วารสารราชพฤกษ์ Rajapark Journal (ISSN: 1905-2243)
ปีที่ 15 ฉบับที่ 41 กรกฎาคม – สิงหาคม 2564 – TCI กลุ่มที่ 1 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปี 2564–2567

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

The Development of Teacher Competency in Learning Management in School under Surat Thani Municipality

[1]วิชา พรหมโชติ (Wicha Promchot)
[2]ญาณิศา บุญจิตร์ (Yanisa Boonchit)
[3]โสภณ เพ็ชรพวง (Sophon Phetphuang)
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University)
Email: Wichapromchot1984@gmail.com

Received April 10, 2021; **Revised** May 3, 2021; **Accepted** July 15, 2021

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the state and problems of teacher competency in learning management; 2) to develop the teacher competency in learning management; and 3) to study the development of teacher competency in learning management in school under Suratthani Municipality. The study was conducted using action research comprising four steps: 1) Planning; 2) Action; 3) Observation; and 4) Reflection, and the procedure consisted of two cycles. The target group included 15 teachers selected by purposive sampling. Data were collected by an interview form, a questionnaire, an observation form, an assessment form, and a supervision monitoring form. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings were as follows: 1) most of the target group used conservative learning management and did not prepare a student–centered learning management plans. The learning activity management and the assessment of each student development activity were outdated. The problems in learning management showed that most of the target group lacked knowledge and misunderstood about learning design, learning activity management, and assessment and evaluation; 2) The development of the teacher competency held by organizing workshop activities and internal supervisions, writing learning management plans, implementing learning management plans in the classroom, supervising and monitoring, and assessing knowledge, understanding, and practical competency showed that the target group gained knowledge and understanding about learning management, could write

student–centered learning management plans, and gained skills in learning design, learning management, use of media and learning resources, and assessment and evaluation; and 3) the development of the teacher competency showed that the overall satisfaction of the target group towards the development was at a high level. Therefore, the development of the teacher competency using workshop activities and internal supervision made the target group gain knowledge, understanding, and skills and manage learning more effectively.

Keywords: teacher competency; learning management; Surat Thani Municipality

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ 2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) เพื่อศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวางแผน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการ ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 วงรอบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบประเมินและ แบบนิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นการจัดการเรียนรู้แบบเดิม ครูไม่จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกิจกรรมไม่เป็นปัจจุบัน ไม่ครบถ้วนตามตัวชี้วัด ส่วนปัญหาในการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ ไม่มีความรู้และเข้าใจไม่ถูกต้องในเรื่องการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการกิจกรรมเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล 2) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และนิเทศภายใน 3) ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ส่งผลทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: สมรรถนะครู; การจัดการเรียนรู้; เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

บทนำ

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่เป็นคนที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายของกระแสโลก (Prasert, 2012) การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

นั้น เป็นกระบวนของวิวัฒนาการที่เริ่มจากความเป็นอยู่แบบสังคมเกษตรกรรม ผ่านสู่ยุคปฏิบัติอุตสาหกรรม และในปัจจุบันเรากำลังเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ (Wangmeejongmee, 2017)

ครูผู้สอนเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพราะครูเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้พร้อมที่จะออกไปสู่สังคมที่มีการแข่งขันสูง และเนื่องจากสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้รูปแบบการสอนเปลี่ยนไป ดังนั้นครูผู้สอนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะของครูผู้สอน แต่การที่ครูผู้สอนจะมีสมรรถนะที่สูงย่อมต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติไว้ชัดเจนใน มาตรา 80(3) โดยระบุว่า *“จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก”* (The Secretariat of the Teachers Council of Thailand, 2017) สอดคล้องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอ และมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้ระบุให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ

ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ เครื่องมือต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูเทศบาลเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะ โดยนำไปเชื่อมโยงกับกระบวนการเลื่อนวิทยฐานะของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา จากการติดตามผลการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า อุปสรรคในการจัดการศึกษาที่ต้องเร่งรัดแก้ไข ได้แก่ คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ (Department of Local Administration, 2018) ประกอบกับผลการวิเคราะห์การจัดการศึกษามีปัญหาหลายประการปัญหาสถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ คุณภาพผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ปัญหาการขาดแคลนครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ปัญหาสถานศึกษาไม่มีอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการปัญหา ไม่มีการพัฒนาสื่อที่มีคุณภาพด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน (Sompongtham *et al.*, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี (Surat Thani Municipality, 2019) ที่สรุปไว้ว่า ครูไม่มีความพร้อมในการใช้หลักสูตร โดยครูส่วนหนึ่งไม่เข้าใจวิธีการสอนไม่ถนัดการสอน บางกลุ่มประสบการณ์จึงไม่สามารถดัดแปลงหรือยืดหยุ่นการสอนได้อย่างเหมาะสม ครูมีภารกิจมากไม่สามารถเตรียมการสอนได้ ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาลักษณะนิสัยผู้เรียน ใช้วิธีสอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง ครูไม่ใช้สื่อการสอนมีเจตคติต่อสื่อทำให้ยุ่งยาก รวมถึงครูไม่มีความรู้และทักษะในการวางแผนเตรียมการสอน

จากข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้เกิดจากครูส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมในการใช้หลักสูตร โดยครูส่วนหนึ่งไม่เข้าใจวิธีการสอน ไม่สามารถจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางได้ มีเจตคติต่อสื่อทำให้ยุ่งยากจึงไม่ใช้สื่อการสอน รวมถึงครูไม่มีความรู้และทักษะในการออกแบบและวางแผนเตรียมการสอน แต่อีกสิ่ง

หนึ่งที่เห็นได้ชัดจากการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนยังมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตนในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้จัดให้มีการประชุมกลุ่มเป้าหมายเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของครูผู้สอน ได้ข้อสรุปแนวทางในการพัฒนาครู 2 แนวทาง คือ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การนิเทศภายใน ทั้งนี้ การประชุมเชิงปฏิบัติการมีความสำคัญและจำเป็น เนื่องจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเน้นการฝึกปฏิบัติซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญมาก สมาชิกในการประชุมจะต้องร่วมกันศึกษา รับฟังการบรรยาย หรือศึกษาค้นคว้า ทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างตามหัวข้อของการประชุมปฏิบัติการในครั้งนั้น ๆ ส่วนการนิเทศนั้นมีข้อดี คือเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้ปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการช่วยเหลือแนะนำซึ่งกันและกัน เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิด ทักษะช่วยให้ครู ผู้สอนได้ตระหนักถึงความสำคัญและเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างบรรยากาศที่ดีในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน (Laoriandee, 2005) โดยที่การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ในครั้งนี้จะเป็นองค์ความรู้ที่ทำให้ครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติด้านการจัดการเรียนรู้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อครู ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดและงานวิจัยจำนวน 10 ท่าน ได้ 4 ด้าน คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูปฏิบัติการสอนที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมจำนวน 15 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ทั้ง 5 โรงเรียน

ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ระหว่างเดือนตุลาคม 2563 ถึง เดือนมีนาคม 2564

ทบทวนวรรณกรรม

สมรรถนะครู เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กรที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของผู้ปฏิบัติงานทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดย Poomipark (2019) กล่าวว่า สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ(Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น สอดคล้องกับ Chantarawongpaisarn (2006) ให้นิยามสมรรถนะหมายถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น

สรุปได้ว่า สมรรถนะครู เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลและแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรมโดยเป็นคุณลักษณะเฉพาะ สำหรับสายงานครู คือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)

การพัฒนาสมรรถนะครู กระทรวงศึกษาธิการ ระบุว่าในปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะทักษะครูในศตวรรษที่ 21 เป็นที่จำเป็นอย่างมาก เนื่องจากครูยุคดิจิทัล ต้องปรับตัวเพื่อความยั่งยืนในวิชาชีพให้เป็นคุณลักษณะของครูยุคใหม่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่ง Jaikwang (2017) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์กรทางการศึกษา นอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วย สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น เหมาะสมกับยุคสมัยของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูสามารถนำผู้เรียนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นำโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม แสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณการลงทุนเพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาโดยต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาครูเป็นประการสำคัญจากการกำหนดเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพเป็นฐานการพัฒนา (Competency–Based)

สรุปได้ว่า ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กรมีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ก้าวไปในสังคมแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี

สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดและงานวิจัยสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยนำมาสังเคราะห์ได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการออกแบบการเรียนรู้เป็นกระบวนการวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนการสอนตามที่ต้องการ โดยตอบคำถามให้ได้ว่าจะสอนอะไรและสอนอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายและจะทราบได้อย่างไรว่าบรรลุเป้าหมายแล้ว ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้เพราะเป็นวิธีการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติโดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมเป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมที่หลากหลาย เป็นต้น เป็นการเรียนรู้โดย

