

**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**
A DEVELOPMENT OF TRAINING CURRICULUM TO ENHANCE
THE CLASSROOM MANAGEMENT COMPETENCY OF TEACHERS
UNDER THE OFFICE OF NAKHON SI THAMMARAT
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE
THE BASIC EDUCATION COMMISSION

อรุณ จุติพล^{1*}

Arun Jutiphon^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม โดยดำเนินการวิจัยในรูปแบบของการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ด้วยการศึกษาจากเอกสารและสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ด้วยการออกแบบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม แล้วนำไปตรวจสอบโดยการจัดประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ การทดลองใช้ (Try Out) และปรับปรุงก่อนทดลองใช้จริง 3) การตรวจสอบประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม ด้วยการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูที่สมัครเข้าอบรม โครงการฝึกอบรมมาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของคุรุสภา มาตรฐานที่ 6 หลักสูตรการบริหารจัดการในชั้นเรียน จำนวน 35 คน ใช้เวลา 60 ชั่วโมง ในรูปแบบการทดลองกลุ่มเดียววัด 2 ครั้ง (One-Group Pretest-Posttest Design) 4) การติดตามผลการฝึกอบรม โดยทำการประเมินผลหลังการฝึกอบรมไปแล้ว 1 เดือน และ 5) การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบและแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test

¹ อ.ดร.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

* corresponding author : e-mail : ajt25@hotmail.com

ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเนื้อหาในการพัฒนา 4 เรื่อง คือ 1) การจัดการกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชั้นเรียน 2) การกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมของนักเรียน 3) การใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเสริมสร้างพฤติกรรม ที่เหมาะสมหรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของนักเรียน และ 4) การประเมินประสิทธิผลของ กลยุทธ์ที่ใช้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของนักเรียน โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตร 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ ของหลักสูตรฝึกอบรม 3) เนื้อหาและระยะเวลาของการฝึกอบรม 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม และ 6) การวัดและประเมินผล

2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม มีดังนี้

2.1 หลักสูตรสามารถเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามวัตถุประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทุกหน่วยการเรียนรู้ ร้อยละ 80 ขึ้นไป

2.2 หลักสูตรสามารถเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

2.3 ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 การติดตามและประเมินผล หลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่าครูสามารถนำสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนไปบูรณาการและประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับดีถึงดีมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.25 – 3.86

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม, สมรรถนะการจัดการชั้นเรียน

ABSTRACT

The purposes of this research were to develop the training curriculum to enhance the classroom management competency of teachers under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office of the Basic Education Commission, and to evaluate the efficiency of the training curriculum. The research procedures were processed in 5 steps. First were studying and analyzing data by studying the documents and explored the capacity development needs for classroom management. Second was developing the curriculum by creating a training program scheme, then proved by focus group discussion of 8 experts before actual try out. Third was validating the efficiency of training curriculum by experimented with 35 teachers covered 60 hours and

one-group pretest-posttest design was employed. Fourth was curriculum usage followed-up after one month trained. And fifth was curriculum improvement. The research instruments consisted of objective tests and questionnaires. The data analyzed by computer program to analyze by percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed as follows:

1. The training curriculum to enhance the classroom management competency of teachers was composed of 4 contents; 1) the classroom physical evidence management, 2) the standard setting rule of student behavior, 3) the appropriate strategies to promote appropriate behavior or reduce the undesirable of student behavior, and 4) the effectiveness evaluating of the strategies complied in creating to promote appropriate behavior or reduce the undesirable of student behavior. The training curriculum consisted of 6 components; 1) rationale, 2) objectives, 3) contents and duration, 4) activities, 5) materials, and 6) measurement and evaluation.

2. The efficiency of the training curriculum;

2.1 The enhancement outcomes for the classroom management competency of trained teachers were reached to improve the objectives and learning units.

2.2 A comparison of the enhancement outcomes for the classroom management competency before and after training revealed that after training outcomes were higher with significant statistic at a .001 level.

