรียน
		4. พัฒนาหรือประยุกต์ใช้สื่อและ เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
		5. ใช้แหล่งการเรียนรู้ได้ตรงตาม วัตถุประสงค์และตอบสนอง ความสนใจของผู้เรียน

สมรรถนะ	นิยาม	ตัวบ่งชี้
การโค้ช	<p>การชี้แนะ การตั้งคำถาม</p> <p>การเสริมแรง การกระตุ้นให้ผู้เรียน ใช้กระบวนการเรียนรู้ ของตนเองไปสู่ การบรรลุจุดประสงค์ การเรียนรู้</p>	1. สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
		2. ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
		3. ชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง
		4. กระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถประเมินและพัฒนาตนเองอย่างตรงจุด
		5. เสริมแรงและให้กำลังใจผู้เรียนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



สมรรถนะ	นิยาม	ตัวบ่งชี้
การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	การตรวจสอบความก้าวหน้าและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพ นำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล	1. ออกแบบการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ
		2. พัฒนาเครื่องมือวัดแลประเมินผล การเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
		3. ประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
		4. ให้ผู้เรียนประเมินตนเองระหว่างการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
		5. ประเมินหลังการจัดการเรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้

ภาค





แนวคิดการพัฒนา สมรรถนะครูเชิงพื้นที่



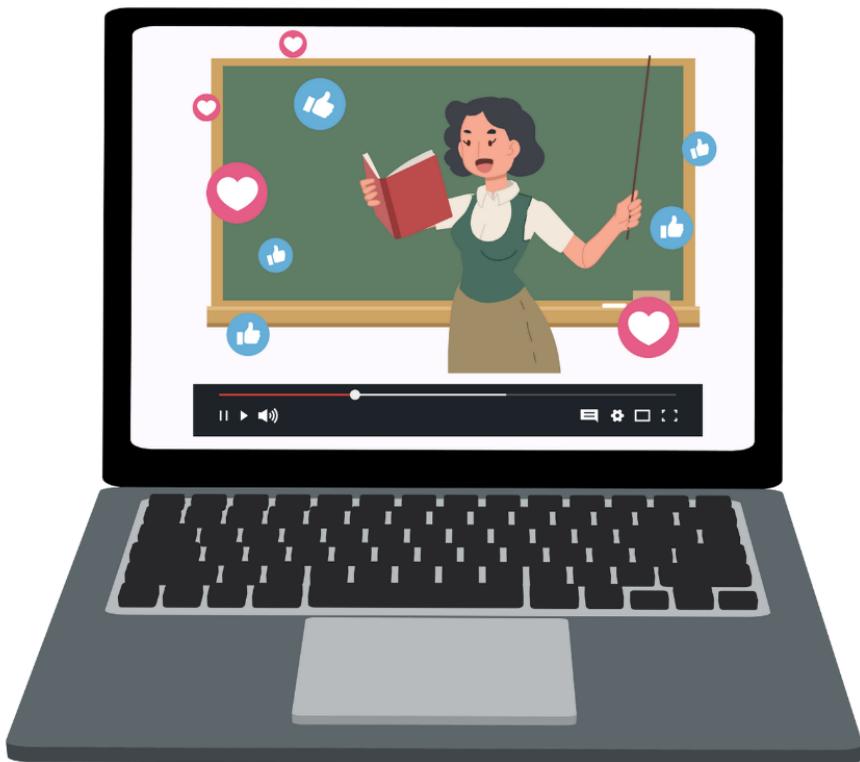
แนวคิดการพัฒนา สมรรถนะครูเชิงพื้นที่

การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะนั้นมีหลายแนวทาง โดยปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (Area – based development) ซึ่งเป็นการพัฒนาบนพื้นฐานความต้องการของครู สถานศึกษา และชุมชน และกระบวนการร่วมมือร่วมใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูในพื้นที่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยวิธีการพัฒนาเน้นการปฏิบัติจริงตามบริบทของการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาสมรรถนะครู มุ่งเน้นการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ตลอดจนพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (ชญาพิมพ์ อุสาโห และคณะ. 2563, มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ 2563, สมบัติ ฤทธิเดช และคณะ. 2562, สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา และชุลวัฒน์ ปุ๋งบางกระดี. 2563) นอกจากนี้แล้ว ยังให้ความสำคัญกับการเสริมพลังครูให้สามารถพัฒนา

ตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ดังผลการวิจัยของ Xianwei Xia (2020) ที่ได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของประเทศสิงคโปร์โดยใช้รูปแบบการเสริมพลัง (Empowerment) ซึ่งทำให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพครูนั้นประกอบด้วย การเสริมพลังในระดับนโยบาย การเสริมพลังเชิงระบบ การเสริมพลังด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาตามความต้องการของครู การเสริมสร้างศักยภาพครูจากภายนอก





จากการศึกษาผลการวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
สมรรถนะครูโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ทำให้พบว่า มีการวิจัยที่ได้ดำเนินการ
พัฒนาครูในหลายแนวทาง โดยมีทั้งการพัฒนาแบบออนไลน์
การพัฒนาในพื้นที่ และการพัฒนาแบบผสมผสาน (มาเรียม นิลพันธุ์
และคณะ. 2563) การพัฒนาครูจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ แบบออนไลน์ ด้วยการโค้ชและชี้แนะที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง
(สุวดี อุปปินใจ และคณะ. 2565) การพัฒนาครูเป็นรูปแบบผสมผสาน
ออฟไลน์ ออนไลน์ มุ่งปฏิบัติตามความสามารถและความเร็ว
ในการเรียนรู้ (ชญาพิมพ์ อุสาโห และคณะ. 2563) ตลอดจนการใช้
รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ได้แก่ การพัฒนาครู
โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจริง (Hand's on)
โดยมอบหมายงานเป็นโครงการ (Project-based Learning)
การเรียนรู้โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) โดยสามารถสร้าง
ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูได้ และการเรียนรู้โดยหน่วยงานภายนอก
(ไกรลาศ ดอนชัย และคณะ. 2562)



แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ มีหลักการสำคัญของการพัฒนา ได้แก่ การมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านการพัฒนาโดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับบริบท และมีการเสริมพลังการพัฒนาให้กับครูอย่างต่อเนื่อง แสดงได้ดังภาพประกอบที่ 3



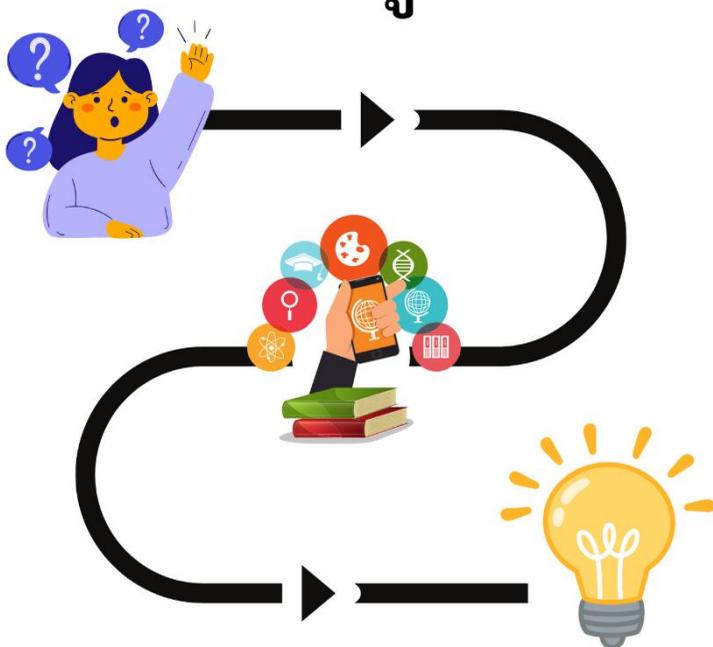
หลักการทรงงาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”
ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ



ภาพประกอบที่ 3 แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่



แนวทางการพัฒนา สมรรถนะครูเชิงพื้นที่



แนวทางการพัฒนา สมรรถนะครูเชิงพื้นที่

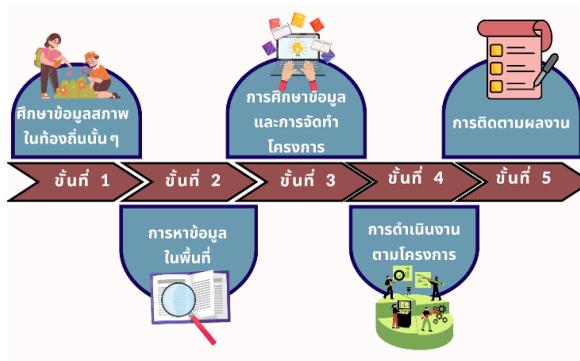
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่
ซึ่งจะนำเสนอต่อไปนี้ พัฒนาขึ้นมาจากการวิเคราะห์หลักการทรงงาน
“เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และขั้นตอนทรงงานในพระบาทสมเด็จพระ
พระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

โดยคำว่า “เข้าใจ” หมายถึง การทำอะไรรองเข้าใจปัญหา
เข้าใจหนทางแก้ไข เข้าใจกระบวนการจัดการ และปรับความเข้าใจ
ระหว่างผู้ให้ ผู้รับเสียก่อน ให้เข้าใจซึ่งกันและกัน

คำว่า “เข้าถึง” หมายถึง เมื่อเข้าใจระหว่างกันทุกประการ
ครบถ้วนแล้ว ต้องเข้าถึงการกระทำสร้างความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง
เข้าถึงเครื่องมือเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ และความสามัคคี ร่วมจิต
ร่วมใจของผู้ปฏิบัติ ร่วมมือร่วมไม้กันทำงาน

ส่วนคำว่า “พัฒนา” หมายถึง เมื่อต่างฝ่ายต่างเข้าใจกันแล้ว เข้าถึงกันแล้ว การพัฒนา ก็จะดำเนินการไปอย่างยั่งยืน ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง หากแต่นำไปสู่ความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. 2567)

สำหรับขั้นตอนการทรงงานของพระองค์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ **ขั้นที่ 1** ศึกษาข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงสภาพในท้องถิ่นนั้น ๆ อย่างละเอียดก่อนเสมอ **ขั้นที่ 2** การหาข้อมูลในพื้นที่ **ขั้นที่ 3** การศึกษาข้อมูลและการจัดทำโครงการ **ขั้นที่ 4** การดำเนินงานตามโครงการ และ **ขั้นที่ 5** การติดตามผลงาน (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. 2567) ดังภาพประกอบที่ 4



ภาพประกอบที่ 4 ขั้นตอนการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

แนวคิดการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area-based Development) ที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายของแต่ละพื้นที่ ซึ่งควรมีกระบวนการพัฒนาที่แตกต่างกัน การพัฒนาจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชน (สถาบันการจัดการเทคโนโลยี และนวัตกรรมเกษตร. 2566) เชื่อมโยงกับแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ มุ่งเน้นการบูรณาการเข้าไปกับงานประจำ (Job Embedded) กล่าวคือ เป็นการพัฒนาคูบนพื้นฐานของการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ประจำวันที่ออกแบบให้ครูได้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับการทำหน้าที่ปกติ ในลักษณะที่เป็นวงจรการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง (Continuous Development Cycle)

นอกจากนี้ ยังได้มีการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ที่สังเคราะห์ขึ้น ไปทดลองปฏิบัติในสถานการณ์จริงกับโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน เป็นระยะเวลา 4 เดือน ซึ่งได้ถอดบทเรียนออกมาเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. หลักการของการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่

1.1 พัฒนาสมรรถนะครูให้ตอบสนองสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน และผู้ปกครอง และส่งผลต่อคุณภาพของผู้สอนและผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 ใช้แพลตฟอร์มและวิธีการพัฒนาที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของครูและบริบทของสถานศึกษา

1.3 พัฒนาสมรรถนะครูผ่านการลงมือปฏิบัติจริงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

1.4 ใช้เครือข่ายหน่วยงานต้นสังกัด สถาบันผลิตครู และผู้เชี่ยวชาญ เข้ามาร่วมพัฒนาสมรรถนะครูสอดคล้องกับความต้องการพัฒนา

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูที่ตอบสนองสภาพปัญหาและความต้องการเชิงพื้นที่และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่

ขั้นตอนที่ 1

การสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะครู จากความคิดเห็นของผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น ความคิดเห็นของชุมชน ผู้ปกครอง เป็นต้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น จากนั้นจะต้องสังเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการที่หลากหลายให้เป็นประเด็นหรือหัวข้อของการพัฒนาที่ครอบคลุมความต้องการที่หลากหลายของผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อให้ประเด็นหรือหัวข้อของการพัฒนามีความชัดเจน ไม่เป็นประเด็นย่อยมากเกินไป



ขั้นตอนที่ 3

การแสวงหาเครือข่ายพัฒนาสมรรถนะครู โดยประสานงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะเป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่อยู่ในพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นต้น ตลอดจนหน่วยงานทางการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ เช่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นต้น เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านการพัฒนาครูได้รับทราบประเด็นหรือหัวข้อการพัฒนาสมรรถนะครูที่โรงเรียนต้องการ

นอกจากนี้แล้ว โรงเรียนประสานงานไปยังสถาบันผลิตครู โดยประสานไปยังคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่อยู่ในพื้นที่ การให้บริการเพื่อให้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับประเด็นหรือหัวข้อ และแผนการพัฒนาสมรรถนะครูของโรงเรียนในรายละเอียด ตลอดจนการประสานไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งอาจจะเป็นนักวิชาการหรือครูผู้สอนที่อยู่ต่างพื้นที่มาเป็นเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะครู

ขั้นตอนที่ 4

การเตรียมความพร้อมการพัฒนาสมรรถนะครูร่วมกันระหว่างโรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัดในพื้นที่ สถาบันผลิตครู และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครู สอดคล้องกับที่โรงเรียนมีความต้องการ และใช้รูปแบบวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ บูรณาการไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีแผนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว โดยมีข้อบ่งชี้การเตรียมความพร้อมที่สำคัญ ดังนี้

การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ทั้งครูที่เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้การพัฒนาสมรรถนะที่มาจากหน่วยงานต่าง ๆ มีความเข้าใจในเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่ตรงกัน และทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างชัดเจน

การเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณที่ต้องมีความชัดเจนว่า ในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูที่จะเกิดขึ้นนั้น มีการใช้งบประมาณหรือไม่ ถ้ามีจะใช้งบประมาณจากส่วนใด มีแผนการใช้งบประมาณอย่างไรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ขั้นตอนที่ 5

การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง การประเมินผลการพัฒนา การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้แพลตฟอร์ม และวิธีการพัฒนาที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของครู และบริบทของสถานศึกษา และใช้เครือข่ายหน่วยงานต้นสังกัด สถาบันผลิตครู และผู้เชี่ยวชาญเข้ามาร่วมพัฒนาสมรรถนะครู ตามกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู (Inspire) และความต้องการ พัฒนา 3 ลักษณะ (SOS) ที่โรงเรียนและเครือข่ายสามารถนำไป ปฏิบัติการในพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู (Inspire)

ขั้นที่ 1 ทำความเข้าใจปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนา (**I**n sight the problem) เป็นการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพของ ผู้เรียน ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูตามบริบท เชิงพื้นที่

ขั้นที่ 2 เสริมพลังจิตวิญญาณความเป็นครู (**S**piritual engagement) เป็นการดำเนินการเสริมพลังจิตวิญญาณความเป็นครู ที่ทำให้ผู้สอนเห็นคุณค่าในตนเองเห็นคุณค่าในตนเอง เห็นคุณค่า ในวิชาชีพ ผ่านกิจกรรมที่หลากหลายสอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยภาคีเครือข่าย (Professional & competency development) เป็นการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการที่หลากหลายบนพื้นฐานของความร่วมมือร่วมใจของเครือข่ายทางวิชาการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

ขั้นที่ 4 สังเคราะห์นวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ (Innovation synthezing) เป็นการดำเนินการสังเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูเป็นนวัตกรรมกระบวนการ (process innovation) การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่สำหรับพื้นที่อื่นสามารถเรียนรู้ และปรับประยุกต์ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูในพื้นที่อื่นได้

ขั้นที่ 5 สะท้อนคิดและเสริมพลัง (Reflect & Empower) เป็นการสะท้อนคิดและเสริมพลังการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมพลังครูให้รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อคุณภาพของผู้เรียน



ความต้องการพัฒนา 3 ลักษณะ (SOS)

ที่โรงเรียนและเครือข่ายสามารถนำไปปฏิบัติการพัฒนา
สมรรถนะครู ดังนี้

ลักษณะที่ 1 การพัฒนาที่โรงเรียน (School-based Development) เหมาะสำหรับการพัฒนาความรู้ ทักษะและ
คุณลักษณะของครูที่นำไปสู่สมรรถนะ โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ
การโค้ชทางวิชาชีพ การนิเทศติดตาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจน
การเสริมพลังการเรียนรู้ให้กับครู โดยผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา
คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด ร่วมมือกับสถาบันผลิตครู
และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง



ลักษณะที่ 3 การพัฒนาในรูปแบบของการพัฒนาตนเอง (**S**elf-development Based) เหมาะสำหรับครูที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะที่มีลักษณะเฉพาะ และมีการจัดอบรมสัมมนา โดยหน่วยงานทางการศึกษาสถาบันผลิตครู องค์กรวิชาชีพ ตลอดจนการจัดอบรมโดยภาคเอกชน ที่ครูสามารถเข้าร่วมได้ตามความต้องการ เพื่อเป็นการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง

โดยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ในลักษณะของการพัฒนาที่โรงเรียน (School-based Development) การพัฒนาแบบออนไลน์ (Online-based Development) และการพัฒนาในรูปแบบของการพัฒนาตนเอง (Self – development Based) ให้ชื่อเรียกว่า “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่แบบ Inspire SOS Network” แสดงได้ดังภาพประกอบที่ 5



สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ภาพประกอบที่ 5 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่แบบ Inspire SOS Network

4. การประเมินผลการพัฒนา

ประเมินสมรรถนะของครู ก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินการพัฒนาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงระดับสมรรถนะที่ทำการประเมิน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงต่อยอดสมรรถนะของครู โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้





**เกณฑ์การให้คะแนน
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้**



ตารางที่ 2 เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนแล้วบันทึกคะแนนตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  <p>1</p> </div> <p>ออกแบบ การเรียนรู้</p>	1. จุดประสงค์การเรียนรู้ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	1. จุดประสงค์การเรียนรู้ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	1. จุดประสงค์การเรียนรู้ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	1. จุดประสงค์การเรียนรู้ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	1. จุดประสงค์การเรียนรู้ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
	2. กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	2. กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	2. กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	2. กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	
	3. กิจกรรมการเรียนรู้เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้	3. กิจกรรมการเรียนรู้เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้	3. กิจกรรมการเรียนรู้เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้		
	4. กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน	4. กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน			
	5. กิจกรรมการเรียนรู้มีลักษณะ Active Learning				

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  การบูรณาการ การเรียนรู้ </div>	บูรณาการ 1. ความรู้ 2. กระบวนการเรียนรู้ 3. สมรรถนะผู้เรียน 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. ค่านิยมอันดีงาม ครบถ้วน ทั้ง 5 ประการ	บูรณาการ 1. ความรู้ 2. กระบวนการเรียนรู้ 3. สมรรถนะผู้เรียน 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. ค่านิยมอันดีงาม ได้ 4 ประการ	บูรณาการ 1. ความรู้ 2. กระบวนการเรียนรู้ 3. สมรรถนะผู้เรียน 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. ค่านิยมอันดีงาม ได้ 3 ประการ	บูรณาการ 1. ความรู้ 2. กระบวนการเรียนรู้ 3. สมรรถนะผู้เรียน 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. ค่านิยมอันดีงาม ได้ 2 ประการ	บูรณาการ 1. ความรู้ 2. กระบวนการเรียนรู้ 3. สมรรถนะผู้เรียน 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. ค่านิยมอันดีงาม ได้ 1 ประการ

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  <p>3</p> <p>การจัด กิจกรรม การเรียนรู้</p> </div>	1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้
	2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นลำดับขั้นตอน	2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นลำดับขั้นตอน	2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นลำดับขั้นตอน	2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นลำดับขั้นตอน	
	3. ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลาย	3. ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลาย	3. ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลาย		
	4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น	4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น			
	5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน				

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
 <p>การใช้สื่อ การเรียนรู้</p>	1. ใช้สื่อการเรียนรู้ ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	1. ใช้สื่อการเรียนรู้ ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	1. ใช้สื่อการเรียนรู้ตรง ตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	1. ใช้สื่อการเรียนรู้ตรง ตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	1. ใช้สื่อการเรียนรู้ ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้
	2. ใช้สื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับผู้เรียน	2. ใช้สื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับผู้เรียน	2. ใช้สื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับผู้เรียน	2. ใช้สื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับผู้เรียน	
	3. ใช้สื่อการเรียนรู้ ตรงตาม Concept ของการเรียนรู้	3. ใช้สื่อการเรียนรู้ตรง ตาม Concept ของ การเรียนรู้	3. ใช้สื่อการเรียนรู้ตรง ตาม Concept ของ การเรียนรู้		
	4. ใช้สื่อการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย	4. ใช้สื่อการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย			
	5. ใช้สื่อการเรียนรู้ อย่างประหยัด				