การกระทำ การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเป็นการเปลี่ยนบทบาทในการเรียนของผู้เรียนจากการเป็นผู้รับ มาเป็นผู้เรียน และเปลี่ยนบทบาทครูจากผู้สอนมาเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และเป็นรูปธรรมชัดเจนขึ้น

3. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นความรู้ ความสามารถในการเลือกใช้และพัฒนาสื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมตรงกับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย รวมทั้งการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนและมีความสามารถในการพัฒนาสื่อที่มีอยู่แล้วทั้งในและนอกห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับนวัตกรรมเป็นรูปแบบของสื่อการเรียนการสอนเทคนิควิธีการสอนหรือกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆที่นำมาใช้แล้วทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ดีกว่าเดิมมีคุณภาพกว่าเดิมมีประสิทธิภาพกว่าเดิมในการเลือกนวัตกรรมใด ๆ นั้นมีข้อควรคำนึงคือให้ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการคิดได้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองและลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสมกับธรรมชาติและระดับชั้นที่สอน โดยมีเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา ช่วยทำให้การจัดการเรียนรู้น่าสนใจ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้นตลอดจนมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในวงการศึกษาทั้งยุคปัจจุบันและอนาคต (Mingmuang, 2017)

4. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งของการจัดการศึกษาเพราะเป็นกระบวนการที่ทำให้เราทราบว่าการจัดการเรียนรู้ตลอดจนความพยายามต่าง ๆ ของโรงเรียนที่จะส่งเสริมการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้นประสบผลสำเร็จเพียงใดเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ได้กล่าวว่า จุดเน้นของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ การประเมินตามสภาพจริงการประเมินความรู้ความคิดทักษะ/กระบวนการคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม การวัดและประเมินผลควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ และการใช้วิธีการที่หลากหลาย (Office of the Basic Education Commission, 2010)

สรุปได้ว่า สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่นำมาใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มเป้าหมาย มี 4 ด้าน 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

รูปแบบของการพัฒนาครู เป็นวิธีการที่ใช้ในการดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ประกอบด้วย 2 แนวทาง คือ

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นโดยที่ Inchoeng (2016) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการฝึกอบรมนั้นเน้นทางด้านวิชาการ หรือทฤษฎีและด้านปฏิบัติ โดยคำนึงถึงการเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมนำสิ่งที่ตนเรียนรู้นั้นมาปฏิบัติในสถานการณ์การทำงานอันแท้จริงของเขาได้ และ Mongkhonwanich (2013) นิยามการประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนการสอน การประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อสอบการประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ เป็นต้น

2. การนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยที่ Thipsuk (2017) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ อีกทั้ง Mongkhonwanich (2013) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน และช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างเสริมบุคลากรให้สามารถนำศักยภาพที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนเจตคติของบุคลากรที่มีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ดังนั้น สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในแต่ละสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา คือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ แต่การที่ผู้เรียนจะมีคุณภาพได้นั้น ครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และเจตคติ ในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผล ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักตามมาตรฐานวิชาชีพครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart (1998) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการ (Action) ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation) และขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) จำนวน 2 วงรอบ

วงรอบที่ 1

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning: P) ทำการศึกษาสภาพและปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทุกคน นำข้อมูลมาวางแผนพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ร่วมกับกลุ่มเป้าหมายโดยการประชุมกลุ่ม ร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาครู เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการ (Action: A) ดำเนินการพัฒนาครูตามแผนปฏิบัติการ คือ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3) ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ 1) แบบทดสอบชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .37–.69 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และ 2) แบบสังเกตพฤติกรรมของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation: O) เป็นการประเมินพฤติกรรมครูที่เข้าร่วมระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection: R) เป็นการประชุมวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อสะท้อนการพัฒนา

วงรอบที่ 2

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning: P) เป็นการนำข้อมูลจากการดำเนินกิจกรรมเสร็จสิ้น ในวงรอบที่ 1 มาทบทวนการดำเนินงานของกลุ่มเป้าหมาย ในวงรอบที่ 1 เพื่อร่วมกันประชุมกลุ่มย่อยในประเด็นที่สำคัญ และนำข้อมูลต่าง ๆ มาร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูเพิ่มเติม