2.3 The perception of trained teachers on the training curriculum was in the highest level.

2.4 According to the curriculum usage followed-up after one month trained revealed that the trained teachers can be integrated and implemented the knowledge as well, within good to very good level. The average between 3.25–3.86

Keyword: Training Curriculum, Classroom Management Competency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Ongoing Process) เนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพที่เป็นพลวัต (Dynamics) มีการขยายขอบเขตของความรู้ตลอดเวลา วิธีการเรียนและพฤติกรรมกรเรียนเปลี่ยนแปลงไป สิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้

เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอนมีการพัฒนาและก้าวหน้าตลอดเวลา ครูจำเป็นจะต้องเป็นผู้เรียนตลอดเวลาทราบเท่าที่เป็นครูอยู่ การพัฒนาวิชาชีพจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูและผู้บริหารรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2551 : 22-23)

การพัฒนาบุคลากรขององค์การและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ส่วนใหญ่จะ นิยมใช้การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน และตามที่ต้องการขององค์การหรือหน่วยงาน เพื่อความสำเร็จ ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า (เดชา เดชะวัฒน์-ไพศาล, 2543 : 12 ; ศิริชัย กาญจนวาลี, 2546 : 3 ; สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ., 2548 : 5-6 ; Sullivan & McIntosh, 1995 : 1 ; Buford & Lindner, 2002)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาของชาติให้ประสบความสำเร็จ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยกำหนดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นสมรรถนะ (Teachers and Personnel's Competency) ซึ่งเป็นความสามารถในการฝึกความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) แรงจูงใจ (Motivation) เจตคติ (Attitude) และคุณลักษณะส่วนตัว (Self-Characteristic) ของบุคคลเข้าด้วยกัน แล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและ

มีประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 ได้กำหนดให้ครูต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไว้ในมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะ 9 ด้าน คือ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลทางการศึกษา 6) การบริหารจัดการห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 9) ความเป็นครู ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกลไกหนึ่งของการพัฒนาที่จะยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ที่มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า “คุรุสภา” มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ควบคุมการประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ออก พักใช้ และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549 : คำนำ) โดยครูจะต้องมีสมรรถนะครบทุกด้าน โดยเฉพาะสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน หรือการจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) ที่มีความสำคัญมากสำหรับครู ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน จะเห็นได้จากมีการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา ในหมวด 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ

ที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 ที่ให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัด กระบวนการเรียนรู้ ใน 6 ประการ (สำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2547 : 13-14) ได้แก่ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึง ถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ สถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการ ปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ รักการ อ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการ เรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้าน ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝัง คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้ง สามารถใช้ การวิจัยเป็น ส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจ เรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิด ขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกันกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อ ร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ โดยที่สาระ ทั้ง 6 ประการนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ ชั้นเรียน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูเลื่อน

วิทยฐานะ โดยต้องผ่านการประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติ งาน และ 3) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ ซึ่งด้านที่สอง คือ ด้านคุณภาพการปฏิบัติ งาน จะพิจารณาจากสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำสายงาน ครูทุกคนที่จะเข้าสู่ วิทยฐานะชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ โดยจะต้องผ่านการประเมินสมรรถนะ “การบริหารจัดการชั้นเรียน” (เสริมศักดิ์ วิชาลา ภรณ์, 2550 : 39) ขณะเดียวกัน Marzano (2000 cited in Sergiovanni & others, 2004 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2550 : 40) ได้สังเคราะห์งานวิจัยทั้งในสหรัฐอเมริกาและ ต่างประเทศ พบว่าตัวแปรระดับชั้นเรียน ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู การออกแบบหลักสูตร และการจัดการชั้นเรียน ส่วน Good & Brophy (2000 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2550 : 40) ได้แสดง ทศนะว่า ชั้นเรียนเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมของ นักเรียน ชั้นเรียนแต่ละชั้นมีระดับของความซับซ้อนที่แตกต่างกัน การจัด การชั้นเรียนจึงเป็น สิ่งจำเป็น ซึ่งเป็นสิ่งที่ยาก เป็นสิ่งที่ท้าทาย ในการสอน และเป็นงานสำคัญที่ครูจะต้อง เรียนรู้ ถ้าปรารถนาจะประสบความสำเร็จ ในวิชาชีพครู