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  <p>5</p> </div> การใช้แหล่ง การเรียนรู้	1. ใช้แหล่งการเรียนรู้ ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	1. ใช้แหล่งการเรียนรู้ ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	1. ใช้แหล่งการเรียนรู้ ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	1. ใช้แหล่งการเรียนรู้ ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	1. ใช้แหล่งการเรียนรู้ ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้
	2. ใช้แหล่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผู้เรียน	2. ใช้แหล่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผู้เรียน	2. ใช้แหล่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผู้เรียน	2. ใช้แหล่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผู้เรียน	
	3. ใช้แหล่งการเรียนรู้ ตรงตาม Concept ของการเรียนรู้	3. ใช้แหล่งการเรียนรู้ ตรงตาม Concept ของการเรียนรู้	3. ใช้แหล่งการเรียนรู้ ตรงตาม Concept ของการเรียนรู้		
	4. ใช้แหล่งการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย	4. ใช้แหล่งการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย			
	5. ใช้แหล่งการเรียนรู้ อย่างประหยัด				



เกณฑ์การให้คะแนน สมรรถนะการโค้ช



ตารางที่ 3 เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะการโค้ช

คำชี้แจง โปรดสังเกตพฤติกรรมการโค้ชของผู้สอนแล้วบันทึกคะแนนตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  <p>1</p> </div> <p>การสร้างแรงบันดาลใจ</p>	1. กระตุ้นให้ผู้เรียน อยากปฏิบัติกิจกรรม การเรียนรู้	1. กระตุ้นให้ผู้เรียน อยากปฏิบัติกิจกรรม การเรียนรู้	1. กระตุ้นให้ผู้เรียน อยากปฏิบัติกิจกรรม การเรียนรู้	1. กระตุ้นให้ผู้เรียน อยากปฏิบัติกิจกรรม การเรียนรู้	1. กระตุ้นให้ผู้เรียน อยากปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนรู้
	2. ชี้ให้เห็นคุณค่า ที่แท้จริงของการเรียนรู้	2. ชี้ให้เห็นคุณค่าที่ แท้จริงของการเรียนรู้	2. ชี้ให้เห็นคุณค่า ที่แท้จริงของการเรียนรู้	2. ชี้ให้เห็นคุณค่าที่ แท้จริงของการเรียนรู้	
	3. ส่งเสริมให้ผู้เรียน เห็นคุณค่าของตนเอง	3. ส่งเสริมให้ผู้เรียน เห็นคุณค่าของตนเอง	3. ส่งเสริมให้ผู้เรียน เห็นคุณค่าของตนเอง		
	4. แนะนำประโยชน์ ของความตั้งใจในการ เรียนรู้	4. แนะนำประโยชน์ ของความตั้งใจในการ เรียนรู้			
	5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ใช้ความสามารถของ ตนเอง		5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ใช้ความสามารถของ ตนเอง		

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  <p>2</p> </div> <p>การใช้คำถาม กระตุ้น การคิด</p>	1. ถามคำถามตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1. ถามคำถามตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1. ถามคำถามตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1. ถามคำถามตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1. ถามคำถามตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้
	2. ตั้งคำถามปรับเปลี่ยนความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนให้มีความถูกต้อง	2. ตั้งคำถามปรับเปลี่ยนความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนให้มีความถูกต้อง	2. ตั้งคำถามปรับเปลี่ยนความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนให้มีความถูกต้อง	2. ตั้งคำถามปรับเปลี่ยนความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนให้มีความถูกต้อง	
	3. ถามคำถามอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบ	3. ถามคำถามอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบ	3. ถามคำถามอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบ		
	4. ใช้คำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูงของผู้เรียน	4. ใช้คำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูงของผู้เรียน			
	5. เว้นช่วงเวลาให้ผู้เรียนร่วมกันคิดหาคำตอบ				

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  <p>3</p> </div> <p>การส่งเสริม กระบวนการ เรียนรู้</p>	1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย
	2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน	2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน	2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน	2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน	
	3. ชี้แนะให้ผู้เรียนมองหากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง	3. ชี้แนะให้ผู้เรียนมองหากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง	3. ชี้แนะให้ผู้เรียนมองหากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง		
	4. เสนอทางเลือกให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4. เสนอทางเลือกให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย			
	5. แนะนำให้ผู้เรียนปรับกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น				

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  <p>4</p> </div> <p>การกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง</p>	1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนตรวจสอบและปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเอง				
	2. แนะนำให้ผู้เรียนใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง	2. แนะนำให้ผู้เรียนใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง	2. แนะนำให้ผู้เรียนใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง	2. แนะนำให้ผู้เรียนใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง	
	3. ให้ข้อมูลพัฒนาการทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	3. ให้ข้อมูลพัฒนาการทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	3. ให้ข้อมูลพัฒนาการทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียน		
	4. ชี้แนะแนวทางการพัฒนาตนเองแก่ผู้เรียน	4. ชี้แนะแนวทางการพัฒนาตนเองแก่ผู้เรียน			
	5. แนะนำให้ผู้เรียนไปเรียนรู้ต่อยอดด้วยตนเองตามความสนใจ				

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  <p>5</p> </div> <p>การเสริมแรง และให้ กำลังใจ</p>	1. ชื่นชมในคุณลักษณะ ที่ดีในการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	1. ชื่นชมในคุณลักษณะ ที่ดีในการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	1. ชื่นชมในคุณลักษณะ ที่ดีในการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	1. ชื่นชมในคุณลักษณะ ที่ดีในการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	1. ชื่นชมใน คุณลักษณะที่ดี ในการเรียนรู้ของ ผู้เรียน
	2. ชื่นชมในความสามารถ ทางการเรียนของผู้เรียน	2. ชื่นชมในความสามารถ ทางการเรียนของผู้เรียน	2. ชื่นชมในความสามารถ ทางการเรียนของผู้เรียน	2. ชื่นชมในความสามารถ ทางการเรียนของผู้เรียน	
	3. ชื่นชมในความสำเร็จ ทางการเรียนของผู้เรียน	3. ชื่นชมในความสำเร็จ ทางการเรียนของผู้เรียน	3. ชื่นชมในความสำเร็จ ทางการเรียนของผู้เรียน		
	4. ให้กำลังใจในการ พัฒนาตนเองของผู้เรียน	4. ให้กำลังใจในการ พัฒนาตนเองของผู้เรียน			
	5. ให้กำลังใจผู้เรียนที่ ยังไม่ผ่านจุดประสงค์ การเรียนรู้				



**เกณฑ์การให้คะแนน
สมรรถนะการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้**



ตารางที่ 4 เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดสังเกตพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้สอนแล้วบันทึกคะแนนตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  <p>การออกแบบการวัดและประเมินผล</p> </div>	1. ออกแบบการวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้				
	2. ออกแบบการวัดและประเมินผลกระชับชัดเจน	2. ออกแบบการวัดและประเมินผลกระชับชัดเจน	2. ออกแบบการวัดและประเมินผลกระชับชัดเจน	2. ออกแบบการวัดและประเมินผลกระชับชัดเจน	
	3. ใช้วิธีการวัดที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	3. ใช้วิธีการวัดที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	3. ใช้วิธีการวัดที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้		
	4. ใช้แหล่งข้อมูลในการวัดอย่างสมเหตุสมผล	4. ใช้แหล่งข้อมูลในการวัดอย่างสมเหตุสมผล			
	5. กำหนดเกณฑ์การประเมินอย่างเป็นระบบ				