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการ (Action: A) เป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยกลุ่มเป้าหมายนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้กับนักเรียนในชั้นเรียน เพื่อผู้นิเทศทำการนิเทศการสอน สังเกตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูจำนวน 2 ครั้ง แต่ละครั้งห่างกัน 1 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบนิเทศติดตาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation: O) เป็นการสังเกตการดำเนินงานของครูบันทึกและเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติการ

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection: R) เป็นการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ และประมวลผลภาพรวมและสรุปผลการปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความพึงพอใจแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) หาความเที่ยวตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Congruence : IC) 2) หาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบเป็นรายข้อ โดยวิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item–total Correlation) 3) หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ 1) ร้อยละ (Percentage 2) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลในเชิงบรรยายและพรรณนาวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพและปัญหาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนออกแบบการเรียนรู้ไม่ที่หลากหลาย ไม่มีการวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บูรณาการกับวิชาอื่น เน้นกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เน้นทักษะในการแก้ปัญหา ส่งเสริมการคิดโดยผ่านกระบวนการกลุ่ม ได้แสดงความคิดเห็น ทำงานเป็นทีม แบ่งงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ เลือกสื่อการเรียนหลากหลายที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน เหมาะกับวัยและความพร้อมของผู้เรียน ครูผู้สอนได้สร้างเครื่องมือการวัดอย่างหลากหลาย ทำการประเมินผู้เรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียน และประเมินหลังเรียน ในส่วนปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในการใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะกับผู้เรียน ขาดความรู้ด้านวิธีการสอนที่หลากหลาย ครูไม่มีทักษะในการตั้งคำถามให้ผู้เรียนฝึกคิด ขาดความรู้ในการเลือกและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับเนื้อหาและวัยของผู้เรียน และครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในการสร้างเครื่องมือและวิธีการวัดผล ประเมินผล ไม่เข้าใจวิธีการสร้างเกณฑ์การวัด จึงทำให้สร้างเกณฑ์การวัดไม่ครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหาที่เรียน

2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี แบ่งออกเป็น 2 วิธี ประกอบด้วย 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การนิเทศภายใน โดยแต่ละวิธีพบข้อสรุป ดังนี้

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

1) ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีคะแนนสูงขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 16.86 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

การทดสอบ	ค่าสถิติ					
	จำนวนครู	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	ค่าร้อยละ	ค่า S.D.	t-test
ก่อนประชุม	15	30	20.27	67.57	2.66	-16.05
หลังประชุม	15	30	25.33	84.43	2.47	

2) ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดจุดประสงค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครอบคลุมจุดประสงค์ปลายทางและนำทาง กำหนดเหมาะสมกับเวลา เนื้อหา และผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดร้อยละ 4.25 รองลงมาคือ จุดประสงค์การเรียนรู้ ถูกต้องตามหลักการเขียน กิจกรรมการเรียนรู้กำหนดเวลาสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ย 4.20 และกิจกรรมการเรียนรู้ใช้การวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผู้เรียนมีความเหมาะสม เช่น แบบบันทึกสังเกตพฤติกรรม แบบสำรวจกิจกรรมการเรียนรู้ แบบประเมินพฤติกรรมด้านต่าง ๆ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ร้อยละ 3.15 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผนการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แผนการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ(n=15)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การเขียนสาระสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา กะทัดรัด ได้ใจความ ไม่สับสน	3.75	0.55	มาก
2. การกำหนดจุดประสงค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครอบคลุมจุดประสงค์ปลายทางและนำทาง กำหนดเหมาะสมกับเวลา เนื้อหา และผู้เรียน	4.25	0.44	มาก
3. จุดประสงค์การเรียนรู้ ถูกต้องตามหลักการเขียน	4.20	0.41	มาก
4. การกำหนดเนื้อหาสาระของแผนการจัดการเรียนรู้ ครบถ้วน ครอบคลุม ในการสร้างความรู้ใหม่ให้แก่ผู้เรียน ถูกต้องตามธรรมชาติวิชา	4.15	0.37	มาก
5. เนื้อหามีความชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่สับสน	4.00	0.32	มาก
6. กิจกรรมการเรียนรู้กำหนดเวลาสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และมีความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	4.20	0.41	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผนการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (ต่อ)

แผนการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ(n=15)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
7. กิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย	4.15	0.67	มาก
8.กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดฝึกทำและได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์	3.85	0.37	มาก
9. กิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติและสรุปการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	3.85	0.37	มาก
10. สื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนและวัยผู้เรียน	3.95	0.39	มาก
11. กิจกรรมการเรียนรู้มีสื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบที่หลากหลาย	3.45	0.60	ปานกลาง
12. กิจกรรมการเรียนรู้ใช้การวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย	3.15	0.37	ปานกลาง
13. การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผู้เรียนมีความเหมาะสม เช่น แบบบันทึกสังเกตพฤติกรรม แบบสำรวจกิจกรรมการเรียนรู้ แบบประเมินพฤติกรรมด้านต่าง ๆ เป็นต้น	3.15	0.37	ปานกลาง
14. วิธีการวัดและเครื่องมือสอดคล้องกับจุดประสงค์ กระบวนการเรียนรู้ ขั้นตอนของกิจกรรม	3.45	0.51	ปานกลาง
15. การวัดผลและประเมินผลมีเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	3.35	0.49	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	**3.79**	**0.10**	**มาก**

2.2 การนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

1) ผลการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.37 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดร้อยละ 4.50 รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.31 และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ร้อยละ 4.30และเมื่อพิจารณาด้านทักษะในการจัดการเรียนรู้ซึ่งประเมินจากการนิเทศภายใน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.30) ด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.50) และด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.31) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

การนิเทศภายใน	ค่าสถิติ (n = 15)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.30	0.11	มาก
2. ด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้	4.50	0.15	มาก
3. ด้านการวัดและประเมินผล	4.31	0.16	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.37**	**0.23**	**มาก**

3. ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบข้อสรุปดังนี้

3.1 ผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.25 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.45 และรองลงมา ด้านการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ย 4.04รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

ความพึงพอใจ	ค่าสถิติ(n=15)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.45	0.6	มาก
2. ด้านการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้	4.05	0.8	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.25**	**0.4**	**มาก**

อภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

1. สภาพและปัญหาของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ดังรายละเอียดดังนี้

1.1 สภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีครูผู้สอนจัดการเรียนรู้แบบเดิมตามบทบาทหน้าที่ของครู ครูผู้สอนออกแบบการเรียนรู้ไม่ที่หลากหลาย ไม่มีการวิเคราะห์หลักสูตร ไม่จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการประเมินผลพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกิจกรรมไม่เป็นปัจจุบัน ไม่ครบตามตัวชี้วัด ผู้เรียนมีทักษะไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด ดังที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Department of Local Administration, 2018) สรุปไว้ว่า สภาพการเรียนการสอนของครู คือ ครูไม่มีความพร้อมในการใช้หลักสูตรโดยครูส่วนหนึ่งไม่ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายใช้การสอนแบบเดิม ๆ ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาลักษณะนิสัยของผู้เรียน ยังคงสอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง ครูมีเจตคติต่อการใช้สื่อการสอน สื่อทำให้การสอนยุ่งยาก รวมถึงครูไม่วางแผนเตรียมการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jadjang (2011) เรื่องการพัฒนาผู้ดูแลเด็กในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรฐานขั้นพื้นฐาน) องค์การบริหารส่วนตำบลดงเย็น อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่าครูผู้สอนใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ไม่มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม

1.2 ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในการใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะกับผู้เรียน ขาดความรู้ด้านวิธีการสอนที่หลากหลาย ครูไม่มีทักษะในการตั้งคำถามให้ผู้เรียนฝึกคิดตลอดถึงไม่มีความรู้ในการเลือกและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและวัยของผู้เรียน และครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในการสร้างเครื่องมือและวิธีการวัดผลประเมินผล ไม่เข้าใจวิธีการสร้างเกณฑ์การวัด จึงทำให้สร้างเกณฑ์การวัดไม่ครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาที่เรียนดังที่ สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education

Commission, 2010) ได้กล่าวไว้ว่าปัญหาในการจัดการเรียนการสอน คือ ครูไม่มีทักษะในการตั้งคำถาม ครูไม่มีทักษะในการสอนให้เด็ก คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น สอดคล้องกับวิจัยของ Phosri (2014) เรื่องการพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ปัญหาก่อนการพัฒนาพบว่า ครูผู้สอนประเมินผลผู้เรียนไม่ครบทุกด้าน และครูผู้สอนไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และไม่มีทักษะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ดังนี้