ดังนั้น ครูจึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการชั้นเรียน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549 : 411-412) ได้กำหนดตัวบ่งชี้สมรรถนะการ จัดการชั้นเรียน ออกเป็น 3 ตัวบ่งชี้ เพื่อใช้

ในการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูให้สูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน 2) การจัดทำข้อมูลสาร สนเทศและเอกสาร ประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา และ3) การกำกับ ชั้นเรียน/ประจำวิชา จึงจะเห็นได้ว่า ครูจะเป็น ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการจัดการชั้นเรียน ต้องมีความรู้ความเข้าใจในความหมาย ความสำคัญของการจัดการชั้นเรียน การสร้าง ระเบียบวินัย มีเทคนิค วิธีการ และทักษะการ ควบคุมพฤติกรรมหรือป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในชั้นเรียน (อุทุมพร พรายอินทร์, 2542 : 4) มีการจัดบรรยากาศ อันเกิดจาก ลักษณะทางกายภาพของสิ่งที่มีอยู่ภายใน ห้องเรียน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด ความเป็นระเบียบ การจัดหาทรัพยากรที่ช่วย ในการเรียนรู้ ทำให้เกิดบรรยากาศเชิงบวก ที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริม สังคมของผู้เรียนและส่งเสริมความเติบโต ทางปัญญา (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2547 : 37)

ปัญหาการจัดการชั้นเรียนโดยทั่วไป พบว่ามีปัญหาหลายด้าน คือ ด้านผู้เรียน มีจำนวนนักเรียนในห้องเรียนมากเกินไปเกินมาตรฐาน กำหนด ทำให้ครูดูแลไม่ทั่วถึงและนักเรียนได้รับ อิทธิพลจากสื่อ เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมถึงพ่อแม่ ผู้ปกครองไม่มีเวลาดูแลบุตรหลาน ได้อย่าง ใกล้ชิด เนื่องจากภาระกิจการดำเนินชีวิตใน สังคม ทำให้เด็กมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ขณะที่ครู ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน หลายอย่าง ทำให้มีเวลาในการบริหารจัดการ ชั้นเรียนไม่เต็มที่ จำนวนนักเรียนมีมากทำให้ ต้องใช้เวลา ในการจัดการเกี่ยวกับการจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศในชั้นเรียนและด้านอื่น ๆ ด้วย

จึงทำให้มองข้ามความสำคัญในการจัดการ ชั้นเรียน ส่วนด้านการบริหาร มีการกำกับ ติดตาม นิเทศ การจัดการชั้นเรียนน้อย และการจัดงบประมาณ ไม่เพียงพอต่อการจัด บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน (ประทวน มูลหล้า, 2552 : 3) ซึ่งสุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548 : 139) กล่าวว่า ปัจจัย ระดับห้องเรียนในพฤติกรรมการสอนของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่าง เป็นระบบของนักเรียน ในขณะที่พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547 : 296)กล่าวว่าปัจจัยระดับ ห้องเรียนด้านบรรยากาศการเรียนการสอน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการ ทำงานของอาจารย์

จึงจะเห็นได้ว่า การจัดการชั้นเรียน มีความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของ นักเรียนและการสอนของครู เป็นสมรรถนะที่ครู ต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ อีกทั้งเป็นส่วนสำคัญ ของการดำรงอยู่และความก้าวหน้าในวิชาชีพ การขอมีหรือต่อใบประกอบวิชาชีพครู การรับ การประเมินเพื่อเลื่อน วิทยฐานะ แต่ที่สำคัญ ที่สุดคือส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างเต็ม ตามศักยภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐานการ ศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550 : 128) อย่างไรก็ตาม ปัญหาเกี่ยว กับการพัฒนาครูในภาพรวม พบว่า ยังประสบ ปัญหาหลายประการ ดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543 : 15) พบว่า ปัญหาการขาดระบบ การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ เพราะงบประมาณ จำกัด อีกทั้ง ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามและประเมินผล เน้นทฤษฎี มากกว่าการปฏิบัติ เช่นเดียวกับ พฤติ