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  <p>2</p> <p>การใช้ เครื่องมือวัด และ ประเมินผล การเรียนรู้</p> </div>	1. ใช้เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ	1. ใช้เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ	1. ใช้เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ	1. ใช้เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ	1. ใช้เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ
	2. ใช้เครื่องมือวัด ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	2. ใช้เครื่องมือวัด ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	2. ใช้เครื่องมือวัด ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	2. ใช้เครื่องมือวัด ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	
	3. ใช้เครื่องมือวัด เหมาะสมกับกิจกรรม การเรียนรู้	3. ใช้เครื่องมือวัด เหมาะสมกับกิจกรรม การเรียนรู้	3. ใช้เครื่องมือวัด เหมาะสมกับกิจกรรม การเรียนรู้		
	4. ใช้เครื่องมือวัด สอดคล้องกับระดับ ความสามารถของ ผู้เรียน	4. ใช้เครื่องมือวัด สอดคล้องกับระดับ ความสามารถของ ผู้เรียน			
	5. ใช้เครื่องมือวัดด้าน ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย				

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  <p>3</p> </div> <p>การดำเนิน การวัดและ ประเมินผล</p>	1. ประเมินผู้เรียน ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	1. ประเมินผู้เรียน ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	1. ประเมินผู้เรียน ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	1. ประเมินผู้เรียน ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	1. ประเมินผู้เรียน ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้
	2. สังเกตผู้เรียน ระหว่างปฏิบัติการ การเรียนรู้	2. สังเกตผู้เรียน ระหว่างปฏิบัติการ การเรียนรู้	2. สังเกตผู้เรียน ระหว่างปฏิบัติการ การเรียนรู้	2. สังเกตผู้เรียน ระหว่างปฏิบัติการ การเรียนรู้	
	3. ให้คำชี้แนะแก่ ผู้เรียนทันทีหากพบ ข้อผิดพลาด	3. ให้คำชี้แนะแก่ ผู้เรียนทันทีหากพบ ข้อผิดพลาด	3. ให้คำชี้แนะแก่ ผู้เรียนทันทีหากพบ ข้อผิดพลาด		
	4. วัดและประเมินผล จากข้อมูลเชิงประจักษ์	4. วัดและประเมินผล จากข้อมูลเชิงประจักษ์			
	5. บริหารจัดการ การวัดและประเมินผล อย่างมีประสิทธิภาพ				

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  <p>4</p> </div> <p>การส่งเสริม ให้ผู้เรียน ประเมิน ตนเอง</p>	1. ให้ผู้เรียนประเมินตนเองในระหว่างการเรียนรู้	1. ให้ผู้เรียนประเมินตนเองในระหว่างการเรียนรู้	1. ให้ผู้เรียนประเมินตนเองในระหว่างการเรียนรู้	1. ให้ผู้เรียนประเมินตนเองในระหว่างการเรียนรู้	1. ให้ผู้เรียนประเมินตนเองในระหว่างการเรียนรู้
	2. มีเกณฑ์การประเมินตนเองสำหรับผู้เรียนอย่างชัดเจน	2. มีเกณฑ์การประเมินตนเองสำหรับผู้เรียนอย่างชัดเจน	2. มีเกณฑ์การประเมินตนเองสำหรับผู้เรียนอย่างชัดเจน	2. มีเกณฑ์การประเมินตนเองสำหรับผู้เรียนอย่างชัดเจน	2. มีเกณฑ์การประเมินตนเองสำหรับผู้เรียนอย่างชัดเจน
	3. ให้ผู้เรียนประเมินเพื่อนในระหว่างการเรียนรู้	3. ให้ผู้เรียนประเมินเพื่อนในระหว่างการเรียนรู้	3. ให้ผู้เรียนประเมินเพื่อนในระหว่างการเรียนรู้		
	4. ให้ผู้เรียนถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงตนเอง	4. ให้ผู้เรียนถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงตนเอง			
	5. ให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการพัฒนาตนเองร่วมกับเพื่อน				

ประเด็น	ระดับคะแนน				
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
<div style="text-align: center;">  <p>5</p> </div> <p>การให้ข้อมูลย้อนกลับ</p>	1. ให้ข้อมูลย้อนกลับตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1. ให้ข้อมูลย้อนกลับตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1. ให้ข้อมูลย้อนกลับตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1. ให้ข้อมูลย้อนกลับตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1. ให้ข้อมูลย้อนกลับตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้
	2. ให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	2. ให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	2. ให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	2. ให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	
	3. ให้ข้อมูลย้อนกลับพร้อมคำชี้แนะการพัฒนาตนเองของผู้เรียน	3. ให้ข้อมูลย้อนกลับพร้อมคำชี้แนะการพัฒนาตนเองของผู้เรียน	3. ให้ข้อมูลย้อนกลับพร้อมคำชี้แนะการพัฒนาตนเองของผู้เรียน		
	4. ให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยวิธีการที่นุ่มนวล	4. ให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยวิธีการที่นุ่มนวล			
	5. ให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการให้เกียรติผู้เรียน				



เครือข่ายการพัฒนา สมรรถนะครูเชิงพื้นที่



เครือข่ายการพัฒนา สมรรถนะครูเชิงพื้นที่

การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่มีการใช้เครือข่าย
การพัฒนาจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หน่วยงานต้นสังกัดที่อยู่ในพื้นที่ตั้งของสถานศึกษา
ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนมีการสำรวจ
และประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถนะครู ให้ได้คำตอบออกมาว่า
โรงเรียนมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในประเด็นใด ซึ่งประเด็น
การพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวจะต้องสอดคล้องสภาพปัญหาที่ส่งผล
ไปยังคุณภาพของผู้เรียน เช่น ผู้เรียนในภาพรวมของโรงเรียนขาดทักษะ
การคิดวิเคราะห์ ดังนั้น ประเด็นการพัฒนาคูรูอาจจะเป็นประเด็น
การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ เป็นต้น โดยสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาควรให้ความรู้ในการประเมินความต้องการเพื่อค้นหา
ประเด็นสมรรถนะของครู ซึ่งจะทำให้โรงเรียนสามารถสำรวจ

และกำหนดประเด็นการพัฒนาสมรรถนะได้ตรงตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่ประเด็นที่คิดขึ้นโดยไม่มีข้อมูลสารสนเทศสนับสนุน

นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าร่วมกระบวนการออกแบบการพัฒนาสมรรถนะครูของโรงเรียน เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง และประสบการณ์การพัฒนาสมรรถนะครู ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถออกแบบการพัฒนาสมรรถนะครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าประสงค์และผลลัพธ์ที่โรงเรียนต้องการ อีกทั้ง เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาช่วยประสานเครือข่ายภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมพัฒนาสมรรถนะครู เช่น ประสานไปยัง คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในพื้นที่ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียนที่อาจมีข้อจำกัดในการประสานกับหน่วยงานภายนอก

2. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่ มีส่วนร่วม
ในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูตามบทบาทหน้าที่ ร่วมกับ
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในลักษณะต่าง ๆ สอดคล้องกับ
ความต้องการของโรงเรียน เช่น ร่วมสนับสนุนด้านบุคลากรผู้มีความรู้
ความสามารถไปแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับโรงเรียน
เป็นต้น นอกจากนี้ ยังสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครู
ในลักษณะอื่น ๆ ตามแต่ละบริบทของโรงเรียน