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผลการพัฒนากลุ่มเป้าหมายทั้ง 15 คน พบว่า มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้มากขึ้นทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการรวมกลุ่มของคนที่มีความสนใจหรือมีปัญหาร่วมกัน มาพบปะเพื่อใช้เวลาในการปรับปรุงความสามารถ ความเข้าใจ สามารถนำไปใช้เมื่อต้องการที่จะได้รับผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ ประกอบกับผู้วิจัยได้เชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์มาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ เทคนิคการออกแบบการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเลือกใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับตัวชี้วัด การวัดผลและประเมินผล และมีการปฏิบัติให้ครูได้เขียนแผนการสอน มีการนำเสนอ วิพากษ์ และประเมินแผนการสอน จึงทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้มากขึ้น สอดคล้องกับ Raphipisarn (2006) กล่าวว่าการประชุมที่ประสบผลสำเร็จเกิดจากการที่ผู้เข้าร่วมประชุมมีปัญหาและความสนใจตรงกัน มาพบกับผู้เชี่ยวชาญด้านที่เหมาะสม เพื่อที่จะนำความรู้และทักษะตลอดจนหนทางที่จะแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ โดยการศึกษาเป็นกลุ่ม ทำให้บุคคลที่เข้าประชุมได้รับประสบการณ์ และสามารถนำเอาประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้หรือมุ่งสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดขึ้นในหน่วยงานของตน สอดคล้องกับวิจัยของ Jadjang (2011) เรื่อง การพัฒนาผู้ดูแลเด็กในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรฐานขั้นพื้นฐาน) องค์การบริหารส่วนตำบลดงเย็น อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า การให้คำปรึกษาในกระบวนการทำงานทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจ จนสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการบรรยายให้ความรู้ด้านวิชาการเกี่ยวกับหลักการจัดการศึกษา ทำให้ครูผู้สอนได้ทบทวนความรู้เดิมและเพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ มากขึ้น

2.2 การนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีเทคนิค และทักษะในการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าก่อนการนิเทศการสอน ผู้วิจัยได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการทำงานเป็นขั้นตอน มีการประชุมกลุ่มย่อยให้คำปรึกษา จึงทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ครอบคลุมเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีกิจกรรมสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม มีการใช้สื่อการสอน และมีเกณฑ์การวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดจึงทำให้กลุ่มเป้าหมาย มีเทคนิคและทักษะในการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับวิจัยของ Pritskaew (2014) เรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลวาใหญ่ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่ากลยุทธ์การพัฒนาการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ทำให้กลุ่มเป้าหมายทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และนำไปจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ Phonrangrit (2011) ศึกษาเรื่องการพัฒนาผู้ดูแลเด็กในการจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าหมี อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร พบว่า การพัฒนาครูผู้สอนในการ

จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้ครูผู้สอนมีทักษะ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ และนำไปใช้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเพราะครูสมัครใจที่จะขอเข้าร่วมพัฒนาตนเอง ประกอบกับผู้วิจัยได้มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการศึกษาข้อมูลสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้โดยการสัมภาษณ์จากกลุ่มเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมเสนอแนวทางในการพัฒนา อีกทั้งในขั้นตอนของการพัฒนามีทั้งให้ความรู้และฝึกปฏิบัติ มีการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน หลังจากกิจกรรมเสร็จสิ้นทุกขั้นตอน ผู้วิจัยจัดให้มีการประชุมย่อยเพื่อหาปัญหาและข้อสรุปในแนวทางเดียวกัน จึงทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Sophai (2017) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้ดูแลเด็กในการจัดประสบการณ์เรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ อำเภอหน่องวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก

สรุปผล

1. สภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังเป็นการจัดการเรียนรู้แบบเดิม ไม่จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่หลากหลาย และการประเมินผลพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกิจกรรมไม่เป็นปัจจุบัน ไม่ครบตามตัวชี้วัด ส่วนปัญหาด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี และการประเมินผลพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกิจกรรมไม่เป็นปัจจุบัน

2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ การนิเทศติดตามผลและประเมินสมรรถนะทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะการปฏิบัติ ซึ่งพบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และครูมีทักษะในด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก

3. ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

1. ครูผู้สอนควรมีการประเมินและบันทึกข้อควรปรับปรุง ข้อเสนอแนะ หลังสิ้นสุดแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละสัปดาห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

2. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีความสามารถในการผลิตสื่อ ผลิตเครื่องมือวัดผล และประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์

3.ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูผู้สอนทราบถึงข้อบกพร่องในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหรือกิจกรรมอื่น เช่น การศึกษาดูงาน การสัมมนา การวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น

2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่เกิดจากการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

3. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การสอนของครู เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ตลอดจนวิธีการพัฒนาและองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สำหรับนำไปเป็นแนวทางในการจัดการบริหารจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

References

Chantarawongpaisarn, P. (2016). *Competency Search and Analysis in Practice.* Bangkok: HR Center.

Department of Local Administration. (2018*) Teacher Learning Management Research Report Under the Department of Local Administration Ministry of Interior.* Bangkok: Local Education Promotion and Development Division.

Inchoeng, H. (2016). *Workshop.* Retrieved April 26, 2020, from https://www.tm.mahidol.ac.th/tropmed-km/sites/default/files/KM2016-secretary-18026016.pdf

Jaikwang, O. (2017). *Professional Competencies of Thai Teachers: Development Towards a Modern Society.* Bangkok: Chulalongkorn University.

Jadjang, W. (2011). *Development of child caregivers in organizing a learning experience according to the educational standards of the Child Development Center of the Local Administrative Organization. (Basic Standard) Dong Yen Subdistrict Administrative Organization, Ban Dung District, Udon Thani Province.* Master of Education. Sakon Nakhon Rajabhat University.

Kemmis, S., & McTaggart, R. (1998). *The Action Research Planner* (3rd ed.). Victoria: Deakin University.

Laoriandee, W. (2005). *Thinking skills instructional models and strategies.* Nakhon Pathom: Faculty of Education Silpakorn University, Sanam Chan Palace Campus.

Mingmuang, S. (2017). *Classroom Research for Elementary Teachers*. Bangkok: Mac Publishing.

Mongkhonwanich, J. (2013). *Administration of educational organization and personnel* (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University.

Office of the Basic Education Commission. (2010). *Guidelines for Curriculum Administration and Teaching According to the Basic Education Core Curriculum B.E. 2551 (2008)* (2nd ed.). Bangkok: The Agricultural Cooperative Association of Thailand Press.

Phonrangrit, W. (2011). Development of Child Caregivers on Providing Integrated Learning Experiences in Early Childhood Development Center, Lao–Mi Subdistrict Administrative Organization, Don Tan District, Mukdahan Province. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University, 8*(34), 57–65.

Phosri, W. (2014). Development of the Teachers' Competence in Managing Early Childhood Learning Experiences Integrated at Center Under Tambonhuaiyang Subdistrict Administration Organization Amphoe Meuang Sakon Nakhon Province. *Journal of Educational Administration and Leadership, Sakon Nakhon Rajabhat University, 2*(8), 192–199.

Prasert, C. (2012). *Administration: Organization Development and Motivation*. Bangkok: Bhannakij.

Pritskaew, W. (2014). *Potentiality Development of the Teacher Assistants Based on Earning Management of the Early Childhood Development Center Under Wa Yai Municipal Distric Ar–Kat Amnuai, Sakon Nakhon. Journal of Educational Administration and Leadership, Sakon Nakhon Rajabhat University, 2*(8), 166–174.

Poomipark, S. (2019). *Teacher Base and Educational Structure.* Retrieved April 26, 2020, from https://www.eduzones.com

Raphipisarn, W. (2006). *Human Resource Management.* Bangkok: Vijitihattakorn Printing House.

Sompongtham, C. et al. (2010). *A Study of Trends in Characteristics of Thai Teachers in the Next Decade 2019*. Bangkok: The Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand.

Sophai, P. (2014). *The development of child caregivers in the provision of learning experiences for early childhood in early childhood development centers under the Nong–Oo Subdistrict Administrative Organization Nong Wua So District Udon Thani Province.* Master of Education. Sakon Nakhon Rajabhat University.

Surat Thani Municipality (2019). *The Results of the Analysis of Educational Quality Assessment.* Surat Thani: Supervisory Unit Office of Education.

The Secretariat of the Teachers Council of Thailand. (2017). *Guidelines for Determining Competencies Knowledge, Competence and Skills Required to Perform Duties for Civil Service Positions in Higher Education Institutions.* Bangkok: Prikwarn Graphic.

Thipsuk, P. (2017). *Supervision of New Education.* Bangkok: Media Development Promotion Group.

Wangmeejongmee, C. (2018). Competency of Thai Teachers in 21st century: Wind of Change. *Journal of HR Intelligence, 12*(20), 47–63.