ศิริบรรณพิทักษ์ (2546 : 48) ที่กล่าวว่า ครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้หน่วยงานต่าง ๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง ซึ่งความเป็นจริงในปัจจุบันพบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู วิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ อีกทั้งยังมีผู้รับการฝึกอบรมจำนวนมาก ทำให้ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม ไม่สามารถติดต่อสื่อสารเป็นรายบุคคลได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง สิ่งสำคัญที่สุด คือ ครูต้องละทิ้งการสอนห้องเรียน เพื่อรับการฝึกอบรม แต่ไม่มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลในการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมเพื่อนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนและครูได้ตรงประเด็น

แนวคิดในการดำเนินการวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาและยึดกรอบแนวคิดของ Gilberts & Lignugaris – Kraft (1997 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2550 : 42) ที่ครอบคลุมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียน และตรงกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชั้นเรียน 2) การกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมของนักเรียน 3) การใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการ

เสริมสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของนักเรียน และ 4) การประเมินประสิทธิผลของกลยุทธ์ที่ใช้ในการเสริมสร้าง พฤติกรรมที่เหมาะสม หรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของนักเรียน ซึ่งผลการวิจัยจะทำให้ ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของชาติในอนาคต

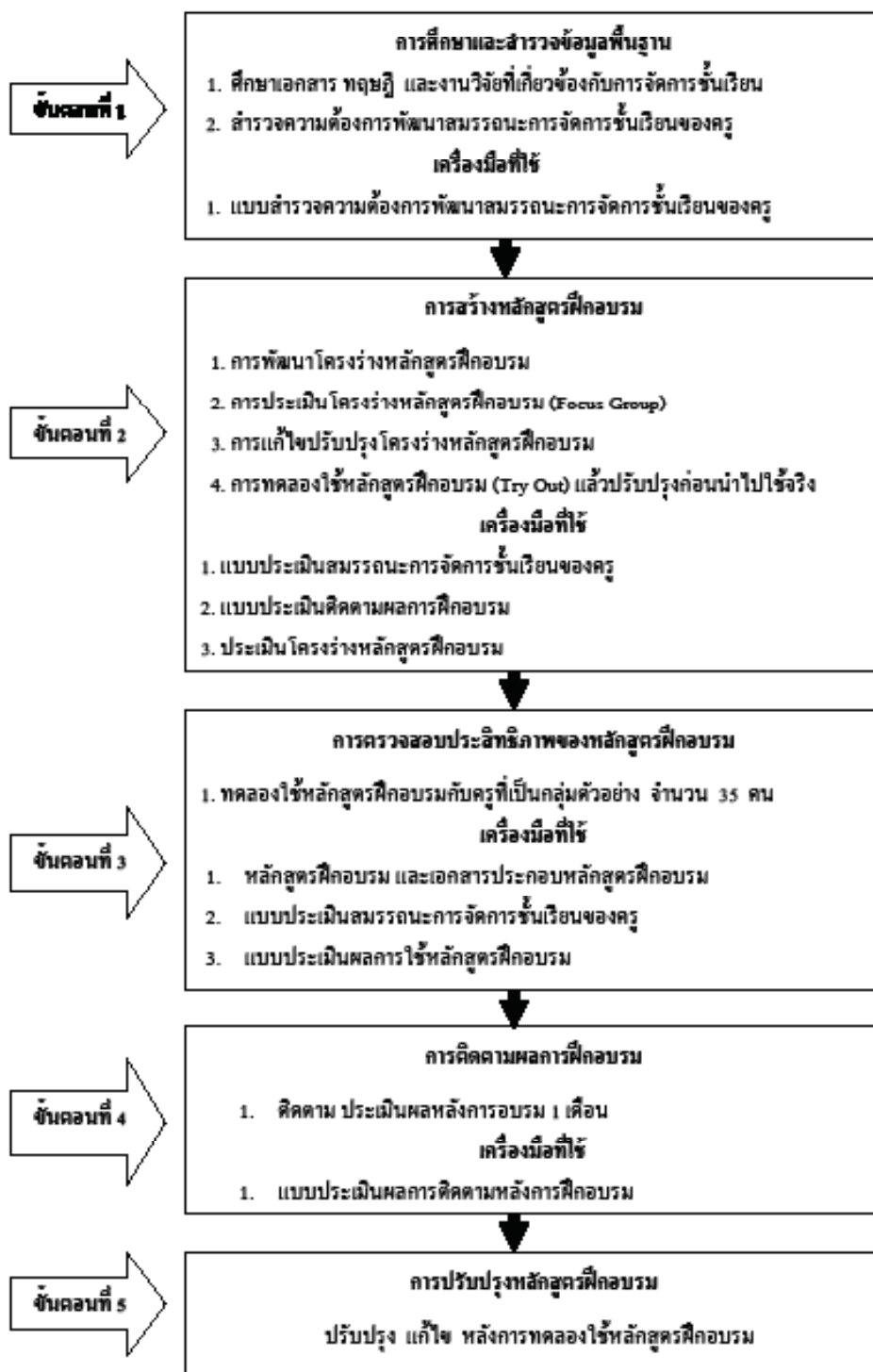
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียด ขั้นตอนและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