3. สถาบันผลิตครู มีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครู
ในฐานะเป็นแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย โดยเข้ามามีส่วนร่วม
ในการพัฒนาสมรรถนะครูในลักษณะของการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ
การให้คำแนะนำทางวิชาการ การส่งเสริมสนับสนุนด้านบุคลากร
มาพัฒนาสมรรถนะครูตามประเด็นหรือหัวข้อที่กำหนด เช่น การเป็น
วิทยากรถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครู
ในโรงเรียน เป็นต้น อีกทั้ง เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการให้กับโรงเรียน
ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร
สถานศึกษา และครู ในระหว่างการทำนุการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครู
ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะครูให้บรรลุวัตถุประสงค์

นอกจากนี้ สถาบันการผลิตครูยังสามารถทำวิจัย
ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูที่โรงเรียนต้องการ
โดยอาจจะเป็นโครงการวิจัยที่ทำร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษาในลักษณะเป็นโครงการวิจัยร่วมกัน ซึ่งจะทำให้
การพัฒนาสมรรถนะครูมีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง ยังได้
องค์ความรู้จากการวิจัยที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และสามารถ
ทำการวิจัยในลักษณะเครือข่ายทางวิชาการกับสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาและโรงเรียนต่าง ๆ ในพื้นที่ให้บริการเพื่อการพัฒนา
สมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง



4. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง อาจเป็นได้ทั้งในระดับองค์กร กลุ่มบุคคล หรือบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น องค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี AI หรืออาจจะเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เป็นต้น เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครูตามประเด็นความเชี่ยวชาญที่โรงเรียนต้องการพัฒนา โดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย และยืดหยุ่น ทำให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้านอย่างก้าวกระโดด ตรงประเด็น และสามารถนำไปใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะครูดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาต้นสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สถาบันการผลิตครู และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง หากได้ร่วมกันออกแบบและวางแผนการพัฒนาสมรรถนะครูร่วมกับโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้น จะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในหลักการ เหตุผล ความจำเป็น และภาพความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะครู ได้ตรงกัน ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. **ผู้บริหารสถานศึกษา** เป็นบุคลากรที่สำคัญมากที่สุดในการริเริ่มให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครอบครัว และชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาแล้วแสวงหาวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แสวงหาเครือข่ายทางวิชาการ สร้างสัมพันธภาพที่ดีในเชิงวิชาการ บริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้เกิดผลลัพธ์กับครูและนักเรียน เอาใจใส่ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แก้ปัญหา และเสริมพลังในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง



ปัจจัยสนับสนุนการพัฒนา สมรรถนะครูเชิงพื้นที่



ปัจจัยสนับสนุนการพัฒนา สมรรถนะครูเชิงพื้นที่

การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ที่มีปัจจัยสนับสนุน
ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลากร

ผู้นำการพัฒนา (Development leaders) เป็นบุคคลที่มีบทบาทและหน้าที่เป็นผู้ริเริ่มและประสานงานให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครู เป็นผู้เชื่อมต่อความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีมุมมองและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน มีทักษะในการสื่อสารที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ไว้วางใจของโรงเรียนว่าจะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างแท้จริง

ผู้ให้การพัฒนา (Developer) เป็นบุคคลที่ได้รับ ความไว้วางใจ ความเชื่อถือได้ในทางวิชาการจากโรงเรียนว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงในประเด็นหรือหัวข้อ การพัฒนาสมรรถนะครู ซึ่งผู้ให้การพัฒนาอาจจะเป็นนักวิชาการอิสระ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนร่วมวิชาชีพครู หรือผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหัวหน้าสถานศึกษาที่มีภาวะ ผู้นำทางวิชาการ เป็นที่ศรัทธาและไว้วางใจของครู มีความต้องการ พัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพของผู้เรียน มีทักษะในการสื่อสาร เพื่อประสาน ความร่วมมือจากเครือข่ายทางวิชาการจากภาคส่วนต่าง ๆ มีทักษะ มนุษย์สัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ ความร่วมมือทางวิชาการในการพัฒนาสมรรถนะครู มีทักษะการจูงใจ และเสริมพลังการเรียนรู้ให้กับครูในโรงเรียน ตลอดจนการนิเทศ ติดตาม การโค้ชให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะไปพร้อมกับการปฏิบัติ หน้าที่การจัดการเรียนรู้

ผู้บริหารของหน่วยงานต้นสังกัดในพื้นที่ มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับสูง มีความสามารถในการสื่อสารกับหน่วยงานอื่น ๆ นอกสังกัด เช่น การสื่อสารกับผู้บริหารคณะครุศาสตร์ในสถาบันผลิตครู เพื่อนำไปสู่การสร้างความร่วมมือทางวิชาการสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู เป็นต้น เป็นผู้ที่มีบารมีทางวิชาการที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการที่จะพัฒนาสมรรถนะไปได้อย่างต่อเนื่องบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการการพัฒนาสมรรถนะครูกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายส่วนกลาง และสามารถสื่อสารแนวคิดดังกล่าวให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกิดความรู้ความเข้าใจว่า การพัฒนาสมรรถนะครูกับการปฏิบัติตามนโยบายส่วนกลางสามารถเชื่อมโยงถึงกันได้

ผู้บริหารของสถาบันผลิตครู เป็นผู้บริหารที่มองเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูที่เชื่อมโยงกับคุณภาพของหลักสูตรการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในแง่มุมต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมเป็นเครือข่ายทางวิชาการพัฒนาสมรรถนะครู จะส่งเสริมให้อาจารย์ในหลักสูตรการฝึกหัดครูมีความรู้และความสามารถสูงขึ้นไปด้วย หรือช่วยทำให้หลักสูตรการฝึกหัดครูมีเครือข่ายสถานศึกษาที่หลากหลายและเข้มแข็ง สำหรับเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ของนักศึกษา เป็นต้น และเข้าร่วมเป็นเครือข่ายทางวิชาการพัฒนา
สมรรถนะครูในประเด็นต่าง ๆ

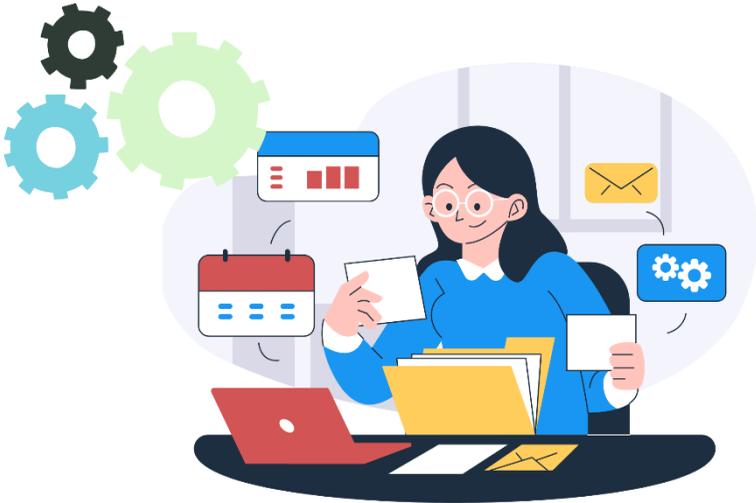
ครูผู้เข้าร่วมการพัฒนา เป็นบุคลากรที่มีคุณลักษณะ
ใฝ่เรียนรู้ ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของตนเอง และนำมาใช้
ในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน มีจิตใจรักการเรียนรู้
เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ไม่หยุดการพัฒนาตนเอง มองเห็นประโยชน์
ของการพัฒนาสมรรถนะของตนเองที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัด
การเรียนรู้ เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะในรูปแบบและวิธีการ
ที่หลากหลาย และนำสิ่งที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะมาปรับใช้
ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง



2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ ในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนั้น การบริหารจัดการจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาสมรรถนะครูดำเนินการไปอย่างราบรื่น

การบริหารจัดการยึดหลักการให้เกียรติและความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำการพัฒนา ผู้ให้การพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัดในพื้นที่ ผู้บริหารของสถาบันผลิตครู และครูผู้เข้าร่วมการพัฒนา นอกจากนี้ ยังยึดหลักความยืดหยุ่นในการมีส่วนร่วมพัฒนาสมรรถนะครู



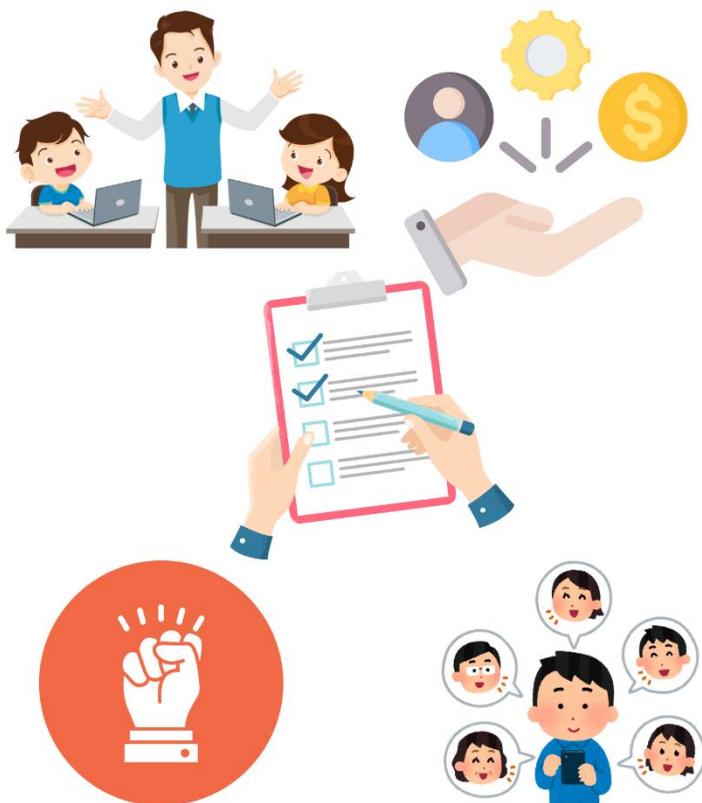
3. ปัจจัยด้านงบประมาณ

ปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะครู ซึ่งควรมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาสมรรถนะครูให้ประสบความสำเร็จ โดยแหล่งงบประมาณ อาจจะมาจกแหล่งที่หลากหลาย โดยอาจจะเป็นแหล่งงบประมาณของโรงเรียน หรือแหล่งงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนองค์กรภาคเอกชน หรืออาจเป็นแหล่งงบประมาณจากผู้สนับสนุนทุนวิจัย ในกรณีที่ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูในลักษณะโครงการวิจัย มีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างคล่องตัว โปร่งใส





ข้อเสนอเชิงนโยบาย



ข้อเสนอเชิงนโยบาย

การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ต้องมีปัจจัยสนับสนุนจากหน่วยงานในระดับนโยบาย ซึ่งหน่วยงานระดับนโยบายอาจพิจารณาดำเนินการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป ดังนี้

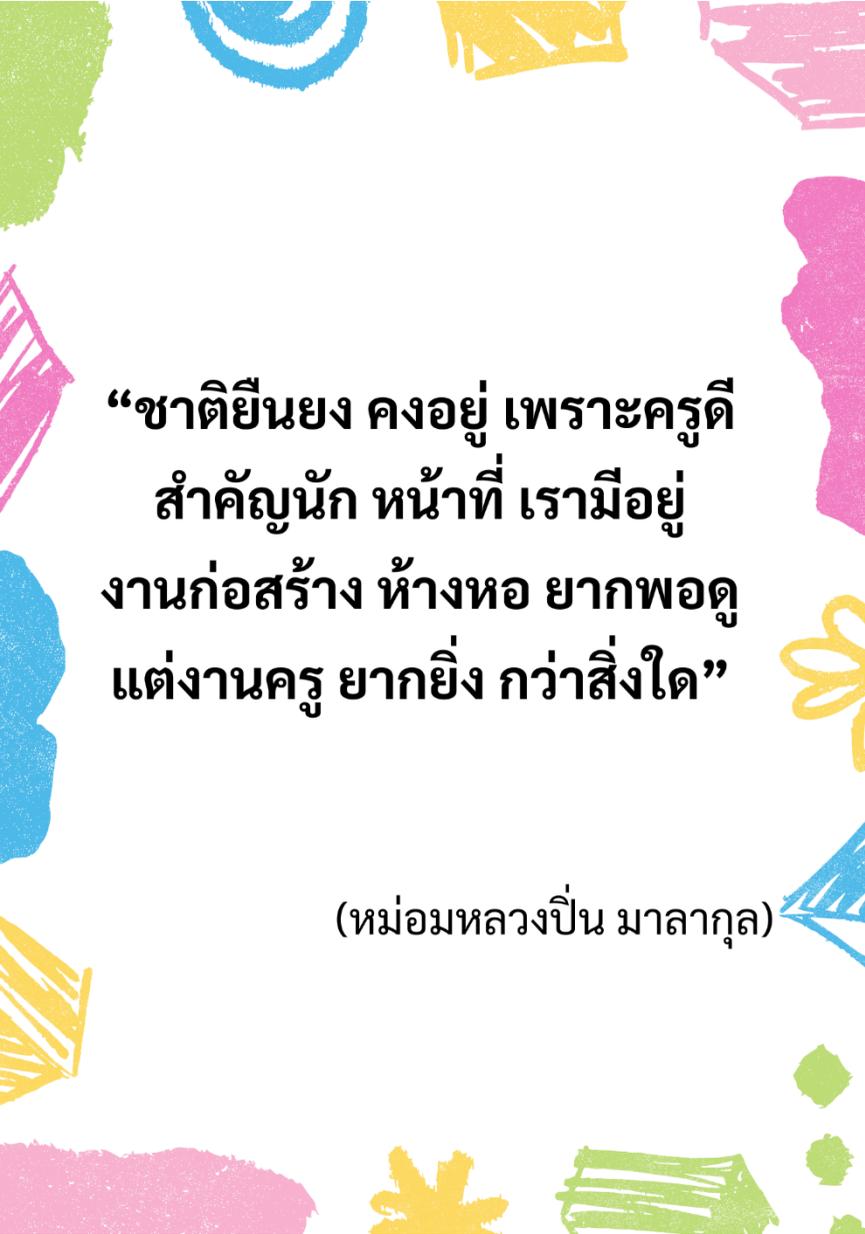
1. กำหนดนโยบายให้สถานศึกษามีการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพื้นที่ โดยเป็นการพัฒนาที่ตอบสนองคุณภาพการศึกษาอย่างสอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะครูที่เป็นเครือข่ายทางวิชาการ ทั้งที่อยู่ในพื้นที่ทางกายภาพและเครือข่ายอื่น ๆ

3. สนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างสอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาและกำกับติดตามการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

 4. เสริมพลังและเชิดชูเกียรติให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะจนเกิดผลสำเร็จกับผู้เรียน ในรูปแบบที่มีความเหมาะสม และประหยัด

 5. กำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครู โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา ที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ นวัตกรรมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง



**“ชาติยืนยง คงอยู่ เพราะครุฑ
สำคัญนัก หน้าที่ เรามีอยู่
งานก่อสร้าง ห้างหอ ยากพอดู
แต่งานครู ยากยิ่ง กว่าสิ่งใด”**

(หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล)

บรรณานุกรม

ไกรลาส ดอนชัย, ปารีชาติ บัวเจริญ, นพรัตน์ เตชะพันธ์รัตนกุล และ
ปวันรัตน์ บัวเจริญ. (2562). การพัฒนากระบวนการบทสนทนา รูปแบบ
และกลไกการพัฒนาครู ตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ :
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
วารสารบัณฑิตวิจัย, 10(1), 1-21.