ผลการวิจัย

ผลจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู ปรากฏว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

1) ผลการประเมินการผ่านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ในระหว่างการฝึกอบรม โดยประเมินจากการใช้แบบทดสอบและแบบประเมินผลงานของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งด้านความรู้และทักษะ ร้อยละ 80 ขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยจากแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจและการปฏิบัติการจัดการชั้นเรียนของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู พบว่าครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ

4) คณะกรรมการติดตามผลการฝึกอบรม ได้ทำการประเมินผลการนำความรู้และทักษะการจัดการชั้นเรียนที่ครูได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติจัดการชั้นเรียน ใน 4 องค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับดีถึงดีมากในทุกองค์ประกอบ

การอภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย สามารถอภิปรายสรุปได้ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู ได้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน และจากการสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะ

การจัดการชั้นเรียนของครู พบว่าครูควรมีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนซึ่งมีความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน อันจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน และคุณภาพของการศึกษา ในประเทศ และยังช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ดังนั้น ครูควรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนใน 4 องค์ประกอบ คือ

1) การจัดการกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชั้นเรียน 2) การกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมของนักเรียน 3) การใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของนักเรียน และ 4) การประเมินประสิทธิผลของกลยุทธ์ที่ใช้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของนักเรียน ซึ่งครอบคลุมสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549 : 411-412) ได้กำหนดเป็นเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Rothwell (1996 : 26) และ Pont (1995 : 7) ที่มีแนวคิดสรุปได้ว่า

การอบรมเป็นการจัดกิจกรรมที่พัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ทำให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วยกระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ และอ้างอิงวิธีการอบรม ระหว่างการปฏิบัติงานและการอบรมตาม ลักษณะงาน ของ Dessler (1994 : 244-252) ที่เห็นว่า มีความเหมาะสมกับการพัฒนาครู เนื่องจากการฝึกอบรม ในขณะที่ครูได้ปฏิบัติ หน้าที่อยู่ มีประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติ งานมาแล้ว โดยฝึกอบรมตามลักษณะงานที่ ให้ ทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม และสอดคล้องกับ งานวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของสุเมธ งามกนก (2549 : 3) บัณฑิต ตั้งประเสริฐ (2550 : 103-104) และ อำนาจ ศรีแสง (2552 : 64)

สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ได้กำหนดหลักการและเหตุผล รวมทั้งวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมจากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลสรุปจากการ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ที่มีความ ต้องการเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียน ของครู ใน 4 องค์ประกอบ มากำหนดเป็น เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 5 หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามแนว คิดการพัฒนาหลักสูตรของ Taba (1962) ที่กล่าวว่า ต้องมีการวิเคราะห์ ความต้องการของผู้เรียนและสังคม แล้วกำหนด จุดมุ่งหมายและเนื้อหา ให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย หลักสูตรฝึกอบรมนี้ต้องการ ให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การเรียนรู้ จึงจัดลำดับเนื้อหา เรียงลำดับขั้นตอนของประสบการณ์การเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน และกำหนดวิธีการประเมินผล ให้เป็นไปตามแนวคิดกระบวนการเรียนรู้

จากประสบการณ์ของ Kolb (1994 : 42) สำหรับรูปแบบและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ใช้แนวคิดของ Alexander & Lewis (1981 cited in Oliva, 1992 : 163) และวิชัย วงษ์ใหญ่ (2543 : 77) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาและ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม 3) การตรวจสอบประสิทธิภาพ หลักสูตรฝึกอบรม 4) การติดตามผลการ ฝึกอบรม และ 5) การปรับปรุงหลักสูตรฝึ กอบรม ในส่วนองค์ประกอบของหลักสูตร ได้กำหนดไว้ 6 ประการ คือ 1) หลักการและ เหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม 3) เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม 4) กิจกรรม การฝึกอบรม 5) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม และ 6) การวัดและประเมินผล ผู้วิจัยได้นำร่าง หลักสูตรการฝึกอบรมให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน เพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ โดยการจัดประชุมกลุ่มสนทนา ทำให้มีความถูก ต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการพัฒนา หลักสูตรตามหลักวิชาการ คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ 1) แบบทดสอบวัดความรู้ มีค่าความยากง่าย อยู่ระหว่าง 0.34-0.77 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.28-0.80 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85 2) แบบสอบถามวัดทักษะ การปฏิบัติ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และ 3) แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้ หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ซึ่งเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นทุกฉบับมีค่าสูงกว่า เกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปใช้วัดและประเมิน ผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการชั้นเรียน ของครูได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ฝึกอบรม

2) การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยอ้างอิงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามกระบวนการของหลักวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร และจากข้อมูลที่เป็นจริงตามความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู แล้วนำไปทดลองกับครูที่สมัครเข้าอบรม โครงการฝึกอบรมมาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของคุรุสภา มาตรฐานที่ 6 หลักสูตรการบริหารจัดการในชั้นเรียน จำนวน 35 คน และได้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพที่จะสามารถนำไปใช้ได้ ดังนี้

ผลการประเมินผลการผ่านวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ด้วยการประเมินความรู้ ความเข้าใจ และการประเมินผลงาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านวัตถุประสงค์ทุกหน่วยการเรียนรู้มากกว่าร้อยละ 80 ผลการประเมินความรู้และการปฏิบัติการจัดการชั้นเรียน ของครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุดทุกรายการประเมิน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-4.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมที่กำหนดไว้ มีเหตุผลสนับสนุน ดังนี้

2.1 หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นเป็นการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของครู

เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานการจัดการชั้นเรียนของครู จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมธงามกนก (2549 : 97-98) กนกพร ปราชญ์นคร (2550 :182-183) บัณฑิต ตั้งประเสริฐ (2550 : 166-167) อำนาจ ศรีแสง (2551 : 118-120) ทองทิพย์ สละวงษ์ลักษณ์ (2552 : 165-168) คันศร คงยืน (2552 : 211-214) และสมชาย ทวีทรัพย์ (2552 : 103) ที่ได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงในการกำหนดเนื้อหาหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาได้ตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพ

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สมัครใจและมีแรงจูงใจเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นความรู้ที่ตรงกับความต้องการ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่ง สอดคล้องกับ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2554 : 110-111) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจที่ได้ผลจะเป็นแรงจูงใจที่ตั้งอยู่บนความต้องการของบุคคล อีกทั้งยังไม่เคยได้รับการอบรมการจัดการชั้นเรียนมาก่อน และสามารถนำไปพัฒนางาน พัฒนาตนเอง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549 : 411-412) ที่ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครูต้องผ่านการประเมินเพื่อให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะและตรงกับ คุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549 : 23) ที่มีกำหนดสมรรถนะการบริหารจัดการในชั้นเรียน

ไว้ในมาตรฐานความรู้ของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ที่ครูจะต้องผ่านการประเมินเพื่อขอมีหรือต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

2.3 รูปแบบและกิจกรรมการฝึกอบรมของหลักสูตร ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ มี กิจกรรมหลากหลายรูปแบบ มีใบงานให้ปฏิบัติ มีการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ทำให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจ และกระตือรือร้นในการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Henson (1995 : 235) ที่กล่าวว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย จะช่วยทำให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การใช้กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการเรียนรู้ตามสภาพจริง ในกิจกรรมการอบรมที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สัมพันธ์กันทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย จึงตรงกับความ เป็นจริงในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สามารถเรียนรู้เพิ่มเติม เข้าใจได้อย่างรวดเร็ว มีการแสดงความคิดเห็น และอภิปรายได้อย่างกว้างขวาง ผลงานที่ออกมาจึงมีความถูกต้อง ชัดเจน ตรงประเด็น สอดคล้องกับหลักทฤษฎีการเรียนรู้ของ Kolb (1994 : 42) ที่อธิบายว่า ความรู้เป็นผลจากการรวมมวลประสบการณ์ที่ได้รับ และเปลี่ยนผ่านจากประสบการณ์ไปสู่ความรู้

2.4 สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ใช้ในการฝึกอบรม มีความพร้อม สะดวก และทันสมัย จึงเกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สร้างแรงจูงใจในการติดตามเรียนรู้ด้วยความตั้งใจ และเพิ่มความเข้าใจได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ อุทุมพรพรายอินทร์ (2542 : 114-115) พิมพ์พรรณ เตชะคุปต์ (2545 : 5-8) และ อารณณ์

ใจเที่ยง (2546 : 229) ที่กล่าวว่า สื่อ อุปกรณ์การเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้การเรียนรู้ของนักเรียนสะดวกขึ้น และมีประสิทธิผล

2.5 สถานที่ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในที่ปฏิบัติงาน จึงมีความสะดวก ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง และไม่ต้องละทิ้งกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่ต้องหยุดเรียน ทำให้การบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามปกติ สอดคล้องกับ พงุทธิศิริบรรณพิทักษ์ (2546 : 48) ที่กล่าวว่า การอบรมครูในปัจจุบันจะดำเนินการนอกสถานศึกษา หน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้จัดอบรม มีครูเข้าอบรมจำนวนมาก ทำให้ต้องละทิ้งกิจกรรมการเรียนการสอน เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง และไม่มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลเป็นรูปธรรม ไม่สามารถแก้ปัญหาของครู นักเรียน และสถานศึกษาได้ตรงประเด็น

2.6 การส่งเสริมและสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของสถานศึกษาด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติตามเกณฑ์การประเมินมาตรฐานสถานศึกษา ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ต้องมีการประเมินมาตรฐานสถานศึกษาทุก ๆ 5 ปี ในมาตรฐานวิชาชีพครูตัวชี้วัดคือครู ที่ได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนปีละไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง (สวัสดิการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2552 : 160) อันจะส่งผลต่อคุณภาพโดยรวม ของนักเรียน คณะครูสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.7 วิทยากร ผู้ที่ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม สามารถใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ได้อย่างคล่องแคล่ว สร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสนใจ ตั้งใจ ทำให้ร่วมกัน ปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างมีความสุข และบรรลุวัตถุประสงค์การอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัจน์ วิวัฒน์านนท์ (2548 : 139) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน เช่นเดียวกับ พิมพอร์ สดเอี่ยม (2547 : 296) ที่กล่าวว่า บรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การกำหนดนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูสภา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเพิ่มหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู โดยมีการพัฒนา ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรวางแผนในการส่งเสริม

สนับสนุน และสร้างความตระหนัก ให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้เห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในการสร้างสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนโดยมี การติดตาม ประเมินผล อย่างต่อเนื่อง พยายามดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผู้ที่จะนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปใช้ ควรจะได้มีการปรับ ประยุกต์ และให้ความ สำคัญในด้านการบูรณาการองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ (1) หลักการและเหตุผล (2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม (3) เนื้อหาและระยะเวลาของการฝึกอบรม (4) กิจกรรมการฝึกอบรม (5) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม และ (6) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของครูและบริบทของสถานศึกษา โดยอาจจะมีการร่วมจัดการอบรมในลักษณะของกลุ่มโรงเรียน หรือโรงเรียนเครือข่าย ทั้งนี้ เพื่อสามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปใช้ให้เหมาะสม และมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น

2.2 ผู้ดำเนินการฝึกอบรม ควรศึกษารายละเอียดหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู ในทุกองค์ประกอบของหลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรม และการติดตาม ประเมินผล อย่างต่อเนื่อง

3) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรนำรูปแบบและวิธีการของหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการวิจัยและพัฒนาความสามารถด้านอื่น ๆ ของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน หรือความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพปัจจุบัน หรือสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น (1) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะครูในด้านอื่น ๆ เช่น สมรรถนะการใช้ภาษา ต่างประเทศของโรงเรียนที่เปิดสอนสองภาษา (Bi-Lingual) หรือโรงเรียนมาตรฐานสากล (World Class

Standard School) (2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบออนไลน์ เพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู ในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ เช่น โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเอกชน เป็นต้น

3.2 ควรมีการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้วิธีการฝึกอบรมร่วมกับการศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงอีกวิธีหนึ่งของการฝึกอบรม

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร ปราชญ์นคร. (2550). การพัฒนาหลักสูตรอบรมเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการประจำศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เอาชนะยาเสพติดจังหวัด. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คันศร คงยืน. (2552). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษาในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (ตุลาคม – ธันวาคม 2543). "Competency-Based Human Resources Management." วารสารการบริหารคน. 21(4) : 11-28.
- ทองทิพย์ สละวงษ์ลักษณ์. (2552). การพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านสุขภาพสำหรับครูทีมสุขภาพ จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
- บัณฑิต ตั้งประเสริฐ. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักจัดรายการวิทยุกระจายเสียงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ประทวน มุลหล้า. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). **รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (กรกฎาคม 2545). “การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.” **วารสารการศึกษา กทม.** 25(10) : 4-11.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ**. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (ธันวาคม 2544). “เทคนิคการพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training).” **คน : วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ**. 22(2) : 51 – 53.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). **การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). **การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย ทวีทรัพย์. (2552). **การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการชั้นเรียน โดยครูมีส่วนร่วม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). “การจัดการชั้นเรียน” **สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- _____. (2551). **ประกาศเกียรติคุณ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์**. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ (การบริหารการศึกษา) ปี 2551. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- สถาบันพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **วารสารสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา**. (ปีที่ 2 ฉบับที่ 5) พฤษภาคม 2550.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2547). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ที่เน้นการปฏิบัติ**. กลุ่มส่งเสริมวัตกรรมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุเมธ งามกนก. (2549). **หลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2548). **ปัจจัยเชิงพุทธระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2546). **หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- อุทุมพร พรายอินทร์. (2542). **การศึกษาการจัดการชั้นเรียนของครูอนุบาลในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2547). **สุดยอดการพัฒนาการเรียนการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอกซ์เปอร์เน็ท.
- อำนาจ ศรีแสง. (2552). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- Buford, J.A. Jr. and Lindner, J.R. (2002). **Human Resource Management in Local Government : Concepts and Applications for Students and Practitioners**. Cincinnati, OH : Southwestern.
- Burden, R. Paul. (1995). **Classroom Management and Discipline**. New York : Longman.
- _____. (2003). **Classroom Management : Creating a Successful Learning Community**. 2nd ed. New York. : Wiley.
- Gilberts, Guy H. and Lignugaris – Kraft, Benjamin. (1997). "Classroom Management and Instruction Competencies for Preparing Elementary and Special Education Teachers." **Teaching and Teacher Education**. 13(6) : 563 – 664.

- Good, T. and Brophy, J. (2000). **Looking in Classroom**. New York : Addison Wesley.
- Dessler, G. (1994). **Human Resource Management**. 7th ed. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Henson, Kenneth T. (1995). **Curriculum Development for Education Reform**. New York : Longman.
- Kolb, D. A. (1994). **Experience Learning**. (online). Retrieved October 12, 2009 from <http://www.ospper.dk/speciale/book/book35.html>.
- Oliva, P. F. (1992). **Developing the Curriculum**. New York : Darriv Dudas Publication Services Inc.
- Rothwell, William J. (1996). **Beyond Training and Development : State of Art Strategies for Enhancing Human Performance**. New York : American Management Association.
- Sergiovanni, Thomas J. (2001). **The Principalship : A Reflective Practice Perspective**. Boston : Allyn and Bacon.
- Sullivan, R. and McIntosh, N. (1995). **The Competency Based Approach to Training**. Maryland. JHPIEGO Corporation.
- Taba, H. (1962). **Curriculum Development : Theory and Practice**. New York : Harcourt Brace and World.