ชญาพิมพ์ อุสาโท และคณะ. (2563). การพัฒนากระบวนการบทสนทนา รูปแบบ
และกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่.
คุรุสภาวิทยากร, 1(2), 27-40.

มาเรียม นิลพันธุ์, ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย และวรรณภา แสงวัฒนะกุล.
(2563). การพัฒนากระบวนการบทสนทนา รูปแบบและกลไกการพัฒนา
ครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร พร้อมข้อเสนอเชิงนโยบาย กระบวนการ
รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่าย
เชิงพื้นที่. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 12(2), 16-33.

มาเรียม นิลพันธุ์, ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย, กรณ์ยพล วิวรรณมงคล,
กานตยุทธ ตรีบุญนิธิ และวรรณภา แสงวัฒนะกุล. (2563).
การพัฒนากระบวนการบทสนทนา รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตาม
แนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีศึกษาพื้นที่ภาคกลาง

รวมภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันตกพร้อมข้อเสนอเชิงนโยบาย รูปแบบและกลไกการพัฒนาครุฑตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ภาคกลาง รวมภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันตก. *วารสารวิจัย และพัฒนาหลักสูตร*, 10(1), 227-246.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง หน้า 18-20.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2564). *การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.

สถาบันการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตร. (2566). *การพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มุ่งเป้าด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (Area Based Approach)*. สืบค้นจาก <https://www.nstda.or.th/agritec/area-based-approach>

สมบัติ ฤทธิเดช, ประสพสุข ฤทธิเดช, กนกวรรณ ศรีวาปี, สุนันทา กิรินทร์ค์ และสายใจ เพ็งที. (2562). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เชิงพื้นที่ในโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 13(1), 45-59.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*

ตำแหน่งครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่อง
มาจากพระราชดำริ. (2567). *เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา*. สืบค้นจาก
<https://www.rdpb.go.th/th>

สีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2561). กระบวนการทัศน์
รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่.
วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 1(3), 82-100.

สีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา และชุนวัฒน์ ปุ๋งบางกระดี. (2563).
กระบวนการทัศน์ รูปแบบ และกลไก การพัฒนาครูตามแนวคิด
เครือข่ายเชิงพื้นที่: กรณีศึกษาพื้นที่กรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 12(1), 247-266.

สุวดี อุปินใจ, เกศราพรรณ พันธุ์ศรีเกตุ คงเจริญ, และ ไกรลาศ
ดอนชัย. (2565). กระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู
ตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่: กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ.
วารสารรัชภาคย์, 16(47), 379-394.

- Battista, Michael T. (2012). *Cognition – based assessment & teaching of geometric measurement: Building on student’s reasoning*. Portsmouth: Heinemann.
- Bolam, R. et al. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning community*. National College for School Leadership: United State of Kingdom.
- DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). *Learning by doing: A handbook for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Fegger, S. & Arruda, E. (2008). “Professional learning communities: Key themes from the literature”. Providence, RI: The Education Alliance, Brown University.
- Lashley, Conrad. (2001). *Empowerment HR Strategies for Service Excellence*. Oxford; Boston: Butterworth – Heinemann.
- Leighton, Jacqueline., and Gierl, Mark J. (2011). *The learning science in educational assessment: The role of cognitive models*. New York: Cambridge University Press.

- Lofthouse, Rachel., Leat, David., and Towler, Carl. (2010). *Coaching for teaching and learning a practical guide for schools*. Berkshire: CfBT Education Trust.
- Luthans, Fred C. (2005). *Organizational Behavior*. 8th ed. Boston, Mass: McGraw – Hill.
- Marzano Research Laboratory. (2012). *Teacher Development Toolkit for the Marzano Teacher Evaluation Model*. Bloomington: Marzano Research Laboratory.
- Protheroe, N. (2008). *Developing your school as a professional learning community*. NAESP Research Roundup.
- Reichstetter, R. (2006). *Defining a professional learning community: A literature review*. E&R Research Alert.
- Saccaro, Joseph A. (1994). *Developing Safety Training Programs: Perspective Accidents and Improving Worker Performance through Quality Training*. New York: Van Eenhold.

Stool, L., Bolam, R., McMahon, A., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A. et al. (2005). "Professional learning community: A review of the literature." *Journal of Education Change*. 7(4), 221 – 258.

The Organization for Economic Co-operation and Development. (2009). *Evaluation feedback for effective learning and accountability*. Paris: OECD

Treasure, Darren C. (2013). *Fundamentals of coaching*. Indiana: National Federation of State High School Associations.

Xianwei Xia. (2020). Empowerment: The Teacher Training Model in Primary and Secondary Schools—A Case Study of Singapore. *Open Access Library Journal*, 7, e6329; 1-14.

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายอรรถพล สังขวาสี

เลขาธิการสภาการศึกษา

(ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567)

นายประวิต เอราวรรณ

เลขาธิการสภาการศึกษา

(ตุลาคม 2567 - ปัจจุบัน)

นายนิติ นาชิต

รองเลขาธิการสภาการศึกษา

นางประวีณา อัสโย

ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษา
และพัฒนากาเรียนรู

นักวิจัย

รองศาสตราจารย์มารุต พัฒนาผล

อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้รับผิดชอบ

นางสาวอุษา คงสาย

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนานโยบาย
ด้านการเรียนรู้

นางสาวณัฐตรา แทนขำ

นักวิชาการศึกษาคำนาถการพิเศษ

นายสมชาย นัยเนตร

นักวิชาการศึกษาคำนาถการ

นายภัทรธนาชาติ อาษากิจ

นักวิชาการศึกษาคำนาถการ

นางฐิติวรรณ ห้าวเพชร

นักวิชาการศึกษาคำนาถการ

นางสาวบุญนภัส ขำหินตั้ง

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

นางสาวปณัฐฐา น้อยเนียม

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

คณะผู้จัดทำ (ต่อ)

ออกแบบรูปเล่ม กราฟิก และประสานการจัดพิมพ์

นางฐิติวรดา แห้วเพชร

นักวิชาการศึกษาคำนาฏการ

นางสาวบุญณภัศ ขำหินตั้ง

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้

สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

โทร. 0 2668 7123 ต่อ 2516-9 โทรสาร 0 2243 1129

E-mail: learningstations2025@gmail.com

เว็บไซต์ <http://onec.go.th>



รวมเอกสารวิชาการ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนารการเรียนรู้



สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 37/2567
ISBN 978-616-270-491-8

กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนารการเรียนรู้