

การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษ ที่ 21



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา

พฤษภาคม 2559

การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษ ที่ 21



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษ ที่ 21



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา

พฤษภาคม 2559

ธงชาติ พูเจริญ. (2559). การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษ ที่ 21. ปริญญานิพนธ์
กศ.ด. (สุขศึกษาและพลศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณีวี ขวัญบุญจันทร์, อาจารย์ ดร.สาธิต
ประจันบาน , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพรัตน์ พบลาก.

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษ ที่ 21
แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของครูพลศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 26 เล่ม และผู้เชี่ยวชาญด้าน
การผลิตและพัฒนาคูพลศึกษา และทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 ท่าน เก็บข้อมูลโดย
แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบประเมินความเหมาะสมของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่
21 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 กลุ่ม รวม 15 ท่าน เก็บข้อมูลโดยการ
สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาข้อสรุปอุปนัย(Inductive
Analytic) และการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) และขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การ
ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพล
ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย 2 ประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัย กับสถาบัน การพล
ศึกษา จาก 6 ภูมิภาค ๆ ละ 2 สถาบัน รวม 12 สถาบัน ๆ ละ 5 คน รวม 60 คน เก็บข้อมูลโดย
แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล
โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์เพื่อตัดสินผล
ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกออกเป็น 4 สมรรถนะหลัก ได้แก่
สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้ สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ
สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความ
เหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด

2. ผลการยกร่างกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า แผนกลยุทธ์การผลิต
ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ 1 ข้อ พันธกิจ 4 ด้าน เป้าประสงค์ 13 ข้อ
ยุทธศาสตร์ 9 ข้อ และกลยุทธ์ 59 ข้อ

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์มีความเหมาะสม และเป็นไป
ได้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

THE DEVELOPMENT OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS PRODUCTION
STRATEGIES IN THE 21st CENTURY.



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Education Program in Health Education and Physical Education
at Srinakharinwirot University

May 2016

Thongchat Phucharoen. (2016). **The development of Physical Education Teachers production strategies in the 21st Century.** (Health Education and Physical Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.

Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr.Supranee Kownboonchan Lect. Dr.Sathin Prachanban, Assist. Prof. Dr.Nopparut Poblarp.

The purpose of this research was to develop physical education teachers production strategies in the 21st Century. The research procedure comprised 3 steps. Firstly was to study the competency of physical education teachers data from 26 related literature sources and 6 experts in producing and develop physical education teachers and 6 experts in teaching, collecting data by synthesis from related literature and an evaluation appropriateness test. The statistical data analysis was by content synthesis. Secondly was to develop physical education teachers production strategies in the 21st Century. The data source was 3 groups of experts (15 persons) collecting data by Focus Group Discussion, data analysis by Inductive Analytic and Content Synthesis. Thirdly, assessment of results. The sample consisted of teaching curriculum in institution of education in Thailand of 2 types - universities and institutes of physical education from 6 provinces. In part 2, were 12 institutes, 5 persons, total of 60 teachers. Evaluation of appropriateness and possibilities test was a 5 levels Rating Scale. The statistical data analysis was by percentage, mean and standard deviation. The averages were compared with the criteria for the evaluation. The results showed that

1. Competency is divided into 4 main competencies: 1) knowledge 2) skill 3) attitude and soul 4) desirable characteristics. Physical education teachers production strategies in the 21st Century had high to highest levels of appropriateness.
2. Results of drafting consisted of vision, 4 missions, 13 goals, 9 tactics and 59 strategies.
3. All had highest levels of appropriateness and possibilities.

ประกาศคุณูปการ

คุณุภินิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณีวี ขวัญบุญจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักอาจารย์ ดร.สาธิต ประจันบาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพรัตน์ พบลาภ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องและเอาใจใส่ด้วยดี เสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณประธานกรรมการสอบปากเปล่าคุณุภินิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการสอบปากเปล่าคุณุภินิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ รัตนโรจนากุล ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญและให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

ขอขอบคุณ ดร.ลภัสสรดา จูเมฆา ผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำปรึกษาในการสร้างเครื่องมือ วิเคราะห์ ข้อมูล ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยนี้ให้มีคุณภาพ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำคุณุภินิพนธ์ ฉบับนี้ทุกท่าน

ขอขอบคุณอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และสถาบันการพลศึกษาทุก ท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์พร้อมทั้งให้ ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณีวี ขวัญบุญจันทร์ คณบดีคณะพลศึกษาที่ให้ โอกาสในการศึกษาต่อระดับคุณุภินิพนธ์เพื่อประโยชน์มาใช้ในการเรียนการสอนในคณะพลศึกษา ต่อไป

ขอโน้มรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ครอบครัวและเพื่อน ๆ ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือเป็นกำลังใจให้มาโดยตลอด จนทำให้คุณุภินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงไปด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากคุณุภินิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขออุทิศสิ่งที่ดีงามแก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ธงชาติ พุ่เจริญ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์	9
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับสาระสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการผลิตครู	30
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา	67
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	73
ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	113
3 วิธีดำเนินการ	137
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	137
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	140
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	142
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	147
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	147
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	184
ตอนที่ 3 ผลการประเมินกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	200
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	224
สรุปผลการวิจัย	224
อภิปรายผลการวิจัย	226
ข้อเสนอแนะ	229

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	231
ภาคผนวก	243
ภาคผนวก ก	244
ภาคผนวก ข	249
ประวัติย่อผู้วิจัย	330



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงรูปแบบการกำหนดกลยุทธ์ของ Stanley C. Abraham	21
2 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงาน อย่างต่อเนื่อง	84
3 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจ ในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	85
4 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน	85
5 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	86
6 สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความ ศรัทธาในวิชาชีพครู	87
7 สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดผลการปรับปรุง แก้ไขมาตรฐานและตัวชี้วัดในมาตรฐานที่ 1 บุคลิกภาพ	88

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
8 สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ	90
9 สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการทำงานกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน	91
10 สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ	92
11 สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ	93
12 สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	95
13 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	148
14 ผลการสังเคราะห์นิยามของสมรรถนะหลักของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	149
15 ผลการสังเคราะห์นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้	150
16 ผลการสังเคราะห์นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ	152

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ผลการสังเคราะห์นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ	153
18 ผลการสังเคราะห์นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	154
19 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้	155
20 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบหลักที่ 2 ทักษะ	158
21 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ	160
22 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	161
23 ผลการประเมินความเหมาะสมของสมรรถนะหลักครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	162
24 ผลการประเมินความเหมาะสมของนิยามสมรรถนะหลักของครูพลศึกษาในศตวรรษ ที่ 21	163
25 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	164
26 ผลการประเมินความเหมาะสมของนิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	165
27 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	170
28 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงองค์ประกอบของ สมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	175
29 ผลการปรับปรุงองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	180
30 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์และพันธกิจตาม แผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	201
31 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	202
32 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิตตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	203

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์ การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	204
34 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับปัจจัยและ กระบวนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิตตาม แผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	207
35 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการ จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตาม แผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	209
36 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การ ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	211
37 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พันธกิจ ที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	213
38 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้อง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 1 การผลิต บัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	214
39 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 2 การวิจัยตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	216
40 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 2 การวิจัยตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	216
41 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาสมรรถนะการวิจัยสำหรับนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 2 การวิจัยตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	217
42 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	218

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	219
44 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบและกลไกการบริการวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและ วิชาชีพครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตร พันธกิจที่ 3 การบริการ วิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	220
45 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 4 การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	221
46 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 4 การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	222
47 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและ เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิต ครูพลศึกษาพันธกิจที่ 4 การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิต ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	223

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 กระบวนการคิดเพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์	15
3 แสดงรูปของเมทริกซ์ เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค	23
4 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ	75
5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	137



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความก้าวหน้าของประเทศ มิได้ขึ้นอยู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง เท่านั้น จะต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ ดังพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช คือ

“...การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และ คุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชน ได้อย่างครบถ้วน ล้วน พอเหมาะกันทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษา ความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด...”

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อเข้าสู่สังคมที่มีคุณภาพ ทำให้ประเทศชาติมีความเจริญ มั่นคงและสงบสุข ดังได้กล่าวไปแล้วนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งคือ “ครู” เพราะครูคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำเป้าหมายการศึกษาสำเร็จได้ เนื่องจากครูมีหน้าที่ที่ครอบคลุมทุกด้านในการสร้างคุณภาพคน ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เกี่ยวกับครู เช่น

“...ผู้ที่เป็นครูอาจารย์นั้น ไซ้ว่าจะมีแต่ ความรู้ทางวิชาการและในทางการสอนเท่านั้นก็หาไม่ จะต้องรู้จักอบรมเด็กทั้งด้านศีลธรรม และวัฒนธรรม รวมทั้งให้มีความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ด้วย...”

“....ครูนั้นจะต้องให้ความรู้แก่เด็ก ๆ ด้วยความเมตตา ด้วยความหวังดี คือด้วยความเมตตาต่อผู้ที่เป็นลูกศิษย์ และด้วยความหวังดีต่อส่วนรวม เพราะถ้าส่วนรวมประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ไม่ดี ส่วนรวมก็ไปไม่รอด....”

ความสำคัญของครูต่อการศึกษายังมีผู้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันหลายท่าน ซึ่งกล่าวสรุปได้ว่า แม้รัฐจะเน้นนโยบายส่งเสริมการศึกษาอย่างจริงจัง มีกำลังเงินมากพอ มีปรัชญาการศึกษาที่เหมาะสมและมีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรทั้งในด้านวิธีการสอน แผนการสอน สื่อการเรียนการสอน และองค์ประกอบอื่น ๆ ให้ดีเลิศเพียงใดก็ตาม หากขาดครูที่มีคุณภาพ การศึกษาก็ล้มเหลวได้และไม่สามารถสร้างประชากรให้มีคุณภาพ (มานี แสงหิรัญ, 2551: 1)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 มีเนื้อหาสาระที่สำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูโดยตรง ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพมีความเข้มแข็งเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู สถาบันผลิตครูและองค์กรวิชาชีพครูจะมีบทบาทมากขึ้นในการกำหนดมาตรฐานครูและการออกไปประกอบวิชาชีพแก่ครู

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา สถาบันผลิตครูจะต้องพัฒนาตนเองให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถประเมินคุณภาพวิชาชีพครู เพื่อขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามแนวการปฏิรูปการศึกษา แนวคิดใหม่ในการผลิตครูใหม่ทุกคนก่อนที่จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจะต้องสำเร็จ การศึกษาหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (5 ปี) โดยมีเงื่อนไขว่าต้องผ่านการปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษาตามหลักสูตรผลิตครูวิชาชีพ ปรินญาตรเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การ ประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครูของ ครูสภากำหนด

การผลิตครู เพื่อให้ได้ครูเก่ง ครูดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ครู เป็นครูที่ทันสมัยมีความเป็นสหวิทยาการ สามารถใช้กระบวนการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อ ผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถนำแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และเสริมสร้าง ความเข้มแข็ง มั่นคงและความก้าวหน้าให้กับชุมชน สถาบันผลิตครู มีภารกิจตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 มาตรา 52 ในการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมที่จะเป็นวิชาชีพชั้นสูง (คณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ. 2542) จะอยู่หนึ่งเฉยไม่ได้อีกแล้ว จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการผลิตครูให้ ได้ครูใหม่ที่มีทั้งความเก่ง ความดี และความทันสมัยเป็น “พัฒนาครูแบบใหม่” หรือ “ครูพันธุ์ใหม่” ที่ เรียกว่า “ครูวิชาชีพ” เป็นครูที่สามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย รู้เท่าทันกระแส การเปลี่ยนแปลงของโลก เช่น การเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นต้น นอกจากนี้ต้อง สามารถเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เสนอสาระที่ท้าทายและสอดคล้องเหมาะสมกับ ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน โดยที่ตัวครู เองก็ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และคนในชุมชนโดยรวมสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมี เกียรติมีศักดิ์ศรีและมีความสุข

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้บันทึกไว้ว่า “คุณภาพการศึกษาของไทยอยู่ใน ระดับที่น่าเป็นห่วง ความรู้ ความสามารถของเด็กไทยโดยเฉลี่ยอ่อนลงทั้งในด้านกระบวนการคิด วิเคราะห์สังเคราะห์อย่างมีเหตุผล การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา ความรู้ทางวิชาการรวมทั้ง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ความมีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย การ ทำงานเป็นหมู่คณะ เป็นต้น คุณภาพครูตกต่ำลงซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากกระบวนการผลิต และพัฒนา ครู อาจารย์ ในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมุ่งถ่ายทอดเนื้อหาวิชามากกว่าการพัฒนาคน ให้สามารถเพิ่มขีด ความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหา กระทรวงศึกษาธิการจึงต้องเร่ง ดำเนินการปฏิรูปการผลิตครู เพราะครูเป็นปัจจัยของความสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาโดยรวม สังคมทั้งสังคมยังมีความคาดหวังในตัวครูสูง ว่าครูแห่งอนาคต หรือครูยุคใหม่ จะต้องทำหน้าที่เป็น ท้าพหน้าในการเผชิญสถานการณ์ทั้งหลายทั้งปวงในสังคม ทั้งที่ ดำรงอยู่และที่กำลังเกิดตามมา ครูไทยแบบใหม่จะมีชีวิตอย่างอย่างไร ฝ้ายเคยรู้จัก และคุ้นเคยอีกต่อไป แต่จะต้องเป็น เรือรบที่ต่อขึ้นอาวุธอันทรงพลังที่พร้อมจะประกาศสงครามกับสิ่งผิด ๆ และความไม่เที่ยงต่าง ๆ ในสังคมไทย ทั้งในห้องเรียน ในสถานศึกษา และในสังคม (ประเวศ วะสี. 2541) หากครูไทยใน

อนาคตไม่สามารถแบกรับสถานการณ์ดังกล่าวนี้ได้ ก็จะไม่มีความจำเป็นใดเลยที่ว่า งานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนจะสามารถนำพาผู้เรียนไปสู่ภาวะความเป็นคนไทยแบบใหม่ตามความมุ่งหวังของฝ่ายต่าง ๆ ได้ และพิจารณากันอย่างถี่ถ้วนแล้วก็จะเห็นได้ว่า คนในอาชีพอื่นและวิชาชีพอื่น ๆ จะไม่ถูกคาดหวังให้ต้องรับภาระในการพัฒนาคนเท่ากับคนที่เป็นครู ดังนั้น จึงกล่าว ได้ว่า “การพัฒนาคน” และ “คุณภาพของคน” จึงเป็นหน้าที่ของครูโดยตรง

กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกประเทศส่งผลกระทบอย่างมากต่อการผลิต การพัฒนาและวิถีชีวิตของครู ดังที่ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543) รายงานไว้ในสาระสำคัญของ นโยบายการผลิตและการพัฒนาครูว่าระบบการผลิตครูของไทย ประสบปัญหาทุกขั้นตอน ตั้งแต่การ คัดเลือกคนเข้าเรียนครู กระบวนการผลิตครู การใช้ครู และการรับรองมาตรฐานวิชาชีพครู ทำให้ วงการ “ครู” และ “วิชาชีพครู” ยังคงไม่สามารถจูงใจคนเก่ง และคนดี เข้ามาสู่วิชาชีพครู รวมทั้งยังไม่ สามารถรักษาคูที่เก่งและดีไว้ในระบบได้

สถาบันผลิตครู มีภารกิจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 มาตรา 52 ในการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและ มาตรฐานเหมาะสมที่จะเป็นวิชาชีพชั้นสูง (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542) ซึ่งการผลิตครู ในประเทศไทยในปัจจุบันมีการบริหารจัดการ 4 รูปแบบ (Model) (สมบัติ นพรัก. 2553) ได้แก่ รูปแบบ ดั้งเดิม (Classical Model) ซึ่งหลักสูตรผลิตครูดำเนินการโดยคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ทั้งหมด รูปแบบดั้งเดิมประยุกต์ (Applied Classical Model) หลักสูตรผลิตครูดำเนินการโดยคณะครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ แต่จำแนกรายวิชาเป็นวิชาชีพครู สอนโดยอาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ส่วนวิชาเอก สอนโดยอาจารย์ในคณะที่เปิดสอนในศาสตร์นั้น ๆ รูปแบบใหม่ (Modern Model) แบ่ง หลักสูตรเป็น 2 ส่วน คือหลักสูตรวิชาชีพครูเป็นของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ส่วนหลักสูตร วิชาเอกเป็นของคณะเจ้าของศาสตร์ และรูปแบบสมัยใหม่ (New Modern Model) หลักสูตร การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) คู่ขนานกับหลักสูตรศาสตร์เฉพาะ เช่น หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) (คณิตศาสตร์ เคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์ วิทยาการคอมพิวเตอร์) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) (สังคมศึกษา) นิสิตต้องเรียนให้ครบตามโครงสร้างของทั้งสองหลักสูตรจึงจะมีสิทธิ์ได้รับทั้ง 2 ปริญญา

หลักสูตรพลศึกษาถือเป็นหลักสูตรเก่าแก่หลักสูตรหนึ่งที่เปิดสอนในประเทศไทย เป็น หลักสูตรที่มุ่งผลิตครูพลศึกษาเพื่อออกไปบรรจุแต่งตั้งเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาและ มัธยมศึกษา อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งครูในโรงเรียนประถมศึกษาและ มัธยมศึกษาเริ่มมีจำนวนน้อยลง ความต้องการครูพลศึกษาเริ่มลดน้อยลง ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเริ่ม เล็งเห็นถึงความสำคัญของวิชาพลศึกษาลดน้อยลง และวิชาพลศึกษาก็ไม่ได้ถูกจัดให้เป็นวิชาหลักใน การสอบคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ อย่างไรก็ตาม บัณฑิตครูพลศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในปัจจุบันเริ่ม หันเหไปประกอบอาชีพอิสระอื่น ๆ อย่างหลากหลาย เช่น ผู้ฝึกสอนกีฬาอิสระ ผู้ฝึกสอนการออกกำลังกายในสถานออกกำลังกายของเอกชน นักกีฬาอาชีพ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น

ในขณะที่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาอีกส่วนหนึ่งก็ตัดสินใจเข้าศึกษาต่อทั้งในสาขาพลศึกษา และสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเปลี่ยนแปลงไปเรียนในสาขาวิชาที่ไม่เกี่ยวข้องเลยก็มี

จึงเห็นได้ว่า ในยุคของศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้คนที่ต้องปรับตัวเพื่อการแข่งขันและความอยู่รอดมากยิ่งขึ้น การผลิตครูพลศึกษาแบบดั้งเดิมจึงอาจทำให้ได้บัณฑิตครูพลศึกษาที่มีสมรรถนะและความสามารถไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายในปัจจุบัน รวมถึงอาจไม่เพียงพอต่อการเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาต่าง ๆ อีกด้วย ดังนั้น การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย เพื่อให้ได้ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีสมรรถนะและความสามารถที่หลากหลาย และยังมีความสามารถในการศาสตร์พลศึกษาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งโจทย์ดังกล่าวเป็นความยากลำบากสำหรับสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครูพลศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นและความสำคัญในการค้นหาแนวทางหรือกลยุทธ์ในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ บางประการ รวมถึงจิตวิญญาณความเป็นครูพลศึกษาอย่างครบถ้วน

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์โดยจะทำให้ได้กลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้ในการพัฒนาครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Educational Research and Development) แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การศึกษาคุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้

1. การสังเคราะห์คุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การสังเคราะห์คุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยสังเคราะห์คุณลักษณะของครูพลศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษา รวมถึงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และดำเนินการสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา รวมถึงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากนั้นจึงนำผลการสังเคราะห์ทั้งสองส่วนมาดำเนินการสังเคราะห์เข้าด้วยกันเพื่อให้ได้คุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของคุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของคุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการโดยนำคุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารมาจัดทำเป็นองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ พร้อมคำอธิบายพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ จากนั้นทำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของคุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อจัดส่งให้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษา และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1. เอกสารที่เป็นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 26 เล่ม

2. ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษา และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 ท่าน มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 2.1 เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์เป็นผู้สอนในรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรเกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

- 2.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาหลักสูตรผลิตครูพลศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการหลักสูตรผลิตครูพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.3 เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะครูในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการผลิตครูในศตวรรษที่ 21 กับผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรผลิต ครูพลศึกษาจำนวน 5 คน มีเกณฑ์การคัดเลือก ดังต่อไปนี้

1. มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า รองศาสตราจารย์

2. มีประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี
ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 กลุ่ม รวม 15 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรผลิตครูพลศึกษา จำนวน 5 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้พลศึกษา จำนวน 5 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ท่าน มีเกณฑ์การคัดเลือกดังต่อไปนี้

2.1 เป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรผลิตครูพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 15 ปี มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์

2.2 เป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 15 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก

2.3 เป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ กลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การประเมินกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 908 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัย กับสถาบันการพลศึกษา จาก 6 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ ภูมิภาค ๆ ละ 1 สถาบัน รวม 12 สถาบัน ๆ ละ 5 คน รวม 60 คน ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. สํารวจสถาบันอุดมศึกษาที่มีหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในประเทศไทย จำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัย กับสถาบันการพลศึกษา
2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 60 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการผลิตครูพลศึกษาและยินดีในการให้ข้อมูล
3. วางแผนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกสถาบันอุดมศึกษาที่มีหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในประเทศไทย ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัย กับสถาบันการพลศึกษา จาก 6 ภูมิภาค ๆ ละ 1 สถาบัน รวม 12 สถาบัน โดยคัดเลือกตัวแทนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาสถาบันละ 5 คน รวม 60 คน (กรณีที่มียาจารย์มากกว่า 5 คนให้ทำการคัดเลือกกันเองเพื่อเป็นตัวแทน จำนวน 5 คน)

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

นิยามศัพท์เฉพาะ

การผลิตครูพลศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ที่สถาบันผลิตครูพลศึกษาจัดให้กับนิสิตครูตลอดหลักสูตรแบบ 5 ปี เพื่อให้บัณฑิตครูเป็นครูพลศึกษาที่มีลักษณะเก่งดีและทันสมัย

การพัฒนากลยุทธ์ หมายถึง การปรับปรุงรูปแบบ แผนงาน หรือแนวการดำเนินงานในกระบวนการผลิตครูพลศึกษา ตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งนำไปใช้วางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

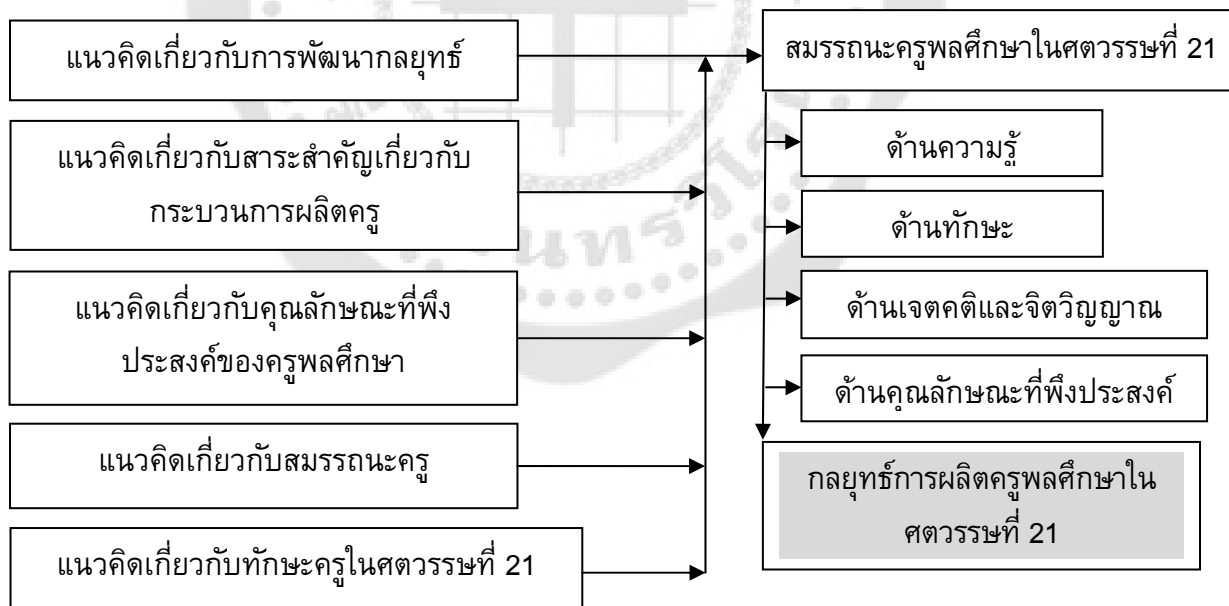
ความเหมาะสมของกลยุทธ์ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องและถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย

ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีต่อกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและสภาพบริบทเป็นที่ยอมรับและนำไปปฏิบัติได้

ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ครูที่มีสมรรถนะใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ความรู้ในสาขาวิชา และความรู้ทางด้านการศึกษาทั่วไป ด้านทักษะหรือความสามารถ จำแนกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะวิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ) และทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) และด้านเจตคติและจิตวิญญาณ จำแนกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติ และด้านจิตวิญญาณ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือคุณลักษณะที่ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงจะต้องมี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อนำมาเป็นแนวทางและสนับสนุนงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับสาระสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการผลิตครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา
4. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ดังนี้

1.1 ความหมายของกลยุทธ์และการวางแผนกลยุทธ์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2545: 3) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้หลายลักษณะ ดังนี้

คำว่า กลยุทธ์ (Strategy) มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า “Stratos” (กองทัพ) “Agein” (นำหน้า) หมายความว่า “การนำทางให้องค์กรโดยรวม” ซึ่งมีนัยครอบคลุมจุดมุ่งหมายและวิธีการว่าต้องทำการ “อะไร” ให้สำเร็จและทำ “อย่างไร”

กลยุทธ์ หมายถึง วิธีดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร กลยุทธ์ หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับการกิจและเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์ หมายถึง ชุดของทางเลือกระยะยาวเกี่ยวกับเชิงปฏิบัติการและนโยบายรวมทั้งแผนปฏิบัติการของแผนงานของรัฐบาล ซึ่งองค์กรภาครัฐบาลกำหนด โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของแผนงานรัฐบาลกำหนดไว้ และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของแผนงาน

กลยุทธ์ หมายถึง ชุดของเป้าหมายและแผนปฏิบัติการสำหรับแต่ละระดับองค์กร โดยเฉพาะ

กลยุทธ์ หมายถึง ชุดของปฏิบัติการที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

กลยุทธ์ หมายถึง ตัวปฏิบัติการ (Operator) ที่ออกแบบมาเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์การ จากสถานภาพ (Position) ปัจจุบันไปสู่สถานภาพที่ปรารถนาไว้ตามเป้าหมายภายใต้ข้อจำกัดของความสามารถและศักยภาพ

กลยุทธ์ หมายถึง แนวทางในการเปรียบเทียบจุดแข็งขององค์กรกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปเพื่อคิดหาวิธีที่ดีที่สุดในการตอบสนองของความต้องการผู้รับบริการ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545: 9) ได้กล่าวเอาไว้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ ว่าเป็นกระบวนการที่ชี้ให้เห็นถึงวิธีการต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติ ช่วยให้เรามองเห็นช่องว่างระหว่างสถานะเป้าหมายกับสถานะปัจจุบัน ว่าจะต้องทำอะไรบ้างจึงไปถึงเป้าหมาย เมื่อมีเป้าหมายชัดเจน และได้มีการวิเคราะห์ประเมินสถานะของตนเองและสภาพแวดล้อมแล้ว มีการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องกระทำในแต่ละช่วงเวลา และทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนยอมทำให้เราเข้าใจความสำเร็จมากขึ้น

ประเสริฐ ภูเงิน (2546: 73) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการที่องค์กรเลือกเพื่อที่จะดำเนินการจากจุดที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปยังจุดหมายปลายทางในอนาคตที่กำหนดไว้ ดังนั้นกลยุทธ์จึงเป็นกรอบและแนวทางกว้างๆ ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนงานและโครงการในรายละเอียดได้ว่าจะทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร เพื่อนำไปสู่ผลผลิตที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

สวัสดี เสางส์ (2546) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สมพร สังข์นิม (2546: 41 – 42) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง วิธีการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์เหนือความคาดหมาย ยกระดับความสำเร็จ การเจริญเติบโต และความก้าวหน้าขององค์กรแบบก้าวกระโดด (Dramatic Improvement) เน้นการใช้นวัตกรรม (Innovation) สิ่งประดิษฐ์หรือความคิดใหม่ๆ ที่พยายามไม่ให้เหมือนใคร ไม่ให้ใครเหมือน แยกแวกแนว ไม่มีใครคาดคิด

สมศรี แจ่มสุวรรณ (2548: ตุลาคม 20) ได้สรุปว่า กลยุทธ์เป็นรูปแบบการกระทำ หรือแผนต่างๆ ที่มอบหมายให้ผู้บริหารรับผิดชอบเพื่อดำเนินงานทั้งส่วนงานประจำหรืองานโครงการหรือเป็นการกำหนดวิธีการในการดำเนินงานหรือปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคหรือข้อขัดแย้งต่างๆ

เจน แผลงเดชา (2549: 27) ให้ความหมายไว้ว่า กลยุทธ์หมายถึง วิธีการ แผนการหรือรูปแบบการกระทำต่างๆ ที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ มีความยืดหยุ่น พลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ โดยอาศัยความรู้ความชำนาญเพื่อเอาชนะคู่ต่อสู้ คู่แข่งขันหรือเพื่อหลบหลีกปัญหาอุปสรรคต่างๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ภายใต้เงื่อนไขของเวลาที่เหมาะสม

เสนาะ ตีแยวี่ (2551: 99 - 101) ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ คือวิธีที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยวิธีที่ถูกต้อง การกำหนดกลยุทธ์ไม่ได้เริ่มที่ตัวกลยุทธ์ แต่เริ่มที่วิสัยทัศน์ ซึ่งมีลำดับขั้น ดังนี้คือ

1. วิสัยทัศน์ (Vision) มีความหมายว่า การมองอนาคตให้ถูกต้องว่าจะเกิดอะไรขึ้น
2. ภารกิจ (Missions) เป็นคำที่ขยายความหมายของวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงทิศทาง และความเชื่อที่ระบุว่าวิสัยทัศน์จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. เป้าหมาย (Goal) และวัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมายกับวัตถุประสงค์จะแตกต่างกันในรายละเอียด เป้าหมายจะระบุถึงจุดหมายปลายทางขององค์กรที่เป็นส่วนรวม ส่วนวัตถุประสงค์จะเป็นจุดหมายปลายทางของการดำเนินงานในระดับหน่วยงาน มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงกว่า

4. กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์และการนำไปใช้

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2552: 16) กล่าวว่า กลยุทธ์หมายถึงรูปแบบหรือแผนการที่มุ่งสร้างองค์กรให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง จากความแตกต่างที่เป็นเอกลักษณ์ โดยการมุ่งเน้นไปที่แผนการในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุพานี สฤษฏีวานิช (2552: 361) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนงานสำคัญที่องค์กรจะใช้เป็นแนวทางในการบรรลุสู่เป้าหมายหลักขององค์กร เช่น เป้าหมายในเรื่องซื้อขาย และผลกำไร โดยโครงสร้างที่เหมาะสมร่วมกับกระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมจะเป็นหนทางและเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามกลยุทธ์ การกิจและเป้าหมายหลักที่ต้องการได้

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2553: 5) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของธุรกิจเพื่อพิจารณาหาโอกาส (Opportunity) และภัยอันตราย (Threat) ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของบริษัทเพื่อหาจุดอ่อน (Weakness) และจุดแข็ง (Strength)

ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ (2557: 87) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การกิจ จุดประสงค์ กิจกรรม โครงการที่ปฏิบัติ และเกณฑ์การวัดความสำเร็จ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำองค์กรไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของกลยุทธ์ ดังที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นวิธีการหรือแผนการดำเนินงานหรือการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นอย่างละเอียดรอบคอบ โดยมุ่งหวังที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนการวางแผนกลยุทธ์นั้นเป็นกระบวนการวิเคราะห์ ประเมินสถานะขององค์กรและสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งพันธกิจ จุดหมาย วัตถุประสงค์ นโยบายและกลวิธีต่างๆ

1.2 ความสำคัญของกลยุทธ์และการวางแผนกลยุทธ์

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของกลยุทธ์และการวางแผนกลยุทธ์ไว้ดังนี้

พัทตร์ผจง วัฒนสินธุ์ และพสุ เดชะรินทร์ (2542: 7 – 9) กล่าวว่า กลยุทธ์การให้บริการเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง การกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรธุรกิจอย่างเป็นระบบเพื่อให้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดการและการตัดสินใจทางด้านกลยุทธ์มักจะเป็นความพยายามในการได้มาซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรธุรกิจ ความได้เปรียบนี้สามารถ

เกิดขึ้นจากการนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณค่าเหมาะสมกับราคาที่สุด

จิตตินันท์ เดชะคุปต์, วีระวัฒน์ ปันนิตามัย และสุรกุล เจนอบรม (2542: 3) กล่าวว่าไว้ว่า กลยุทธ์การบริการเข้ามามีบทบาทสำคัญในวงการธุรกิจปัจจุบันเป็นอย่างมาก ต่างหันมาให้ความสนใจแข่งขันกันในการบริการลูกค้าเพิ่มขึ้น โดยมุ่งเน้นการสร้างคามพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2552: 19) กล่าวถึงความสำคัญของกลยุทธ์ไว้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์มีประโยชน์ต่อองค์กร 4 ประการ คือ

1. กำหนดทิศทางขององค์กร (Set Direction) กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. สร้างความสอดคล้องในทางปฏิบัติ (Harmony) การจัดการเชิงกลยุทธ์ให้ความสนใจต่อการกำหนด การประยุกต์ การตรวจสอบ และการควบคุมกลยุทธ์ขององค์กร ในฐานะเป็นระบบที่ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญต่างๆ รวมเข้าด้วยกัน แนวคิดนี้ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางดำเนินธุรกิจ ซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานเป็นเอกภาพ

3. สร้างความพร้อมให้แก่องค์กร (Provide Readiness) การศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยให้ผู้บริหาร ผู้จัดการในส่วนต่างๆ และสมาชิกขององค์กรเกิดความเข้าใจในภาพรวมและศักยภาพของธุรกิจ ตลอดจนมีอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือความท้าทายของสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น

4. สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน (Improve Competitive) การจัดการเชิงกลยุทธ์ ช่วยสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขันให้แก่ธุรกิจ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร ขณะเดียวกันก็ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพ แก่สมาชิก ช่วยสร้างความเข้าใจและแนวทางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและคู่แข่ง

แก้วตา เข้มแข็ง (2556: 20) กล่าวว่าไว้ว่า การวางแผนกลยุทธ์มีความสำคัญ ดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้หน่วยงานพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพราะการวางแผนกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานเป็นประเด็นสำคัญ

2. การวางแผนกลยุทธ์เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐทุกระดับมีความเป็นตัวเอามากขึ้น รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเองมากขึ้น ทั้งนี้เพราะการวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนขององค์กรและเพื่อองค์กรไม่ใช่เป็นการวางแผนที่ต้องการกระทำตามที่หน่วยเหนือสั่งการ

3. การวางแผน กลยุทธ์เป็นรูปแบบการวางแผนที่สอดคล้องกับการกระจายอำนาจซึ่งเป็นกระแสหลักในการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบัน และสอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการพลเรือน ได้เตรียมอกระเบียบกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกระดับมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานสู่มิติใหม่ของการปฏิรูประบบราชการ

4. การวางแผนกลยุทธ์เป็นเงื่อนไขหนึ่งของการจัดทำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Base Budgeting) ซึ่งสำนักงบประมาณกำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัด จัดทำก่อนที่จะกระจายอำนาจด้านงบประมาณ โดยการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินก้อนลงไปให้หน่วยงาน

5. การวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนที่ให้ความสำคัญต่อการกำหนด “กลยุทธ์” ที่ได้มาจากการคิดวิเคราะห์แบบใหม่ๆ ที่ไม่ผูกติดอยู่กับปัญหาเก่าในอดีตไม่เอาข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรและงบประมาณมาเป็นข้ออ้าง ดังนั้นการวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นการวางแผนแบบท้าทายความสามารถ เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางเลือกใหม่ได้ด้วยตนเอง จึงเป็นการวางแผนการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.3 องค์ประกอบของแผนกลยุทธ์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแผนกลยุทธ์ไว้ในลักษณะแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ธิติรัตน์ วิศาลเวทย์ (2540: 16) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นกระบวนการวางแผนที่เน้นความสำคัญของการได้มาซึ่งข้อมูลในสาระของพันธกิจ (Mission) จุดมุ่งหมาย (Goal) วัตถุประสงค์ (Objective) นโยบาย (Policy) กลวิธี (Strategy) และแผนงาน (Program) โดยแผนกลยุทธ์ควรมีองค์ประกอบหลัก 6 ประการ ดังนี้

พันธกิจ (Mission) เป็นสิ่งที่สื่อถึงภารกิจหลักขององค์การ ซึ่งสะท้อนถึงปรัชญาที่จะกำหนดการดำรงอยู่ขององค์การ

จุดมุ่งหมาย (Goal) คือผลลัพธ์ปลายทาง (Outcomes) ที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ (Objective) เป็นผลผลิต (Output) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อได้กระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ได้กำหนดพันธกิจไว้ วัตถุประสงค์จึงต้องกำหนดให้ชัดเจน วัดได้ และปฏิบัติได้เป็นรูปธรรมกว่าจุดมุ่งหมาย (Goal)

นโยบาย (Policy) คือ ข้อความหรือสิ่งที่องค์การระบุไว้ว่าจะปฏิบัติหรือกระทำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการกำหนดนโยบายจึงเป็นการกำหนดกรอบกำหนดเกณฑ์ในการจะปฏิบัติให้กระชับ และมีประสิทธิภาพ

กลวิธี (Strategy) แนวทางปฏิบัติย่อยที่องค์การยึดเป็นกรอบสำหรับคัดเลือกแผนงาน/งาน/โครงการต่างๆ ที่จะดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งกลวิธีต่างๆ จะต้องสอดคล้องกับนโยบายข้อนั้นๆ

แผนงาน (Program) เป็นการจัดรวมกลุ่มของงาน หรือโครงการ หรืออาจกล่าวได้ว่า แผนงาน คือ งานหรือโครงการย่อยๆ หลายโครงการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกัน งานหรือโครงการจะประกอบด้วยกิจกรรม (Activities) ต่างๆ ที่ดำเนินการภายใต้กรอบของงาน หรือโครงการหนึ่งๆ ซึ่งจะมีเงื่อนไขระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดในการทำกิจกรรมต่างๆ

จิระ งามศิลป์ (2551: 132 – 135) ได้กล่าวถึงการกำหนดกลยุทธ์ไว้ว่า กลยุทธ์เป็นวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนงาน โครงการและกิจกรรมภายใต้โครงการ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ความคาดหวังในอนาคตขององค์กรที่จะต้องเป็นภาพอนาคตที่เราต้องการสร้างขึ้น เมื่อไปถึงที่นั่นแล้วองค์กรจะมีลักษณะอย่างไร บอกทิศทางและรูปร่างขององค์กรในอนาคตและช่วยให้คนในองค์กรกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เข้าใกล้อนาคตนั้น

พันธกิจ (Mission) คือ การกำหนดขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรต้องทำในลักษณะอาณัติ หรือตามกฎหมาย เพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ หรือเป็นการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ (ตามแผนชาติ ตามนโยบายของรัฐบาล ตามนโยบายของรัฐมนตรี ฯลฯ)

เป้าประสงค์ (Goal) คือ การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ซึ่งองค์กรจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น หรือผลลัพธ์/ผลสำเร็จที่องค์กรต้องการบรรลุถึง

แผนงาน (Plan) คือ กลุ่มของโครงการที่มีมากกว่า 2 โครงการขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน

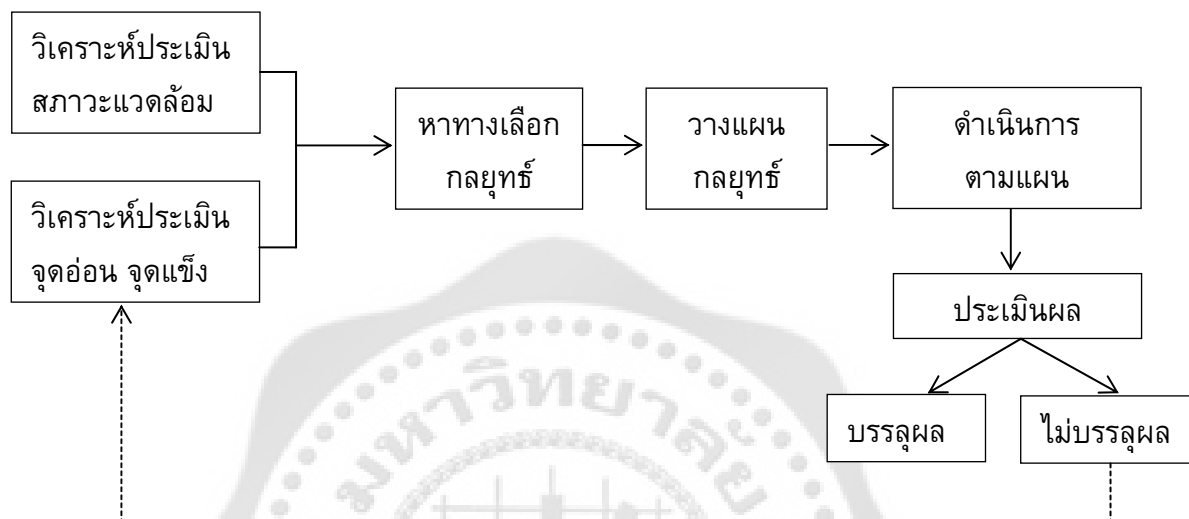
โครงการ (Project) คือ กลุ่มของกิจกรรมหลายๆ กิจกรรม บางทีเรียกว่า แผนงาน ซึ่งแยกออกมาจากแผนโครงการจะมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน

กิจกรรมภายใต้โครงการ (Activity) ในแต่ละโครงการอาจจะมีกิจกรรมที่ต้องการกระทำหนึ่งกิจกรรมหรือมากกว่าหนึ่งกิจกรรม กิจกรรมเป็นการกระทำใดๆ ก็ตามเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ

1.4 การคิดเชิงกลยุทธ์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545: 2 – 9) ได้กล่าวถึง ความคิดเชิงกลยุทธ์ไว้พอสรุปได้ดังนี้ ความคิดเชิงกลยุทธ์ จัดเป็นพื้นฐานความสามารถทางการคิดประการหนึ่งของมนุษย์ หมายถึงความสามารถในการหาวิธีการหรือทางเลือกที่ดีที่สุดท่ามกลางสถานการณ์ที่อาจมีอุปสรรคและความไม่แน่นอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นความคิดที่เต็มไปด้วยการค้นหาวิธีการและการวางแผนงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อมุ่งหมายที่จะเอาชนะ เพื่อต้องการประสบความสำเร็จบางอย่าง ความคิดเชิงกลยุทธ์จึงมิใช่การคิดที่ตายตัวในบทสรุปแต่เป็นการคิดเตรียมทางเลือกไว้หลายทางเมื่อทางหนึ่งมีอุปสรรคก็พร้อมที่จะเลือกเดินทางใหม่ได้ทันที เพื่อสร้างความได้เปรียบฝ่ายตรงข้าม ขณะที่ยังคงรุดหน้าสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ตั้งไว้ คนที่มีความสามารถในการคิดเชิง กลยุทธ์จะแก้ปัญหาได้อย่างมีแนวโน้มประสบความสำเร็จมากกว่าโดยตระหนักว่าการเคลื่อนจากสภาวะที่มีปัญหาสู่สภาวะที่ปัญหาหมดไปนั้นต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการตัดสินใจเลือกทางแก้ปัญหาที่ผิด

หรือไม่ดีให้น้อยที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ ดังนั้นจึงต้องมีการหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาไว้มากกว่าหนึ่งทางเลือก จากนั้นนำแต่ละทางเลือกมาประเมินผลดีผลเสีย ในความคิดวิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา อาจเรียกว่า การหากลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหา โดยจะทำการทดลองทางเลือกหลายๆทาง โดยทางความคิดก่อนที่จะลงมือแก้ปัญหานั้นจริงๆ ดังภาพ



ภาพประกอบ 2 กระบวนการคิดเพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ที่มา: เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *การคิดเชิงกลยุทธ์*. หน้า 23.

1.5 กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและมีการตรวจสอบสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของแผนตั้งแต่การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและสภาวะองค์กรภายใน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์หลักของแผนกลยุทธ์ การวิเคราะห์และการจัดวางกลยุทธ์ ตลอดจนชี้้นำการปรับปรุงกลไกขององค์กร และการติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นผลที่ได้จากกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ที่อาจเปรียบเสมือนการทำความเข้าใจต่อคำถามอย่างเป็นขั้นตอน กล่าวคือ ปัจจุบันองค์กรอยู่ฐานะเช่นใด มีสภาวะแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบันเป็นอย่างไร ทั้งทางบวกและลบ และอนาคตจะมีแนวโน้มที่ดีขึ้นแค่ไหน เพียงใด อนาคตขององค์กรจะสามารถให้บริการแก่สังคมได้เต็มตามศักยภาพขององค์กร และตามความคาดหวังของสังคม (ประชาชน-ลูกค้า) ได้แค่ไหน เพียงใด องค์กรจะไปถึงจุดมุ่งหมายดังกล่าวโดยมีทางเลือกอย่างไรที่เหมาะสม ต้องใช้กลวิธีและเครื่องมือให้เกิดความราบรื่นในการดำเนินการเช่นใด และองค์กรรู้ได้อย่างไรว่าการดำเนินการขององค์กรถูกที่ถูกต้องแล้ว หากผิดควรแก้ไขอะไรบ้าง

แนวทางการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสมรรถนะสูงสุดขององค์กร มีดังต่อไปนี้ (อุทิศ ขาวเขียว, 2549: 39 – 250)

1. การเตรียมการวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงานวางแผน เป็นการหารือกันระหว่างบุคลากรที่ต้องรับภาระหลักของการประสาน การดำเนินงานวางแผน และผู้บริหารระดับต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทางและเลือกประยุกต์เทคนิควิธีการ ตลอดจนแนวคิด หลักการที่จะใช้ประกอบการวางแผนที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเจ้าของแผนโดยอาจจะหารือเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สถานะขององค์กรหรือภาคีการพัฒนา ขอบข่ายงานหรือพันธกิจสมมุติการวิเคราะห์ SWOT ทางเลือกและเทคนิคการวางแผน ปัจจัยสนับสนุน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง บุคลากรที่แต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ในการทำแผน และตารางเวลาขั้นตอนการวางแผน

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) เพื่อทำความเข้าใจสถานะแวดล้อมทั่วไป ประเมินความยากง่ายในการดำเนินงาน และวางแผนทางปรับปรุงกลไกขององค์กรหรือกระบวนการพัฒนาเรื่องนั้นๆ โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 1) การทบทวนและประเมินผลการพัฒนา
- 2) ประมวลข้อมูล สถานการณ์ แนวโน้ม และการเปลี่ยนแปลง
- 3) วิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรในการทำพันธกิจสมมุติ ทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก
- 4) ทำตารางการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
- 5) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกโดยพิจารณาบทบาทของตัวแปรที่เป็นโอกาสหรือภาวะคุกคามต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรในการดำเนินการตามพันธกิจสมมุติ
- 6) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน โดยพิจารณาตัวแปรภายในที่มีอยู่ที่ผลักดันให้พันธกิจสมมุติสำเร็จ ซึ่งเป็นจุดแข็ง และตัวแปรภายในที่เป็นภาวะด้อยต้องแก้ไขหรือไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ โดยใช้ข้อมูลสภาพจริงตัดสิน

3. การจัดลำดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อม ตามขั้นตอน ได้แก่

1) การกำหนดเกณฑ์เพื่อจัดลำดับความสำคัญของสภาวะแวดล้อม ในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การบริหารจัดการที่ดี การสนองความต้องการของสาธารณะ การดำเนินการที่มีนวัตกรรมที่เสริมสมรรถนะการแข่งขันขององค์กรได้อย่างต่อเนื่องยั่งยืน

2) จัดเรียงลำดับความสำคัญของปรากฏการณ์ทั้งหมด โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ร่วมระดมสมองในแต่ละกลุ่มย่อยเป็นผู้ให้คะแนน

3) ตรวจสอบข้อเท็จจริงของสภาวะแวดล้อมที่มีลำดับความสำคัญ โดยพิจารณาว่าสอดคล้องกับข้อมูลสถิติหรือไม่

4. ยกร่างเป้าประสงค์ โดยดำเนินการ ดังนี้

- 1) การทบทวนข้อมูล
- 2) การจินตนาการอนาคตทั้งทางบวกและทางลบ
- 3) กำหนดร่างเป้าประสงค์ พิจารณาร่างวิสัยทัศน์ และปรับร่างวิสัยทัศน์

4) ระดมสมองเพื่อกำหนดพันธกิจ

5) การรังสรรค์ คำขวัญ

6) ระดมสมองเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์หลัก

5. ปรับให้เป้าประสงค์ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์หลัก) ให้ทันสมัย สอดรับกับองค์ประกอบหลักอื่นๆ ของแผนกลยุทธ์

6. วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี โดยยุทธศาสตร์ต้องเป็นทางนำสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนที่ชัดเจนและนำองค์กรได้รวดเร็วกว่าทางเลือกอื่นๆ เป็นทางเลือกที่สอดคล้องและรองรับกับสภาวะแวดล้อมขององค์กร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่สถานะที่ดีกว่าต่อการยกระดับในการแข่งขันการเป็นผู้นำอย่างยั่งยืน ในขั้นนี้ดำเนินการดังนี้

6.1 ยกร่างยุทธศาสตร์ จากสภาวะแวดล้อม 5 แบบ คือ

สภาวะประเภทที่ 1 องค์กรที่มีทั้งจุดแข็งและโอกาส (ภาวะ ลุย-ขยาย) องค์กรสามารถขยายบทบาท ยกระดับการบริการ

สภาวะประเภทที่ 2 องค์กรอยู่ภายใต้ภาวะที่มีจุดอ่อนและอุปสรรค (ภาวะ ลด-เลิก) องค์กรต้องลดเหลืออุปสรรคและหามาตรการให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด

สภาวะประเภทที่ 3 องค์กรมีจุดอ่อนภายในองค์กร แต่ภาวะภายนอกยังมีโอกาส (ภาวะ ควรปรับ-ควรเสี่ยง) องค์กรต้องแก้ไขจุดอ่อนและเสริมความพร้อมให้เข้มแข็งเพื่อพัฒนาโอกาสที่มีอยู่

สภาวะประเภทที่ 4 องค์กรที่มีจุดแข็ง แต่ต้องเผชิญภาวะการแข่งขันที่รุนแรงจากภายนอก เป็นอุปสรรคภาวะคุกคาม (ภาวะ ไม่ควรเสี่ยง หรือควรคุ้มกันรักษา ลดความเสี่ยง) องค์กรต้องติดอาวุธให้กับจุดแข็งของตน ป้องกันไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามเพิ่มภาวะคุกคามโดยอาจใช้เทคโนโลยีหรือเครือข่ายความร่วมมือกับพันธมิตร หรือหาจุดที่ฝ่ายตรงข้ามไม่ระวังเข้าแย่งโอกาสและลดจุดแข็งของฝ่ายตรงข้าม

สภาวะประเภทที่ 5 องค์กรต้องป้องกันวิกฤตการณ์ (ภาวะที่ต้องเตรียมพร้อมไว้) องค์กรเตรียมการรองรับวิกฤตที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

6.2 ยกร่างยุทธศาสตร์จากวัตถุประสงค์หลักของแผนกลยุทธ์ โดยดำเนินการ ดังนี้

1) ทบทวนวัตถุประสงค์หลักที่กำหนดไว้

2) ตรวจสอบและเทียบเคียง “ประเด็นข้อคำนึงหลัก” ของแต่ละวัตถุประสงค์หลักกับประเด็นสภาวะแวดล้อมที่มีลำดับความสำคัญทุกด้านเพื่อพิจารณาว่าสภาวะแวดล้อมที่มีลำดับความสำคัญใดบ้างที่สามารถนำมาเป็น “ประเด็นชี้นำ”

3) การยกร่างยุทธศาสตร์ของแต่ละวัตถุประสงค์หลัก โดยพิจารณา “ประเด็นชี้นำ” ว่าจะยกร่างยุทธศาสตร์ประเภทใดและกี่ยุทธศาสตร์

4) ยกร่างยุทธศาสตร์ โดยใช้ประเด็นชี้นำ หรือ สภาวะแวดล้อมที่มีความสำคัญเป็นข้อมูลชี้นำในการยกร่างผนวกกับแนวคิดใหม่ๆ จากหลักวิชาการและประสบการณ์

6.3 การเกลายุทธศาสตร์ให้แหลมคม โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและการปฏิบัติการ จากภายในองค์กร เพื่อให้มีสาระแหลมคมขึ้นจากประสบการณ์ และหลักการทฤษฎี ซึ่งองค์กรที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้จะมีความสามารถในการเกลายุทธศาสตร์ได้มีประสิทธิภาพสูงกว่า

7. การจัดลำดับความสำคัญและการผนวกความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ โดยจัดลำดับด้วยการพิจารณาจาก สภาวะแวดล้อมที่มีความสำคัญสูง ความสัมพันธ์ของยุทธศาสตร์กับเป้าประสงค์หลักของแผน ความสัมพันธ์ต่อแนวคิดหลักการบริหารที่ทันสมัย สะท้อนเงื่อนไขสำคัญทางการปฏิบัติและทางวิชาการ การผนวกยุทธศาสตร์ที่กำหนด ด้วยการนำยุทธศาสตร์ที่มีการปฏิบัติต่อเนื่องกัน วัตถุประสงค์และเป้าหมายสัมพันธ์กัน ผนวกเป็นยุทธศาสตร์เดียวกัน เพื่อบริหารจัดการภายใต้กลไกเดียวกัน

8. จัดทำแผนผังความสัมพันธ์ของยุทธศาสตร์หรือแผนที่เชิงกลยุทธ์ (Strategy Map) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ทั้งจากการพิจารณาลำดับความสำคัญ และความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ในทางปฏิบัติ (ระดับแผนงาน) และทางหลักการบริหาร เพื่อใช้ชี้แนะแนวทางการบริหารและแนวทางการปฏิบัติในการผลักดันกลุ่มยุทธศาสตร์ไปสู่ความสำเร็จของแผน

9. เสนอร่างยุทธศาสตร์และสาระสำคัญ รวมทั้งแนวคิดต่างๆ ที่นำมากำหนดร่างยุทธศาสตร์ ต่อผู้บริหารที่จะใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อเสริมการยอมรับและเพิ่มความแหลมคมของยุทธศาสตร์ทางเลือกดังกล่าว

10. แปลงยุทธศาสตร์เป็นแผนงาน โครงการเชิงยุทธ สำหรับแผนกลยุทธ์ ระดับนโยบาย นำเสนอแนวทางการดำเนินการพัฒนา ไม่ชี้แนะแผนงาน/โครงการที่เป็นการชี้แนะระดับปฏิบัติ แต่แผนกลยุทธ์ระดับล่างที่เป็นแผนกลยุทธ์เพื่อการประสานการปฏิบัติอาจต้องนำเสนอแนวคิด แผนงาน/โครงการเบื้องต้น (Programs /Projects Ideas) ทำได้โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากหน่วยปฏิบัติและฝ่ายเลขานุการ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1) ทบทวนที่มาของแผนงาน/โครงการ จากสาระชี้นำที่มีอยู่ในแผน ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ เป้าประสงค์ ทางเลือกการพัฒนาที่เหมาะสม และกลไกการขับเคลื่อนเร่งรัดการดำเนินการ ทบทวนเงื่อนไขความต้องการของท้องถิ่น ความสัมพันธ์ของโครงการกับการแก้ปัญหา และสาระสำคัญในโครงการ

2) ยกร่างโครงการ โดยนำเสนอรายละเอียดของโครงการ

3) บริหารโครงการโดยการเตรียมการที่ดี มีระบบบริหารที่ดีและทันสมัย และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

11. การติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานตามแผนบรรลุตามที่ต้องการ และ/หรือตามวัตถุประสงค์ของแผนหรือไม่ มีการปรับกลยุทธ์อย่างไร และมีแนวทางที่ทำให้เกิดประสิทธิผลมากกว่าเดิมหรือไม่ ควรมีการตรวจสอบทุกขั้นตอนการพัฒนา คือ ขั้นเริ่มต้นหรือก่อนดำเนินการ ขั้นดำเนินการ ขั้นการประเมินผลผลิตของแผนงาน/โครงการ ขั้นการวัดผลกระทบของการพัฒนาตามแผน

12. การวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงองค์กรและกลไก ซึ่งเป็นการกำหนดเครื่องมือ และ/หรือกลไกเพื่อเร่งรัดการพัฒนาที่เน้นการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานและระเบียบการทำงาน วัฒนธรรมหรือความเชื่อขององค์กรเพื่อเสริมประสิทธิผลของการทำงานให้ได้ผลลัพธ์บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงาน/โครงการและวัตถุประสงค์หลักของแผนกลยุทธ์ มีขั้นตอนได้แก่

- 1) การทบทวนขอบข่ายภารกิจและผู้รับผิดชอบ
- 2) การจำแนกแผนงาน/โครงการที่มีการบูรณาการให้ชัดเจนว่าหน่วยงานใดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก และจำแนกประเภทของโครงการที่หน่วยงานต้องดำเนินการ และวิเคราะห์กระบวนการทำงาน ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย และกระบวนการทำงานที่เพิ่มเติมจากกระบวนการเดิม
- 3) การวิเคราะห์ปัจจัยถ่วงและปัจจัยเสริมรวมทั้งความพร้อม ของแต่ละกระบวนการทำงานโดยพิจารณาจากสมรรถนะและประวัติการทำงานของแต่ละหน่วยงาน
- 4) การสรุปเสนอแนะแนวทางการปรับกระบวนการทำงานด้วยทีมงานเอง
- 5) นำเสนอแนวทางการปรับปรุงแก่ผู้บริหารเพื่อพิจารณาความเหมาะสมเพิ่มเติม โดยเฉพาะการปรับโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2553: 29 – 32) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกและการวิเคราะห์ทัศนคติ หรือ วัฒนธรรมองค์กร เพื่อกำหนดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ (Strategic is Position) ขั้นตอนทางเลือกในเชิงกลยุทธ์ (Strategic Choice) ประกอบด้วยการกำหนดแนวทางหรือทางเลือกทาง กลยุทธ์ (Strategic Option) แล้วทำการประเมินทางเลือกกลยุทธ์ เพื่อเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุด (Strategic Fit) แล้วจึงทำการเลือกกลยุทธ์ หลังจากทำการประเมินทางเลือกเชิงกลยุทธ์แล้วและ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation) หลังจากได้มีการตัดสินใจในการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางในการพัฒนาแล้วก็จะนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ คือ ขั้นตอนที่จะมีการวางแผนใช้ทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นเงิน บุคลากรหรือการสร้างโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในการปฏิบัติตามกลยุทธ์

1.6 การพัฒนากลยุทธ์

ได้มีนักวิชาการให้แนวความคิดของการพัฒนากลยุทธ์ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2541: 9 – 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา กลยุทธ์ว่าเป็นกระบวนการที่รวมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกัน 3 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์เป้าหมาย การสำรวจโอกาสและอุปสรรค การศึกษาจุดอ่อนจุดแข็ง
2. การกำหนดกลยุทธ์เป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาว

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์และการควบคุม เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ ที่กำหนดไว้ให้เหมาะสม

ธงชัย สภานุชาติ (2542: 122) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนากลยุทธ์ คือ กระบวนการเรียนรู้ที่องค์กรหนึ่งๆ กำหนดขึ้นมาเพื่อให้ได้มาซึ่งทางเลือกที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุภารกิจขององค์กร และเกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์โดยรวม เพื่อให้เป็นกรอบในการทำแผนงานโครงการหรือกิจกรรมและสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนากลยุทธ์ก็คือ วิสัยทัศน์ ภารกิจ และค่านิยมขององค์กรนั้น และเกี่ยวข้องกับการสร้างทางเลือกให้กับองค์กรในการดำเนินงานในอนาคตทางเลือกที่สำคัญ ได้แก่

1. อนาคตในระยะยาวขององค์กร
2. ภารกิจและเป้าหมายที่องค์กรหมายมุ่ง
3. แผนงานโครงการ และกิจกรรมที่องค์กรหมายมุ่งเพื่อให้บรรลุภารกิจ
4. สิ่งที่ทำให้องค์กรมั่นคง
5. การทำให้ทรัพยากรขององค์กรถูกใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า
6. การสรรหาและพัฒนาบุคลากร

เฟตเตอร์แมน (ธงชัย สภานุชาติ. 2542; อ้างอิงจาก Fetterman. 1996: 4-5) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้ บรรลุเป้าหมาย (Developing Strategies) เป็นขั้นตอนที่ผู้มีส่วนร่วมในโครงการช่วยกันรับผิดชอบในการเลือกและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรมโครงการดำเนินประสบผลสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์อาจใช้กระบวนการระดมสมอง การพิจารณาบทวนอย่างรอบคอบ การตกลงร่วมกันฉันท์มติ (Consensual Agreement) กลยุทธ์ที่ได้จะถูกนำไปปฏิบัติแล้วมีการทบทวนตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผลหรือความเหมาะสม

เวเลนและฮังเกอร์ (ธงชัย สภานุชาติ. 2542; อ้างอิงจาก Whelen & Hunger. 2000: 10) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนากลยุทธ์ (Strategy Development) หมายถึง ทางเลือกที่ดีที่สุดขององค์กรเพื่อดำเนินการจากจุดที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่กำหนดไว้ การพัฒนากลยุทธ์ต้องคำนึงถึงโอกาสและอุปสรรคตลอดจนจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร แล้วเลือกวิธีที่ได้เปรียบคู่แข่งให้มากที่สุด

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์ (Strategy Development) ต้องทำให้แผนบรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้การระดมสมอง มีการปรึกษาหารือกับผู้สนับสนุนและลูกค้าซึ่งใช้เวลาที่ยาวนานขึ้นหยัดต่อคำวิพากษ์วิจารณ์

เดวิด (นันทิยา หุตานุวัตร; และณรงค์ หุตานุวัตร. 2551: 43; อ้างอิงจาก David. 1986) แบ่งขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์เป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นการหาข้อมูล (Input Stage) ประกอบด้วย การประเมินปัจจัยภายนอกและภายใน (SWOT Analysis) โดยมีคำถาม เช่น อะไรคือจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และข้อจำกัดที่สำคัญขององค์กร อะไรคือความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และข้อจำกัด กับการทำงานทั้งหมดขององค์กร ผลทั้งหมดเป็นอย่างไร

ขั้นจับคู่ (Matching Stage) เป็นขั้นการจับคู่ระหว่างจุดอ่อนและโอกาส จุดอ่อนและอุปสรรค จุดแข็งและโอกาส จุดแข็งและอุปสรรคเพื่อสร้างกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคที่เรียกว่า SWOT Matrix

ขั้นการตัดสินใจ (Decision Stage) พิจารณากลยุทธ์โดยควรคำนึงถึงคุณค่าของคน การเติบโตขององค์กร กระบวนการมีส่วนร่วม และควรคำนึงถึงวงจรชีวิตขององค์กร (วงจรขององค์กร ประกอบด้วย การเติบโต การเติบโตเต็มที่ การหยุดนิ่ง และการเสื่อมสลาย)

สแตนลีย์ อับราฮัม (Stanley C. Abraham) ได้เสนอการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ TOWS Matrix ซึ่งเป็นการนำปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาจับคู่กันและกำหนดเป็นกลยุทธ์ต่างๆ 4 กลยุทธ์ คือ SO เป็นการใช้ประโยชน์จากโอกาส โดยอาศัยจุดแข็งภายในองค์กร WO Strategies เป็นการลบจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาสที่จะเกิดขึ้น ST Strategies เป็นการหลีกเลี่ยงอุปสรรค โดยอาศัยจุดแข็ง และ WT Strategies เป็นการลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค การใช้ TOWS Matrix เป็นการนำ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาจัดกลุ่มรวมกัน ซึ่งทำให้สามารถสร้างชุดทางเลือกในการตัดสินใจได้อย่างครอบคลุม ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงรูปแบบการกำหนดกลยุทธ์ของ Stanley C. Abraham

Internal Factor External Factor	Strenghts แสดงรายการจุดแข็ง	Weakness แสดงรายการจุดอ่อน
Opportunities แสดงรายการโอกาส	1. SO Strategies สร้างกลยุทธ์ที่ใช้จุดแข็งสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาส	2. WO Strategies สร้างกลยุทธ์ที่ใช้ข้อได้เปรียบจากโอกาสในการลบจุดอ่อน
Threats แสดงรายการอุปสรรค	3. ST Strategies สร้างกลยุทธ์ที่ใช้จุดแข็งในการหลีกเลี่ยงอุปสรรค	4. WT Strategies สร้างกลยุทธ์ที่ทำให้เหลือจุดอ่อนน้อยที่สุดและพยายามหลีกเลี่ยงอุปสรรค

ที่มา: Abraham. (2006). *Strategic planning: A practical guide for competitive success*. p. 97.

1.7 เทคนิคในการพัฒนากลยุทธ์

สำหรับเทคนิคการพัฒนากลยุทธ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรนั้นได้ใช้เทคนิคหรือเครื่องมือเข้ามาประกอบในการพัฒนากลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคเครื่องมือที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การ

สัมภาษณ์แบบเจาะลึก การวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์สวอท (SWOT) สมยศ นาวิการ (2544: 42) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) ไว้ดังนี้

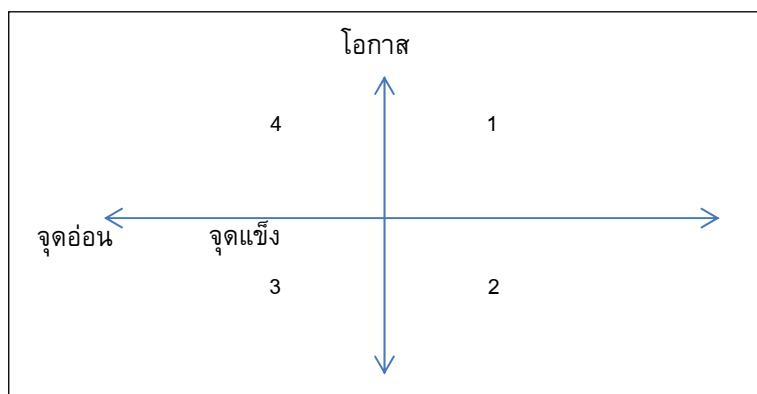
1.1 จุดแข็ง (Strengths) จะหมายถึงการดำเนินงานภายในบริษัท สามารถกระทำได้ดี บริษัทจะต้องวิเคราะห์การดำเนินงานภายใน เช่น การบริหาร การเงิน การตลาด การผลิต และการวิจัย และพัฒนาเพื่อการพิจารณาของการดำเนินงานภายในเหล่านี้เป็นระยะหรือบริษัทองค์กรที่บรรลุความสำเร็จจะกำหนดแนวทางให้บริการขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งจากการดำเนินงานภายในเหล่านี้อยู่เสมอ

1.2 จุดอ่อน (Weaknesses) จะหมายถึงการดำเนินงานภายในบริษัทไม่สามารถกระทำได้ดี การดำเนินงานภายในเหล่านี้ เช่น การบริหาร การเงิน การตลาด การผลิต และการวิจัย และการพัฒนาจะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะต้องกำหนดแนวทางในการให้บริการที่สามารถลบล้างหรือปรับปรุงจุดอ่อนของการดำเนินงานภายในเหล่านี้ได้ดีขึ้น

1.3 โอกาส (Opportunities) จะหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะต้องคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และการแข่งขันอยู่เป็นระยะ เพื่อแสวงหาประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกเหล่านี้ การพัฒนาของคอมพิวเตอร์และไบโอเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงประชากร การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติพนักงาน และการแข่งขันจากต่างประเทศที่รุนแรงจะเป็นตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมภายนอกที่สำคัญ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจจะทำให้ความต้องการของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไปที่อาจจะทำให้ผลิตภัณฑ์บริการและแนวทางในการบริการขององค์กรต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

1.4 อุปสรรค (Threats) จะหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่คุกคามต่อการดำเนินงานขององค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกเหล่านี้ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และการแข่งขัน เป็นต้น ความไม่สงบภายในตะวันออกกลาง ความไม่สงบภายใน ประเทศสหรัฐอเมริกา ความเข้มแข็งของกลุ่มแข่งขัน อัตราดอกเบี้ย และราคาน้ำมันที่สูงขึ้น ล้วนแต่เป็นการคุกคามจากสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งสิ้น

สุพจน์ ทราญแก้ว (2545: 75 – 76) ได้ชี้ให้เห็นว่า การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินการหลังจากที่รับทราบผลการวิเคราะห์ SWOT เรียบร้อยแล้ว โดยในการวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันขององค์กรนี้จะดำเนินการโดยนำผลการวิเคราะห์โดยสรุปเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาพิจารณาร่วมกันในรูปของเมทริกซ์ การประเมินที่มีรูปแบบ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงรูปของเมทริกซ์ เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

ที่มา: สุพจน์ ทราญแก้ว. (2545). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. หน้า 75 – 76.

จากแผนภาพชี้ให้เห็นถึงสภาพปัจจุบันขององค์กรที่ทำการวางแผนกลยุทธ์ว่า มีความเป็นไปได้ที่จะต้องตกอยู่ในสถานการณ์อย่างน้อย 4 สถานการณ์ และแต่ละสถานการณ์ จะมีแนวกลยุทธ์โดยภาพรวมที่ควรดำเนินการแตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถานการณ์ที่ 1 สภาพแวดล้อมภายนอกมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในเชิงที่เป็นโอกาสค่อนข้างมากและองค์กรมีขีดสมรรถนะที่เป็นจุดแข็งเป็นส่วนใหญ่ องค์กรที่ตกอยู่ในสภาพการณ์ดังกล่าวควรวางแผนกลยุทธ์การทำงานในเชิงรุก โดยอาจเร่งดำเนินการปรับเปลี่ยนภารกิจหลักในลักษณะของการขยายงานที่หน่วยงานมีความชำนาญให้ครอบคลุมพื้นที่หรือตลาดที่เป็นเป้าหมายมากขึ้นหรือเร่งพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนผู้เป็นลูกค้าหรือผู้รับบริการมากขึ้น

สถานการณ์ที่ 2 สภาพแวดล้อมภายนอก มีแนวโน้มส่งผลกระทบที่เป็นอุปสรรคแต่องค์กรยังมีขีดสมรรถนะที่เป็นจุดแข็งเป็นส่วนใหญ่ องค์กรที่ตกอยู่ในสภาพการณ์ดังกล่าว ควรปรับเปลี่ยนภารกิจหลักในลักษณะเป็นกลางเพื่อรักษาสถานภาพของหน่วยงานไว้ด้วยการคงสภาพของสินค้าหรือบริการที่องค์กรมีความชำนาญที่เคยทำไว้ตามเดิม พร้อมทั้งรักษาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการไว้ให้อยู่ระดับเดิม

สถานการณ์ที่ 3 สภาพแวดล้อมภายนอกมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในเชิงที่เป็นภัยอุปสรรคและองค์กรเองก็มีขีดความสามารถในลักษณะเป็นจุดอ่อนเป็นส่วนใหญ่ องค์กรที่ตกอยู่ในสถานการณ์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะเร่งปรับเปลี่ยนภารกิจหลักในลักษณะการป้องกันตัว กล่าวคือควรจะต้องเร่งปรับปรุงขีดสมรรถนะภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อสร้างความอยู่รอดให้องค์กร

สถานการณ์ที่ 4 สภาพแวดล้อมภายนอกมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในเชิง ที่เป็นโอกาส แต่องค์กรมีขีดสมรรถนะที่มีจุดอ่อนองค์กรที่ตกอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว ควรจะต้องปรับเปลี่ยน

ภารกิจโดยเน้นที่การเร่งปรับปรุงขีดสมรรถนะภายในอย่างเร่งด่วน พร้อมกับวางแผน ที่จะรุกไปข้างหน้าด้วยการเตรียมขยายงาน มีความชำนาญการให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่หรือครอบคลุมตลาดที่เป็นเป้าหมายมากขึ้นหรือเร่งพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการประชาชนผู้เป็นลูกค้าหรือผู้รับบริการมากขึ้น

1.8 ขั้นตอนการจัดทำกลยุทธ์

ได้มีนักวิชาการได้กำหนดขั้นตอนของการพัฒนากลยุทธ์ ไว้ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 154 – 155) ได้กล่าวถึงการพัฒนากลยุทธ์ไว้ว่า การพัฒนากลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นกระบวนการแรก
2. การกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นการวิเคราะห์ภารกิจขององค์กร
3. การกำหนดกลยุทธ์ที่ครอบคลุมด้านต่างๆ เป็นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
4. การควบคุมกลยุทธ์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการตรวจสอบดูแล และการประเมินผลกลยุทธ์

สมยศ นาวิการ (2544: 22 – 23) ได้กล่าวถึงการพัฒนากลยุทธ์ว่า การพัฒนากลยุทธ์ต้องประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ซึ่งเรียกว่า การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)
2. การกำหนดกลยุทธ์ คือ การพัฒนาแผนระยะยาวบนรากฐานของสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก
3. การดำเนินกลยุทธ์ เป็นการถ่ายทอดกลยุทธ์ให้เป็นการกระทำด้วยการวางแผน การดำเนินงานในรายละเอียดที่เฉพาะเจาะจงให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. การควบคุมกลยุทธ์ เป็นการตรวจสอบกิจกรรมและผลการดำเนินงานเพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงและผลการดำเนินงานที่ถูกต้อง

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การดำเนินกลยุทธ์ และ 4) การควบคุมกลยุทธ์

1.9 การประเมินกลยุทธ์ (Strategic Evaluation)

การประเมินกลยุทธ์มีหลักเกณฑ์สำคัญดังนี้ (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. 2553: 198 - 200)

หลักเกณฑ์ในการประเมินกลยุทธ์ประการแรก คือ การยึดหลักการพิจารณาความเหมาะสม (Suitability) ซึ่งเป็นการประเมินดูว่ากลยุทธ์หรือทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ขึ้นเหมาะสมเพียงไร คำว่าเหมาะสมเพียงไรนั้นหมายถึงพิจารณาควบคู่ไปกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเหมาะสมเพียงไร ในกรณีนี้อาจจะหมายถึงว่าเป็นกลยุทธ์ที่สามารถนำมาใช้เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นภัยอันตราย (Threat) หรืออาจจะ

เป็นกลยุทธ์ที่อาศัยช่องว่างที่เปิดกว้างในแง่ของโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Opportunity) หรือเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงจุดแข็ง พุดง่าย ๆ ก็คือใช้จุดแข็งให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินการหรืออาจจะหมายถึงเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมในแง่ที่หาทางหลีกเลี่ยงส่วนที่เป็นผลมาจากจุดอ่อนแอ (Weakness) เป็นกลยุทธ์ที่พยายามแก้ไขจุดด้อยที่เป็นปัญหา กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเกณฑ์ในการที่จะดูความเหมาะสมนั้นก็คือพิจารณากลยุทธ์คู่ไปกับเรื่องของ SWOT Analysis นั่นเอง

หลักเกณฑ์พื้นฐานในการประเมินกลยุทธ์ประการที่สอง คือ การพิจารณาบนพื้นฐานของหลักเกณฑ์ความเป็นไปได้ (Feasibility) กล่าวคือเป็นลักษณะของการประเมินกลยุทธ์ที่นำมาใช้นั้นมีโอกาสเป็นไปได้มากแค่ไหน สามารถดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรที่เรามีอยู่เป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของภายในกรอบขององค์กร มองถึงความเป็นไปได้ในเรื่องของทิศทาง พุดง่าย ๆ ก็คือเป็นการประเมินว่ากลยุทธ์นั้นมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จบนพื้นฐานของทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรและพื้นฐานของสภาพแวดล้อมแค่ไหนนั่นเอง

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาในการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation) อีกประการหนึ่งก็คือ การพิจารณาถึงการยอมรับ (Acceptability) กล่าวคือ เป็นการพิจารณาว่า กลยุทธ์ที่ใช้นั้นแม้ว่าจะมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แต่ต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงว่าผู้ที่มีส่วนได้เสียขององค์กรนั้นจะเห็นด้วยและจะยอมรับหรือไม่ นั่นก็คือเป็นการพิจารณากลยุทธ์ดังกล่าวและยังรวมถึงการยอมรับในระดับประเทศ เป็นมาตรการที่คิดว่าสามารถเป็นที่ยอมรับในทางการเมืองถ้าหากว่าโครงการต่างๆ เหล่านั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกหรือองค์การทางด้านการเมือง เป็นต้น

เมื่อมาพิจารณาถึงรายละเอียดในการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation) โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ทั้งสามประการนี้ เราจะพบว่าในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ที่ว่าด้วยความเหมาะสม (Suitability) นั้น กลยุทธ์ที่นำมาใช้จะต้องตอบคำถามประเภทดังนี้ เช่น กลยุทธ์ ที่ใช้นั้นสามารถที่จะฝ่าฟันอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดอันเป็นผลมาจากจุดอ่อน (Weakness) ของบริษัทหรือเป็นผลจากปัจจัยที่เป็นภัยอันตราย (Threat) ของสภาพแวดล้อม กล่าวคือ กลยุทธ์ดังกล่าวนั้น จะสามารถทำให้บริษัทหรือองค์กรสามารถที่จะต่อสู้กับคู่แข่งซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญได้แค่ไหนกลยุทธ์ที่ใช้นั้นภายใต้ข้อจำกัดของสภาพคล่องซึ่งเป็นจุดอ่อนจะเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยแก้ไขปัญหาก็เป็นจุดอ่อนได้แค่ไหน นอกจากนี้การพิจารณาถึงความเหมาะสมของการใช้กลยุทธ์อาจจะเป็นการพิจารณากลยุทธ์โดยเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น วัตถุประสงค์ในแง่ของเป้าหมายของกำไร วัตถุประสงค์ในแง่ของเป้าหมายการขยายตัว หรือวัตถุประสงค์ในแง่เป้าหมายของการควบคุม การดูถึงทางเลือกกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายดังกล่าวก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมในการใช้กลยุทธ์

ในส่วนรายละเอียดที่จะมาพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ความเป็นไปได้ (Feasibility) ในแง่รายละเอียดนั้นอาจจะหมายความว่าต้องมาคำนึงว่ากลยุทธ์ดังกล่าวนี้จะหาเงินที่ไหนมาดำเนินการได้ กลยุทธ์นั้นถ้ามองจากโครงสร้างองค์กรจะมีความเป็นไปได้ว่าจะบรรลุข้อจำกัดหรือเป้าหมายดังกล่าวได้แค่ไหน กลยุทธ์ดังกล่าวได้คำนึงถึงตำแหน่งทางการตลาดว่ามีความเป็นไปได้ว่าจะ

ใช้ประโยชน์จากตัวนี้ให้เป็นรูปธรรมได้อย่างไร ตลอดจนพิจารณาถึงระดับเทคโนโลยีที่เรามีอยู่ว่าเราจะสามารถใช้กลยุทธ์นี้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่เรามีอยู่หรือไม่ มีความเป็นไปได้แค่ไหนภายใต้ข้อจำกัดในแง่ทรัพยากรที่เราจะดำเนินการมาตรการดังกล่าวนี้ให้เป็นผลสำเร็จ ตัวอย่างต่างๆ เหล่านี้จึงเป็นอีกภาพหนึ่งของรายละเอียดในการพิจารณาการประเมินกลยุทธ์บนพื้นฐานของหลักเกณฑ์ที่ว่าด้วยความเป็นไปได้ (Feasibility)

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ของการยอมรับ (Acceptability) ในแง่รายละเอียดย่อมหมายถึงการพิจารณาว่าการดำเนินการมาตรการต่างๆ เหล่านี้ เช่น ในเรื่องของความเสี่ยงทางการเงิน ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการเป็นสิ่งที่ยอมรับได้มากแค่ไหน ผู้ถือหุ้นหรือผู้ที่มีอำนาจในบริษัทจะสามารถยอมรับกันทั้งหมดทั่วไปได้หรือไม่ ระดับความเหมาะสมของต้นทุนต่อกำไร (Cost benefit) ที่ยอมรับได้ของผู้ถือหุ้น การดำเนินการที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ตลอดจนการยอมรับของชุมชนหรือของสังคม เป็นต้น

สวีสัน ศิรินิรันดร์ (2550: 67 – 68) ได้กล่าวถึงการประเมินกลยุทธ์ไว้ว่า ก่อนที่จะนำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นไปสร้างเป็นแผนปฏิบัติการระดับองค์กร สิ่งที่ต้องปฏิบัติ คือ การประเมิน กลยุทธ์เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นนั้น มีความถูกต้องโดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดขึ้น
2. ต้องมีความสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้จริง
3. กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ไม่ขัดแย้งกันเอง
4. ในการวิเคราะห์สถานการณ์ ได้ให้ความสำคัญต่อการใช้จุดแข็งขององค์กร จกฉวยโอกาสที่มีอยู่
5. ให้ความสำคัญต่อมุมมองด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายในและด้านการเรียนรู้ พัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร (2551: 190 – 192) ได้กล่าวถึงเรื่องการประเมินกลยุทธ์ไว้ว่า การประเมินกลยุทธ์จะกระทำเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การประเมินโดยใช้เกณฑ์ 3 ประการ คือ มีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นไปได้หรือไม่และยอมรับกันหรือไม่ ทั้งนี้อาจมีกลยุทธ์ทางเลือกที่ไม่ผ่านเกณฑ์ทั้ง 3 ประการ
2. พิจารณาและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ในแต่ละด้าน โดยอาจใช้วิธีแผนที่กลยุทธ์ (Strategic Map)
3. พิจารณาและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ที่ผ่านการประเมิน ด้วยเกณฑ์ข้างต้นแล้วกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม โดยคาดว่าเมื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติแล้วจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มได้

ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2552: 198 – 199) กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์ (Evaluation of Strategy) เป็นงานสำคัญที่มีผลต่อเนื่องถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกลยุทธ์ ซึ่งจะให้ผลโดยตรงกับการดำรงอยู่ขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องทำการประเมินกลยุทธ์เพื่อให้แน่ใจว่า

กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเหมาะสมกับความต้องการและสถานการณ์ขององค์กร การที่ผู้บริหารจะตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ใดมาใช้ในการดำเนินงานจะต้องทำการวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก เพื่อให้แน่ใจว่าทางเลือกนั้นจะเกิดประโยชน์แก่องค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

หลักการในการประเมินถึงความเหมาะสมแห่งกลยุทธ์นั้น อาจพิจารณาได้จากหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (ณัฐพันธุ์ เขจรันท์. 2552: 198 – 199; อ้างอิงจาก สมคิด จาตุศรีพิทักษ์; และคนอื่นๆ. 2547)

1. เป้าหมายที่ถูกกำหนดขึ้นในกลยุทธ์ อยู่ในระดับที่สามารถจะบรรลุถึงได้หรือไม่เพียงใด
2. นโยบายตลอดจนวิถีทางในการปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้ในกลยุทธ์นั้นครอบคลุม ในทุกเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่และเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนซึ่งกันและกันหรือไม่เพียงใด
3. กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนั้นได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่แล้วหรือไม่กับโอกาสทางธุรกิจที่มีอยู่
4. กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนั้นเหมาะสมเพียงใดเมื่อคำนึงถึงความเสี่ยงภัยที่อาจมีขึ้นได้ระดับความเสี่ยงภัยนั้นอยู่ในระดับยอมรับได้หรือไม่ และคุ้มกับโอกาสแห่งการทำการกำไรเพียงใด
5. เป้าหมายและวิถีทางในทางปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นเหมาะสมเพียงใดกับสภาพแวดล้อมเมื่อคำนึงถึงจังหวะและสถานการณ์ในขณะนั้น
6. เป้าหมายและวิถีทางในการปฏิบัติซึ่งปรากฏในกลยุทธ์นั้น มีความเหมาะสมเพียงใดกับกำลังและความสามารถ
7. เป้าหมายและวิถีทางในทางปฏิบัติซึ่งปรากฏในกลยุทธ์นั้นมีความสอดคล้องกับจุดเด่นขององค์กรธุรกิจเพียงใด
8. เป้าหมายและวิถีทางในทางปฏิบัติซึ่งปรากฏในกลยุทธ์นั้นมีความสอดคล้องกับทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของผู้นำองค์กร ตลอดจนผู้รับผิดชอบในทางปฏิบัติเพียงใด และทัศนคติและค่านิยมเหล่านี้มีความถูกต้องเพียงใดกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต
9. ผู้ที่รับผิดชอบต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินั้นมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เพียงใดที่จะนำกลยุทธ์ไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินกลยุทธ์ มีดังนี้ (อัจฉรา จันทรฉาย. 2553: 96)

1. กลยุทธ์สอดคล้องกับภารกิจและวัตถุประสงค์หรือไม่
2. กลยุทธ์มีการฉวยโอกาสและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกหรือไม่
3. กลยุทธ์ได้นำจุดแข็งของธุรกิจ นโยบาย ทรัพยากร และค่านิยมของผู้บริหารและพนักงานมาใช้หรือไม่
4. กลยุทธ์ได้คำนึงถึงความเสี่ยงและผลตอบแทน (Risk and Return) หรือไม่
5. กลยุทธ์เหมาะสมกับตลาดที่เจาะ และทำธุรกิจได้นานพอที่จะคุ้มกับการลงทุนและกำไรหรือไม่
6. กลยุทธ์ขัดแย้งกับกลยุทธ์อื่นๆ ที่วางไว้หรือไม่
7. กลยุทธ์ได้แตกเป็นกลยุทธ์ย่อย กลวิธี และแผนงานที่สอดคล้องกันหรือไม่
8. กลยุทธ์สอดคล้องกับวงจรชีวิตของสินค้าและบริการหรือไม่

9. จังหวะและเวลาของกลยุทธ์ที่นำไปใช้เหมาะสมหรือไม่
10. กลยุทธ์เลียนแบบคู่แข่งหรือไม่ (ถ้าจะใช้ควรมีการพิจารณาให้ถี่)
11. กลยุทธ์นี้คุ้มค่าและบริการใหม่ออกสู่ตลาดเป็นบริษัทแรกหรือไม่
12. ประเมินคู่แข่งอย่างแม่นยำหรือมีการประเมินสูงหรือต่ำเกินไปหรือไม่
13. มีการเชื่อมโยงระหว่างดัชนีวัด (KPI) กับกลยุทธ์หรือไม่

คำถามเชิงคุณภาพ 6 ประการในการประเมินผลการใช้กลยุทธ์ มีดังนี้ เดวิด (David. 1995: 274)

1. กลยุทธ์ปัจจุบันมีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกันเองหรือไม่
2. กลยุทธ์ปัจจุบันเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหรือไม่
3. กลยุทธ์ปัจจุบันเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีหรือไม่
4. ความเสี่ยงในการใช้กลยุทธ์ปัจจุบันอยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่
5. กลยุทธ์ปัจจุบันมีระยะเวลาในการดำเนินการเหมาะสมหรือไม่
6. กลยุทธ์ที่ใช้อยู่ยังใช้งานได้ดีหรือไม่

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินกลยุทธ์ ควรพิจารณาความถูกต้อง ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

1.10 ลักษณะของกลยุทธ์ที่ดี

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากนักวิชาการหลายท่าน ได้กำหนดลักษณะของกลยุทธ์ที่ดีไว้ ดังนี้ คณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. 1994 อ้างถึงใน อวยพร เรื่องตระกูล. ม.ป.ป.) ได้บอกว่าคุณลักษณะของกลยุทธ์ที่ดีจะต้องประกอบด้วย

1. ความเหมาะสม (propriety)
2. ความเป็นไปได้ (feasibility)
3. การใช้ประโยชน์ (utilization)
4. ความถูกต้อง (accuracy)

ปัญญา แก้วกียูร (ม.ป.ป) กล่าวถึงลักษณะของกลยุทธ์ที่ดีประกอบปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1. มีความเป็นไปได้
2. เหมาะสมสอดคล้อง
3. ได้เปรียบในการแข่งขัน
4. ได้รับการยอมรับ
5. ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

เรวัตร์ ขาตรีวิศิษฐ์ และคนอื่นๆ (2552: 15 – 16) กล่าวถึงลักษณะกลยุทธ์ที่ดี 10 ประการ

ดังนี้

1. เป้าหมายที่กำหนดขึ้นในกลยุทธ์ อยู่ในระดับที่บรรลุถึงได้
2. นโยบาย ตลอดจนวิถีทางในทางปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้ในกลยุทธ์นั้นครอบคลุม ทุกๆ ปี เป้าหมาย และเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
3. กลยุทธ์ที่พัฒนาได้ใช้ประโยชน์จาก “โอกาส”
4. กลยุทธ์ที่พัฒนาได้กำหนดขึ้นเหมาะสมกับการปรับตัวกับความเสี่ยงหรืออุปสรรคภายนอก
5. เป้าหมายวิถีทางเพื่อบรรลุเป้าหมายเหมาะสมกับจังหวัดและสถานการณ์
6. เป้าหมาย วิถีทาง มีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถหลัก
7. เป้าหมาย วิถีทาง มีความเหมาะสมกับจุดแข็ง และแนวโน้มความน่าสนใจในอุตสาหกรรม

8. เป้าหมาย วิถีทาง มีความสอดคล้องกับทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อของผู้นำองค์กร ตลอดจนผู้รับผิดชอบระดับผู้นำ

9. ผู้รับผิดชอบระดับผู้นำและผู้ปฏิบัติที่สำคัญมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในยุทธศาสตร์ เป้าหมาย วิถีทาง

10. โครงสร้างการจัดการและบริหารมีการปรับให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนด

สุวิทย์ มูลคำ (2548: 8) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของกลยุทธ์ที่ดีจะต้องประกอบด้วย การมีจุดเน้นที่ชัดเจน ไม่มีขอบเขตคลุมกว้างเกินไปจนไม่มีจุดเน้น มีกลไกการประสานให้ทุกอย่างเข้ากันได้ และต้องคล่องตัวตามทันการเปลี่ยนแปลงสมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2551: 198 – 200) กล่าวถึงลักษณะกลยุทธ์ที่ดี มีลักษณะดังนี้

1. หลักความเหมาะสม (Propriety) หมายถึง คุณสมบัติของยุทธศาสตร์ การบริหารองค์การที่มีความเหมาะสมตามผลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และภาวะคุกคาม (Threats) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์การ

2. หลักความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง คุณสมบัติของยุทธศาสตร์ การบริหารองค์การ มีความเป็นไปได้ว่าจะประสบความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติบนพื้นฐาน สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และภาวะคุกคาม (Threats) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์การ

3. หลักการยอมรับได้ (Acceptability) หมายถึง คุณสมบัติของยุทธศาสตร์ การบริหารองค์การ สามารถยอมรับได้ในการบริหารองค์การ ทำให้องค์การมีกรอบทิศทางที่ชัดเจน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การพิจารณาว่ากลยุทธ์ที่ใช้นั้นแม้ว่าจะมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แต่ต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงว่าผู้ที่มีส่วนได้เสียขององค์กรนั้นจะเห็นด้วยและจะยอมรับหรือไม่ นั่นก็คือเป็นการพิจารณากลยุทธ์ว่า ผลที่ใช้นั้นจะทำให้ผู้ถือหุ้นนั้นยอมรับได้หรือไม่ คนในองค์กรยอมรับได้หรือไม่ ประชาคมที่เป็นที่ตั้งขององค์กรนั้นไม่คัดค้านและยอมรับ

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ที่ดีไม่มีลักษณะที่เป็นลักษณะตายตัว แต่ต้องมีจุดเน้นที่ชัดเจนต้องมีการพัฒนาไปตามสถานการณ์ มีกลไกการประสานให้ทุกอย่างเข้ากันได้และต้องคล่องตัว ตามทันการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามกลยุทธ์ที่ดีควรมีฐานของเกณฑ์การพิจารณาต้องประกอบด้วยความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ การใช้ประโยชน์

2. แนวคิดเกี่ยวกับสาระสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการผลิตครู

2.1 สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ข

ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่มีผลกระทบต่อสถาบันการผลิตครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษา และส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ การเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้สากล ตลอดจนอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

1. เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
2. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นตัวอย่าง อย่างต่อเนื่อง

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
2. มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา

4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คุณจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ระดมทรัพยากรธรรมชาติจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นๆ

มาตรา 15 การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพของปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือ แหล่งความรู้อื่นๆ

สถานศึกษาอาจจัดการศึกษารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือ ทั้ง 3 รูปแบบก็ได้

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ ดังนี้

1. จัดเนื้อหาและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ผูกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและ อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือ บุคคลใน ชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 28 สาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความ สมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม และมุ่ง หมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูง และการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และ พัฒนาสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรของชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์พัฒนา ระหว่างชุมชน

มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการทำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระ ภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติ ตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐ และเอกชนต้องมีใบประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ความวรรคสองไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอรรถาัยสถานศึกษาตามมาตรา 18 (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษา และวิทยาการพิเศษทางการศึกษา

ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญา

มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกทำได้ เพื่อให้มีความรู้ และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

บทสรุปการวิเคราะห์พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่มีผลต่อการผลิตครูและวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มีความมุ่งหมายและหลักการสำหรับการจัดการศึกษาของไทย เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็น การจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และหลากหลายในการปฏิบัติ ให้มีการกำหนด มาตรฐานการศึกษา และจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ให้มีหลักการ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาอย่างอื่นอย่าง ต่อเนื่อง ให้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา ให้สังคมมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา จากการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ สรุปได้ดังนี้

ด้านการจัดการศึกษา

1. จะต้องปลูกฝัง และถ่ายทอดกระบวนการปลูกฝังจิตสำนึก การปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รักษาสิทธิ หน้าที่ และเสรีภาพ เคารพกฎหมายรัก วัฒนธรรม เข้าใจภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม สามารถจัดการศึกษา ที่เน้นให้ผู้เรียนมีลักษณะและสมรรถภาพใฝ่รู้ใฝ่เรียน
2. จะต้องพัฒนารูปแบบการผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิต และมีความหลากหลายรูปแบบ เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ประชาชนในท้องถิ่น และเน้น การมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรท้องถิ่นในการจัดการศึกษา
3. ควรจัดการศึกษาในลักษณะที่หลากหลาย เพื่อให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน โดยสามารถเทียบโอนผลการเรียนในแต่ละระบบการศึกษาได้
4. ต้องยึดหลักการผสมผสานสาระความรู้ เรียนจากประสบการณ์จริง ในรูปแบบการจัด การศึกษาที่หลากหลาย สอดคล้องกับความเข้าใจ และความถนัดของผู้เรียน และฝึกทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์ และเป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีข้อจำกัดด้านสถานที่ เวลา ด้วยความร่วมมือของ ชุมชน
5. จะต้องเน้นให้บัณฑิตครูเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ คุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสามารถถ่ายทอดคุณลักษณะดังกล่าวแก่ศิษย์ และผู้อื่นได้

ด้านสถาบันการผลิตครู

1. จะต้องพัฒนาหลักสูตรที่ประกอบด้วยความรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพครู ที่มุ่งพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มาให้เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งในด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และความรับผิดชอบ ต่อสังคม
2. ต้องขยายบทบาทการพัฒนาชุมชน โดยเน้นการนำการศึกษาเพื่อสร้างเสริมความ เข้มแข็งให้แก่ชุมชน สามารถพึ่งพาตนเองได้ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน
3. จะต้องเป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาวิชาชีพครู การผลิต และการพัฒนาครู ต้องเป็นระบบ มากขึ้นและเป็นกระบวนการพัฒนาที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครู องค์กรวิชาชีพครู และหน่วยงานผู้ใช้ครู เพราะเป็นการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ด้านองค์การวิชาชีพครู

1. จะมีบทบาทมากขึ้นในการกำหนดมาตรฐาน และการออกไปประกอบวิชาชีพครู แก่ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา สถาบันการผลิตครู
2. กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และภายนอก เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา ทำหน้าที่ประเมินการศึกษาทุกระดับ

2.2 สารสำคัญของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546

มาตรา 8 ครูสภามีหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และออกเพิกถอนใบอนุญาตกำกับดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ กำหนด นโยบาย และแผนพัฒนาวิชาชีพ ประสาน ส่งเสริมการศึกษา และการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบ วิชาชีพ

มาตรา 25 ให้คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพมีอำนาจและหน้าที่พิจารณาออกใบอนุญาต ให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา การพักใช้ หรือการเพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลการปฏิบัติ ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ ส่งเสริม ยกย่อง และพัฒนาวิชาชีพไปสู่ความ เป็นเลิศในสาขาต่าง ๆ ตามที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา

มาตรา 44 ผู้ขอใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะ ต้องห้ามดังต่อไปนี้ คือ

ก. คุณสมบัติ

- (1) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- (2) มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง
- (3) ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาตรีทางการศึกษาเป็น เวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการคุรุสภากำหนด

ข. ลักษณะต้องห้าม

- (1) เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (2) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (3) เคยต้องโทษจำคุกในคดีที่คุรุสภาเห็นว่า อาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ แห่งวิชาชีพ

มาตรา 49 ให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้ และ ประสพการณ์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน มีการกำหนดระดับคุณภาพของ มาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ และต้องจัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตอย่าง

ต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และความชำนาญการ ตามระดับคุณภาพของ มาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คุรุสภากำหนด

มาตรา 50 มาตรฐานการปฏิบัติตน ให้กำหนดเป็นข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณของ วิชาชีพ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพครู และจรรยาบรรณต่อสังคม การกำหนด แบบแผน ของ พฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา

บทสรุปการวิเคราะห์พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ที่มี ผลกระทบต่อการผลิตครูและวิชาชีพครู ดังนี้

1. ครูทุกคนในสถานศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะต้องขอมีใบประกอบวิชาชีพครู และจะต้อง พัฒนาดตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพครู
2. ครูจะต้องประกอบวิชาชีพครู อย่างกระตือรือร้น ทุ่มเท และพัฒนาดตนเองอยู่เสมอทั้งยัง ต้องประพฤติ ปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณครู
3. ครูใหม่ทุกคนก่อนที่จะขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้ จะต้องผ่านการปฏิบัติ การ สอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่าน เกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด และต้องไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย
4. ครูจะต้องพัฒนาดตนเองให้ได้มาตรฐาน ทั้งทางด้านมาตรฐานความรู้ มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน
5. ครูจะต้องพัฒนาดตนให้มีลำดับความเจริญก้าวหน้าไปตามระดับคุณภาพของมาตรฐาน เริ่มตั้งแต่ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูผู้เชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ
6. ครูจะต้องพัฒนาและถูกประเมินพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้เป็นไปตาม ข้อบังคับของคุรุสภา

สถาบันผลิตครู และองค์กรวิชาชีพครูจะมีบทบาทมากขึ้นในการกำหนดมาตรฐาน และการ ออกใบประกอบวิชาชีพครู แก่ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา สถาบัน ผลิตครู จะต้องพัฒนาดตนเองให้ได้มาตรฐาน พอที่จะสามารถประกันคุณภาพวิชาชีพครู ผู้บริหาร สถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา เพื่อขอใบประกอบวิชาชีพครูได้ ครูใหม่ทุกคนก่อนที่จะขอ ใบอนุญาตวิชาชีพครูได้ จะต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีทาง การศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี การพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่าง สถาบันผลิตครู และหน่วยงานผู้ใช้ครู เพราะมีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

2.3 มาตรฐานการศึกษาชาติ

อุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษารัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภาต่างมีอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์

อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิต และสังคม บูรณาการอย่างสมดุล ระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิต และสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเอง และพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์ และหลักการในการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ไว้ 3 มาตรฐาน และ 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมือง และพลโลก

มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมือง และพลโลก

คนไทยเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

เป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดีและมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาคนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ตัวบ่งชี้

1. กำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์

1.1 คนไทยมีสุขภาพกายและจิตที่ดี มีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาในแต่ละช่วงวัย

2. ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิต และการพัฒนาสังคม

2.1 คนไทยได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตนเอง

2.2 คนไทยมีงานทำและนำความรู้ไปใช้ในการสร้างงาน และสร้างประโยชน์ให้สังคม

3. ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว

3.1 คนไทยสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ รู้ทันโลก รวมทั้งมีความสามารถในการใช้แหล่งความรู้ และสื่อต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม

3.2 คนไทยสามารถปรับตัวได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

4. ทักษะทางสังคม

4.1 คนไทยเข้าและเคารพในธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคม มีทักษะความสามารถ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

4.2 คนไทยมีความรับผิดชอบเข้าใจ ยอมรับ และตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สามารถแก้ปัญหาในฐานะสมาชิกของสังคมไทย และสังคมโลกโดยสันติวิธี

5. คุณธรรม จิตสาธารณะ และจิตสำนึกความเป็นพลเมืองไทย และพลโลก

5.1 คนไทยดำเนินชีวิตโดยกายสุจริต วาจาสุจริต และมนัสสุจริต

5.2 คนไทยมีความรับผิดชอบทางศีลธรรมและสังคม มีจิตสำนึกในเกียรติภูมิของความเป็นคนไทย มีความภาคภูมิใจในชนชาติไทย รักแผ่นดินไทย และปฏิบัติตามตามระบบประชาธิปไตย เป็นสมาชิกที่ดี เป็นอาสาสมัครเพื่อชุมชน และสังคมในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา

จัดการเรียนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนเห็นแบบอย่างที่ดี ได้ฝึกการคิด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ตรงที่หลากหลายตรงตามความต้องการ และมีความสุขในการเรียนรู้ ครู ศึกษานิเทศก์ รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เตรียมการสอนและใช้สื่อที่ผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย จัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาความคิดของผู้เรียนเป็นอย่างระบบและสร้างสรรค์

ความสำเร็จของการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นอย่างระบบและสร้างสรรค์

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ผู้เรียน ครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชน

2. ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ หลักการบริหารจัดการ และหลักธรรมาภิบาล

ตัวบ่งชี้

1. การจัดหลักสูตรการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

1.1 มีการจัดหลักสูตรที่หลากหลาย ตามความเหมาะสมของกลุ่มผู้เรียนทุกระบบ สอดคล้องตามความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

1.2 ผู้เรียนมีโอกาส/สามารถเข้าสู่หลักสูตรต่างๆ ที่จัดไว้อย่างทั่วถึง

1.3 องค์กรที่ให้บริการทางการศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่ มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย

1.4 มีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการให้บริการ เทคโนโลยี สารสนเทศทุกรูปแบบ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

2. มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพ

2.1 ผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และวิชาชีพ

2.2 ผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม มีความพึงพอใจในการทำงาน และผูกพันกับงาน มีอัตราการออกจากงาน และอัตราความผิดทางวินัยลดลง

2.3 มีแนวโน้มในการรวมตัวจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะกลุ่ม และติดตามการดำเนินงานของบุคลากร และสถานศึกษาตลอดจนการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย

3. มีการบริหารจัดการที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

3.1 องค์กร ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตามสภาพท้องถิ่น สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

3.2 ผู้รับบริการ/ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มมีความพึงพอใจต่อการจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

3.3 มีการกำหนดระบบประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษา เพื่อไปสู่การพัฒนาคุณภาพและสามารถ รองรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ / สังคมแห่งความรู้

การสร้างวิธีการเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ให้เข้มแข็ง

การเรียนรู้ ความรู้ นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสู่สังคม แห่งความรู้ การส่งเสริมและสร้างกลไก เพื่อให้คนไทยทุกคนมีโอกาส และทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัย และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการได้รับการร่วมมือ จากทุกภาคส่วนของสังคม จะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของ คนไทยในการพัฒนาประเทศรวมทั้งการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

ตัวบ่งชี้

1. การบริการวิชาการ และสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับชุมชนให้เป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ / สังคมแห่งความรู้

1.1 สถานศึกษาร่วมมือกับบุคลากร และองค์กรในชุมชนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับ ร่วมจัดปัจจัยและกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน และให้บริการทางวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่การ พัฒนาคนในชุมชน เพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และคนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2 ชุมชนเป็นที่ตั้งขององค์กรที่ให้บริการทางการศึกษา มีสถานภาพเป็นสังคมแห่ง การเรียนรู้ มีความปลอดภัย ลดความขัดแย้ง มีสันติสุข และมีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

2. การศึกษาวิจัย สร้างเสริม สนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ และกลไกการเรียนรู้

2.1 ศึกษาวิจัย สืบค้น จัดทำ และจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ และกลไกการเรียนรู้

2.2 ระดมทรัพยากร (บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ภูมิปัญญาและอื่น ๆ) และความร่วมมือจากภายใน และภายนอกสถานศึกษา ในการสร้างกลไกการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้คนไทยสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตได้จริง

2.3 ศึกษาวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และการพัฒนาประเทศ

3. การสร้าง และการจัดการความรู้ในทุกระดับทุกมิติของสังคม

3.1 ครอบครัว ชุมชน องค์กรทุกระดับ และองค์กร ที่จัดการศึกษามีการสร้างและใช้ความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนกลายเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

บทสรุปสาระสำคัญมาตรฐานการศึกษาของชาติ

หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาของประเทศไทยคือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อคนไทยทั้งปวง และการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิต และสังคม บูรณาการอย่างสมบูรณ์ระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม ปลุกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาระดับพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ ให้สังคมทุกภาคส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน สามารถตรวจสอบได้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิต และสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเอง และพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการในการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนดมาตรฐานไว้ 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ คือเป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข

มาตรฐานที่ 2 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ/และบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ / สังคมแห่งความรู้ ซึ่งเป็นสังคมที่มีความปลอดภัย ลดความขัดแย้ง และมีความเจริญก้าวหน้า

2.4 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ

วิสัยทัศน์การศึกษาไทย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543: 253)

ในขณะที่ประเทศไทยเติบโตทางเศรษฐกิจสูง ก็ได้เกิดภาวะวิกฤตทางสังคม และสิ่งแวดล้อมขึ้น การศึกษาจึงเป็นสิ่งที่คนในสังคมคาดหวัง พึงพาให้เป็นปัจจัยนำไปสู่การแก้ไขและป้องกันปัญหาภาวะวิกฤตทั้งปวง แต่จากการวิเคราะห์พบว่าการศึกษาเองก็อยู่ในภาวะวิกฤต การศึกษาถูกมองข้ามความสำคัญไปมาก ระบบการบริหารสถานศึกษา ความเสมอภาค และที่สำคัญยิ่งคือคุณภาพการศึกษา ปัญหาการศึกษาซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ ได้ถูกกลืนหายไปกลายเป็นความเพิกเฉยชาชิน และยอมรับของทุกคน ด้วยความตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงทำให้เกิดโครงการ “การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์:สู่ความก้าวหน้า และความมั่นคงของชาติในศตวรรษ

หน้า” ขึ้นเพื่อเสนอรูปแบบการศึกษาไทยที่พึงประสงค์ ซึ่งจะนำประเทศไทยไปสู่ความก้าวหน้า และความมั่นคงในอนาคตอย่างแท้จริง

สังคมไทยในอนาคต มีผลพวงที่ตอบสนองสังคมโลกเท่านั้น แต่สังคมไทยในบริบทสังคมโลก น่าจะมีบทบาทชี้นำสังคมโลก ถ้าทุกคนทุกฝ่ายช่วยกันส่งเสริมและผลักดันให้จุดเด่นของสังคมวัฒนธรรมไทยเข้าสู่สังคมโลกาภิวัตน์ ความเป็นไปได้ด้วยบทบาทชี้นำสังคมโลกของสังคมไทย ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของคนไทยในอนาคต และสิ่งที่สำคัญยิ่งคือวิสัยทัศน์ของการศึกษาไทยในอนาคตในยุคโลกาภิวัตน์

คุณลักษณะคนไทยในอนาคต

คณะทำงานได้ประมาณคุณลักษณะคนไทยใน 3 มิติ คือ มิติทางร่างกาย มิติทางจิตใจ และ มิติทางปัญญา คนไทยในอนาคต จะเป็นคนที่แข็งแรง ตัวโต มีพัฒนาการสมวัย มีรูปร่างดี มีสมรรถภาพทางการสมบุรณ์ มีสุขนิสัยที่ดี มีความรู้ป้องกันโรค และอุบัติเหตุ ในด้านจิตใจ จะเป็นคนมีจริยธรรม อยู่ร่วมกันอย่างสันติ รู้จักเอื้อเฟื้อ ให้ความร่วมมือเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีค่านิยม ความเป็นธรรม และความเสมอภาค รู้จักอยู่พอดี การกินพอดี มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี รักและเห็นคุณค่าของธรรมชาติ ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เชื่อมมั่นในตัวเองและกล้าแสดงออกมีจริยธรรมในการแข่งขัน มีวัฒนธรรมการเกื้อหนุน ยอมรับวัฒนธรรม และใช้เทคโนโลยีก้าวหน้า ในมิติทางปัญญา เป็นผู้มีความรู้ลึกซึ้งในศาสตร์ วิชาชีพ และมีความรอบรู้กว้างขวางหลายศาสตร์ รู้จักวิเคราะห์มีวิจารณญาณสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน และเรียนเพื่อแก้ปัญหา แสวงหาอำนาจ วาสนา บารมี มีทักษะทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ มีทักษะการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการจัดการ มีทักษะในการแก้ปัญหาและการปรับตัว อนุรักษ์ ดูแลสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมไทย สามารถปรับวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย

เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของคุณลักษณะต่างๆ ดังกล่าว คณะทำงานสรุปการทำงานคนไทยที่พึงปรารถนาได้ว่า คนไทยในอนาคตจะมีพัฒนาการสมวัย มีสุขภาพที่ดี มีสุขนิสัยที่ดี เป็นผู้มีความรู้และทักษะทางภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ มีความรู้และทักษะในการจัดการ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีความสามารถในการปรับตัว และมีคุณลักษณะที่มีความพอดี ระหว่างคุณลักษณะต่างๆ เช่น ร่วมมือกัน-แข่งขัน/ความสามารถในการทำงานเป็นทีม-ความเป็นปัจเจก/การเป็นผู้นำ-การเป็นผู้ตาม /รักธรรมชาติ ศิลปะ-รักวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี/มีชีวิตรู้จักพอ-มีชีวิตแข่งขันเพื่อประโยชน์สูงสุด/ค่านิยมความเสมอภาค-ค่านิยมเกื้อหนุน มุ่งประโยชน์ตน/เห็นคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น-เห็นคุณค่าวิทยาศาสตร์ทันสมัย/เรียนเพื่อรู้-เรียนเพื่อปริญญา และอาชีพรู้ลึกเฉพาะสาขา-รู้กว้างรู้รอบหลายสาขา/วางแผนวัฒนธรรมไทย-รับวัฒนธรรมต่างชาติ

วิสัยทัศน์ของการศึกษาไทยในอนาคต

1. ปรัชญา หลักการ และจุดมุ่งหมาย
 - 1.1 พุทธปรัชญา คือปรัชญาการศึกษา
 - 1.2 การศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- 1.3 การศึกษาเพื่อชีวิต
- 1.4 การศึกษาเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
- 1.5 หลักการศึกษาเพื่อปวงชน มีความเสมอภาค และหลักคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพ
- 1.6 หลักความต่อเนื่อง
- 1.7 หลักความสมดุล ระหว่างปัญญา กับ คุณธรรม และหลักความสอดคล้องกับวิทยาศาสตร์ก้าวหน้า
- 1.8 หลักความหลากหลายและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
- 1.9 เปลี่ยนจากกล่อมเกลามาโดยสังคัม เป็นการกล่อมเกลามาโดยตนเอง
- 1.10 จุดมุ่งหมายทางการศึกษาให้ความสำคัญ กับเหตุผลทางเศรษฐกิจมากกว่าเหตุผลทางสังคม และการเมือง
- 1.11 เป้าหมายการศึกษาเป็นแบบเดียวกับเป้าหมายการพัฒนาสังคม
- 1.12 จุดมุ่งหมายเพื่อการเรียนรู้ในสังคม และการศึกษาเพื่ออำนาจ วาสนา
- 1.13 การอุดมศึกษาเพื่อมวลชน มากกว่าคนบางกลุ่ม
- 1.14 การศึกษาทางไกลและการศึกษานอกระบบมีความสำคัญมากขึ้น
2. หลักสูตร และสาระของการศึกษา
 - 2.1 หลักสูตรโดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา มีลักษณะกว้าง และยืดหยุ่น หลากหลาย และเชื่อมโยงสัมพันธ์กับวิถีชีวิต
 - 2.2 หลักสูตรบูรณาการมากขึ้น และบูรณาการทุกรูปแบบ
 - 2.3 หลักสูตรมีความเป็นสากล และทัดเทียมกับมาตรฐานโลก
 - 2.4 เนื้อหาสาระมีความสมดุลระหว่างศาสตร์ และศิลป์ ทฤษฎี และปฏิบัติเทคโนโลยี และธรรมชาติ
3. การสอน
 - 3.1 การสอนหลากหลาย จัดให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล
 - 3.2 เน้นการสอนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญของการเรียนมากกว่าการสอน ผู้เรียนมีบทบาท การทำกิจกรรมมากขึ้น
 - 3.3 เน้นการให้ประสบการณ์ตรง แก้ปัญหาในชีวิตจริง
 - 3.4 การสอนทางไกลระดับอุดมศึกษา มีแนวโน้มที่จะมีความสำคัญ ซึ่งเป็นการสอนที่วางแผนจากผู้สอน
 - 3.5 มีการวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน
 - 3.6 การสอนที่ทำให้ผู้เรียนสนุกสนานกับการเรียน และการแสวงหาความรู้
 - 3.7 การสอนที่เน้นให้รู้จักคิด รู้วิธีเรียนเพื่อศึกษาต่อด้วยตนเอง ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากเดิม

4. บุคลากร และการบริหารจัดการ

- 4.1 ผู้เรียนมีอิสระเสรี เลือกเรียนได้ มีทางเลือกมากขึ้น
- 4.2 กลุ่มผู้เรียนระดับอุดมศึกษามีจำนวนมากขึ้น และส่วนใหญ่จะเป็นผู้เรียนที่เรียนด้วยทำงานด้วย อายุเฉลี่ยของผู้เรียนจะสูงขึ้นกว่าเดิม
- 4.3 มีวิกฤตเรื่องปริมาณ และคุณภาพครู
- 4.4 ผู้ปกครองจะมีบทบาทในการให้การศึกษาแก่บุตร และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษามากขึ้น
- 4.5 จะมีการค้นคว้าวิจัยรูปแบบวิธีสอน และวิจัย สร้างสมมากขึ้น
- 4.6 นักวิชาการจะลดการเลียนแบบ มาสร้างและผลิตเทคโนโลยีมากขึ้น
- 4.7 มีการปรับโครงสร้างเพื่อการกระจายอำนาจมากขึ้น
- 4.8 ผู้บริหารลดบทบาทสั่งการ และเพิ่มบทบาทการบริหารแบบร่วมมือ
- 4.9 จะมีการร่วมมือระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนในการจัดการศึกษา
- 4.10 สถาบันอุดมศึกษา ผลิตกำลังคนสนองตอบภาคเอกชนมากกว่าภาคประชาชนและภาคราชการ

4.11 สถาบันอุดมศึกษา เพิ่มบทบาทการชี้นำและเตือนสติสังคมมากขึ้น

5. ทรัพยากร และการบริหารทรัพยากร

- 5.1 มีการกระจายการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพในการใช้มากขึ้น
- 5.2 มีการปรับปรุงให้เกิดความชอบธรรมในการปรับภาวะค่าใช้จ่ายทางการศึกษา มีการเก็บค่าธรรมเนียมที่ยุติธรรม
- 5.3 มีการระดมทรัพยากรทั้งหมดเพื่อการศึกษา
- 5.4 มีการปรับปรุงห้องสมุด และแหล่งวิทยาการ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้มีการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น
- 5.5 มีการจัดสรรเงิน เพื่อการวิจัยและการพัฒนามากขึ้น

จากการพิจารณาความเกี่ยวข้องระหว่างประเด็นวิสัยทัศน์ของการศึกษาไทย กับสภาพของสังคมไทยในอนาคต และคุณลักษณะของคนไทยที่พึงปรารถนา มีประเด็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ คือ 1) การพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้มีลักษณะตามอนาคตภาพ 2) การให้ข้อมูลสร้างแบบอย่างเสนอทางเลือกให้หน่วยงานและองค์กรในระบบต่างๆ ของสังคมเพื่อให้มีการรื้อปรับระบบปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะองค์กรสถาบันในระบบการศึกษา และ 3) ปลุกสำนึก กระตุ้นชี้นำให้ทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ และเอกชน ชุมชน ประชาชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมระดมทรัพยากร สร้างพลัง ให้เกิดการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอย่างไม่ละเลย หรือปฏิเสธวัฒนธรรมต่างชาติและเทคโนโลยี โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา ที่มีความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม

จากสถานการณ์เร่งด่วนทั้ง 3 สถานการณ์ จะเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพคนไทยเป็นเรื่องสำคัญที่สุด การพัฒนาด้วยการศึกษาในระบบเดิมจะต้องใช้เวลานาน อีกทั้งไม่แน่ใจว่าจะได้ผล

น่าจะมีการจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ ที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้าช่วยอย่างเหมาะสม และจัดการศึกษาสำหรับมวลชน เป็นการยกระดับการศึกษา ของคนส่วนใหญ่ทั่วประเทศ ประเด็นวิสัยทัศน์ของการศึกษาไทยในอนาคต ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ มีความเป็นไปได้ มีความน่าฟังปรารถนา และมีความสำคัญ ที่จะทำให้สังคมไทย และคุณลักษณะของคนไทยในอนาคต มีความเป็นจริง ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการศึกษา และจุดมุ่งหมายการพัฒนาสังคม มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียว คือ พัฒนาคอนไทยให้มีคุณลักษณะครบถ้วน

2. ระบบการศึกษาเป็นระบบปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต เป็นระบบสังคมการเรียนรู้ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นหลากหลาย เอื้ออำนวยให้คนในสังคมใฝ่รู้ใฝ่เรียน ทันโลกทันเหตุการณ์ ทำให้สังคมไทยชั้นนำสังคมโลกได้

3. หลักการจัดการศึกษาเน้นการศึกษาเพื่อมวลชน เน้นความเสมอภาคให้คนไทยทุกคน ไม่ว่าอยู่ส่วนใดของแผ่นดินไทย มีโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้าเรียน และคุณภาพการศึกษา ในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับหลักความมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาเชื่อว่าการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในชนบท เป็นแนวทางหลักในการลดช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจน ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่ประเทศชาติอย่างถาวร

4. การให้บริการการศึกษาเป็นการระดมทรัพยากร และความร่วมมือจากทุกฝ่ายโดยยอมรับด้วยกันว่า การลงทุนทางการศึกษาเป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม

5. หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนจะมีสากลภาพ มีความทันสมัย ใช้เทคโนโลยีวิทยาการต่าง ๆ เข้าช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ต้องดำรงดุลยภาพในการเรียนรู้จากคน จากเครื่องจักร และจากธรรมชาติ การบริหาร การประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน จะเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล

6. การปลูกฝังค่านิยมสากล ซึ่งได้แก่ค่านิยมประชาธิปไตย ค่านิยมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน และค่านิยมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม จะต้องเริ่มต้นที่บ้าน และสถานศึกษา

7. การจัดการศึกษา เป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบหลักของประชาชน ในท้องถิ่น ชุมชน และสถานศึกษา

8. มีการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน เกี่ยวกับไทยศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ทั่วโลกจากสังคมไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต ในบริบทสังคมโลก วิสัยทัศน์การศึกษาไทยจึงการเข้าสู่ “สังคมแห่งปัญญา และการเรียนรู้” การศึกษาไทยในอนาคต จะเป็นหนทางสู่สังคมแห่งปัญญา และการเรียนรู้ เพื่อความก้าวหน้า แห่งลูกหลานไทยในอนาคต กล่าวคือ สังคมไทยในอนาคตพึงเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคนไทยในอนาคตพึงมีปรัชญาร่วมกันว่าชีวิตที่มีการเรียนรู้คือชีวิตที่มีความสุข การศึกษาในอนาคตจะเป็นการศึกษาเพื่อ “คน” “ชุมชน” และ “สังคม” โดยมีเป้าหมายของการศึกษา เพื่อการสร้างสมดุลให้แก่สังคม ให้คนไทยมีความพอดี ระหว่างการแสวงหา และการพัฒนาสิ่งต่างๆ ในชีวิต เพื่อสังคมที่สงบสุขและเจริญยั่งยืน เพื่อสร้างสรรค์คนไทย และสังคมไทยให้ “มุ่งก้าวหน้า รู้ทันโลก” และก้าวไปสู่ “สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้”

2.5 การปฏิรูปการศึกษาไทย

โครงการ “การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์”

ระบบการศึกษาเพื่อสังคมไทยในอนาคต เพื่อสร้างสรรค์คนไทย และสังคมไทยให้ “มุ่งมั่น รู้ทันโลก” และก้าวไปสู่ “สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้” จำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษา ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. การปฏิรูประบบและกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งให้ระบบและกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลของการพัฒนาคน อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้รู้จัก รู้ทำ รู้ผิดชอบชั่วดี ที่เสนอในการปฏิรูประบบ และ กระบวนการเรียนรู้มีดังนี้

1.1 การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต ทุกฝ่ายจำเป็นต้องช่วยกันส่งเสริม “ครอบครัว” ให้พ่อแม่มีความรู้ และความรัก สามารถเลี้ยงลูกดูหลานอย่างถูกวิธี เพื่อให้เด็กพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุล นับตั้งแต่ปฏิสนธิ จวบจนเจริญวัย ชุมชน รัฐ สถานศึกษา และสถาบันในสังคม ต้องผนึกกำลังร่วมกัน และช่วยกันดูแล ส่งเสริม ให้เด็กเติบโต อย่างสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย และจิตใจ

1.2 การพัฒนาความรู้ และทักษะพื้นฐาน เด็กไทยทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาทุกด้าน เต็มศักยภาพของตน ทั้งด้าน พุทธศึกษา จริยศึกษา หัตถศึกษา และพลศึกษา โดยการเร่งปรับหลักสูตร เปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ และปรับปรุงประสิทธิภาพของครู และการใช้ครูอย่างนับพลันทันกาล

1.3 การพัฒนาสมรรถนะเพื่อการก้าวทันโลก โดยพัฒนาการวิจัย เพื่อส่งเสริมสมรรถนะคนไทยให้ “รู้เขารู้เรา” ด้วยความร่วมมือร่วมใจของรัฐ องค์กรเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาเร่งผลิต “กำลังคน ระดับสมอง” ให้กับประเทศ

1.4 การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกฝ่าย ทุกองค์กรมุ่งสร้างสรรค์คุณภาพชีวิต และการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. การปฏิรูประบบการจัดการ โดยมุ่งเน้นให้ทุกส่วนของสังคม มีส่วนรับผิดชอบจัดการศึกษากระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่หน่วยปฏิบัติ และมีการตรวจสอบการดำเนินการเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา ข้อเสนอในการปฏิรูประบบการจัดการ มีดังนี้

2.1 การจัดรูปแบบการบริหารการศึกษา โดยกลุ่มสถานศึกษา และชุมชนโดยการรื้อปรับรูปแบบการบริหารการศึกษา ให้สถานศึกษา และชุมชน เป็นผู้ที่มีอำนาจ และรับผิดชอบการตัดสินใจในการจัดการศึกษาให้ท้องถิ่นให้มากที่สุด โดยรัฐในส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบาย และทำหน้าที่สนับสนุนปรับปรุงกฎระเบียบ และวิธีการจัดสรรงบประมาณ

2.2 การระดมความร่วมมือจากภาคเอกชน เพื่อการจัดการศึกษา อาชีพ กล่าวคือ รัฐต้องเร่งระดมความร่วมมือ จากภาคเอกชน และสถานประกอบการ เข้าร่วมการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาแรงงาน ร่วมลงทุนจัดการผลิตแรงงาน และพัฒนาการศึกษา อาชีพอย่างจริงจัง ตลอดกระบวนการศึกษา

2.3 การรื้อปรับระบบอุดมศึกษา รัฐจะต้องจัดระบบสถาบันอุดมศึกษา ใหม่ เป็น 3 ระบบ คือ ระบบวิทยาลัย และสถาบันอุดมศึกษา ระบบมหาวิทยาลัย และสถาบันชั้นสูง และ ระบบวิทยาลัยชุมชน โดยที่สถาบันอุดมศึกษา ในแต่ละสถาบันจะต้องมีอิสระในการดำเนินงานและตัดสินใจ สามารถจูงใจนักวิชาการ คนเก่ง คนดี เข้าทำงาน ตลอดจนปรับระบบการบริหารและปฏิรูปการจัดสรรงบประมาณให้คล่องตัว

2.4 การตรวจสอบ และการประกันคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ รัฐและเอกชน ต้องร่วมกันสร้างกลไก กำกับตรวจสอบการบริหารงาน และการประกันคุณภาพของการศึกษาทุกระดับ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศประมวลผลข้อมูลแก้ไขปัญหา และเสนอข่าวสาร ด้านคุณภาพการศึกษา ให้ประชาชนได้รับรู้

2.5 การระดมทรัพยากร และสรรพกำลัง ในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา จำเป็นต้องระดมทรัพยากร และสรรหากำลังจากทุกฝ่าย มีวิธีการจัดสรรสนับสนุน ใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ จูงใจในการระดมทุนส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาพึ่งตนเอง และร่วมงานกับสถาบันในท้องถิ่นให้มากขึ้น

วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษาของไทย (คณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556)

วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ตัวบ่งชี้และเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)

วิสัยทัศน์ ปี 2559

อุดมศึกษาเป็นแหล่งองค์ความรู้และพัฒนากำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีบทบาทสูงในประชาคมอาเซียนและมุ่งสู่คุณภาพอุดมศึกษาระดับนานาชาติ

เข็มมุ่ง / จุดเน้น

ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีศักยภาพตรงตามความต้องการของสังคม มีความสามารถคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีสุขภาพะทั้งร่างกายและจิตใจ เน้นการใช้กลยุทธ์ผ่านการนำองค์การเชิงรุก และกลยุทธ์การเงิน รวมทั้งพัฒนาอาจารย์ ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน และ การวิจัย เพื่อให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ทำให้สังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559) มี 4 ยุทธศาสตร์ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาอุดมศึกษาไทยมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยสรุปย่อคือ “LEGS” SARATEGY ดังนี้

L = Leader of Change Management for Quality Education (All for Quality Education and Quality Education for All) (เปลี่ยนระบบการนำองค์กรให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาแบบองค์รวม)

E=Educator Professional (พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์)

G=Graduated with Quality and Social Responsibility (ยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด)

S=Satang Utilization (ปฏิรูปการบริหารการเงินอุดมศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ)

ยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ยุทธศาสตร์นี้ เป็นยุทธศาสตร์ที่พัฒนาจากผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเด็นปัจจัยสำคัญ โดยใช้ระบบ SWOT Analysis และผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ WT ของอุดมศึกษาไทยจำนวน 8 ประเด็น คือ “LIFELONG”

L = Leader of Chang Management for Quality Education (All for Quality Education and Quality Education for All) (เปลี่ยนระบบการนำองค์กรให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาแบบองค์รวม)

I = Information Based (สร้างเอกภาพและคุณภาพของข้อมูลสถิติอุดมศึกษาโดยศูนย์สารสนเทศอุดมศึกษาแห่งชาติ)

F = Freedom of Learner Choice (เปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้านการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการรับนักศึกษา เพื่อเปิดโอกาสการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียนในทุกวัย)

E = Education Professional (พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์)

L = Learner Quality Improvement (ยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด)

O = Outcome Creative Research (นำประเทศพ้นวิกฤติและชี้นำการพัฒนาด้วยงานวิจัยเชิงสร้างสรรค์)

N = National Sustainable Development (บริการวิชาการเพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน)

G = Generate Quality Trust (สร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เปลี่ยนระบบการนำองค์กรให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาโดยเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ (Quality Education) โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมด้านอุดมศึกษา เพื่อเป็นเป้าหมายในการบริหารอุดมศึกษาของประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) มีการเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหารจัดการอุดมศึกษาในลักษณะเชิงรุกให้มีขีดสมรรถนะสูงมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บนพื้นฐานของสารสนเทศอุดมศึกษาที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะการพัฒนาบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของสังคมที่ต้องคำนึงถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละภูมิภาค (Manpower Mobilization and Demographic Change) สร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาให้มีมาตรฐานสากล และ เป็นศูนย์กลางทางการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ 1.1 กำหนดคุณค่าและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของอุดมศึกษาไทย เพื่อเปลี่ยนกระบวนการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูงทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษา

กลยุทธ์ 1.2 บริหารอุดมศึกษา โดยยึดเป้าหมายอุดมศึกษาตามกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551 – 2565) อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ 1.3 สร้างระบบการประเมินศักยภาพและพัฒนาผู้บริหารระดับสูง กรรมการสภาของสถาบันอุดมศึกษา

กลยุทธ์ 1.4 สร้างระบบการปิดและยุบรวมหลักสูตร/คณะวิชา/มหาวิทยาลัย โดยใช้ผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกเป็นเครื่องมือ

กลยุทธ์ 1.5 พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน (Hardware, Software, Peopleware) ของสารสนเทศอุดมศึกษา ที่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างข้อมูลสารสนเทศการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาทั้งในสังกัดและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลยุทธ์ 1.6 ต่อยอดสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับโลก

กลยุทธ์ 1.7 ยกระดับอุดมศึกษาไทยให้มีบทบาทสูง ในประชาคมอุดมศึกษาในอาเซียน โดยเฉพาะด้าน Higher Education manpower Mobilization

กลยุทธ์ 1.8 สร้างระบบและกลไกเพื่อรองรับความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งกับหน่วยงานภาคการผลิตในด้านการเรียนการสอนและการวิจัย

กลยุทธ์ 1.9 พัฒนาระบบโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์

ประเด็นยุทธศาสตร์

อาจารย์มีจำนวนเพียงพอ ตรงความต้องการในการผลิตบัณฑิตมีความสามารถในการทำงานวิจัย งานสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีทักษะประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำรงตนอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ได้รับการยกย่องจากสังคม และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติรวมทั้งพัฒนาผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ทางวิชาการหรือวิชาชีพ ให้เข้าสู่การเป็นอาจารย์

กลยุทธ์

กลยุทธ์ 2.1 เพิ่มปริมาณอาจารย์ให้ตรงตามความต้องการผลิตบัณฑิต

กลยุทธ์ 2.2 พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพอย่างมีระบบ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม พัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง หาโอกาสในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อให้มีความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ

กลยุทธ์ 2.3 พัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้มีความแข็งแกร่งในการทำวิจัย

กลยุทธ์ 2.4 ปฏิรูประบบค่าตอบแทนอาจารย์ โดยเน้น performance based payment ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้ได้ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ที่ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อจูงใจในการทำงาน

กลยุทธ์ 2.5 พัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญ เพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถทางวิชาการหรือวิชาชีพ มาเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยกระดับคุณภาพบัณฑิต โดยเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การเรียนรู้ของบัณฑิต ให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา อย่างน้อย 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีกระบวนการทัศน์ใหม่ในการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของโลก ดำรงไว้ด้วยเอกลักษณ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นไทยที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บัณฑิตมีคุณภาพระหว่างเก่งงานและเก่งความดี โดยเน้นความรับผิดชอบต่อ มีสุขภาพะ ทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อตนเองและสังคม สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพงานที่เปลี่ยนแปลง โดยมีการติดตามประเมินคุณภาพและพัฒนาบัณฑิตหลังเข้าสู่ตลาดงานกลยุทธ์

กลยุทธ์ 3.1 พัฒนาระบบการเข้าศึกษา การเรียนรู้ และการสำเร็จการศึกษาที่ยืดหยุ่น หลากหลายตอบสนองในทุกกลุ่มวัย

กลยุทธ์ 3.2 ยกระดับคุณภาพของหลักสูตร ให้ได้รับการรับรองในระดับอาเซียนและระดับโลก

กลยุทธ์ 3.3 สร้างระบบและกลไก เพื่อจัดสอบใบรับรองคุณวุฒิเฉพาะสาขาแห่งชาติของทุกหลักสูตร

กลยุทธ์ 3.4 ปรับปรุงระบบติดตามและประเมินบัณฑิต รวมทั้งพัฒนาบัณฑิตหลังเข้าสู่ตลาดงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปฏิรูปการบริหารการเงินอุดมศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ใช้ยุทธศาสตร์การเงินเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนและเป็นกลไกกำกับเชิงนโยบายให้สถาบันอุดมศึกษาการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) และก้าวสู่ความเป็นเลิศตามกลุ่มสถาบัน ครอบคลุมการจัดสรรทุนการศึกษา เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา มีการระดมทุนจากทุกภาคส่วนและบูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

และมีการกำกับติดตามประเมินผลระดับความสำเร็จของการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเข้มงวด

กลยุทธ์

กลยุทธ์ 4.1 วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วยคุณภาพ(Quality Unit Cost) เพื่อกำหนดความชัดเจนของโครงสร้างการเงินอุดมศึกษาให้มีการจัดสรรงบประมาณแก่สถาบันอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในการดำเนินการกิจของสถาบันอุดมศึกษาและสามารถส่งเสริมความเป็นเลิศในแต่ละกลุ่มสถาบัน

กลยุทธ์ 4.2 จัดทำแผนกลยุทธ์การเงินให้สอดคล้องกับเป้าหมายสถาบันอุดมศึกษาและแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)

กลยุทธ์ 4.3 จัดสรรทุนการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาโดยคำนึงถึงความต้องการกำลังคนของประเทศ

กลยุทธ์ 4.4 กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม (utilization management) ตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา

2.6 ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 – 2561)

สรุปผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา พบปัญหาที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข พัฒนาและสานต่อสรุปได้ดังนี้

1. ในด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน/สถานศึกษาพบว่า มีสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ตามเกณฑ์ประเมินของ สมศ. จากการประเมินรอบแรก ถึงร้อยละ 65 จากสถานศึกษาที่มีกว่าสามหมื่นแห่งทั่วประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทในภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ ในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน พบว่าสัมฤทธิ์ผลในวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 50 ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา มีความสามารถและสมรรถนะ ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ และขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น อย่างไรก็ตามในการประเมินรอบสองของ สมศ. พบว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 22,425 แห่ง มีถึงร้อยละ 79.7 ที่ได้มาตรฐาน และร้อยละ 20.3 ที่ต้องได้รับการพัฒนา

2. ด้านการผลิตและพัฒนาครู ณาจารย์ อาจารย์ให้ความรู้ ความสามารถ และปริมาณเพียงพอที่ผ่านมาพบว่า เนื่องจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ผนวกกับการใช้มาตรการจูงใจให้ครูออกก่อนเกษียณ ตั้งแต่ปี 2543 - 2549 ทำให้โรงเรียนสูญเสียอัตราครูไปจำนวน 53,948 อัตรา (ครูเกษียณ 74,784 อัตรา ได้อัตราคืนเพียง 20,836 อัตรา) อีกทั้ง บัณฑิตครู าศาสตร / ศึกษาศาสตร์บางส่วนจบแล้วไม่เป็นครู อาจารย์ มีปัญหาครูสอนไม่ตรงวุฒิและการขาดแคลนครูในบางพื้นที่ ทำให้มีการขาดแคลนครูโดยรวมในเชิงปริมาณและคุณภาพทั้งระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน

และการอาชีวศึกษารวมทั้งอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาประกอบกับในอนาคตอีกประมาณ 5 - 10 ปี จะมีครูประจำการเกษียณอายุ จำนวนมากกว่าร้อยละ 50 จึงต้องเตรียมการเพื่อรองรับในด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู พบว่าผู้เลือก คณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์เป็นอันดับท้ายๆ เข้าสาขาอื่นไม่ได้ จึงมาเรียนมีเป็นจำนวนมาก จึงไม่ได้คนเก่ง มีใจรักมาเป็นครู ในด้านการพัฒนาครู พบว่า ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอ

3. ในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม รวมทั้งการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แม้จะได้มีการออกกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 แล้วแต่หน่วยปฏิบัติยังไม่มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานและจัดการศึกษาเท่าที่ควร ส่วนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า มีการถ่ายโอนสถานศึกษาไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว 381 แห่ง การจัดการศึกษาของเอกชนยังไม่มีมีการขยายตัวเท่าที่ควรในปี 2550 สัดส่วนนักเรียนเอกชนชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษามีเพียงร้อยละ 17.5 และ 17.1 ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการและสถาบันต่างๆ มีส่วนร่วมจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่ยังมีสัดส่วนน้อยมาก

4. การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2550 ประชากรกลุ่มอายุ 3-17 ปี เข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 85.7 โดยในระดับปฐมวัยและประถมศึกษาลดลงจากปีการศึกษา 2542 ส่วนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มขึ้น เด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้ารับการการศึกษาเพิ่มขึ้นทุกปีการเข้าเรียนอาชีวศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่องในปีการศึกษา 2542 - 2546 แต่เพิ่มขึ้นในปีการศึกษา 2547 - 2550 ส่วนอุดมศึกษาโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5 ต่อปี การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี 2549 ปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรวัยแรงงานอายุ 15 - 49 ปี คือ 8.7 ปี ซึ่งเป้าหมาย ปี 2554 กำหนดไว้ 10 ปี

ปัญหาการดำเนินการเนื่องมาจากความไม่พร้อมของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาปฐมวัย เด็กที่เข้าเรียน การศึกษาภาคบังคับบ่งบอกกลางคันมาก เด็กไม่นิยมเรียนอาชีวศึกษา การให้บริการการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง และการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ยังไม่มีกลไกที่ชัดเจน ขาดองค์ความรู้ / เครื่องมือในการจัดการ

5. การผลิตและพัฒนากำลังคน มีปัญหาการดำเนินการ เนื่องมาจากผู้สำเร็จอาชีวศึกษา กว่าร้อยละ 70 ศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ทำให้ขาดแคลนกำลังคนระดับกลางอย่างต่อเนื่อง ผู้สำเร็จขาดคุณลักษณะ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น และมีการผลิตกำลังคนระดับปริญญาตรีด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เกินความต้องการทำให้มีบัณฑิตที่จบใหม่ไม่มีงานทำ

6. ด้านการเงินเพื่อการศึกษา มีปัญหาความด้อยประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาของภาครัฐไม่เอื้อให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและระดมทุนจากทุกภาคส่วนของสังคมจึงค่อนข้างน้อย การจัดสรรงบประมาณตาม

ความต้องการปัจจัยการผลิต ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลผลิต และการบริหารภายใต้กฎระเบียบทางราชการที่มีความตึงตัวสูง ทำให้สถานศึกษาขาดแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการเพื่อการแข่งขัน

7. ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า มีปัญหาการดำเนินการเนื่องมาจากขาดการพัฒนาเนื้อหาผ่านสื่อที่มีคุณภาพ รวมทั้งการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้สอน ครูและนักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยตนเอง น้อยสถานศึกษามีจำนวนคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ไม่เพียงพอล้ำสมัย

8. ในด้านกฎหมายการศึกษา ได้มีการประกาศใช้กฎหมายการศึกษาแล้วหลายฉบับยังอยู่ในขั้นตอนการดำเนินการจัดทำและกระบวนการทางนิติบัญญัติ ปัญหาการดำเนินการเนื่องมาจากกฎหมายการศึกษาที่มีผลใช้บังคับแล้วยังไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาบางเรื่องยังขาดกฎหมายรองรับหน่วยงานส่วนกลางบังคับใช้กฎหมายการศึกษาโดยเน้นการปฏิรูปโครงสร้างองค์กรมากกว่าการปฏิรูปคุณภาพการเรียนการสอน

9. ในด้านการศึกษาตลอดชีวิตการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยแม้จะมีความก้าวหน้าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้มีเครื่องมือมากขึ้น แต่ยังขาดเนื้อหาและวิธีการที่เหมาะสม ที่จะทำให้มีสัมฤทธิ์ผลตามที่ควร อีกทั้งยังขาดการปรับปรุงกฎระเบียบที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้การศึกษาตลอดชีวิตยังไม่เป็นวิถีชีวิตของคนในชาติ

ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาวิจัยทิศทางการศึกษาและปัจจัยทิศทางการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาไทยในอนาคต ทั้งการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์มีการเคลื่อนย้ายคน เงิน เทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้อย่างเสรี เป็นต้น จึงกำหนดหลักการและกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง บนฐานของหลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

การกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการปฏิรูปการศึกษารุ่นนี้ได้ดังนี้

“วิสัยทัศน์ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ”

ปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา

เป้าหมายภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก สามประการ คือ

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเรียนรู้ของคนไทย พัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่งดีและมีน้ำใจมักมาเป็นครู คณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2. โอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพเพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคทุกส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการสถานศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาด้วย

ประเด็นหลักทั้งสามประการนี้จะส่งผลให้คนไทยยุคใหม่

- สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่าน และมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต
- มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์
- มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่ม
- มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย

ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง และสามารถก้าวทันโลก

กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยศึกษาประเด็นปัญหาหลักในการศึกษาและการเรียนรู้ ที่ยึดโยงกัน และเน้นการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ มิใช่ที่เพียงจุดใดจุดหนึ่งแยกจากกันตั้งแต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคนไทยยุคใหม่ ปรับกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเอื้ออำนวยให้เกิด การเรียนรู้ โดยการสร้างครูยุคใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ มีใจรัก มีคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาเป็นครู คณาจารย์ และปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพคล่องตัว เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในการนี้จำเป็นต้องมีกลไกหรือหน่วยงานที่วิเคราะห์ปัญหาของระบบการศึกษาและเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย ฯลฯ ของประเทศ และเสนอแนวทางปฏิรูประบบอย่างเป็นขั้นตอน โดยกำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนได้ สี่ประการหลัก ด้วยกันดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและ แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง

เป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง มีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียม เสมอภาค จึงกำหนดแนวทางการปฏิรูปดังนี้

1.1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้

เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ ในทุกระดับ/ประเภทการศึกษาที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์จึงควรเร่งดำเนินการ ดังนี้

มาตรการหลัก:

1.1.1 จัดให้มีระบบการศึกษาเรียนรู้และวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่เป็นมาตรฐาน สามารถเทียบเคียงกันโดยมีการวัดผลระดับชาติในชั้นปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น และ นำผลมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน ส่วนชั้นปีที่เหลือให้เป็นการวัดผลระดับเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนในระดับอุดมศึกษาและการอาชีวศึกษาให้มีผลระดับชาติเมื่อจบหลักสูตร

1.1.2 แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาที่ด้อยคุณภาพ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มาตรฐานตามเกณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 ส่งเสริมบทบาทของครอบครัว และสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุตรหลาน ในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา

มาตรการ:

1.1.4 พัฒนาและเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยก่อนเข้าเรียนประถมศึกษา โดยเฉพาะการให้ความรู้แก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งผู้เตรียมตัวเป็นพ่อแม่ เพื่อให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการตามวัยอย่างมีคุณภาพ และมีความพร้อมในการศึกษาและเรียนรู้ในระดับสูงขึ้น

1.1.5 จัดหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมการวัดและประเมินผลทุกระดับและ ประเภทการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา มีคุณภาพ จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น รวมทั้งจัดบริการการศึกษาและเรียนรู้ด้วยรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับบุคคลที่มีความ สามารถและศักยภาพพิเศษด้านต่างๆ

1.1.6 พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภท และสนับสนุน การประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.1.7 พัฒนาคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษา ให้สามารถผลิตกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งเชิงวิชาการและวิชาชีพมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการประกอบอาชีพ เป็นกำลังคนฐานความรู้ ช่างเทคนิคที่มีฝีมือ และนักเทคโนโลยีที่เชี่ยวชาญ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนลักษณะนิสัยการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้

1.1.8 ปฏิรูปอุดมศึกษา โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ สนับสนุนการจัดกลุ่มสถาบัน อุดมศึกษา ตามพันธกิจที่เป็นจุดเน้นตามความเชี่ยวชาญ และสร้างเครือข่ายระหว่าง

กัน รวมทั้งเชื่อมโยงกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และสังคมการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมตลอดจนพัฒนาการศึกษาศิลปศาสตร์ (Liberal arts education) ในฐานะโครงสร้างพื้นฐาน การเรียนรู้ กำจัดการปลอมแปลงคุณวุฒิและการซื้อปริญญาบัตร โดยมีมาตรการลงโทษ ทั้งบุคคลและสถาบันที่เกี่ยวข้อง

1.1.9 ส่งเสริมการอนุรักษ์ และใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องควบคู่กับการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอนตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนการเรียนรู้ภาษาที่สาม เช่น ภาษาเพื่อนบ้านใน กลุ่มอาเซียน ภาษาที่สนใจ เป็นต้น

1.1.10 พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งเนื้อหาและวิธีการที่เหมาะสมเพื่อ ช่วยในการศึกษาเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียนที่มีครูแนะนำและด้วยตนเอง

1.2 ผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะและความรู้ ความสามารถ โดย มาตรการหลัก:

1.2.1 พัฒนารอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) เพื่อการรับรองสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาในทุกกระดับ/ ประเภทการศึกษาโดยเฉพาะคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification) เพื่อการรับรองสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานอาชีพและตามความต้องการของผู้จ้างงาน และพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะระบบการจ้างงานและกำหนดเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามสมรรถนะ เพื่อจูงใจผู้เรียนอาชีวศึกษามากขึ้น

มาตรการ:

1.2.2 จัดการศึกษาและเรียนรู้อาชีวศึกษา โดยเน้นการปฏิบัติในสัดส่วนมากกว่า ทฤษฎีและการเรียนรู้งานอาชีพ ขยายการศึกษาระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา และการแรงงานให้มากขึ้นรวมทั้งส่งเสริมการทำงานระหว่างเรียน การพัฒนาระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้ทำนองธนาคาร หน่วยกิต เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ควบคู่กับการทำงาน

1.2.3 พัฒนาระบบเตรียมความพร้อม และการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ให้ ผู้เรียนรู้จัก ตนเองและสาขาอาชีพต่างๆ ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเลือกเรียนตามความ สนใจ ความถนัดและ ความต้องการ

1.2.4 พัฒนาหลักสูตรฐานวิชาชีพต่อยอดจากการศึกษาภาคบังคับ เพื่อให้ผู้จบ การศึกษามีทักษะความรู้ด้านอาชีพสามารถออกไปประกอบอาชีพได้หากไม่ศึกษาต่อ รวมทั้ง สนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้เพื่อประกอบอาชีพอิสระ

1.2.5 จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับการพัฒนากลุ่มจังหวัด และ จัดหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับต้น (ปวช. 3 ปี) ระดับกลาง (ปวส. 2 ปี) และระดับเทคโนโลยีเฉพาะ ทาง (ปริญญาตรี 2-3 ปี) ให้มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน เพื่อผลิตกำลังคนตามความต้องการของ ตลาดแรงงานโดยเน้นความร่วมมือกับสถานประกอบการ

1.2.6 สร้างกลไกการวิจัยและถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีระหว่างภาคธุรกิจ เอกชน สถานประกอบการ กับสถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา

1.2.7 กำหนดทิศทางความต้องการกำลังคน และสร้างระบบเครือข่ายความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนจากภาคส่วนต่างๆ ทั้งสมาคมวิชาชีพ สถานประกอบการ / องค์กรผู้ใช้กำลังคนสถาบันการศึกษา / ผู้ผลิต

2. พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์ มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาพวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพมีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืน จึงกำหนดแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

2.1 การพัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการหลัก:

2.1.1 ปรับระบบการผลิต การคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้สามารถดึงดูดคนเก่งและดี มีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เช่น มีระบบการให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนดี มีใจรักมาเรียนครู และรับประกันบรรจุเป็นข้าราชการครูเมื่อสำเร็จการศึกษา หรือจัดให้นิสิต / นักศึกษาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ แก่ประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี และให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นต้น

2.1.2 ให้มีสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเป็นเลิศด้านการผลิตครู วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพครู รวมทั้งระบบประกันและรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครูและสถาบันผลิตครู

2.1.3 วางแผนการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งระดับพื้นฐาน อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ

2.1.4 จัดระบบเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาอื่นที่มีใจรักในวิชาชีพ มาเป็นครู โดยศึกษาวิชาครู เพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาระดมทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ ช่างบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้

2.1.5 พัฒนาระบบการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรสำหรับการอาชีวศึกษา และอุดมศึกษาเชื่อมโยงความสามารถในการสอน และประสบการณ์ในสถานประกอบการ รวมถึงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ผลผลิตเชิงพาณิชย์

2.2 การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการหลัก:

2.2.1 ปรับปรุงและพัฒนาระบบและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู ให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.2 เร่งจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2.2.3 พัฒนาครู คณาจารย์ โดยใช้ในโรงเรียนเป็นฐานให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาครูประจำการที่สอนไม่ตรงวิชาเอกให้สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งให้มีระบบและมาตรการจูงใจให้ครู คณาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรการ:

2.2.4 พัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรด้านอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอน วิจัย และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

2.3 การใช้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการหลัก:

2.3.1 คัดครูให้แก่ผู้เรียนโดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนให้เพียงพอ เพื่อให้ครูได้ทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.3.2 ปรับปรุงเกณฑ์กำหนดอัตราครู โดยพิจารณาจากภาระงานที่ชัดเจนร่วมด้วย และจัดให้มี จำนวนครูเพียงพอตามเกณฑ์และมีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน

มาตรการ:

2.3.3 แยกบัญชีเงินเดือนและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากกัน

3. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ /ประเภท ให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ สำหรับการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และศูนย์การกีฬา และนันทนาการ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีคุณภาพ จึงกำหนดแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

มาตรการหลัก:

3.1 รมรณรงค์ให้คนไทยมีนิสัยรักการอ่านเป็นวาระแห่งชาติ และส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อที่มีคุณภาพและราคาเหมาะสม

มาตรการ:

3.2 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการศึกษาและเรียนรู้

3.3 พัฒนาห้องสมุดชุมชน ให้กระจายอย่างทั่วถึงในลักษณะห้องสมุดที่มีชีวิต

3.4 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ ที่หลากหลาย มีคุณภาพ และกระจายอย่างทั่วถึง เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ อุทยานประวัติศาสตร์ เป็นต้น เพื่อเปิดโอกาสการศึกษาและเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3.5 ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นสังคมเพื่อเอื้อต่อการศึกษาและเรียนรู้ ระดมทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรากฏชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เป็นแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาการเรียนรู้ในชุมชน ท้องถิ่น

4. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการนำ ระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ ควบคู่กับการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (demand side) โดยให้ผู้เรียนเลือกใช้บริการ จึงกำหนดแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

4.1 กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา โดย

มาตรการหลัก:

4.1.1 ให้มีกลไกขับเคลื่อนการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามศักยภาพความพร้อม

มาตรการ:

4.1.2 ให้มีการกระจายอำนาจตามศักยภาพความพร้อม โดยมีแผนการขับเคลื่อนการกระจายอำนาจแบบขั้นบันไดตามศักยภาพความพร้อม รวมทั้งมีแผนส่งเสริมเขตพื้นที่และสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งและความพร้อม โดยมีเกณฑ์การประเมินเพื่อจัดกลุ่มตามศักยภาพความพร้อม

4.1.3 สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ และสนับสนุนสถานศึกษาที่มีความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว เป็นสถานศึกษานิติบุคคลเต็มรูป และในระดับอุดมศึกษาให้พัฒนาสู่การเป็นสถาบันของรัฐในกำกับ

4.1.4 พัฒนาภาวะผู้นำบริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยให้มีแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามช่องทางปกติและกลไกสนับสนุนส่งเสริมด้วยช่องทางพิเศษ มีการกำหนดคุณสมบัติ การเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้า และระบบการจูงใจ

4.1.5 ปรับและพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารูปแบบใหม่ที่เน้นยุทธศาสตร์เชิงวิชาการ โดยลดภาระงานเชิงธุรการและการสั่งการ แต่เน้นการให้คำปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น สร้างกลไกการป้องกันการดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งโดยไม่ชอบธรรม

4.1.6 ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและประเภทโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน (area-base) ทั้งระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด พื้นที่พิเศษ เช่น จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น ให้มีคณะกรรมการการศึกษา จังหวัด เพื่อประสานและบูรณาการการพัฒนาการศึกษาทุกระดับและประเภท/สังกัดให้เกื้อกูลกัน

4.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีระบบ การตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

มาตรการหลัก:

4.2.1 ทบทวนระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา ทั้งวิธีการได้มาของผู้บริหาร และคณะกรรมการต่างๆ องค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล

4.2.2 ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ให้สามารถบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล และสามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู และวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มี คุณค่าเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม สร้างกลไกการเข้าสู่ตำแหน่งโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

มาตรการ:

4.2.3 เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการโดยองค์คณะ บุคคล ในระดับ/ ประเภทต่างๆ ทั้งกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการ สภาสถาบันอุดมศึกษา และอื่นๆ ให้มีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้นตามหลักธรรมาภิ บาล มีความรับผิดชอบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษ

4.3 พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ ประชาชนทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่าง วัฒนธรรม กำลังแรงงานและผู้สูงอายุมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตจึงกำหนดแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

มาตรการหลัก:

4.3.1 พัฒนาระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นหลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย มี ระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึง การศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต กำลังแรงงานและผู้สูงอายุ มีโอกาสศึกษาและเรียนรู้ เพิ่มเติมตามความต้องการ

4.3.2 จัดให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายไม่ต่ำกว่า 15 ปี ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมโดยเฉพาะ กลุ่มประชาชน กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้ บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม และระหว่างหญิงและชาย

4.3.3 ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

มาตรการ:

4.3.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส เช่น โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน เป็นต้น รวมทั้งการศึกษาของคณะสงฆ์สายสามัญเพิ่มขึ้น เพื่อให้เด็กด้อยโอกาส รวมทั้งพระและสามเณรได้รับการศึกษามากขึ้น

4.3.5 ส่งเสริมการจัดวิทยาลัษชุมชน เพื่อให้สามารถเป็นกลไกสนับสนุนที่พัฒนาเสริมสร้าง ความเข้มแข็ง และตอบสนองความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น

4.3.6 พัฒนาระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ให้เชื่อมโยงกับการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3.7 ปรับระบบการวัด ประเมินผลผู้เรียน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และระบบการรับเข้า ศึกษาต่อ ให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาทางเลือก และระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่น หลากหลาย โดยเน้นการพัฒนา ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษามากขึ้น จึงกำหนดแนวทางปฏิรูป ดังนี้

4.4.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษา ให้มากขึ้น

มาตรการหลัก:

4.4.2 สนับสนุน และมีมาตรการจูงใจทั้งด้านภาษีและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้เอกชนเข้ามาร่วมจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ในทุกระดับ/ประเภทให้มากขึ้น ควบคู่กับการสนับสนุนด้านวิชาการ การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร และ/หรือการอุดหนุน ค่าใช้จ่ายรายหัวที่เป็นธรรม เพื่อให้มีคุณภาพมาตรฐาน และเป็นการประกันความเป็นธรรมให้แก่ ผู้เรียน รวมถึงการกำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกับรัฐ

4.4.3 ลดบทบาทของรัฐในการจัดการศึกษาเป็นหลัก มาเป็นผู้กำกับนโยบาย แผน มาตรฐาน การศึกษา นิเทศ และติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนา ต้นแบบที่ดี และส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และขยายผล เพื่อให้การจัดการศึกษาและเรียนรู้มี คุณภาพมาตรฐานและสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐ

มาตรการ:

4.4.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายและวางแผน พัฒนาการศึกษาระดับชาติท้องถิ่น

4.4.5 สนับสนุนการศึกษาทางเลือก และการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ โดยบุคคล ครอบครัว สถาน ประกอบการ องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน ตาม

ความต้องการที่แตกต่างกัน หลากหลาย โดยให้มีคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนเชิงนโยบาย และการปฏิบัติ

4.4.6 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาเอกชน และการศึกษาทางเลือก

4.4.7 ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันครอบครัว (พ่อแม่ ผู้ปกครอง) สถาบันศาสนา และ สถาบันการศึกษา ร่วมพัฒนาการศึกษาการเรียนรู้ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ แก่ผู้เรียนมากขึ้นในรูปแบบหลากหลาย โดยปรับปรุงกลไกรองรับการบริหารจัดการของ สถานศึกษาให้ยืดหยุ่นและมีความคล่องตัว

4.4.8 ส่งเสริมการจัดการศึกษาและเรียนรู้ของสถาบันศาสนาและสถาบันทางสังคม ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในทุกระดับและประเภท การศึกษา ร่วมจัดการศึกษาและการเรียนรู้ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แก่ผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย

4.4.9 พัฒนาระบบการวัดประเมินผล การรับเข้าศึกษาต่อ การจัดหลักสูตร การ เรียนการสอนให้เอื้อต่อการศึกษาทางเลือก และการศึกษานอกระบบ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.4.10 ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา ภาคเอกชนองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สมาหอการค้าไทย สมาอุตสาหกรรมแห่ง ประเทศไทย และสถาบันสังคมอื่น ร่วมจัดการศึกษาและการเรียนรู้การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แก่ผู้เรียนมากขึ้นในรูปแบบที่หลากหลาย

4.5 ส่งเสริมบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้เข้ามามีส่วนร่วมจัดและสนับสนุน การจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาและสนับสนุน การศึกษาตามความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่นในทุกระดับ/ประเภทการศึกษามากขึ้น โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ จึงกำหนดแนวทางปฏิรูป ดังนี้

มาตรการหลัก:

4.5.1 ส่งเสริมให้ อปท. มีบทบาทมากขึ้นทั้งในการจัดการศึกษาและเรียนรู้และการ สนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งการพัฒนา หลักสูตรท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญา ทรัพยากร วัฒนธรรมท้องถิ่น ชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

4.5.2 เตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาของ อปท. รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารครู และบุคลากรการศึกษา อปท. ให้เป็นมืออาชีพ โดย กระทรวงศึกษาธิการเป็นแกนกลางในการสนับสนุนด้านวิชาการ และกำกับดูแลด้านคุณภาพ มาตรฐานทางวิชาการ

มาตรการ:

4.5.3 จัดทำแผนบูรณาการเพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษาและกำหนดเป้าหมายผู้เรียนแต่ละระดับ/ประเภท/สังกัดในพื้นที่

4.5.4 ให้มีคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นที่ เพื่อกำหนดนโยบาย แผน และทิศทางการพัฒนาการศึกษา และคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.5.5 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่น ให้เอื้อต่อการสนับสนุนการจัดการศึกษาและความเป็นอิสระในการบริหารจัดการของสถานศึกษาและท้องถิ่นจัดกลุ่มสถานศึกษาตามความพร้อม

4.5.6 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษาของ อปท. ทั้งกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษา สถาบัน/หน่วยงานอื่นในพื้นที่ รวมทั้งสนับสนุน อปท. สร้างภาคีเครือข่ายด้วยตนเอง

4.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดย

มาตรการหลัก:

4.6.1 ปรับปรุงการบริหารจัดการเงินและงบประมาณ โดยเน้นอุปสงค์หรือผู้เรียนเป็นสำคัญ (demand side) โดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการ

4.6.2 วางแผนเป็นขั้นตอนและจัดระบบบริหารจัดการเพื่อรองรับการยุบ เลิก หรือควบรวมสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้การใช้ทรัพยากรการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับอัตราการขยายตัวของประชากรที่มีแนวโน้มลดลงโดยมีมาตรการช่วยเหลือเพื่อไม่ให้ผู้เรียนและครูได้รับผลกระทบ

มาตรการ:

4.6.3 จัดสรรงบประมาณโดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นที่แตกต่างแต่ละพื้นที่/กลุ่ม โดยแยกรบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพ และส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการหรือเพื่อแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาตามความจำเป็นเฉพาะพื้นที่ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายรายหัวสำหรับผู้เรียนกลุ่มพิเศษ เช่น ผู้พิการ ผู้มีความสามารถพิเศษ ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น จากงบประมาณปกติ

4.6.4 พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณระหว่างรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ อปท. จัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา และเรียนรู้มากขึ้น

4.6.5 พัฒนาระบบการจัดสรรทุนการศึกษาให้เปล่าและทุนกู้ยืม เพื่อเป็นกลไกเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการของประเทศ

4.6.6 ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ อย่างหลากหลายจากทุกภาคส่วน โดยปรับกลไกของรัฐให้เอื้อและรองรับ

4.6.7 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา

กลไกหลักเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาตามข้อเสนอดังกล่าว บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม จะต้องมียกลไกหลักเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา และหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการผลักดันให้เกิดกลไก ซึ่งต้องดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนี้

1. คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ให้มีคณะกรรมการ 2 คณะ เพื่อดำเนินการทางนโยบายและขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่

1.1 คณะกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดย ระเบียบ สำนักงานนายกรัฐมนตรี มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานฯ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นรองประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนภาคประชาสังคมเป็นกรรมการ และเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ

1.2 คณะกรรมการการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานฯ ผู้บริหารองค์กรหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนภาคประชาสังคมเป็นกรรมการ เลขาธิการสภาการศึกษาเป็นกรรมการและเลขาธิการ

ให้คณะกรรมการทั้ง 2 คณะ มีกรอบเวลาในการดำเนินงาน 5 ปี และให้ยุบเลิกเมื่อสิ้นสุดระยะเวลานี้แล้ว โดยให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

2. จัดตั้งหน่วยงานและ/หรือปรับบทบาทหน่วยงานเพื่อเป็นกลไกรับรองคุณภาพมาตรฐาน และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ได้แก่

2.1 องค์กรเพื่อรองรับคุณภาพมาตรฐานสถาบันผลิตครู ได้แก่ สถาบันคุรุศึกษาแห่งชาติเป็นหน่วยงานระดับชาติที่มีการบริหารจัดการอย่างคล่องตัว เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ มีการบริหารแบบเครือข่ายกับสถาบันที่มีอยู่เดิม ทำหน้าที่ 1) ศึกษาค้นคว้า วิจัยและพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ครูส่งเสริมพัฒนาครูในสถาบันผลิตครูประกันและรับรองคุณภาพและมาตรฐานสถาบันผลิตและพัฒนาครูและ 2) พัฒนาระบบการศึกษาและเรียนรู้โดยศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบการศึกษาและการเรียนรู้และเสนอ แนวทางพัฒนาระบบการศึกษาและเรียนรู้

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

2.2 สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ เป็นหน่วยงานระดับชาติ ที่มีการบริหารจัดการอย่างอิสระ คล่องตัว ไม่อยู่ในระบบราชการ ทำหน้าที่พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ประเมินและให้การรับรองสมรรถนะวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานโดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้การผลิตกำลังคนมีความสอดคล้องกับความต้องการทั้งความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ กำลังคน

มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ มีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนและมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามสมรรถนะ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศโดยรวม

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติและกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นหน่วยงานกลาง เพื่อทำหน้าที่เสนอนโยบาย แผน ส่งเสริม และประสานการวิจัย การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษาและเรียนรู้ของประชาชน รวมทั้งการจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา เพื่อสนับสนุนการผลิต การวิจัย และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และดำเนินการให้มีการจัดสรรคลื่นความถี่เพื่อจัดตั้งสถานีโทรทัศน์เพื่อการศึกษาในรูปแบบที่ไม่หวังผลกำไร มีการผลิตรายการในรูปแบบที่น่าสนใจเพื่อส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของประชาชน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.4 ปรับบทบาทสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นสำนักงานการศึกษาตลอดชีวิต และให้ดำเนินการจัดให้มีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเรียนรู้ที่เหมาะสมในทุกพื้นที่เพื่อเติมเต็มระบบการศึกษาให้รองรับการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. มอบหมายให้หน่วยงานที่มีอยู่แล้วปฏิบัติภารกิจเพิ่มเติม หรือเร่งรัดดำเนินการ ดังนี้

3.1 การประกันการเรียนรู้และรับรองมาตรฐานผู้เรียน โดยประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในเรียนสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้นให้เป็นการวัดผลระดับชาติ เพื่อให้สามารถใช้การวัดประเมินผลที่เป็นมาตรฐานสามารถเทียบเคียงกันได้ เป็นกลไกในการประกันการเรียนรู้และรับรองมาตรฐานผู้เรียนแต่ละช่วงชั้นแทนมาตรฐานระดับสถานศึกษาที่อาจมีความลักลั่น

หน่วยงานรับผิดชอบ สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 การขับเคลื่อนการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา โดยให้มีองค์คณะบุคคล ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบและแนวปฏิบัติในการสรรหาคณะกรรมการระดับท้องถิ่น รวมทั้งปรับปรุงอำนาจหน้าที่ให้มีระบบที่มีธรรมาภิบาล

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

3.3 สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาทางเลือก โดยให้มีองค์คณะบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทางเลือกให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักการและแนวทางจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กลไกสนับสนุนที่ต้องพัฒนา/ปรับปรุง คู่ขนานกัน ได้แก่

1. การพัฒนาระบบการเงิน การคลัง โดย

1.1 การพัฒนาระบบการเงินเป็นงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (performance-based budgeting) เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณสัมพันธ์กับผลผลิต

1.2 ปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณจากที่เน้นอุปทานหรือสถานศึกษาเป็นหลัก (supply side) มาเป็นการจัดสรรที่เน้นอุปสงค์หรือผู้เรียน (demand side) มากขึ้น และมีระบบ เช่น คู่มือ การศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเลือกรับบริการตามความต้องการ

1.3 ใช้มาตรการทางภาษีอากรเพื่อส่งเสริมและจูงใจการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและเรียนรู้

1.4 ใช้เครื่องมือทางการเงินโดยผ่านการจัดสรรงบประมาณ เพื่อเป็นกลไกลดความแตกต่าง และยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และทุกองค์กรหลัก ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา โดย

2.1 สนับสนุนหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนผลิตสื่อการเรียนการสอน หนังสือ ตำรา เรียน รวมทั้งบทเรียนและเนื้อหาสาระที่มีคุณภาพผ่านสื่อต่างๆ รวมทั้งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และสนับสนุนให้มีระบบการทดสอบผู้เรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2.2 สนับสนุนสื่อสารมวลชนทุกแขนงผลิตรายการและเนื้อหาสาระที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ในการศึกษาและเรียนรู้ของประชาชน

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้พัฒนาคุณภาพ การศึกษา เพิ่มโอกาส และพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู ศึกษานิเทศก์อย่างจริงจัง โดยใช้เทคโนโลยี เครือข่ายไร้สายความเร็วสูง อาทิ ระบบ WiMAX, ระบบ ADSL, ระบบ EdNet เป็นต้น

2.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาที่เข้าถึงง่าย ประหยัด และสะดวกต่อการใช้ โดยเชื่อมโยงเครือข่ายที่มีอยู่ รวมทั้งเครือข่ายวิทยุโทรทัศน์เพื่อ การศึกษาเป็นเครือข่ายเพื่อการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเปิดโอกาสการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ทั้งถึง

2.5 กำหนดเป้าหมายสัดส่วนนักเรียนนักศึกษาต่อคอมพิวเตอร์ในทุกระดับ/ประเภท การศึกษา

2.6 ส่งเสริมให้มีการศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ สามารถใช้และบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาได้อย่างทั่วถึง โดยเน้นการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรม (training the trainers)

2.7 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมสนับสนุนให้มีเครือข่ายความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันทางการศึกษาของรัฐและ เอกชนเพื่อการผลิตการใช้ และการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ

การศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนและให้บริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการ การศึกษา และทุกองค์กรหลักร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. การปรับปรุงแก้ไข บังคับใช้กฎหมายการศึกษาและที่เกี่ยวข้อง โดย

3.1 ให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้สามารถเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนและทุกภาคส่วน เช่น กฎหมาย เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ที่ใช้ระบบเลือกตั้ง ของ อกคศ. ครูสภา เป็นต้น ให้เป็นไปตามหลัก ธรรมชาติ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ กฎหมายเกี่ยวกับภาษีเพื่อส่งเสริมการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา เป็นต้น

3.2 ส่งเสริมให้มีการบังคับใช้กฎหมายที่ประกาศใช้แล้ว เช่น การถ่ายโอนภารกิจด้าน การศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

3.3 ส่งเสริมให้มีกลไกขับเคลื่อนกฎหมายที่บังคับใช้แล้ว เช่น กฎกระทรวงว่าด้วยการ จัดศูนย์การเรียนขององค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ บุคคล กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา การจัดตั้งกองทุนต่างๆ ตาม พ.ร.บ.การศึกษา แห่งชาติ เป็นต้น

4. เร่งประกาศใช้กฎหมาย ได้แก่ พ.ร.บ. จัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2552: 9-6)

ทิศทางการผลิตครูพลศึกษา (วณิช นิรันตรานนท์, ศศิธร นิรันตรานนท์. 2551)

ทิศทางการผลิตครูพลศึกษาในช่วง 15 ปี (พ.ศ. 2551 - 2565) พิจารณาจากการศึกษาและ วิเคราะห์ระบบการผลิตครูพลศึกษาระดับปริญญาตรีตั้งแต่ระยะแผนพัฒนาการศึกษานับที่ 3 (พ.ศ. 2545 - 2519) ถึงฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) และสภาพสังคมในช่วง 15 ปี มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยการผลิตครูพลศึกษา

1.1 ในเรื่องปรัชญาการผลิตครูพลศึกษา ในช่วง 15 ปี (พ.ศ.2551 - 2565) ต้อง ดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยจะต้องคำนึงถึง (1) ปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการผลิตครูพลศึกษา (2) กระบวนการผลิตครูและ (3) คุณลักษณะของบัณฑิตครูพลศึกษา

1.2 ในเรื่องนโยบายการผลิตครูพลศึกษา ผู้รับผิดชอบในการผลิตครูพลศึกษาต้อง มี การศึกษาจะต้องมีการกำหนดให้ชัดเจนในเรื่องนโยบายการสร้างศรัทธาในวิชาชีพ มีนโยบายปฏิรูป หลักสูตรการผลิตครูพลศึกษาและนโยบายปรับปรุงคุณภาพคณาจารย์ในสถาบันการผลิตครูพลศึกษา มีนโยบายการสร้างศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษาและยกมาตรฐานครูพลศึกษาให้เป็นที่ยอมรับใน

สังคม มีการกำหนดมาตรการในการส่งเสริมและมีการกำหนดมาตรการจูงใจให้คนเก่งทางด้านกีฬา เข้าเรียนพลศึกษาด้านเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าเรียนวิชาชีพครูพลศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความสนใจ ในกิจกรรมกีฬา มีคะแนนเฉลี่ยระดับชั้นปีที่ 4 วิชาพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 และน่าจะต้องเป็นผู้ที่ ผ่านการวัดแววความเป็นครู ด้านการกำหนดมาตรการจูงใจ นักเรียนเข้าเรียนวิชาชีพครูพลศึกษา ควรมีการส่งเสริมนโยบายให้ทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร มีหลักประกันการมีงานทำและให้ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น ด้านนโยบายปฏิบัติหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษาต้องกำหนด มาตรการให้ครูศาสตร์และศึกษาศาสตร์ร่วมกันวางแผนและพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษา ด้านนโยบายปรับปรุงคุณภาพคณาจารย์ในสถาบันการผลิตครูพลศึกษาโดยกำหนดมาตรการพัฒนา ของคณาจารย์ทั้งคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. กระบวนการผลิตครูพลศึกษา

2.1 เรื่องหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษา หลักสูตรการผลิตครูพลศึกษาในช่วง 15 ปี (พ.ศ. 2551 - 2565) ควรมีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 170 หน่วยกิต โดยควรกำหนดให้ (1) กลุ่ม วิชาการศึกษาทั่วไป มีจำนวนหน่วยกิตระหว่าง 30-35 หน่วยกิต (2) กลุ่มวิชาชีพครู มีจำนวนหน่วย กิตระหว่าง 50-55 หน่วยกิต (3) กลุ่มวิชาเฉพาะด้านหรือวิชาเอกมีจำนวนหน่วยกิตระหว่าง 65-75 หน่วยกิต (4) กลุ่มหลักสูตรฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีจำนวนหน่วยกิต 25-30 หน่วยกิต และควร ดำเนินการจัดหลักสูตรเป็นรูปแบบเอก - โท ให้นักศึกษามีความรู้เนื้อหาวิชาทั้งสุขศึกษาและ พล ศึกษาโดยเนื้อหาวิชาพลศึกษาควรกำหนดให้มีความสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ในหลักสูตร การศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาโดยหลักสูตรการผลิต ครูพลศึกษาควรมีรายวิชาใช้คอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ ไว้สำหรับเป็นเครื่องมือในการหาความรู้ ที่ทันสมัย และมีข้อสังเกตที่สำคัญ คือต้องจัดการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้มีรายวิชาให้สอดคล้อง กับมาตรฐานครูของสำนักงานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แก่รายวิชาการใช้ ภาษาไทยควรปรับเป็นวิชาภาษาไทยสำหรับครู รายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารควรปรับเป็น วิชาภาษาอังกฤษสำหรับครูและควรเพิ่มวิชาภาวะผู้นำในกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์

2.2 ในเรื่องปริมาณการผลิตครูพลศึกษาในช่วง 15 ปี (พ.ศ. 2551 - 2565) ความ ต้องการครูพลศึกษามีแนวโน้มลดลงโดยจะขึ้นอยู่กับปริมาณนักเรียนและปริมาณครูพลศึกษาที่ เหลืออยู่หลังการประมาณการครูพลศึกษาที่ออกจากราชการร้อยละ 2 ต่อปี และมีการเพิ่มจำนวน ของครูชำนาญการพิเศษสาขาสุขศึกษาและพลศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนมากจากการ ประเมินผลงาน ทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและที่สำคัญ ยิ่งคือมีโครงการผลิตครูพลศึกษากีฬาและนันทนาการของสถาบันการพลศึกษากระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬาให้ความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ให้การฝึกอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิต่างการพลศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กและเล็กมากโดยใช้ชื่อว่าโครงการอบรมครูพลศึกษากีฬาและนันทนาการ และในงบประมาณ 2551 ได้มีครูเข้าอบรมตามโครงการจำนวน 1,870 คน ดังนั้นเรื่องปริมาณการผลิตครูพลศึกษาต้อง มีคณะกรรมการ ระดับนโยบายแก้ไขปัญหา การผลิตครูพลศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและของ

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อกำหนดเป้าหมายการผลิตให้มีความสอดคล้องกับความต้องการครูพลศึกษาในช่วง 15 ปี

3. คุณลักษณะของบัณฑิตครูพลศึกษาในช่วง 15 ปี ข้างหน้าควรมีคุณลักษณะ คือ ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาพลศึกษา ได้แก่ ข้อเท็จจริง มโนทัศน์หลักการและทฤษฎีทางพลศึกษาอย่างลึกซึ้งและถูกต้องมีความรู้ความคิดในธรรมชาติของพลศึกษาและสุขศึกษา ปรัชญาพลศึกษาและสุขศึกษา มีความรู้เทคนิคในการสอนที่หลากหลายสามารถจัดการเรียนการสอนพลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถบูรณาการการสอนพลศึกษาเข้ากับวิชาอื่นได้ สามารถใช้เทคนิคและวิธีสอนได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาพลศึกษา สามารถนำความรู้ทางพลศึกษามาใช้อย่างมีคุณธรรมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม มีทักษะในกีฬาไทยกีฬาสากลอย่างคล่องแคล่วสามารถสาธิตเป็นตัวอย่างได้ มีเจตคติทางพลศึกษา คือรักการออกกำลังกาย สนใจในการรักษาสุขภาพมีเหตุผล ใจกว้างและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีเจตคติที่ดีต่อการสอนพลศึกษา ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ทันสมัยต่อข่าวสารข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมพลศึกษา สำหรับนักเรียนที่มีความพิการ มีความรู้ความคิดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ สามารถเรียนรู้และค้นพบด้วยตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนพลศึกษาตามความแตกต่างของผู้เรียนพัฒนาวิธีสอนแบบใหม่ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสภาพการณ์ต่างๆ สามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดีอย่างน้อย 2 ภาษา คือ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สามารถนำความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนพลศึกษา มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการปฏิรูปการเรียนการสอนพลศึกษา จนเกิดศรัทธาที่ดีต่อวิชาชีพครูพลศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและการปฏิรูปการเรียนการสอนพลศึกษา

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ ความคาดหวังหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาโดยแบ่งเป็นองค์ประกอบต่างๆ กัน ดังนี้

รัตน อินธิแสน (2550) กล่าวว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษามี 5 ด้าน คือ

1. ด้านวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติตนของครูพลศึกษาที่เป็นแบบอย่างเหมาะสมแก่การเป็นครู ได้แก่ มีความรู้พื้นฐานทางวิชาพลศึกษาทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติที่ดีมีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ตลอดจนเป็นผู้ที่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ และรวมถึงเป็นผู้ผลิตตำรา และเผยแพร่เอกสารและคู่มือทางพลศึกษา

2. ด้านการสอน หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความรู้เรื่องของวิชาการ หลักสูตร การวัดและประเมินผล ความสามารถในการสอน การเลือกวิธีสอน การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความสุภาพอ่อนโยน ความร่าเริงแจ่มใส ความมานะพยายามความซื่อสัตย์ การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ความมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นรวมถึง คุณลักษณะทางสังคมที่พึงประสงค์

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการวางตนอย่างมีแบบแผน ถูกต้องกับธรรมเนียมของสังคมและศีลธรรมอยู่ในกรอบของการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความเมตตากรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ มีวินัย ความซื่อสัตย์ ความอดทน การมีน้ำใจนักกีฬา ความเสียสละ ความเป็นประชาธิปไตย

5. ด้านความสามารถทางการกีฬา หมายถึง ครูพลศึกษาที่มีความรอบรู้ในเรื่องของทักษะ กีฬาต่างๆ หลากหลายประเภท รวมไปถึงความรู้ในเรื่องของกฎระเบียบ กติกาใหม่ๆ เพื่อที่จะนำสิ่งต่างๆ ใหม่ๆ เหล่านี้ไปเผยแพร่และสอนนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เมื่อ นักเรียนได้เรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ใหม่ๆ แล้ว นักเรียนก็จะเกิดการเรียนรู้พร้อมจดจำและนำไปปฏิบัติเพื่อประโยชน์สืบไป

ณัฐวัฒน์ สุขแจ่ม, ธนานุวัฒน์ มธุรส, สุชาติ สุดเขตต์ (2550) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนของครูพลศึกษาที่เป็นแบบอย่างเหมาะสมแก่การเป็นครู ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม อดทน ขยันหมั่นเพียร มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ไม่ประพฤติตนเสื่อมเสีย มีความเมตตากรุณา ตรงต่อเวลาและรู้จักการปรับปรุงและประเมินตนเอง

2. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ครูพลศึกษาที่มีความสามารถบริหารจัดการจิตใจ อารมณ์ มีความสุภาพอ่อนน้อม และอ่อนโยน ร่าเริงแจ่มใส คล่องแคล่วว่องไว กล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผล สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ แต่งกายเหมาะสมตามกาลเทศะ

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การปฏิบัติตนของครูพลศึกษาที่เป็นแบบอย่างเหมาะสมแก่การเป็นครู ได้แก่ ที่มีความกันเองกับเพื่อนร่วมงาน และนักเรียนรักและเคารพต่อผู้อาวุโสกว่าทุกคน เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจและสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ทุกสถานการณ์

4. ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติตนของครูพลศึกษาที่เป็นแบบอย่างเหมาะสมแก่การเป็นครู ได้แก่ มีความสามารถในการชักนำและทำกิจกรรมกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้สำเร็จ

5. ด้านวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติตนของครูพลศึกษาที่เป็นแบบอย่างเหมาะสมแก่การเป็นครู ได้แก่ มีความรู้พื้นฐานทางวิชาพลศึกษาทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติที่ดีมีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ตลอดจนเป็นผู้ที่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ และรวมถึงเป็นผู้ผลิตตำรา และเผยแพร่เอกสารและคู่มือทางพลศึกษา

ดุษิต บุษากียรติ และวงศ์ปราชญ์ พันธุ์สุข (2550: 38 – 45) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมตัวล่วงหน้าของครูและนักเรียน ก่อนที่จะดำเนินการสอน โดยเตรียมในเรื่องเนื้อหาสาระ กิจกรรม วิธีการ สื่อ การวัดผลประเมินผล วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เพื่อให้การเรียนการสอนในครั้งนั้นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บทบาทที่สำคัญที่สุดของครูผู้สอน คือ การสอน ผู้สอนจะต้องคิดว่าจะสอนอย่างไร จึงจะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ การเตรียมการสอนไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะทำการสอนจริง ซึ่งเขียนว่า แผนการสอน จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ผู้สอนเป็นบุคคลผู้สามารถดำเนินการสอนของตนไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับความรู้ การฝึกฝนและพัฒนาไปในแนวทางที่ถูกต้อง เพื่อประสิทธิภาพของการศึกษา

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง วิธีการที่ครูเลือกใช้เทคนิคการสอน วิธีสอน หรือการเลือกจัดประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนโดยอาจจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามลำดับขั้นตอน หรืออาจคิดหาวิธีการจัดประสบการณ์หรือดัดแปลงวิธีการจัดประสบการณ์อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งกิจกรรมการเรียนการสอนออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ การสอนที่ถือครูเป็นศูนย์กลางของความสนใจ และการสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางของความสนใจ โดยครูจะต้องเลือกจัดให้เหมาะสมกับเนื้อหาและสภาพของผู้เรียน

3. ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง วิธีการเลือกใช้สื่อการสอน ซึ่งคือ วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนวิธีการต่างๆ ที่เป็นตัวกลางในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้นักเรียนและครูเข้าใจสิ่งที่ถ่ายทอดซึ่งกันและกัน ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผู้เรียนเรียนรู้ได้เร็วขึ้น จดจำได้แม่นยำ เกิดความคิดรวบยอดที่ถูกต้อง ประหยัดเวลาในการเรียนการสอน ครูมีหน้าที่ที่จะเลือกใช้สื่อการสอนแต่ละประเภทแต่ละชนิดให้เหมาะสม สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียน และเหมาะสมกับวัย สติปัญญาและประสบการณ์ของผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

4. ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมหลักฐาน โดยใช้เครื่องมือในการวัดชนิดต่างๆ แล้วนำมาพิจารณาคคุณค่า เพื่อที่จะได้ทราบว่านักเรียนมีความรู้ความสามารถทักษะ พฤติกรรมเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่

ชานาญ สีนวล, รักษิต สุทธิพงษ์ และวีรพันธ์ กิจสนาโยธิน (2550: 4) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา

1. ด้านคุณธรรมและความประพฤติ หมายถึง ครูพลศึกษาที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมแก่การเป็นครู ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม อุดม ทน ขยันหมั่นเพียร มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ไม่ประพฤติดนเสียสละ ห่างไกลจากอบายมุข เมตตากฎา ตรงต่อเวลา และรู้จักประเมินผลปรับปรุงตนเอง

2. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ครูพลศึกษาที่มีความสามารถบริหารอารมณ์ได้ มีความสุภาพอ่อนโยน ร่าเริงแจ่มใส ขยันขันแข็ง คล่องแคล่วว่องไว กล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผลและกระตือรือร้นในการทำงาน สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ แต่งกายเหมาะสมตามกาลเทศะ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาพลศึกษา

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ครูพลศึกษาที่มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและนักศึกษา รักและเคารพต่อผู้อาวุโสทุกคน เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ทุกสถานการณ์

4. ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ครูพลศึกษาที่มีความสามารถในการชักนำ และทำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

5. ด้านวิชาการ หมายถึง ครูพลศึกษาที่มีความรู้ มีพื้นฐานทางวิชาพลศึกษา ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ดี มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ตลอดจนเป็นผู้ที่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และรวมถึงเป็นผู้ผลิตตำรา เผยแพร่ตำรา เอกสารและคู่มือทางพลศึกษา

อภิญา ปุຍฝាយ, อดิรักษ์ การสมพิศ และจำสิบเอกอรัญ บุญลือ (2551) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา จำแนกออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะด้านความสามารถด้านการสอน หมายถึง ครูพลศึกษาที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ มีการจัดการฝึกอบรมให้กับผู้เรียน มีทักษะและเทคนิคในการสอน และมีการวางแผนในการสอน

2. คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการวางตนอย่างมีแบบแผนถูกต้องกับธรรมเนียมของสังคมและศีลธรรมอยู่ในกรอบของการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความเมตตากรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ มีวินัย ความซื่อสัตย์ ความอดทน การมีน้ำใจนักกีฬา ความเสียสละ ความเป็นประชาธิปไตย

3. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกเฉพาะตัวของบุคคลในทางที่ดี ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง การแต่งกาย การพูดจาสุภาพเรียบร้อย หน้าตา ยิ้มแย้ม สนใจนักเรียน ความกระตือรือร้น การควบคุมอารมณ์ ค่านิยมต่างๆ ความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

4. คุณลักษณะด้านความศรัทธาในวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตน เช่น เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกห้องเรียน มีความรักในเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง

5. คุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความรู้ความคิด มีความรอบรู้ การมีวิจาร์ณญาณ ความชำนาญการ ชอบอ่านหนังสือ มีความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาค้นคว้าวิจัย การเผยแพร่ความรู้ และการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการต่างๆ

6. คุณลักษณะด้านสุขภาพ หมายถึง การปฏิบัติตนให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจเพื่อการเตรียมความพร้อมในการให้ความรู้แก่ลูกศิษย์

ชลาภ นุญศรี (2552) กล่าวว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา 4 ด้าน คือ

1. ด้านวิชาการและการสอน หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความรู้เรื่องของวิชาการ หลักสูตร การวัดและประเมินผล ความสามารถในการสอน การเลือกวิธีสอน การเลือกใช้สื่อการเรียน การสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านคุณธรรมและความประพฤติ หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา การมีความเมตตากรุณา การมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ การมีความซื่อสัตย์สุจริต และการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความสุภาพอ่อนโยน ความร่าเริงแจ่มใส ความมานะพยายามความซื่อสัตย์ รอบคอบ การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ความมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นรวมถึง คุณลักษณะทางสังคมที่พึงประสงค์

4. ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การเข้าร่วมกิจกรรม การเผยแพร่และส่งเสริมความรู้ด้านต่าง ๆ แก่สังคม

สมจิตร ไตรธรรม (2553: 5 – 6) กล่าวว่า การศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษา ใน 5 ด้าน คือ

1. ด้านการเตรียมการสอน หมายถึง การวางแผนการสอนของครูพลศึกษาไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะทำการสอนจริง ประกอบไปด้วย การศึกษาเอกสารประกอบหลักสูตร การจัดทำกำหนดการสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ การเตรียมสื่อการเรียนการสอน การเตรียมเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง วิธีการที่ครูพลศึกษาเลือกใช้ในกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน ประกอบไปด้วย ชั้นเตรียมการสอน ชั้นอธิบายสาธิต ชั้นฝึก ชั้นนำไปใช้ และชั้นสรุป

3. ด้านการจูงใจและเสริมแรงในการเรียน หมายถึง การที่ครูได้สร้างสถานการณ์หรือใช้คำพูดเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีกำลังใจ รักความก้าวหน้า เช่น การจัดกิจกรรมท้าทายให้นักเรียนมีส่วนร่วม หรือกล่าวคำชมเชยในการแสดงออกของนักเรียน เป็นต้น

4. ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง การเลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการที่เป็นตัวกลาง ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพลศึกษา การใช้สื่อที่มีคุณภาพ และปริมาณที่เพียงพอเหมาะสมกับกิจกรรมเนื้อหาและวัยของผู้เรียน

5. ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง การรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนโดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย นำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อทราบระดับความสามารถของผู้เรียน ประกอบ

ไปด้วย การวัดและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนซึ่งครอบคลุมสมรรถภาพของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ

ประทีป ด่วงกัน (2554: 6 – 7) กล่าวว่า สมรรถนะหลักของครูพลศึกษาในสถานศึกษา มี 5 ด้านดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ และมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของครูพลศึกษา ในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สัมผัสความรู้ความสามารถของครูพลศึกษา ในสถานศึกษา ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน สามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจริยธรรมของครูพลศึกษา เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการครู

ชลพรรค ใจงาม (2555) กล่าวว่า ความคาดหวังและความเป็นจริงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูพลศึกษา ใน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์ด้านวิชาการ ความเป็นผู้นำที่มีการวางแผนการสอนอย่างมีระบบ สามารถสอนให้ผู้เรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์กล้าแสดงออก คิดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในวิชาการสอนได้เป็นอย่างดี สนใจติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ สามารถให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและมีความสำนึกที่จะช่วยเหลือสังคม เสียสละ อุทิศเวลาให้กับองค์กร

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นกันเอง มีความสุภาพ มีจิตใจเอื้ออาทร และมีเหตุผล มีสัมพันธภาพอันดีแก่บุคคลทั่วไป สามารถทำงานและประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3. ด้านคุณธรรมและความประพฤติ หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงครูพลศึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมที่ดีงาม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความยุติธรรม และมีความเสียสละ

4. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่สำคัญต่อพฤติกรรมและการปรับตัวของบุคคล ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจ การแสดงออกทางอารมณ์ และผลที่เกิดจากประสบการณ์

5. ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน หมายถึง ความมุ่งมั่น ความสนใจในการศึกษาค้นคว้า การเข้ารับการพัฒนาดตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงมากขึ้น

พิพัทธ์ ตันวิบูลย์วงศ์ (2557) กล่าวว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา 5 ด้าน คือ

1. ด้านวิชาการ หมายถึง ครูพลศึกษามีความสามารถอย่างมากในเรื่องของเนื้อหาวิชาทางพลศึกษา จะต้องเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และหาสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ๆ มาทางพลศึกษา รวมไปถึงความรู้และความเข้าใจในเรื่องของการนำความรู้ที่มีอยู่และสร้างขึ้นไปใช้ในการจัดกิจกรรมทางพลศึกษาให้มีประโยชน์อย่างมากที่สุด เพื่อประโยชน์โดยตรงต่อตัวของนักเรียน

2. ด้านการสอนและการจัดกิจกรรม หมายถึง ครูพลศึกษาเป็นบุคคลที่ให้ความรู้ต่อนักเรียน และเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ให้นักเรียนคิดเป็นและทำเป็นในเรื่องของรายวิชาพลศึกษา ฉะนั้นการสอนพลศึกษาจะต้องเน้นสอนให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น รู้จักแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคมและที่จะเกิดขึ้นได้ โดยจะต้องมีเทคนิคการสอนต่างๆ เช่น การสอนจากง่ายไปหายาก ง่ายไปหาสิ่งที่ซับซ้อน สอนให้นักเรียนได้เห็นถึงเหตุและผลเป็นสำคัญ เป็นต้น การสอนในลักษณะแบบนี้ จะทำให้ผู้เรียนนั้นเกิดความเข้าใจ และเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายเมื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ก็จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ครูพลศึกษาเป็นผู้มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จะต้องมีความเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตัวเหมาะสม เมื่อทางด้านร่างกายและจิตใจที่มีความสมบูรณ์ และมีการวางตัวที่ดีแล้ว จะสามารถช่วยเหลือและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนได้ เมื่อผู้เรียนได้เห็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ผู้เรียนก็จะเป็นผู้เรียนที่เปี่ยมด้วยคุณภาพและเปี่ยมด้วยการปฏิบัติตัวที่ดีด้วย

4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ครูพลศึกษานั้นเป็นผู้ที่เปี่ยมด้วยคุณภาพทางด้านวิชาการ การสอน และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนทุกคน และครูพลศึกษาจะต้องมีความยุติธรรมต่อนักเรียนเท่าเทียมกันทุกคน มีความเมตตากรุณา และเห็นใจแก่ผู้อื่น และยังต้องเป็นผู้ที่อุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ต่อสิ่งต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานและผู้เรียน

5. ด้านกีฬาและความสามารถทางกีฬา หมายถึง ครูพลศึกษามีความรอบรู้ในเรื่องของทักษะกีฬาต่างๆ หลากหลายประเภท รวมไปถึงความรู้ในเรื่องของกฎระเบียบ กติกาใหม่ๆ เพื่อที่จะนำสิ่งต่างๆ ใหม่ๆ เหล่านี้นำไปเผยแพร่และสอนนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เมื่อนักเรียนได้เรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ใหม่ๆ แล้ว นักเรียนก็จะเกิดการเรียนรู้พร้อมจดจำและนำไปปฏิบัติเพื่อประโยชน์สืบไป

4. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ในการพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางและสนับสนุนงานวิจัยดังต่อไปนี้

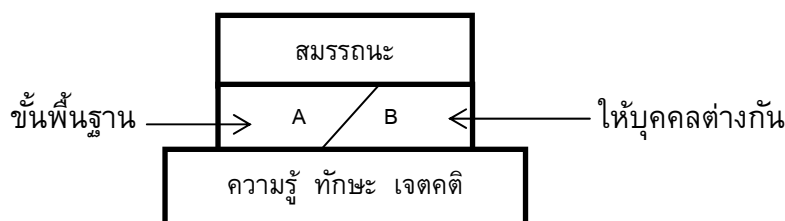
4.1 สมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ริเริ่มโดย David C. McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กร กับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ (พสุ เดชะรินทร์. 2548: 13) เขาจึงพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้กับหน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็น ได้ยากอยู่ใต้อผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวะลักษณะภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและพัฒนาได้ยาก

4.1.1 ความหมายของสมรรถนะ/ขีดความสามารถ

Competency มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือสมรรถนะในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำได้แก่ capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรใช้คำว่า “ความสามารถ” การนำความหมายของ Competency ไปใช้ในทางวิชาการ ก็สร้างความสับสนได้เช่นเดียวกัน การกำหนดความหมายของ Competency มีหลายความหมาย เช่น

แม็คคิลแลนด์ (McClelland. 1973) กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ แม็คคิลแลนด์กล่าวว่า (สุกัญญา รัตมิตรรมโชติ. 2548: 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะและเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ



ภาพประกอบ 4 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากภาพประกอบ 4 ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้ใดๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น เช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้ จึงถือว่าเป็นสมรรถนะ ในทำนองเดียวกันความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

บอยัทซีส (Boyatzis, 1982: 1) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

เดล และฮิล ((สุทธิณี ศรีสอาด, 2545: 7; อ้างอิงจาก Dale; & Hes. n.d.) กล่าวว่า “สมรรถนะ” เป็นการค้นหาลักษณะที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) ได้ให้ความหมายสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competence) ว่า หมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่า “มาตรฐาน” นั้นคือ องค์ประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) บวกกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบายขอบเขตงาน (Range Statement)

Spencer LM and Spencer (1993: 8) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถวัดได้ หรือบ่งบอกถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลงานที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ

Scott B Parry (1997: 16) ได้กำหนดนิยามสมรรถนะ คือ องค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้นๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงาน และสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

กรกช จันท์สุคนธ์ (2548: 59) ให้ความหมายของ Competency ว่าหมายถึง คุณลักษณะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะและทัศนคติที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้

ชลิดา คงเมือง (2548: 25) ให้ความหมายของ Competency หมายถึง คุณลักษณะที่มีเฉพาะของบุคคล คือ ด้านความรู้ ทักษะและพฤติกรรมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์กรและสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์ (2548: 22 - 23) ให้ความหมายของ Competency หมายถึง สมรรถนะหรือศักยภาพ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออกเป็นการตอบคำถามว่า “ทำอะไรที่จะทำให้งานได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ”

แสงสุรีย์ ทศนพูนชัย (2548) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะหรือ ศักยภาพ เป็นคำที่คุ้นเคยมานาน มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นซึ่งอาจเกิดได้จากพรสวรรค์ที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือจากประสบการณ์การทำงานหรือจากการศึกษาฝึกอบรม

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 1128) สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถ หรือสมรรถนะ (ใช้แก่เครื่องยนต์) เช่น รถยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับเดินทางไกล

เทือน ทองแก้ว (2552) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 5) ได้กำหนดนิยามความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริหารที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจ

เย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

บริษัทเฮย์ กรุ๊ปให้ความหมายของ สมรรถนะ (Competency) ว่า คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า Competency คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ความจริงแล้วความรู้ ทักษะ และความสามารถก็เป็น Competency เช่นกัน แต่บริษัทเฮย์ กรุ๊ป แยกออกไว้ต่างหาก เนื่องจากความรู้ ทักษะ และความสามารถต่าง ๆ นั้นกล่าวว่าเป็นสิ่งที่วัดได้ง่าย และตรงไป ตรงมา ขณะที่คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ซับซ้อนกว่าและวัดได้ยาก การแยกสองส่วนออกจากกันจะทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ

ที่มาของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมนั้นมาจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ต่างกัน กล่าวกันว่าการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือการเลือกคนที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน การพัฒนาและทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาในลักษณะที่ยั่งยืนกว่าการเน้นเพียงผลการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว สมรรถนะ (Competency) มีหลายความหมายด้วยกัน ในบางครั้งก็อธิบายว่าเกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ตัวงาน ผลลัพธ์ และผลที่ได้จากการทำงาน แต่ในบางครั้งก็อธิบายถึงลักษณะของบุคคลและความมุ่งมั่น (Commitments) ซึ่งโดยทั่วไปคำนิยามของสมรรถนะมักจะแตกต่างกันออกไป ซึ่งคำนิยามและการออกแบบสมรรถนะขององค์กรหนึ่งก็มักเหมาะกับเฉพาะองค์กรนั้นๆ หมายความว่าลักษณะขององค์กรไม่ว่าจะเป็นเรื่องลักษณะการประกอบธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กรโครงสร้างองค์กร คำนิยามขององค์กรจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม และวิธีการออกแบบสมรรถนะขององค์กรนั้นๆ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543: 12) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถหรือพฤติกรรม (Skills, Knowledge and Attributes) ของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานอย่างหนึ่ง เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้ว เราต้องรู้อะไรจะทำงานนั้นๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคคลในองค์กร (Superior Performer) นั้น เป็นอย่างไร

พุฒิ เฒ่นสมพรพันธ์ (2543: 9) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง กลุ่มของคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เป็นผลทำให้บุคคลและองค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายซึ่งสามารถแสดงออกได้จากพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543: 20) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถความชำนาญในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถกระทำการหรือดเว้นการ

กระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์การฝึกฝน และการปฏิบัติเป็นนิสัย

दन्य तेयनपुष्प (2544: 45) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะของคนที่มียุอยู่ในตัว ซึ่งเรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ได้ผลักดันด้วยความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลกับประสิทธิภาพของงาน หรือผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด หรือ หมายถึง ความรู้ทักษะ ทักษะที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรมของบุคคล (Skilled Behavior) ที่เป็นคุณค่าสูงสุดของผลงาน (Superior Performance)

ปิยสุตา ขัตติยะวรา (2545: 44) กล่าวว่า “สมรรถนะ” คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล อัน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่บุคคลจะต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมาย หรือสูงกว่ามาตรฐานและเป้าหมายของงานที่องค์กรกำหนดไว้

อานนท์ ศักดิ์วรวิชัย (2547: 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

กล่าวอีกนัยหนึ่ง “สมรรถนะ” ก็คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่องค์การต้องการ เพราะเชื่อว่าหากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักคือการให้บริการ ทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถทางการวัดและการประเมินผล ตลอดจนเจตคติทางการวัดและการประเมินผลที่ครูพึงมีในการปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จบรรลุผลตามจุดประสงค์ที่กำหนด และสามารถแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นได้ในรูปความรู้ความคิด เจตคติ การกระทำที่ดี

4.1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจมีการวิจัยพบว่า การพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปีก็ตามทัน เพราะข้อหาได้ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและองค์กรดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการ บุคลากร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัด Competency แล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับ Competency ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็น Competency เฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมี Competency ในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้วหน่วยงานยังสามารถนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่างๆ ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment and Selection)

หน่วยงานสามารถนำสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการไปทำเป็นแบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ทักษะ ความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้คนที่มีผลการปฏิบัติงานตรงตามที่หน่วยงานต้องการอย่างแท้จริง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance Appraisal)

ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะ Competency Gap ของเจ้าหน้าที่มาใช้ในการสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

3. การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and Compensation)

การบริหารงานภาครัฐในแนวใหม่ได้นำระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมาใช้เพิ่มเติมจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเดียว เป็นการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น การนำระบบสมรรถนะมาใช้จะช่วยให้การให้รางวัลและค่าตอบแทนแก่ผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าบุคลากรจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นส่งผลให้สมรรถนะขององค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังช่วยให้การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

4. การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Planning and Succession Plan)

ระบบสมรรถนะทำให้หน่วยงานสามารถทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ และทราบถึงทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Result -Based Management) การประเมินผลสัมฤทธิ์ (RBM) ในปัจจุบันจะยึดยุทธศาสตร์ขององค์การเป็นหลักโดยมีตัวชี้วัด (KPIs) ในระดับต่างๆ เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ปัจจุบันข้าราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจมีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น จากเหตุเหล่านี้การสร้างราชการใสสะอาดจึงเป็นกลยุทธ์ทางบวกที่มีโอกาสสำเร็จได้เร็ว วิธีการโดยดึงพลังส่วนดีของมนุษย์ออกมา พร้อมกับใช้พลังของสังคมควบคุมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์สิ่งดีต่อสังคมแทนการเอาเปรียบ และคำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนและหมู่คณะ ทั้งนี้จึงต้องสร้างคุณภาพของคนในภาครัฐให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยกันส่งเสริมคนดีและกันคนไม่ดีออกไปจากภาคราชการ ปัญหาเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันเกิดจากทัศนคติของบุคคลที่ได้รับการย้อมแต่ง และสั่งสมต่อเนื่องกันมาเป็นเวลายาวนาน จนกลายเป็นค่านิยมที่ว่า การทุจริตคอร์รัปชันจะสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องอย่างง่ายดาย ไม่ต้องลงทุนลงแรงอะไรมาก การสร้างความใสสะอาดในวงราชการจึงต้องอาศัยกลยุทธ์ที่แยบยล โดยต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย โดยมีการปราบปรามอย่างเฉียบขาดรุนแรงและรวดเร็ว ให้คนเกิดความเกรงกลัวจนถึงขั้นไม่กล้าเสี่ยงทำผิด ทั้งนี้กลุ่มผู้นำในทุกระดับของภาครัฐจะต้องทำเป็นตัวอย่างที่ดีด้วย

4.1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่นำเชือกถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

4.1.4 ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 259) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ Competencies ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Personal Competencies เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปิน การแสดงกายกรรมของนักกายกรรม นักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่างๆ เหล่านี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2. Job Competencies เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้นๆ ต้องการเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. Organization Competencies เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้นๆ ได้ เช่น โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เป็นสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท (อ้างอิงจากสฤฎญญา รัชมีธรรมโชติ. 2548) คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางการปราบปราม เป็นต้น

4.1.5 สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์)

คณะกรรมการคุรุสภา ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2548 วันที่ 21 มีนาคม 2548 และการประชุมครั้งที่ 6/2548 วันที่ 18 เมษายน 2548 ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วยสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และได้ลงประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง ลงวันที่ 5 กันยายน 2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548: 58) เนื่องจากมีมาตรฐานความรู้แตกต่างกัน ฉะนั้นจึงนำเสนอเฉพาะมาตรฐานวิชาชีพครู ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548: 6-41)

มาตรฐานวิชาชีพครู มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) ความเป็นครู

4.1.6 การวัดสมรรถนะ

การวัดและประเมิน Competency แบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ 3 กลุ่ม คือ

1. Tests of Performance เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (general mental ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น spatial ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไกและแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. Behavior Observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่จะวัดจากการสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. Self Reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึกทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรูสึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self Reports

เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย

เนื่องจาก Competency เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ดังนั้น การวัดหรือประเมินที่สอดคล้องที่สุด คือ การสังเกตพฤติกรรม ในการสังเกตพฤติกรรมนั้นมีสมมุติฐาน 2 ประการที่จะทำให้การสังเกตพฤติกรรมมีความถูกต้อง กล่าวคือ (1) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา (2) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้ตามรูปแบบที่กำหนดไว้นั้นผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมิน Competency ของข้าราชการ โดยผู้บังคับบัญชาจะทำความเข้าใจกับความหมายและระดับของ Competency ที่จะประเมิน และประเมินว่าพฤติกรรมการทำงานโดยรวมๆ ของข้าราชการผู้นั้นสอดคล้องกับระดับ Competency ที่ระดับใด โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องหมั่นสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ถูกประเมินไว้เป็นระยะๆ เพื่อให้เป็นหลักฐานยืนยันในกรณีที่ผู้ถูกประเมินไม่เห็นด้วยกับระดับ Competency ที่ได้รับการประเมิน

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคล ว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 5 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นผลงาน (Task performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ (interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ กับ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดาๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

2.4 ศูนย์ประเมิน (Assessment center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

2.5 360 Degree feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

2.5.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.5.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6

สมรรถนะ คือ

- 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาผู้เรียน
- 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 5) ภาวะผู้นำครู
- 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

รายละเอียดและคำอธิบายสมรรถนะครู

สมรรถนะครู ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ดังนี้

4.1.7 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ตาราง 2 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)

หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1.1 ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การปฏิบัติงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน
1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1.3 ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
1.4 ความสามารถในการ พัฒนาการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ งานประสบความสำเร็จ	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการ ทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ตาราง 3 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการ ให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ ผู้รับบริการ
2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

ตาราง 4 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทาง วิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนา ตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/ สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3.2 การสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
3.2 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

ตาราง 5 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมาย ความสำเร็จร่วมกัน
4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อน ร่วมงาน	1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือ สถานการณ์ที่หลากหลาย	1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่างๆ
4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือ ผู้ตาม	1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ตาราง 6 สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
2. มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผน การใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
4. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

4.1.8 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

ตาราง 7 สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
2. ความรู้ ความสามารถในการ ออกแบบการเรียนรู้	- กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล - ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม สอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน - เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ - จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดย บูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน - มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผล - ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนา
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	- จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ - ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ - จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอัน พึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน
	- ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ - ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการ จัดการเรียนรู้ - พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม การเรียนรู้ 2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ 3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม 3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้

ตาราง 8 สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการ เรียนรู้ในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ผู้เรียน

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	1. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
2.3 การปลูกฝังความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความ เป็นไทยให้กับผู้เรียน	1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความ เป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	1. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมใน ดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล 3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยม ที่ดีงาม 5. ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์

ตาราง 9 สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัด บรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการ กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัย ของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ความสุขและความปลอดภัย ของผู้เรียน	1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอก ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และ ผู้เรียนกับผู้เรียน 3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้ และปลอดภัยอยู่เสมอ

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 2. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

ตาราง 10 สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การวิเคราะห์	1. สืบรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหระบุสภาพปัจจุบัน 3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
2. การสังเคราะห์	1. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ 2. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

ตาราง 11 สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)	1. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม 2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น 3. กระตุนใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)	1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน 3. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น
3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)	1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ 4. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้
4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)	1. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ 2. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ 3. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement)	- กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทาย ความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้ บรรลุผลสำเร็จได้ - ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครอง และผู้เรียนอย่างเป็นระบบ - ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการ เรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง - ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเอง ให้ เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน - ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวม ไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

ตาราง 12 สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
(Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสาน
ความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้ง
ภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้	- กำหนดแนวทางในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี และความ ร่วมมือกับชุมชน - ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของ สถานศึกษา - ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน - จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้
2. การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อการ จัดการเรียนรู้	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และ องค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้

4.2 ครูในศตวรรษที่ 21

วิจารณ์ พานิช (2555: 15 – 17) ได้กล่าวว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องไม่ใช่แค่มีใจ เอาใจใส่ศิษย์เท่านั้น ยังต้องมีทักษะในการจุดไฟในใจศิษย์ ให้สนุกสนานกับการเรียนรู้ หรือให้การเรียนรู้สนุกและกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ต่อไปตลอดชีวิต

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

ครูต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ว่าครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก (facilitate) ในการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำแล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า PBL (Project Based Learning)

วิจารณ์ พานิช (2555: 18 - 20) ได้กล่าวว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองโดยสิ้นเชิงเพื่อให้เป็นครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 20 หรือศตวรรษที่ 19 ที่เตรียมคนออกไปทำงานในสายพานการผลิตในยุคอุตสาหกรรม การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมคนออกไปเป็นคนที่ใช้ความรู้ (Knowledge worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning person) ไม่ว่าจะเป็นประกอบสัมมาชีพใด มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้และเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ แม้จะเป็นชาวนาหรือเกษตรกรก็ต้องเป็นคนที่พร้อมเรียนรู้และเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ ดังนั้น ทักษะสำคัญที่สุดของศตวรรษที่ 21 จึงเป็นทักษะของการเรียนรู้ (Learning Skills)

ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัย และตลอดชีวิต คือ 3R X 7C (วิจารณ์ พานิช. 2555: 19 – 20)

3R ได้แก่ Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) 7C ได้แก่

Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา)

Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม)

Cross – Cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์)

Collaboration , Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ)

Communication , Information and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ)

Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

Carreer and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

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

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

4.3 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ครูไทยในอนาคต

เมื่อสังคมโลกเปลี่ยนไป ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้จากโรงเรียนเพียงแห่งเดียว แต่สามารถเรียนรู้ได้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกที่เป็นสังคมรอบตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากอินเทอร์เน็ต บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยครูต้องช่วยแก้ไข และชี้แนะความรู้ที่ถูกผิด ที่ผู้เรียนได้รับจากสื่อภายนอก รวมทั้งสอนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ กลั่นกรองความรู้อย่างมีวิจารณญาณ ก่อนนำข้อมูลมาใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ครูยังต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและต้องพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของตนเอง ดังที่ รศ.ดร.ถนอมพร เลาหจรัสแสง (ม.ป.ป.) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต (C-Teacher) ไว้อย่างน้อย 8 ประการคือ

1. Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หากไม่รู้จักจริงในเรื่องที่สอนแล้ว ก็ยากที่นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาเหล่านั้นๆ

2. Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3. Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเองโดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ดังนั้นครูจึงควรนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้ที่คงทนและเกิดทักษะที่ต้องการ

4. Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชน

เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดประสบการณ์ตรงแก่นักเรียน

5. Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างนักเรียนกับครู และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. Communication ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อและการนำเสนอ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

7. Creativity ครูต้องออกแบบ สร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนมากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้หน้าห้องเพียงอย่างเดียว

8. Caring ครูต้องมีมุทิตาจิตต่อนักเรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความเชื่อใจ ส่งผลให้เกิดสภาพการเรียนรู้ตื่นตัวแบบผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อหน้าที่และบทบาทของครูผู้สอนได้เปลี่ยนจากการบรรยายหน้าชั้นเรียนเพียงอย่างเดียวมาเป็นการกล่าวนำเข้าสู่บทเรียน ทำหน้าที่เป็นเพียงผู้แนะนำ ให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาให้แก่ผู้เรียน จึงเกิดวิธีการสอนที่หลากหลายมากขึ้นมีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอนแบบปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่าย (Network) อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูต้องมีการปรับทัศนคติใหม่ พัฒนาความรู้และทักษะความสามารถที่จำเป็นตามแนวทาง C - Teacher ที่ได้กล่าวมาข้างต้น

สรุป ครูในยุคศตวรรษ ที่ 21 ต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึงการที่ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ใช้เทคโนโลยีมาเป็นแรงกระตุ้นสรรหาเทคนิคการสอนแบบใหม่โดยสอดคล้องกับความจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมที่ทันสมัย ผู้คนในยุคใหม่ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา ครูจะต้องฝึกนิสัยให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนความคิดได้ง่าย มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสอนวิธีเรียนมากกว่าสอนเนื้อหา เพราะเนื้อหาในยุคสมัยนี้จะมากเกินกว่าที่จะเรียนรู้ได้อย่างพอเพียงมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

ลัดดาวัลย์ สืบจิต (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ จำนวน 53 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาผู้เรียน

1.1 การพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถตามหลักสูตรและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

1.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน

1.3 การปลูกฝังและพัฒนาทักษะอาชีพ ทักษะการคิดและทักษะการแก้ปัญหาให้กับผู้เรียน

1.4 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้เหมาะสมกับ
ผู้เรียน

1.5 การจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

1.6 การสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม

1.7 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21

1.8 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลายทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ
รูปแบบกึ่งทางการและรูปแบบไม่เป็นทางการ อย่างสร้างสรรค์

1.9 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย ทั้งผู้เรียนที่มี
ความสามารถพิเศษ ผู้เรียนที่มีความสามารถปานกลาง และผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ อย่างมี
นวัตกรรม

1.10 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่
21 ประกอบด้วย ทักษะอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการ
แก้ปัญหา ด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ความร่วมมือ
การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ การสื่อสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

1.11 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.12 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาผู้เรียน
แบบประเมินความก้าวหน้า (Formative หรือ empowerment evaluation)

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การบริการที่ดี

1.13 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

1.14 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

1.15 การอำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบลงมือหรือปฏิบัติทั้งใน
ห้องเรียนและนอกห้องเรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 4 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.16 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

1.17 มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ

1.18 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

1.19 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความดี ความเก่ง คุณธรรม
จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.20 ความสามารถจัดการและคิดแก้ปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู
เชิงสัมพันธ์ โดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น ประโยชน์ของสังคมส่วนรวม

2. องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ จำนวน 21 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำ

2.1 การมีวิสัยภาวะทางอารมณ์และทางสังคมที่เหมาะสมกับความเป็นครู

2.2 การสนทนา หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

2.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

2.4 การปฏิบัติงานอย่างละเอียด รอบคอบ

2.5 การเป็นผู้นำด้านต่าง ๆ ที่ดีให้กับผู้เรียน และบุคคลอื่นๆ

2.6 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.7 การวิเคราะห์ ผู้เรียน บุคคล สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 การสังเคราะห์ ข้อเท็จจริง ข้อมูลต่างๆ อย่างมีคุณภาพ

2.9 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และองค์ความรู้

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.10 การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนการสอนที่เน้นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

2.11 การจัดทำงานธุรการ งานสนับสนุนการสอน การส่งงานของผู้เรียน และการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนในการเรียนรู้ ที่จะดูแลตนเอง และพึ่งพาซึ่งกันและกันให้สะดวกปลอดภัยในการทำกิจกรรม

2.12 การกำกับดูแลผู้เรียนให้แสวงหาความรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

2.13 การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสอน การออกแบบหลักสูตร และการประเมินภายใต้สภาพแวดล้อมที่ร่วมกันเรียนรู้ สำหรับศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

2.14 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ชุมชน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.15 การรับผิดชอบร่วมกันต่อผู้เรียน ส่วนรวม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

2.16 การพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบย่อยที่ 5 การทำงานเป็นทีมตามสหวิชาชีพ

2.17 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

2.18 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

2.19 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานที่หลากหลาย

2.20 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่ดี

2.21 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตาม

เป้าหมาย

3. องค์ประกอบหลักด้านประสิทธิผลส่วนบุคคล จำนวน 12 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน

3.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

3.3 ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.4 ความสามารถในการปรับปรุง/พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การครองตน และการพัฒนาตนเอง

3.5 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3.6 การสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพพร้อมกันกับสมาชิกพัฒนาซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ

3.7 การฝึกตนเอง ให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ ในการสื่อสาร และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเร่งการเรียนรู้ และขยายโอกาสในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

3.8 การฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) และเป็นคนอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

3.9 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

3.10 การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ บุคคล หรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือองค์กร

3.11 การเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคน ให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บุคคล หรือกลุ่มเพื่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.12 ความสามารถทำความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่าง

ทิพย์ระวี รัชศรี (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า สมรรถนะของบัณฑิตไทย มีสมรรถนะหลัก 3 สมรรถนะ และสมรรถนะย่อย จำนวน 30 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้และการคิดของบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21

1.1 มีหลักคิดทางวิชาการในศาสตร์ที่ศึกษาและสามารถเชื่อมโยงกับศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 มีความสามารถในการค้นหาความรู้เพิ่มเติม

1.3 มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน พัฒนาตนเอง

- 1.4 มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิตในสังคม
- 1.5 มีความเท่าทันกับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าในศาสตร์ที่ตนศึกษา
- 1.6 ปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ที่ตนศึกษา
2. สมรรถนะด้านทักษะของบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21
 - 2.1 มีกระบวนการคิดและมีวิจารณญาณในการตัดสินใจ
 - 2.2 มีมุมมองเชิงบวกและสร้างสรรค์
 - 2.3 ใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ให้คุณค่าอย่างสมเหตุสมผล
 - 2.4 มีทักษะในการทำงานและการประกอบอาชีพ
 - 2.5 ไม่น้อมเอียงไปตามโฆษณาชวนเชื่อต่างๆ
 - 2.6 ปรับตัวได้ดีต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ
 - 2.7 สามารถใช้นวัตกรรมใหม่ได้อย่างเหมาะสม
 - 2.8 มีการสื่อสาร สืบค้นข้อมูล เรียนรู้ผ่านสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ
 - 2.9 มีความสามารถในการบริหารจัดการ
 - 2.10 มีความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการได้
 - 2.11 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น
 - 2.12 สามารถเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้
3. สมรรถนะด้านบุคลิกอุปนิสัยของบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21
 - 3.1 รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง
 - 3.2 ยึดหลักประชาธิปไตยในการดำรงชีวิต
 - 3.3 มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ประเทศชาติ และสังคมโลก
 - 3.4 เคารพกฎหมายและกติกาของสังคม
 - 3.5 มีความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรม
 - 3.6 เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้อื่น
 - 3.7 มีจริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม
 - 3.8 มีจิตอาสาในการช่วยเหลือผู้อื่นและส่วนรวม
 - 3.9 มีวินัยในตนเอง
 - 3.10 ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน
 - 3.11 ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพในศาสตร์ของตนเอง
 - 3.12 ดำเนินชีวิตโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

และนอกจากนี้ ทิพย์ระวี รักศรี (2556) ยังพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตของนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต แบ่งออกเป็น 2 คุณลักษณะคือ คุณลักษณะเด่น และคุณลักษณะทั่วไป ดังนี้

คุณลักษณะเด่นของบัณฑิตคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

1. มีความอดทน สู้งานหนักหรือยากลำบากได้
2. มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ตนศึกษา
3. มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน
4. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างเหมาะสม
5. ปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม
6. สามารถแก้ไขความขัดแย้งในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม
7. ฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้

คุณลักษณะทั่วไปของบัณฑิตคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

1. ยึดมั่นในจริยธรรมและคุณธรรม
2. มีหลักคิดและแนวปฏิบัติในการทำความดีของตนเอง
3. มีแนวทางในการส่งเสริมการทำความดีของผู้อื่น
4. มีจิตสำนึกในการประพฤติปฏิบัติงานให้เกิดความดีงาม
5. สามารถดำรงตนในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติ และมีความสุข

ด้านการเรียนรู้และทักษะทางความคิด

1. มีหลักคิดในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ทั้งในวิชาชีพและการดำรงชีวิต

3. สามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ
4. สามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
5. สามารถพิจารณาตัดสินเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยไม่คล้อยตามข้อเสนอง่ายๆ เมื่อมีการตั้ง

คำถามโต้แย้งท้าทาย

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. สามารถมองเห็นภาพของงานโดยรวมตั้งแต่ต้นจนจบได้
8. สามารถคิดหาคำตอบของปัญหาอย่างมีขั้นตอน โดยเริ่มจากผลไปหาเหตุได้
9. สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้
10. ใช้องค์ความรู้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาวิชาชีพ

ด้านเทคโนโลยีและการวิจัย

1. ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือคณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวัน
2. ใช้กระบวนการวิจัยในการคิดวิเคราะห์ในชีวิตประจำวันหรือการปฏิบัติงานในสาขา

วิชาชีพ

3. สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างเหมาะสมในการสื่อสาร สืบค้น

ข้อมูล และนำเสนอผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. รู้เท่าทันประโยชน์และผลกระทบของเทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีอย่างมีวินัย และมีคุณค่า

ด้านบุคลิกภาพทางวิชาการ

1. รักษาผลประโยชน์และความลับขององค์กร และเคารพกฎกติกาของสังคม
2. มีเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จ
3. จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงานได้
4. วางแผนการใช้ทรัพยากรและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของตนเองได้อย่างเป็นระบบ
5. นำเสนอความคิดและแสดงภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม
6. มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง
7. สามารถเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีได้
8. เข้าใจวิธีการทำงานที่มีหลากหลายวิธี
9. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
10. ประนีประนอมลดความขัดแย้งในการทำงานได้
11. ประสานความคิดโดยใช้เหตุผล ความถูกต้อง และความยุติธรรมได้
12. สามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่กดดันได้
13. พร้อมรับการตรวจและมีใจเปิดกว้าง
14. เปิดรับวิทยาการใหม่ๆ
12. มีมนุษยสัมพันธ์และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
16. สามารถสอนงานหรือถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้
17. มีทักษะในการเจรจาต่อรองอย่างเหมาะสม

ด้านการเป็นพลเมืองไทย พลเมืองโลก

1. ใช้ภาษาไทยในการฟัง พูด อ่าน และเขียนเพื่อการสื่อสารได้
2. ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้
3. สำนึกในคุณค่าความเป็นไทยของตน
4. มีส่วนร่วมในการดำรงรักษาวัฒนธรรมไทยอยู่เสมอ
5. สามารถมองเห็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของการเมือง เศรษฐกิจ สังคม

และสิ่งแวดล้อม

6. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
7. อุทิศตนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและสังคมด้วยความเต็มใจ
8. เอาใจใส่ดูแลสุขภาพร่างกายของตนเองให้แข็งแรงอยู่เสมอ
9. หาวิธีการดูแลสุขภาพจิตของตนเองอยู่เสมอ
10. เคารพทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

พินสุดา สิริรังศรี (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21 และได้นำเสนอคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้
2. มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
3. มีทักษะการสื่อสาร
4. อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
5. ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์
6. ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้
7. สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน
8. ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
9. เป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม
10. รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย
11. ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก
12. ยอมรับและเป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลง
13. มีความพร้อมและปรับปรนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

คุณลักษณะ 10 ประการของครูสอนดี (Great Teachers) ของสหรัฐอเมริกา (พินสุดา สิริรังศรี. 2557: หน้า 21) มีดังนี้

1. การใส่ใจด้านการสอนและการดูแลนักเรียน
2. มีการวางแผนเป้าหมายและจุดประสงค์การสอนในแต่ละครั้งอย่างชัดเจนและดำเนินการให้บรรลุผลตามที่ได้วางไว้
3. มีทักษะการจัดการเชิงบวกในห้องเรียน
4. มีทักษะการจัดการห้องเรียนที่ดี
5. การสื่อสารกับพ่อแม่ผู้ปกครอง
6. มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง
7. มีความรู้ด้านหลักสูตรและมาตรฐาน
8. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
9. รักเด็กและรักการสอน
10. มีความเป็นมิตรและความวางใจต่อนักเรียนสูง

คุณลักษณะ 10 ประการของครูสอนดี (Great Teachers) ของรัฐบาลควีนแลนด์ ออสเตรเลีย (พินสุดา สิริรังศรี. 2557: หน้า 23) มีดังนี้

1. มีทักษะในการอธิบาย
2. รักการพบปะผู้คน
3. มีความกระตือรือร้น
4. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน

5. มีความเป็นผู้จัดการ โดยเฉพาะด้านเวลา
6. มีทักษะการทำงานเป็นทีมและความคิดริเริ่ม
7. สามารถรับความกดดันได้ดี
8. มีความอดทนและอารมณ์ขัน
9. รักความยุติธรรม
10. สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้

สำนักพัฒนาการศึกษาครูของสิงคโปร์ (Office of Teacher Education, National Institute of Education Singapore) เป็นหน่วยงานจัดการศึกษาและพัฒนาให้แก่ครูทั้งครูและผู้อำนวยการโรงเรียนของสิงคโปร์ และเป็นผู้พัฒนากรอบคุณลักษณะของครูสิงคโปร์ในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์

การพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สิงคโปร์เน้นการเตรียมและพัฒนาครูใน 3 ด้าน ดังนี้ 1) เจตคติและค่านิยม 2) ทักษะ และ 3) ความรู้ (พินสุตา สิริรังศรี. 2557: 22)

เจตคติและค่านิยม 3 ด้าน

1. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้
 - ความเห็นอกเห็นใจ
 - ความเชื่อมั่นที่ได้ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
 - ความเชื่อมั่นในการพัฒนาเด็กอย่างเต็มศักยภาพ
 - การเห็นคุณค่าของความแตกต่างอย่างหลากหลาย
2. ลักษณะของครู
 - มีมาตรฐานสูงในการทำงาน
 - ความรักในธรรมชาติ
 - รักการเรียนรู้
 - พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - มีความปรารถนาอันแรงกล้า
 - รู้จักปรับตัวและมีความยืดหยุ่น
 - มีศีลธรรม
 - ความเป็นมืออาชีพ
3. การช่วยเหลือบุคลากรในวิชาชีพและต่อชุมชน
 - ทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน
 - การพัฒนาตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติและระบบพี่เลี้ยง
 - ความรับผิดชอบต่อสังคม
 - ความเอื้ออาทร

ทักษะทั้ง 10 ทักษะ

1. ทักษะการสะท้อนและการคิด
2. ทักษะด้านการเรียนการสอน
3. ทักษะด้านการจัดการคน
4. ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
5. ทักษะด้านการจัดการและการบริหาร
6. ทักษะด้านการสื่อสาร
7. ทักษะด้านการประสานงาน
8. ทักษะด้านเทคโนโลยี
9. ทักษะด้านนวัตกรรมและผู้ประกอบการ
10. ทักษะด้านอารมณ์และสังคม

ความรู้ 9 ความรู้

1. ตนเอง
2. นักเรียน
3. ชุมชน
4. เนื้อหาวิชาที่สอน
5. วิธีการเรียนการสอน
6. นโยบายและพื้นฐานทางการศึกษา
7. ความรู้พหุวัฒนธรรม
8. ความตระหนักรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงไปของโลก
9. ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ UNESCO (2009: 1 – 4)

1. รู้และใช้เทคโนโลยี โดยจะต้องรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการประเมินผลให้ได้มาตรฐาน
2. มีความรู้ลึก ตั้งแต่นโยบายระดับชาติที่จะปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับหลักสูตร และการประเมินผล ต้องมีความรู้ลึกในวิชาที่สอน และสามารถยืดหยุ่นได้หลากหลาย ต้องมีทักษะในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนสามารถแก้ปัญหาได้
3. การสร้างความรู้จะต้องเรียนเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ หลักการ กลยุทธ์การเรียนการสอนเกี่ยวกับไอซีที จะต้องสามารถที่จะออกแบบชุมชนให้มีความรู้ ไอซีทีเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสร้างความรู้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง
4. มีภาวะผู้นำ ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและชุมชน
5. มีการพัฒนาวิชาชีพครู โดยมีการทดลองอย่างต่อเนื่องและใช้ไอซีทีเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ APEC (2012: 1 – 6)

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. การแก้ปัญหา
3. การบริหารจัดการตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของประเทศญี่ปุ่น (2012: 1 – 6)

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. การแก้ปัญหา
3. การบริหารจัดการตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. มีความสุขสำหรับการใช้ชีวิต

องค์ประกอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของการประชุมเอเปค เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา

APEC การปฏิรูปการศึกษา (2008: 4 – 6) กล่าวว่า ในการประชุมเอเปค 2008 ครูควรมีลักษณะดังนี้

1. ครูควรมีสมรรถนะตามเนื้อหาวิชาที่สอนในระดับชำนาญ
2. กระบวนการเชิงกลยุทธ์ การแก้ปัญหาคือการสื่อสารองค์กร
3. มีจริยธรรม
4. มีความสามารถทางภาษาในการสื่อสาร และใช้เทคโนโลยี

APEC (2012: 2) กล่าวถึง กรอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของประเทศสหรัฐอเมริกา ไว้ดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญในวิชาหลักและรูปแบบศตวรรษที่ 21
2. ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม
3. ทักษะด้านสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยี
4. ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ

APEC (2012: 2) กล่าวถึง กรอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของประเทศนิวซีแลนด์ ไว้ดังนี้

1. ทักษะการคิด
2. ทักษะการใช้สัญลักษณ์ ภาษาและข้อความ
3. ทักษะการบริหารจัดการตนเอง
4. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น
5. ทักษะการมีส่วนร่วม

แฮมมอน และบาราสโนเดน (Hammond; & Baratzsnoden. 2005: 11) กล่าวถึง กรอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของประเทศสิงคโปร์ ไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Practices)
2. ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ (Leadership & management)
3. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล (Personal Effectiveness)

คณะกรรมการมาตรฐานการศึกษาของมลรัฐฟลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา (Florida Education Standards Commissions. 2000: 1 – 2) ได้จัดทำรายการสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในมลรัฐฟลอริดาในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะในการประเมิน (Assessment)
2. สมรรถนะในการสื่อสาร (Communication)
3. สมรรถนะในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)
4. สมรรถนะในการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)
5. สมรรถนะในการปฏิบัติที่หลากหลาย (Diversity)
6. สมรรถนะในทางจริยธรรม (Ethics)
7. สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ (Human Development & Learning)
8. สมรรถนะในความรู้ด้านเนื้อหาวิชา (Knowledge of Subject Matter)
9. สมรรถนะในการจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning Environment)
10. สมรรถนะในการวางแผน (Planning)
11. สมรรถนะเกี่ยวกับบทบาทของครู (Role of the Teacher)
12. สมรรถนะเกี่ยวกับเทคโนโลยี (Technology)

(SEMAO/INNOTECH 2012: 1 – 2) กรุงมะนิลา ประเทศฟิลิปปินส์ ได้กล่าวถึง สมรรถนะของครูประเทศอาเซียนของฟิลิปปินส์ ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. การเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
2. การสร้างบรรยากาศชั้นเรียน
3. การใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ด้านการเรียนการสอน
4. การพัฒนาทักษะการคิดระดับสูง
5. การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
6. ความมีคุณธรรมจริยธรรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาชีวิต และทักษะอาชีพของผู้เรียน
8. การวัดและประเมินผลพฤติกรรมผู้เรียน
9. การพัฒนาวิชาชีพตนเอง
10. การสร้างเครือข่ายกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
11. การดูแลสวัสดิการของผู้เรียน

ลาแกรน และโฟวเก้ (Lagrange; & Foulke. 2004: 10 – 20) ได้กล่าวถึงการเตรียมครูในศตวรรษที่ 21 ในการประชุมสัมมนาระดับชาติ ที่คณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย Calgary ประเทศแคนาดา ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
2. การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์การเรียนรู้แบบองค์รวม
3. การออกแบบการเรียนรู้
4. การพัฒนาหลักสูตร และเทคโนโลยี

เอดเวิร์ด (Edwag. 2008: 1 – 5) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของครูในศตวรรษที่ 21

ประกอบด้วย

1. ครูจำเป็นต้องรู้หลักสูตร (Curriculum)
2. เครื่องมือวัดและประเมินผล (Assessment tools)
3. วิธีปฏิบัติการเรียนการสอน (Introductory Practices)
4. ครูต้องมีภาวะผู้นำ (Teacher leadership)

แซง ดีน (Seng Dean. 2010: 50 – 59) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะครู ในศตวรรษ ที่ 21 ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Practice)
2. การบริหารจัดการและภาวะผู้นำ (Leadership & Management)
3. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล (Personal Effectiveness)

แม็ค คอนเนล (McConell MSP. 2012: 1 – 3) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการของยุโรป กล่าวถึงครูในศตวรรษที่ 21 ว่าครูต้องมีการพัฒนาอาชีพ โดยภาระงานที่ควรปฏิบัติในศตวรรษที่ 21 คือ

1. เตรียมการสอนและทำการสอนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบ
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. การประเมินการทำงานของนักเรียน
4. ให้คำแนะนำแก่นักเรียน
5. ส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยให้กับนักเรียน
6. การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง เพื่อวางแผนเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแก่นักเรียน
7. การตอบสนองความต้องการของโรงเรียน

สเคลเลอร์ (Schleieher. 2010: 1 - 10) กล่าวถึงสมรรถนะที่จำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 ว่า

1. ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้
2. ครูต้องทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้
3. มีความรู้และใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน
4. วางแผนการเรียนและจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน
5. สะท้อนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมามีประสิทธิภาพ

คาเนล (Canuel. 2008: 1 – 5) กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ว่า

1. ครูจำเป็นต้องรู้หลักสูตร (Curriculum)
2. เครื่องมือวัดและประเมินผล (Assessment tools)
3. วิธีปฏิบัติการเรียนการสอน (Introductory Practices)
4. มีภาวะผู้นำ (Teacher leadership)

เอเปค (APEC. 2012: 10 – 13) กล่าวถึง กรอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของประเทศฟินแลนด์ ไว้ดังนี้

1. ครูใช้วิจัยเป็นฐาน
2. มีการพัฒนาความรู้ตนเองให้สูงขึ้น
3. เป็นผู้แนะนำที่ดี เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
4. ตั้งคลินิกช่วยให้นักเรียนพัฒนาดีขึ้น โดยอาศัยการวิจัยเรียนรู้และการสอน

ซานเชซ (Sanchez. 2007: 50 – 52) ได้ทำการวิจัยคุณลักษณะของครูที่ดี พบว่า

1. ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ประกอบด้วย 1) เป็นคนดี (Nice) 2) เคารพในตัวนักเรียน (Respectful of students) 3) สนุกสนาน (Fun)
2. ด้านพฤติกรรมของครู (Teacher Characteristics) ประกอบด้วย 1) สอนหลายวิชา (teacher many subjects) 2) ให้การบ้านนักเรียน (Give Homework) 3) อธิบายในสิ่งที่ดี (Explains Things well) 4) อยู่ในกลุ่มองค์กร (Organized) 5) อ่านนักเรียนออก (reads of students)
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (Teacher – students Relationship) ประกอบด้วย 1) ช่วยเหลือนักเรียน (Help Students) 2) ไม่วิพากษ์วิจารณ์นักเรียน (Does not Yell at Students) 3) คิดดี คิดในด้านบวก (Positive Role Model) 4) เชื่อมั่นในตัวนักเรียน (Believes in Students)
4. ด้านการบริหารจัดการและจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน (Classroom Environment and Management) ประกอบด้วย 1) มีระเบียบวินัย (Discipline) 2) ให้รางวัลกับนักเรียนที่มีพฤติกรรมดี (Reward Good Students) 3) ประหยัดสิ่งแวดล้อม (Safe Environment)

โชนทัย อุดมบุญญาภภาพ (2555: 1 – 5) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะครูรุ่นใหม่ที่สำคัญและเป็นจุดเด่นในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความสนใจเสาะแสวงหาความรู้ กระตือรือร้นที่อยากเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
2. มีความรอบรู้ด้านปรัชญาการศึกษา นโยบายการศึกษา กฎหมายการศึกษา มาตรฐานการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา และหลักสูตรการสอนทั่วไป
3. มีความรอบรู้ความสามารถที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถเชื่อมโยงสภาพท้องถิ่นกับมาตรฐานสากลในลักษณะสหวิทยาการ
4. มีความรู้ความสามารถในวิธีการแสวงหาความรู้
5. รู้จักและเข้าใจพัฒนาการของผู้เรียน

6. มีความรู้และทักษะในวิชาชีพอย่างลุ่มลึก ชัดเจน สามารถสอนแล้วผู้เรียนเข้าใจมีความสามารถเรียนรู้ได้ และสนุกกับการเรียนรู้ สอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ เต็มเวลาและเต็มหลักสูตร

7. มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความสนใจ ใฝ่รู้และมีความสุข สนุกในการเรียนการสอนมีความสามารถในการสังเกตและรู้จักแก้ไขพฤติกรรม การเสริมแรง และการลงโทษที่เหมาะสม

8. มีทักษะในการสอนอย่างเชี่ยวชาญ และสร้างสรรค์การเรียนรู้จนสามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยปลูกเร้าให้ผู้เรียนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เน้นการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อสนองผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. มีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายและวิธีการของหลักสูตรและการสอน

10. มีความสามารถในการออกแบบ วางแผนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน วิจัยและพัฒนาการสอน มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถวัดและประเมินผลพัฒนาการของการเรียนรู้ได้หลายวิธีได้อย่างเหมาะสม

11. มีความรัก ศรัทธาที่จะเป็นครู มีความเมตตากรุณา และเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์

12. มีจริยธรรม กิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อย วางตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเปี่ยมด้วยคุณธรรม ผูกพันปฏิบัติตนยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยชี้แนะทางที่ถูกต้องแก้ไขสิ่งผิดและยึดมั่นตามหลักศาสนา

13. มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับเด็กและสาธารณชนในด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และการดำรงชีวิต

14. มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานเป็นระบบ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

15. มีความสามารถในการปลูกฝังวินัย คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีและถูกต้องต่อผู้เรียน

16. มีความสามารถในการจัดระเบียบ เนื้อหาสาระการเรียนรู้และจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียนและมีความสามารถพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ได้ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น

วิจารณ์ พานิช (2555: 135) กล่าวถึงครูในศตวรรษที่ 21 ว่า

1. ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” มาเป็น “ครูฝึก” (Coach) โดยจัดการเรียนรู้แบบ PBL และ PLC

2. ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Teacher Community)

3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

4. การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเป็นบุคคลเรียนรู้ (Learning person)

5. ทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team work)

6. การวัดและประเมินผลแบบ Formative Assessment

ครูสภา (2555: 1) ได้กล่าวว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นดังนี้

1. สามารถเลือกใช้ ออกแบบ และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
2. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

อิงเกรต (ลัดดาวัลย์ สืบจิต: 2556; อ้างอิงจาก Engage. 2554.) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้ข้อสรุปว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรจะประกอบด้วย

1. การรู้หนังสือในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital – Age Literacy)
2. กระบวนการคิดเชิงประจักษ์อย่างสร้างสรรค์ (Inventive Thinking)
3. การสื่อสารอย่างได้ผล (Effective Communication)
4. การผลิตที่มีคุณภาพสูง (High Productivity)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์

ไพชยนต์ ศรีม่วง (2555) การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา และ 3) ประเมินกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 508 คน โดยใช้แบบสอบถาม และผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 21 คน จากการสนทนากลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 18 คน โดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำร่างกลยุทธ์ และจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 11 คน โดยจัดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของร่างกลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 21 คน โดยใช้

แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพ ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สรุปผลได้ดังนี้ 1.1 สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า 1) การวางแผนและสรรหาทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินการสำรวจข้อมูลพร้อมวิเคราะห์การจัดทำแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคล มีการส่งเสริมการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นมืออาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการส่งเสริมการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) ด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน 1.2 ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า 1) การวางแผน และสรรหาทรัพยากรบุคคล มีการแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการใช้เวลานานและมีขั้นตอนมาก 2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาไม่นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา มาใช้ในการพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดการติดตาม ประเมินผลการพัฒนา และรายงานผลตามระยะเวลาที่กำหนดและต่อเนื่อง และ 4) การรักษาทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้ครูขาดการกระทำที่ต่อเนื่องและไม่ตรงความต้องการ 1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านระบบบริการ 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านการเงิน 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 6) ด้านการบริหารจัดการ ส่วนปัจจัยภายนอกที่ศึกษาได้ปัจจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านสังคมและวัฒนธรรม 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านเศรษฐกิจ และ 4) การเมืองและกฎหมาย 2. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ประกอบด้วย 1) ปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น 2) พัฒนาระบบการสรรหาให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีขีดสมรรถนะสูง 3) ปรับปรุงการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบและต่อเนื่อง 4) พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 5) พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา 6) ส่งเสริมทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาตนเอง 7) ประสานทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา 8) ปรับปรุงการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา และความพร้อมของสถานศึกษา และ

9) ส่งเสริมการเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3. ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดมีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการยอมรับได้อยู่ระดับมาก และมากที่สุด

ศักดิ์ชัย เพชรแกมทอง (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาท่าแพพะเยา เขต 1 และ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับ การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้และศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ และ 3) ประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาท่าแพพะเยา เขต 1 และ เขต 2 โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้และศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยสอบถามบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร 201 คน ครูฝ่ายวิชาการ 201 คน และครูผู้สอน 346 คน และโดยการสนทนากลุ่ม จำนวน 2 ครั้งๆ ละ 12 คน รวม 24 คน 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้วยการศึกษาสถานศึกษาที่บริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน ครูฝ่ายวิชาการ 5 คน และครูผู้สอน 5 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน และโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์ จำนวน 2 ครั้งๆ ละ 21 คน รวม 42 คน และตรวจสอบความถูกต้องของกลยุทธ์โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 9 คน 3) ประเมินกลยุทธ์ที่ปรับปรุงแล้ว 4 ด้าน คือ ด้านความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านการใช้เป็นประโยชน์ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาท่าแพพะเยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า ด้านการวางแผนสถานศึกษา มีการนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีหลักเกณฑ์การดำเนินงาน ที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง มีการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ด้านการติดตามและประเมินผล มีการตรวจสอบประเมินผลด้านการดำเนินงานตามแผน มีการปรับปรุงและ การพัฒนา มีการติดตามแก้ไขการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ที่ชัดเจน ส่วนปัญหา ได้แก่ ครูผู้สอนให้ความสำคัญในการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ค่อนข้างน้อย การดำเนินงานโครงสร้างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ไม่สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน การติดตามและประเมินผล มีการจัดระบบการเก็บข้อมูล เพื่อตรวจสอบผลการประเมินไม่มีประสิทธิภาพ การปรับปรุงและ การพัฒนาไม่ได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา 2. การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาท่าแพพะเยา เขต 1 และเขต 2 สรุปได้ดังนี้ 2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่า มีจุดแข็ง 13 ข้อ จุดอ่อน 15 ข้อ โอกาส 14 ข้อ และ

ภาวะคุกคาม 12 ข้อ 2.2 กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย วิสัยทัศน์ 4 พันธกิจ 4 ประเด็นกลยุทธ์ 4 เป้าประสงค์ 10 กลยุทธ์ 33 มาตรการ และ 41 ตัวชี้วัด 3. ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการ แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 ในด้านความสอดคล้องของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัด พบว่า มีความสอดคล้องกันในระดับมากและมากที่สุด และในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ของกลยุทธ์ มาตรการและตัวชี้วัดมี ผลการประเมินอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

สุภาพร พงศ์ภิญโญโอภาส (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหาร งานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่างการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิจัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพและ ปัญหาการบริหารงานวิจัย รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง 2) ศึกษากลยุทธ์และแนวทางการพัฒนา การบริหารงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง 3) ศึกษากลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาการบริหาร งานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย 4) พัฒนากลยุทธ์การ บริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง และ 5) ประเมินกลยุทธ์การ บริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ที่พัฒนาขึ้น ดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิจัย รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผล ต่อการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง เก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 285 คนโดย ใช้แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ และแบบหลายขั้นตอน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษากลยุทธ์และ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง เก็บ รวบรวมข้อมูลกลยุทธ์จากเอกสารแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยและของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยใช้แบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสาร และเก็บ รวบรวมข้อมูลแนวทางการพัฒนาด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและนักวิจัยจำนวน 19 คน โดยใช้แบบ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 3 ศึกษากลยุทธ์และ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร งานวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลกลยุทธ์จากเอกสารแผนยุทธศาสตร์และรายงานประจำปีของ มหาวิทยาลัยและของสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร งานวิจัย โดยใช้แบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสาร และเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางการพัฒนาด้วย การสัมภาษณ์ผู้บริหารและนักวิจัย จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 4 พัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยยกร่างกลยุทธ์ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการ บริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่างจำนวน 13 คน โดยใช้ข้อมูลจาก

ขั้นตอนที่ 1-3 และเทคนิคการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และตรวจสอบความถูกต้องของร่างกลยุทธ์ด้วยการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่างและมหาวิทยาลัยอื่นจำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 5 ประเมินกลยุทธ์การบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ที่พัฒนาขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่างและมหาวิทยาลัยอื่นจำนวน 23 คนโดยใช้แบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ คำนวณ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพและปัญหาการบริหารงานวิจัยรวมทั้งปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานวิจัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ ด้านวัฒนธรรม และด้านกฎหมาย 2. กลยุทธ์การบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มี 2 ด้าน ได้แก่ การนำ และการควบคุม แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่างมี 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม 3. กลยุทธ์การบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย มี 2 ด้าน ได้แก่ การนำ และการควบคุม แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิจัย มี 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม 4. กลยุทธ์การบริหารงานวิจัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่างที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัด ซึ่งกลยุทธ์ ได้แก่ 1) พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศสำหรับการวางแผนบริหารงานวิจัยให้ครบถ้วน ทันสมัยและใช้งานได้รวดเร็ว 2) ยกระดับคุณภาพการจัดทำแผนบริหารงานวิจัยโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 3) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานวิจัยให้ชัดเจนและครอบคลุมงานวิจัยทุกด้าน 4) พัฒนาการสรรหาผู้บริหารงานวิจัยและศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการให้เอื้อต่อการจัดการงานวิจัย 5) พัฒนาศักยภาพการบริหารของผู้บริหารทุกระดับและพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรทุกระดับด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง 6) พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการวิจัยให้มีการกระจายไปยังหน่วยงานทุกระดับอย่างทั่วถึงและเพียงพอ 7) มุ่งดำเนินการวิจัยที่แสดงเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น 8) พัฒนาระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลการบริหารงานวิจัยของหน่วยงานทุกระดับให้ชัดเจนและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 9) พัฒนาระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลการทำวิจัยของบุคลากรให้ชัดเจนและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 5.ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานวิจัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ที่พัฒนาขึ้น พบว่ามีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินสรุปได้ว่ามีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

มันทริกา วิฑูรชาติ (2551) การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชน ชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 - 2 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 - 2 ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การประมวลกลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสม ของกลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้กลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 5 การติดตามประเมินผลการทดลองใช้ กลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 2 ในเขต กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก คือ 1. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งมีกลยุทธ์รอง 16 กลยุทธ์ 2. กลยุทธ์การพัฒนาครู ซึ่งมีกลยุทธ์รอง 7 กลยุทธ์ 3. กลยุทธ์การพัฒนาวิชาการ ซึ่งมี กลยุทธ์รอง 52 กลยุทธ์ 4. กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการทั่วไป ซึ่งมีกลยุทธ์รอง 13 กลยุทธ์ 5. กลยุทธ์การพัฒนาความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายโรงเรียน ซึ่งมีกลยุทธ์รอง 8 กลยุทธ์ ผลการประเมินการทดลองใช้กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชน พบว่า กลยุทธ์ ทั้ง 5 กลยุทธ์ ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมทุกกลยุทธ์อยู่ในระดับมากถึง 4 มาตรฐาน คือ ด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

เริงศักดิ์ หาญมานพ (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กรณีศึกษา: โรงเรียนบ้านหลัก อำเภอสังขละ จังหวัดสุรินทร์ วัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนบ้านหลัก อำเภอสังขละ จังหวัดสุรินทร์ และ 2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กรณีศึกษา: โรงเรียนบ้านหลัก อำเภอสังขละ จังหวัดสุรินทร์ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาใน 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และขั้นตอนที่ 3 การประเมินและปรับปรุงกลยุทธ์ ให้เป็นกลยุทธ์ที่สมบูรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1 ใช้การบันทึกสาระสำคัญจากเอกสารการสัมภาษณ์และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา และแบบประเมินกลยุทธ์ฉบับร่าง และในขั้นตอนที่ 3 ใช้แบบประเมินกลยุทธ์ เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่สมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนบ้านหลัก อำเภอสังขละ จังหวัดสุรินทร์ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นสภาพปัจจุบันจากเอกสารแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2555 โดยพบว่า แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2555 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ 5 ข้อ และมีโครงการ/กิจกรรมภายใต้กลยุทธ์แต่ละข้อ เอกสารรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2554 พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก ผลการทดสอบ O-NET

ระดับชั้น ป.6 ปีการศึกษา 2555 พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในระดับโรงเรียนต่ำกว่าระดับประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยร้อยละในปีการศึกษา 2554 และปีการศึกษา 2555 พบว่าลดลงร้อยละ 14.81 ส่วนเอกสารรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบสอง จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ ในระดับชั้น ป.3 และ ป.6 อยู่ในระดับคุณภาพพอใช้เท่ากับรอบแรก ไม่มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและไม่สามารถบรรลุมาตรฐานของตัวบ่งชี้ด้านผลการทดสอบรายย่อยระดับชาติ ผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้ข้อมูลที่เป็นปัญหาทั้งด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านผู้ปกครอง ด้านการบริหารจัดการและด้านบริบทชุมชนและสภาพแวดล้อม ส่วนการศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคทั้งด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านผู้ปกครอง ด้านการบริหารจัดการและด้านบริบทชุมชนและสภาพแวดล้อม 2) ผลการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทำให้ได้กลยุทธ์ 5 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านผู้ปกครอง ด้านการบริหารจัดการและด้านบริบทชุมชนและสภาพแวดล้อม ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ทั้ง 5 ด้าน มาตรการ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จ และมีผลการประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ในระดับมาก 3) ผลการประเมินกลยุทธ์และปรับปรุงกลยุทธ์ให้เป็นกลยุทธ์ที่สมบูรณ์ ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 17 คน พบว่ากลยุทธ์ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในภาพรวมมีความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ในระดับมาก และได้กลยุทธ์ฉบับสมบูรณ์ ที่มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ 5 ด้าน (ด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านผู้ปกครอง ด้านการบริหารจัดการและด้านบริบทชุมชนและสภาพแวดล้อม) มาตรการ โครงการ/กิจกรรมและตัวชี้วัดความสำเร็จ

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู

กิตินารถ เฟื่องฟ้า (2548: 109 - 115) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครู กรณีศึกษา: โรงเรียนจิตรลดา กรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนจิตรลดา โดยศึกษาความต้องการการพัฒนา 5 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการครองตนของครู เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการ การพัฒนาครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา ระดับช่วงชั้นที่สอนและเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครู 5 วิธี คือ การฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อหรือดูงาน การพัฒนาทีมงาน และการนิเทศภายใน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาครู โดยภาพรวมครูมี

ความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการครองตนของครู อยู่ในระดับมากส่วนด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนาครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ครูที่สอนระดับช่วงชั้นต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกันทุกด้าน ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครู พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนาด้วยวิธี 3 วิธี โดยเรียงตามลำดับความต้องการ ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูมีความต้องการการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษาต่อหรือดูงาน และการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านการวิจัยในชั้นเรียน ครูมีความต้องการการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษาต่อหรือดูงาน และการพัฒนาตนเอง ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ครูมีความต้องการการพัฒนาด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อหรือดูงาน และการฝึกอบรม ด้านการครองตนของครู ครูมีความต้องการการพัฒนาด้วย วิธีการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม และการศึกษาต่อหรือดูงาน ด้านการวัดและประเมินผล ครูมีความต้องการพัฒนาด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อหรือดูงาน และการฝึกอบรม

กิตติพงษ์ บุญยืน (2549: 51) ทำการศึกษานิพนธ์เรื่อง ความต้องการการพัฒนาครู ในสถานศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้ศึกษาสภาพความต้องการการพัฒนาครู 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การใช้เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สื่อและเทคโนโลยีสำหรับการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดผลประเมินผล พบว่า ความต้องการการพัฒนาครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการใช้เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดผลประเมินผล หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัย ในชั้นเรียน และสื่อและเทคโนโลยีสำหรับการสอน ตามลำดับ

ศิริพร ศิริคุณากร (2549: 70) ทำการศึกษานิพนธ์เรื่อง ความต้องการการพัฒนาครู ในสถานศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ศึกษาสภาพความต้องการการพัฒนาครู 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การใช้เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สื่อและเทคโนโลยีสำหรับการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดผลและประเมินผลการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ การวัดผลและประเมินผลการศึกษา หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยในชั้นเรียน การใช้เทคนิคการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสื่อและเทคโนโลยีสำหรับการสอน ตามลำดับ

สุดใจ บุญอารีย์ และคณะ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพการผลิตครู หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพการผลิตครู หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยศึกษาผลรวมของการบริหาร 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารทั่วไปและงบประมาณ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านกิจการนักศึกษา 4) ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณาจารย์ นักศึกษา ผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวนทั้งสิ้น 434 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบบันทึกผลการประชุม แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม วิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การจัดเวทีสัมมนา และการปฏิบัติการ ขั้นตอนในการปฏิบัติการมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์สภาพและปัญหา 2) การดำเนินการหารูปแบบ 3) การดำเนินการตามรูปแบบ 4) การสังเคราะห์รูปแบบ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการคุณภาพที่ได้ผลที่สุด คือการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการโดยใน ส่วนวิธีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ พบว่ามี 2 ลักษณะ คือ 1. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในลักษณะวิวัฒนาการ เป็นการปรับเปลี่ยนแบบค่อยเป็นค่อยไปตามปัจจัยที่กำกับอยู่ โดยมีการปรับเปลี่ยนกลไกในการทำงานบางส่วน 2) การปรับรื้อระบบในโครงสร้างย่อย รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) การบริหารในรูปคณะกรรมการทั้ง 4 ฝ่าย 2) บุคลิกภาพของผู้บริหารที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ประการ คือ การมีแรงจูงใจในการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน การแบ่งปันผลประโยชน์และการฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) ใช้วงจร PDCA ในการดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Action) 4) มีการปฏิบัติการเชิงรุกในทุกฝ่าย

รุจิเรข โกมินทรชาติ (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสัจจตตบงกช มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูแนวใหม่ 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข เพื่อให้การผลิตครูแนวใหม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่มีคุณภาพการเก็บข้อมูลได้ใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน 18 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ตามหลักตรรกะ ควบคุมบริบท และสถิติเชิงพรรณนาประกอบ ผลการศึกษาพบว่า การผลิตครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี) เป็นหลักสูตรที่มีจุดเน้นที่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 1 ปีเต็ม เพื่อให้ครูแนวใหม่มีทักษะความรู้และปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เชี่ยวชาญ โดยการผลิตครูแนวใหม่สรุปขั้นตอนได้ดังนี้ 1) การผลิตครูแนวใหม่ ขั้นที่ 1 วิธีการคัดเลือกครูแนวใหม่คุณสมบัติร่วมผู้เข้าเรียนครูแนวใหม่คือ 1. มีความประพฤติดี 2. มีจิตใจมุ่งมั่นพัฒนาทั้งตนเอง ครอบครัว และสังคม 3. มีความรักศรัทธาในวิชาชีพครู 4. มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สามารถจะได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพได้ตามความต้องการขั้นที่ 2 การเรียนการสอนหลักสูตรครูแนวใหม่วิธีการสอนเน้นการฝึกปฏิบัติและการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาเรียนรู้จริงโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้คุณธรรม จริยธรรม สอดแทรกในรายวิชาและกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของคณะรูปแบบการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จากสถานการณ์จริง และนำมาอภิปรายร่วมกัน ขั้นที่ 3 การวัดผลประเมินผลเน้นจากผลงานและการปฏิบัติจริงเป็นหลัก ขั้นที่ 4 ขั้นฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 1 ปีเต็มในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยประยุกต์ในการทำงานจริง ทำให้นักศึกษามีโอกาสในการพัฒนาตนเองและทราบข้อดี/ข้อบกพร่องในการสอน พร้อมทั้งปรับปรุงให้ดีขึ้นเมื่อจบรายงานในภาค 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

กับการผลิตครูแนวใหม่ 2.1 วัฒนธรรมองค์กร เป็นวัฒนธรรมแบบราชการที่เน้นการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่บทบาทที่รับผิดชอบ โดยเน้นผู้นำตัดสินใจเป็นคนสุดท้าย 2.2 บรรยากาศองค์กร เป็นแบบปิด มีความห่างเหินระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน และขาดการประสานงานที่ดีในงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ 3. ปัญหาอุปสรรคสำคัญของการผลิตครูแนวใหม่ คือ การขาดความประสานงานและการประชุมร่วมอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในองค์กร ข้อเสนอแนะสำคัญ ควรมีการประสานงานที่ดีโดยจัดการประชุมร่วมกันปรึกษาอย่างเป็นทางการและต่อเนื่องและควรมีการวางแผนแนวทางการพัฒนาครูแนวใหม่ร่วมกันเพื่อให้ครูแนวใหม่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

จารุวัฒน์ วิกรมธีรานันท์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูพลศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาครูพลศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนกลับมาจำนวน 192 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาครูพลศึกษาทั้ง 9 ด้าน ดังนี้คือ ด้านการศึกษาดูงานมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสอนงาน ด้านการปรับเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านการสัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการมีระดับการปฏิบัติมาก ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการมีระดับการปฏิบัติปานกลาง และด้านการศึกษาต่อมีระดับการปฏิบัติงาน การสัมมนา และการส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานวิชาการมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการการศึกษาต่อมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

งานวิจัยต่างประเทศ

มอร์ และแพทริเซีย (Moore; & Patricia, 1982: 37-77) ได้ศึกษาความต้องการของครูในโรงเรียนประถมศึกษ พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษามีความต้องการ 6 ประการ คือ การพัฒนาการเรียนการสอนและทักษะในการทำงาน การแนะนำเด็กโดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และบรรลุวัตถุประสงค์ตามนั้น การจัดสื่อและให้การสนับสนุนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่เคร่งครัดในระเบียบวินัยครู การแยกแยะและเข้าใจตัวแปรที่มีผลต่อ การเรียนการสอน และการช่วยผู้ให้เด็กได้เกิด การเรียนรู้

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูพลศึกษา

รัตนา อินธิแสน (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา สถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2549 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของนักศึกษา

สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2549 ในทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความสามารถทางการกีฬา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2549 รวม 4 สถาบัน ได้แก่ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำนวน 403 คน เป็นนักศึกษาชาย 285 คน เป็นนักศึกษาหญิง 118 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และได้นำไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที่ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2549 โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษา ในทัศนะของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างนักศึกษาชายกับนักศึกษาหญิง มีคุณลักษณะที่เป็นจริง โดยรวม พบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างนักศึกษาชายกับนักศึกษาหญิง โดยรวม พบว่า นักศึกษาชายและนักศึกษาหญิง มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 4) คะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษาในทัศนะของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับชั้นปี โดยรวม ชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 อยู่ในระดับมาก ส่วนชั้นปีที่ 4 อยู่ในระดับ ปานกลาง 5) คะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในทัศนะของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับชั้นปี โดยรวม ทุกชั้นปี อยู่ในระดับมาก 6) ความแปรปรวนทางเดียวของคุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษาในทัศนะของนักศึกษา จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษาในทัศนะของนักศึกษา ตามตัวแปรระดับชั้นปี และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับชั้นปีที่ศึกษาต่างกัน จะมีทัศนะที่มีต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษาแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 7) ความแปรปรวนทางเดียวของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในทัศนะของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2549 ตามตัวแปรระดับชั้นปี พบว่า ระดับชั้นปีที่ศึกษาต่างกัน จะมีทัศนะที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาแตกต่างกันในด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านวิชาการและด้านความสามารถทางการกีฬา พบว่าไม่แตกต่างกัน

ณัฐวัฒน์ สุขแจ่ม, ธนาวัฒน์ มธุรส และสุชาติ สุดเขตต์ (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของครูและนักเรียนโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ตามทัศนะของครูและนักเรียนโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ 6 โรงเรียน จำนวน 337 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายและกำหนดขนาดตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิชาการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของครูและนักเรียนโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของครูและนักเรียนโรงเรียนเทศบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดุสิต บุษากีเกียรติ และวงศ์ปราชญ์ พันธุ์สุข (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและนักเรียน จำนวน 740 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 67 คน ครู จำนวน 298 คน และนักเรียนจำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟและทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา ครูและนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชานาญ สีนวล, รักษิต สุทธิพงษ์ และวีรพันธ์ กิจสนาโยธิน (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของอาจารย์และนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของอาจารย์และนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของอาจารย์และนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ จำแนกตามสถานภาพและสถานที่ตั้ง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์ และนักศึกษา

สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ 4 วิทยาเขต จำนวน 322 คน จากการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Kerjcie and Morgan) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์ และนักศึกษาจากสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87 และมีค่าความเที่ยง (reliability) เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t – test แบบ independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA: One – way Analysis of Variance) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) อาจารย์ และนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน 2) อาจารย์ และนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านวิชาการแตกต่างกัน 3) อาจารย์ และนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ ต่างวิทยาเขต มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมและความประพฤติด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

อภิญญา ปุ้ยผ่าย, อภิรักษ์ การสมพิศ และจำสับเอกอรัญ บุญลือ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้มีผลงานดีเด่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้มีผลงานดีเด่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้มีผลงานดีเด่น ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 245 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 40 คน และครูผู้มีผลงานดีเด่น จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้มีผลงานดีเด่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ได้จำแนกออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านความสามารถด้านการสอน 2) คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 4) คุณลักษณะด้านความศรัทธาในวิชาชีพ 5) คุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเอง 6) คุณลักษณะด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหา

คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้มีผลงานดีเด่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 เห็นด้วยกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า 1) คุณลักษณะด้านความสามารถด้านการสอนเห็นด้วยในระดับมาก 2) คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด 3) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเห็นด้วยในระดับมาก 4) คุณลักษณะด้านความศรัทธาในวิชาชีพเห็นด้วยในระดับมากที่สุด 5) คุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเองเห็นด้วยในระดับมาก 6) คุณลักษณะด้านสุขภาพเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้มีผลงานดีเด่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรดังต่อไปนี้ องค์ประกอบที่ 1 “ด้านความรู้ความสามารถ” ประกอบด้วยตัวแปร 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 “ด้านการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” ประกอบด้วยตัวแปร 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 “ด้านคุณธรรมในการสอน” ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 “ด้านบุคลิกภาพ” ประกอบด้วยตัวแปร 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 “ด้านเจตคติ” ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 “ด้านความศรัทธาในวิชาชีพ” ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 7 “ด้านทักษะและเทคนิคการสอน” ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 8 “ด้านสุขภาพ” ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร

จิณห์จุฑา หงษ์เพชรงาม (2552) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์กับที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์กับที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ประชากรที่ใช้เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 96 คน และ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา 96 คน รวม 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เท่ากับ 0.71–1.00 มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีวัดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของแบบสอบถามที่เป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์และที่เป็นจริงเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Z-test ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เกี่ยวกับสมรรถนะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.35$) ส่วนสมรรถนะของครูพลศึกษาที่เป็นจริง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.37$) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษาระหว่างสมรรถนะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์กับที่เป็นจริงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบความ

คิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา พบว่า สมรรถนะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สมรรถนะของครูพลศึกษาที่เป็นจริง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชลาภ นุญศรี (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราปีการศึกษา 2548 ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการและการสอน ด้านคุณธรรมและความประพฤติด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา จำนวน 186 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา รวมทั้งสิ้น 372 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และได้นำไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) คุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษา ตามทัศนะของผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ตามทัศนะของผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 5) คุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 6) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สมจิตร ไตรธรรม (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำแนกตามขนาดโรงเรียนใน 5 ด้าน คือ ด้านการ

เตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการจูงใจและเสริมแรงในการเรียน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 310 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 39 คน ครู จำนวน 271 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) ผลการศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษา พบว่าการศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าทุกคู่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประทีป ด้วงกัน (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ที่มีต่อสมรรถนะหลักของครูพลศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ที่มีต่อสมรรถนะหลักของครูพลศึกษา จำแนกตามสถานภาพและตามขนาดของสถานศึกษา จำนวน 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อสมรรถนะหลักของครูพลศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกได้ ดังนี้ 2.1 ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2.2 ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ชลพรรธ ใจงาม (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความคาดหวังและความเป็นจริงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังและความเป็นจริงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สำหรับการศึกษาความคาดหวังและความเป็นจริง

ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านคุณธรรมและความประพฤติ 4) ด้านบุคลิกภาพ และ 5) ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน จำนวน 61 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ค่า t - test ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) ความคาดหวังและความเป็นจริงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคาดหวังและความเป็นจริงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พิพัฒน์ ตันวิบูลย์วงศ์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษา และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษา และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน ครูพลศึกษา จำนวน 201 คน และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 420 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 50 ข้อคำถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา 5 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ คือ 1. ด้านวิชาการ 2. ด้านการสอนและการจัดกิจกรรม 3. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ 5. ด้านกีฬาและความสามารถทางกีฬา แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีแอลเอสดี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษา และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และ 4.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81 และ 0.64 ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษา และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูในศตวรรษที่ 21

กรรณิการ์ ภิรมย์รัตน์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง จริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน 7 ด้านได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต ความประหยัดอดออม ความ

อดทน อดกลั้น ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และความเสียสละ อยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมทางจริยธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 1 ด้าน คือ ด้านความมีระเบียบวินัย พฤติกรรมทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเพศ 4 ด้าน ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม และความมีระเบียบวินัย พฤติกรรมทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรชั้นปีการศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร และความเสียสละ ส่วนพฤติกรรมทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรคณะที่ศึกษา 1 ด้าน ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร

อุบล เลี้ยววาริณ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ตามความคาดหวังของผู้ประกอบวิชาชีพครู การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ตามความคาดหวังของผู้ประกอบวิชาชีพครู ใน 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านสมรรถนะของครู และด้านการเตรียมตัวอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของครูอายุงานมากและครูอายุงานน้อยที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นครู ใน 4 ด้าน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลครูจำนวน 375 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคาดหวังของผู้ประกอบวิชาชีพครู 1) ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูคาดหวังในเรื่องความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ในความเป็นครู การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ การมีความรักในวิชาชีพ การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การเปิดใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน 2) ด้านจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพครูคาดหวังในการให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ และมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 3) ด้านสมรรถนะครูครูคาดหวังในความสามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพแห่งตน สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน สามารถจัดทำแผนการเรียน และสามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ และ 4) ด้านการเตรียมตัวที่จะอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ครูคาดหวังในเรื่องการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตัวเองให้เป็นผู้รอบรู้ ส่วนผลการเปรียบเทียบความคาดหวังระหว่างครูที่มีอายุงานมากและครูที่มีอายุงานน้อยพบว่าครูที่มีอายุงานน้อยมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นครู ทั้ง 4 ด้าน คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพครู สมรรถนะของครู และการเตรียมตัวอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าครูที่มีอายุงานมาก

อภิสิทธิ์พร สถิตย์ภาคีกุล, อารี สาริปา, กุสุมา ใจสบาย และคณะ (2556) ได้ทำการรายงาน การวิจัย เรื่องการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูในศตวรรษที่ 21: กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบทและองค์ความรู้เกี่ยวกับการผลิตครูใน ปัจจุบันและในอนาคต 2) วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูใน ศตวรรษที่ 21 ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 3) ประเมินผลการทดลองใช้ หลักสูตรการผลิตครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้พัฒนาขึ้นและ 4) ถอดบทเรียนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร การผลิตครูในศตวรรษที่ 21 ของ คณะครุศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร 2) ประชากรในการทดลองใช้หลักสูตร ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 และ 2 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 6 ห้องเรียน กระบวนการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้น R1: ขั้นศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการผลิตครู ขั้น D1: ขั้นยกร่างหลักสูตร R2: ขั้นทดลองใช้หลักสูตร และขั้น D2: ขั้นปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตครูในศตวรรษที่ 21 โดย ทดลอง ใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใน 4 รายวิชา แบบครอบคลุมโครงสร้างของหลักสูตร เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย แผนบริหารการสอน รายวิชาละ 10 แผน แบบประเมินคุณลักษณะผู้เรียนตามกรอบ แนวคิดของ หลักสูตรการผลิตครูในศตวรรษที่ 21 แบบประเมินเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของ ผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้ในรายวิชา แนวสนทนากลุ่มผู้สอน และแบบสอบถามประสิทธิภาพการ ทดลองใช้ หลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าดัชนี IOC ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ ค่าร้อยละ การเปลี่ยนแปลง และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัย พบว่า 1. หลักสูตร การผลิตครูในปัจจุบันอยู่ภายใต้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ผลการเปรียบเทียบ หลักสูตรการผลิตครูปัจจุบันกับแนวคิดการผลิตครูในศตวรรษที่ 21 พบว่าส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน ในระดับมากที่สุด แต่ยังมีบางส่วนที่สอดคล้องน้อย ซึ่งต้องนำมาปรับปรุงเพิ่มในการพัฒนาหลักสูตร

2. หลักสูตรการผลิตครูในศตวรรษที่ 21 ที่พัฒนาขึ้นมีเป้าหมายและองค์ประกอบที่เอื้อต่อ การสร้าง คุรุติ คุรุเก่ง ให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณลักษณะและทักษะในศตวรรษที่ 21 ตามที่สังคม คาดหวัง มีรายละเอียดตามองค์ประกอบ E (K+Bs+Ps) โดย E (Ethic) คุณธรรม จริยธรรมพื้นฐานและ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู Bs (Basic skills) ทักษะพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 5 ข้อ K (Knowledge) ความรู้ทั่วไป 8 ข้อ ความรู้เฉพาะด้านวิชาเอก ความรู้ในวิชาชีพครู มี 11 ข้อ และ Ps (Professional Skills) ทักษะวิชาชีพครู 8 ข้อ ตามกรอบคุรุสภา องค์ประกอบต่างๆ ของ หลักสูตร เป็นไปตามกรอบ มคอ.2 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หลักสูตรผ่านการ วิชาการโดย ผู้ทรงวุฒิ คุณภาพหลักสูตรด้านความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 และคุณภาพด้านอื่นๆ อยู่ใน ระดับมากที่สุด 3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรการผลิตครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ใช้กระบวนการ PDCA ใน การทดลองใช้หลักสูตร มีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ด้านกระบวนการทดลองใช้หลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความพร้อมของผู้สอนและ ด้าน คุณภาพการจัดปัจจัยสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการ

สอน พบว่า ด้านกลยุทธ์การสอน พบว่า เน้นการพัฒนา ผู้เรียน ด้านทักษะการคิด มากที่สุด โดยกิจกรรมในหมวดวิชาเฉพาะ/ วิชาชีพครู (หลักการจัดการเรียนรู้) ครอบคลุมการพัฒนาผู้เรียนตามกรอบของหลักสูตรมากที่สุด สำหรับความพึงพอใจของผู้เรียน ต่อการเรียนรู้ในรายวิชา ทุกรายวิชา อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนการสอน บุคลิกภาพของผู้สอน ประสิทธิภาพของผู้เรียนในรายวิชาที่ทำการทดลองโดยภาพรวมผู้เรียนได้รับการพัฒนา คุณลักษณะ/ ทักษะตามกรอบของหลักสูตรทุกด้าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนด้านคุณธรรมพื้นฐาน มากที่สุด และมีการเปลี่ยนแปลงตามกรอบของหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง 4. บทเรียน การทดลองใช้หลักสูตรผลิตครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ด้านปัจจัยเอื้อต่อ ความสำเร็จ ปัญหา/และ อุปสรรคการเรียนรู้ของผู้ร่วมวิจัย และข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการผลิตครูใน ศตวรรษที่ 21

ลัดดาวัลย์ สืบจิต (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 600 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.78 - 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 53 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ และ 3) องค์ประกอบหลักด้านประสิทธิผลส่วนบุคคล จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 73.58, ค่า df = 39, ค่า P = 0.07, ค่า GFI = 0.98, ค่า AGFI = 0.96, ค่า RMSEA = 0.04)

ฤตินันท์ สมุทรทัย (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยนาร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบหลักสูตรการผลิตครูที่ใช้ในปัจจุบันของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับแนวคิดหลักสูตรสำหรับอนาคตที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 และเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้บริหารคณะฯ และนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2555 แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรครั้งนี้ได้แก่ แนวคิดหลักสูตรการผลิตครูสำหรับอนาคตของเซอร์ไมเคิล บาร์เบอร์ E (K +T + L) แนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่

การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 แนวคิดสมรรถนะหลัก (Competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แนวคิดสมรรถนะครูไทยที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ แนวคิดจากกรอบมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา และแนวคิดหลักสูตรการผลิตครูในปัจจุบันของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แล้วสังเคราะห์เป็นแนวคิดหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พัฒนาและทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับนักศึกษา เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา ใน 4 กระบวนวิชา และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่าองค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมี 5 องค์ประกอบคือ 1) ความสามารถพื้นฐานทางจริยธรรม (Ethical Underpinning) 2) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต (Knowledge) 3) ความสามารถในการคิด (Thinking) 4) ความสามารถในการนำตนเอง (Leadership) และ 5) สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู (Competency) โดยเขียนในรูปของสมการได้ว่า $Well-educatedness = E(K + T + L + C)$ และจากการวิเคราะห์และเปรียบเทียบหลักสูตรการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ใช้ในปัจจุบันกับแนวคิดองค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่ามีความสอดคล้องกัน แต่ในการนำแนวคิดหลักสูตรไปปฏิบัติยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบในทุกวิชาของหลักสูตร 2. ผลการนำแนวคิดหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ไปพัฒนาและทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับนักศึกษาแล้วพบว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี 3. ผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้ข้อเสนอดังนี้ 3.1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู เช่น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ควรเข้ารับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้จากการวิจัยครั้งนี้โดยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาหลักสูตรผลิตครู ได้แก่ 3.2.1 คณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการผลิตครูโดยตรง ควรกำหนดเป้าหมายของการผลิตครูและกำหนดคุณลักษณะที่สำคัญเพื่อเป็นเอกลักษณ์ของบัณฑิตครูโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิต รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมและความเข้าใจที่ตรงกันให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 3.2.2 สาขาวิชาต่างๆ ที่เป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตรของสาขาวิชาควรทำความเข้าใจในเป้าหมายการผลิตครูและคุณลักษณะของบัณฑิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ 3.2.3 อาจารย์ผู้สอนควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงสร้าง และการนำหลักสูตรไปใช้ โดยเน้นการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักศึกษาเกิดทักษะครูเพื่อศิษย์ไทยในศตวรรษที่ 21 ที่ยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” เช่นการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบ PBL หรือ RBL ฯลฯ

วทัญญู ขลิบเงิน (2555) ศึกษาคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่าการปรับเปลี่ยนกระบวนการ ระบบรูปแบบ และวิธีการ การเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อให้ก้าวทันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง นอกจากจะต้องพิจารณาบริบทของสังคมที่เปลี่ยนไปแล้วยังจะต้องพิจารณาถึงคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาในการออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จะต้องมีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีความแข็งแกร่ง มีความอดทนต่ออุปสรรคและปัญหาต่างๆ ที่จะต้องเผชิญในระหว่างการฝึกประสบการณ์ตลอดระยะเวลา 2 ภาคการศึกษา อีกทั้งจะต้องรู้จักที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ในวิธีการสอนและสื่อการสอน เพื่อช่วยให้นักเรียนได้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงในสาขาวิชาเอกของตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน รู้จักพูด แสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจนสมเหตุสมผล มีวิจรรย์ญาณ เป็นผู้จริงจังแสวงหาความรู้โดยการนำวิจัยมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีเทคนิคการสอน และแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม กล้าที่จะแสดงความรู้และความคิด เป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม มีน้ำใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ จึงจะถือได้ว่าเป็นครูมืออาชีพในยุศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

ทิพย์ระวี รัชศรี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ของนักศึกษาคณะ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่ศึกษาในภาควิชาต่างกัน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีชั้นปีที่ 4 จำนวน 199 คน และสัมภาษณ์ จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความแปรปรวน One – Way ANOVA (F-test) – LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะของบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$ และ S.D. = 0.44) คือ ด้านบุคลิกอุปนิสัย ด้านทักษะ และด้านความรู้และการคิด ตามลำดับ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$ และ S.D. = 0.45) คือ คุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะเด่น ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในภาควิชาต่างกัน มีสมรรถนะของบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21 และ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ประกอบด้วย กระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะของบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21 และกิจกรรมในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ได้แก่ โครงการสหกิจศึกษา / การฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษา โครงการบริหารวิชาการแก่สังคมในภาควิชาต่างๆ กิจกรรมส่งเสริมความรู้และการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ กิจกรรมอื่นๆ ที่พัฒนานักศึกษา

ชนิดดา ภูงษ์ทอง (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นครูในศตวรรษที่ 21 เจตคติต่อวิชาชีพครู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาครูชั้นปีที่ 1 โดยการใช้การฝึกรอบมเรื่องการเป็นครูในศตวรรษที่ 21 กับการสอนแบบบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเรียนรู้เรื่องพฤติกรรมการเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ใน 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 การฝึกรอบมเรื่องการเป็นครูในศตวรรษที่ 21 รูปแบบที่ 2 การสอนแบบบรรยายเรื่องการเป็นครูในศตวรรษที่ 21 และรูปแบบที่ 3 ไม่มีการจัดกระทำใดๆทั้งสิ้น ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นครูในศตวรรษที่ 21 เจตคติต่อวิชาชีพครู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาครูชั้นปีที่ 1 แตกต่างกัน 2) นิสิตนักศึกษาครูชั้นปีที่ 1 ที่ได้รับการฝึกรอบมเรื่องการเป็นครูในศตวรรษที่ 21 มีคะแนนพฤติกรรมการเป็นครูในศตวรรษที่ 21 เจตคติต่อวิชาชีพครู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า นิสิตนักศึกษาครูชั้นปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนแบบบรรยาย และไม่มีการจัดกระทำใดๆ เลย

แพรวดา สมองผัน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารและเสนอแนวการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบ Mini EDRF (Mini Ethnographic Delph Futures Research) แบ่งเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นการพัฒนารอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ส่วนระยะที่ 2 รอบแรกเป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi Structure Interview) และรอบสองเป็นการสอบถามความเห็น ด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ ไม่เกิน 1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาเป็นเกณฑ์ในการคาดการณ์แนวโน้มทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และทักษะด้านการสร้างทีมงาน โดยทักษะที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุดและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน ส่วนแนวโน้มเป็นไปได้มากและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับสุดท้าย คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและ

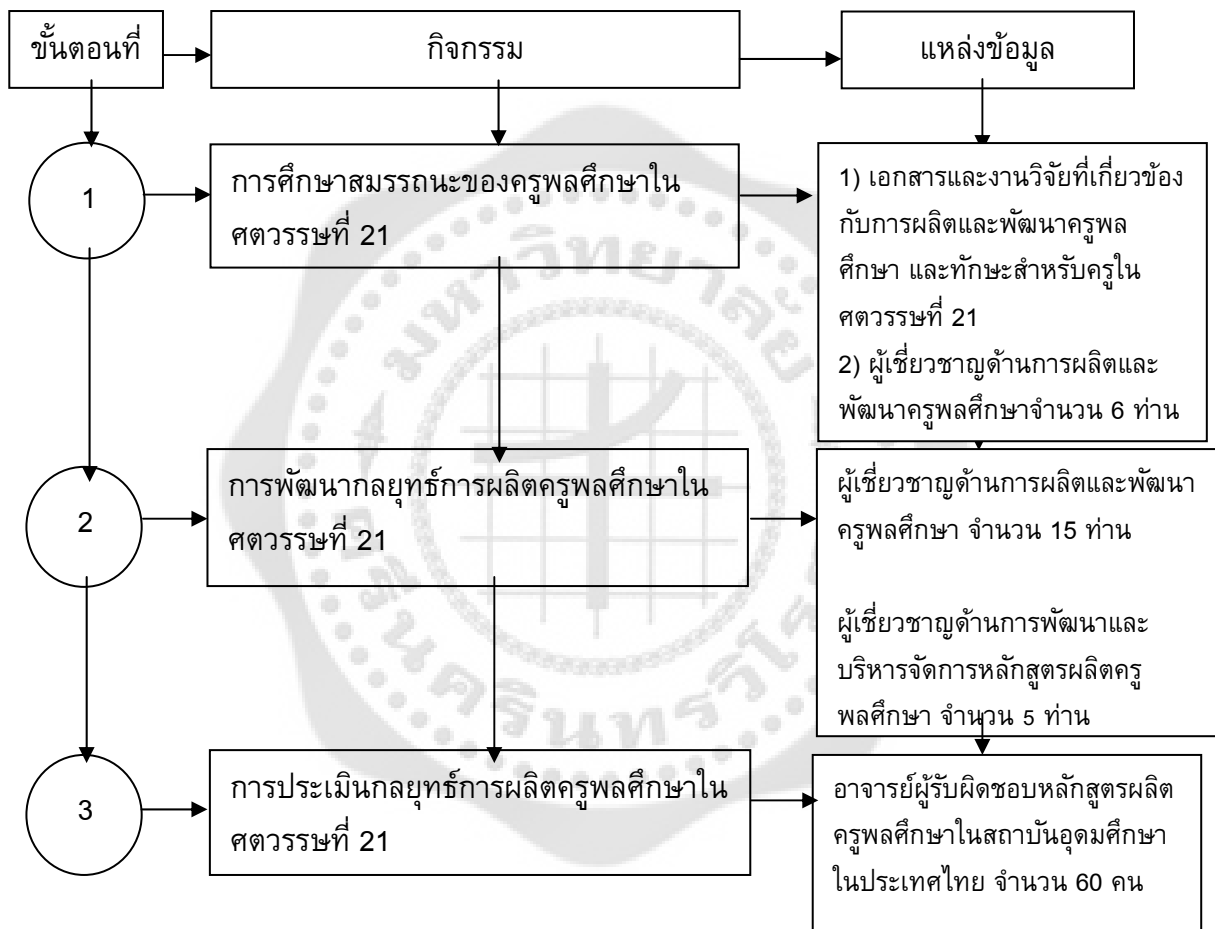
การบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา: ทักษะด้านเทคนิค คือ ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เทคนิค วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ทักษะด้านมนุษย คือ ผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้ากับคนได้ง่าย ทักษะด้านความคิดรวบยอด คือ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน วิเคราะห์ ประมวลผลและนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน คือ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองและเป็นผู้นำด้านวิชาการ ทักษะด้านความรู้ความคิด คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ หลักและทฤษฎีต่างๆ มาช่วยในการวิเคราะห์จะทำให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ทักษะด้านการบริหาร คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดทฤษฎีการบริหาร เรียนรู้จากประสบการณ์และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทักษะด้านการวางแผน คือ ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการวางแผน จัดทำแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารควรรู้เทคนิคการสื่อสาร การพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพิ่มช่องทางในการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน ทักษะด้านการประเมิน คือ ผู้บริหารควรพัฒนา ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินในรูปแบบต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นระบบและไม่เป็นระบบ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง ก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการสร้างทีมงาน คือ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดีและประสานให้เป็นทีมเดียวกัน

ธีระดา ภิญโญ และคณะ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับ อุดมศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 พบว่าการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาประกอบด้วย ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้การพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การแลกเปลี่ยนนักศึกษา โดยสนับสนุนการถ่ายโอนหน่วยกิต ระหว่างสถาบัน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมสอดคล้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน พัฒนาหลักสูตรหลายภาษา เพิ่มทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียน เพื่อการสื่อสารการใช้ภาษาอังกฤษ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาศึกษา (Educational Research and Development) ซึ่งแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาศมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การศึกษาศมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้

1. การสังเคราะห์สมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การสังเคราะห์สมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยสังเคราะห์สมรรถนะของครูพลศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษา รวมถึงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และดำเนินการสังเคราะห์สมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา รวมถึงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากนั้นจึงนำผลการสังเคราะห์ทั้งสองส่วนมาดำเนินการสังเคราะห์เข้าด้วยกันเพื่อให้ได้สมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของร่างสมรรถนะครูพลศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการโดยนำร่างสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารมาจัดทำเป็นองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ พร้อมคำนิยามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษา และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 ท่าน พร้อมแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษา ในศตวรรษที่ 21 เพื่อประเมินความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์สมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1. เอกสารที่เป็นแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 26 เล่ม

2. ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของร่างสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษา และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 ท่าน มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

3. เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือมีประสบการณ์เป็นผู้สอนในรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรเกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

4. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาหลักสูตรผลิตครูพลศึกษา หรือมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการหลักสูตรผลิตครูพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี
5. เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะครูในศตวรรษที่ 21

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (ลัวิน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2538: 183 – 184) จำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการสังเคราะห์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิด เป็นการให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขคุณลักษณะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญที่ได้กำหนดไว้
2. ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พร้อมแบบประเมินความเหมาะสมเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน ด้วยตนเองเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
3. ผู้วิจัยนำแบบประเมินมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ผ่านการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญมาตรวจให้คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์ให้ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ให้ 5 คะแนน เมื่อผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น ๆ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

1.2 ให้ 4 คะแนน เมื่อผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น ๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก

1.3 ให้ 3 คะแนน เมื่อผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

1.4 ให้ 2 คะแนน เมื่อผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น ๆ มีความเหมาะสมในระดับน้อย

1.5 ให้ 1 คะแนน เมื่อผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น ๆ มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

2. คำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลผลคะแนน ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

2.2 ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นมีความเหมาะสมในระดับมาก

2.3 ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

2.4 ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อย

2.5 ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

3. ในกรณีคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยจะดำเนินการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการผลิตครูในศตวรรษที่ 21 กับผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรผลิต ครูพลศึกษาจำนวน 5 คน มีเกณฑ์การคัดเลือก ดังต่อไปนี้

1. มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า รองศาสตราจารย์

2. มีประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 กลุ่ม รวม 15 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษา จำนวน 5 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ พลศึกษา จำนวน 5 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ท่าน มีเกณฑ์การคัดเลือกดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 15 ปี มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์
2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 15 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก
3. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์

ขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำเป็นแผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยการผลิต กระบวนการผลิต และผลผลิต
2. ดำเนินการจัดประชุมเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษา จำนวน 5 ท่าน มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์ และใช้ผลการประชุมเพื่อยกร่างกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
3. นำร่างกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 กลุ่ม ๆ ละ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 3.1 กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในด้านการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 15 ปี มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 5 ท่าน
 - 3.2 กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 15 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 5 ท่าน

3.3 กลุ่มที่ 3 เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 5 ท่าน

4. นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาสรุปและนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขร่าง กลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จัดพิมพ์กลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นประเด็นคำถามพร้อมแบบประเมินความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบเสนอความคิดเห็นและประเมินความเหมาะสมของวิสัยทัศน์ และพันธกิจของร่างแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 2 แบบเสนอความคิดเห็นและประเมินความเหมาะสมของเป้าประสงค์และกลยุทธ์จำแนกตามพันธกิจในร่างแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

แบบเสนอความคิดเห็นและประเมินความเหมาะสม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบผสม มีข้อคำถามให้ประเมินความเหมาะสมแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบสอบถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น จำนวนทั้งหมด 67 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่มและการตอบคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาข้อสรุปอุปนัย (Inductive Analytic) และการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การประเมินกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 908 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัย กับสถาบันการพลศึกษา จาก 6 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ ภูมิภาคๆ ละ 1 สถาบัน รวม 12 สถาบันๆ ละ 5 คน รวม 60 คน ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. สํารวจสถาบันอุดมศึกษาที่มีหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในประเทศไทย จำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัย กับสถาบันการพลศึกษา

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 60 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการผลิตครูพลศึกษาและยินดีในการให้ข้อมูล

3. วางแผนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกสถาบันอุดมศึกษาที่มีหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในประเทศไทย ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัย กับสถาบันการพลศึกษา จาก 6 ภูมิภาคๆ ละ 1 สถาบัน รวม 12 สถาบัน โดยคัดเลือกตัวแทนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาสถาบันละ 5 คน รวม 60 คน (กรณีที่มีอาจารย์มากกว่า 5 คนให้ทำการคัดเลือกกันเองเพื่อเป็นตัวแทน จำนวน 5 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมิน คือ แบบประเมินความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีต่อ กลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ แบบประเมินจำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบเติมคำตอบสั้นๆ สอบถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีต่อกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ แบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 183 – 184)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เป็นการสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาต่อกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของแบบประเมิน

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (ลัวิน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 183 – 184) จากเอกสาร และตำราทางด้านการวิจัยทางการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้วิจัยทำการศึกษามาตรฐานการประเมินแผนงานและกลยุทธ์จากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดประเด็นการประเมิน โดยจำแนกออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่
 - 1) ด้านความเหมาะสม
 - 2) ด้านความเป็นไปได้
3. ผู้วิจัยทำการนิยามความหมายของมาตรฐานการประเมินที่นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
4. สร้างข้อคำถามในแบบประเมินความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ทั้ง 2 ด้านตามประเด็นที่กำหนดไว้
5. ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ
6. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามบางข้อในด้านการใช้ภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินความคิดเห็นของของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีต่อกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการประเมินตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินพร้อมแบบประเมินจัดส่งให้แก่กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และแนบซองเพื่อการส่งแบบประเมินกลับคืนทางไปรษณีย์
3. ผู้วิจัยจะใช้เวลาในการรอการส่งแบบประเมินกลับคืนประมาณ 1 เดือน ซึ่งหากยังไม่ได้รับแบบประเมินกลับคืน ผู้วิจัยจะทวงถาม 1 รอบทางโทรศัพท์ และหากยังไม่ได้รับแบบประเมินกลับคืน ผู้วิจัยจะเดินทางไปทวงถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีต่อกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในชั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจให้คะแนนและบันทึกคะแนนลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อใช้ในการคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

- 1.1 ให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อตอบว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
- 1.2 ให้คะแนน 2 คะแนน เมื่อตอบว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 1.3 ให้คะแนน 3 คะแนน เมื่อตอบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 1.4 ให้คะแนน 4 คะแนน เมื่อตอบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก
- 1.5 ให้คะแนน 5 คะแนน เมื่อตอบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

2. ผู้วิจัยรวมคะแนนทั้งหมด แล้วคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้มาเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2540: 100)

- 3.1 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
- 3.2 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 3.3 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 3.4 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- 3.5 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ปกรณธ์ ประจันบาน. 2552: 214)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ปกรณธ์ ประจันบาน. 2552: 227 – 228)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

3. การทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง IOC (ปกรณีย์ ประจันบาน. 2552: 164)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาการศึกษา (Educational Research and Development) ซึ่งแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 ผลการประเมินกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การนำเสนอผลการศึกษาสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการแบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การสังเคราะห์สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยดำเนินการโดยสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะ จากนั้นจึงทำการสังเคราะห์นิยามของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษารวมถึงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลการสังเคราะห์สมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 นำเสนอดังต่อไปนี้

ตาราง 13 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะ	สมรรถนะหลัก	องค์ประกอบ
สมรรถนะครู พลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้	องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชา องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ทางด้านการศึกษาทั่วไป
	สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ	องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ) องค์ประกอบที่ 2 ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต)
	สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ	องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ องค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ
	สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึง ประสงค์	องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากตาราง 13 พบว่า สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกออกเป็น 4 สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชา และองค์ประกอบที่ 3 ความรู้ทางด้านการศึกษาทั่วไป สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ) และองค์ประกอบที่ 2 ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ และองค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

ตาราง 14 ผลการสังเคราะห์นิยามของสมรรถนะหลักของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะหลัก	นิยาม
สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ความรู้ในสาขาวิชา และความรู้ทางด้านการศึกษาทั่วไป
สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านทักษะหรือความสามารถ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะวิชาชีพครู พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ) และทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต)
สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านเจตคติและ จิตวิญญาณ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติและด้าน จิตวิญญาณ
สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือคุณลักษณะที่ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงจะต้องมี

จากตาราง 14 พบว่า นิยามของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ ได้แก่

สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้ หมายถึง สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ความรู้ในสาขาวิชา และความรู้ทางด้านการศึกษาทั่วไป

สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ หมายถึง สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านทักษะหรือความสามารถ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะวิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ) และทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต)

สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ หมายถึง สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านเจตคติและจิตวิญญาณ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติ และด้านจิตวิญญาณ

สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือคุณลักษณะที่ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงจะต้องมีตาราง 15 ผลการสังเคราะห์นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้

ตาราง 15 ผลการสังเคราะห์นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้

สมรรถนะหลัก	องค์ประกอบ	นิยาม
สมรรถนะหลัก ที่ 1 ความรู้	องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้าน ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ความเป็นครู ปรัชญาการศึกษา ภาษา และวัฒนธรรม จิตวิทยาสำหรับครู การพัฒนา หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การ ประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ
	องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ ในสาขาวิชา	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้าน ความรู้ในสาขาวิชา ประกอบด้วย 14 ด้าน ได้แก่ ปรัชญา แนวคิด หลักการ พลศึกษา ความรู้ เบื้องต้นเกี่ยวกับร่างกายมนุษย์ การบริหารพล ศึกษา การบริหารโปรแกรมพลศึกษา การตัดสินใจและ การจัดการแข่งขันกีฬา การสอนพลศึกษาและกีฬา กิจกรรมพลศึกษาและกีฬา สรีรวิทยาและการออก กำลังกาย หลักการฝึกและการออกแบบโปรแกรม การฝึกกีฬา ประยุกต์กายวิภาค สรีรวิทยาและหลัก กลศาสตร์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการเคลื่อนไหว ร่างกายวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย วิทยาศาสตร์สุขภาพและสุขศึกษา การจัดการกีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริม สุขภาพ การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษา และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำชาติไทยด้าน การป้องกันตัว (มวยไทย กระบี่กระบอง และดาบสอง มือ)

ตาราง 15 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก	องค์ประกอบ	นิยาม
	องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ทางด้านการศึกษาทั่วไป	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ทางด้านการศึกษาทั่วไป ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงไปของโลก และความรู้พหุวัฒนธรรม

จากตาราง 15 พบว่า นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารเป็นดังนี้

สมรรถนะหลักที่ 1 องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ความเป็นครู ปรัชญาการศึกษา ภาษาและวัฒนธรรม จิตวิทยาสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

สมรรถนะหลักที่ 1 องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชา หมายถึง สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ในสาขาวิชา ประกอบด้วย 14 ด้าน ได้แก่ ปรัชญา แนวคิด หลักการพลศึกษา ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับร่างกายมนุษย์ การบริหารพลศึกษา การบริหารโปรแกรมพลศึกษา การตัดสินใจและการจัดการแข่งขันกีฬา การสอนพลศึกษาและกีฬา กิจกรรมพลศึกษาและกีฬา สรีรวิทยาและการออกกำลังกาย หลักการฝึกและการออกแบบโปรแกรมการฝึกกีฬา ประยุกต์กายวิภาค สรีรวิทยาและหลักกลศาสตร์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการเคลื่อนไหวร่างกายวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย วิทยาศาสตร์สุขภาพและสุขศึกษา การจัดการกีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษา และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำชาติไทยด้านการป้องกันตัว (มวยไทย กระบี่กระบอง และดาบสองมือ)

สมรรถนะหลักที่ 1 องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ทางด้านการศึกษาทั่วไป หมายถึง สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ทางด้านการศึกษาทั่วไป ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงไปของโลก และความรู้พหุวัฒนธรรม

ตาราง 16 ผลการสังเคราะห์นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ

สมรรถนะหลัก	องค์ประกอบ	นิยาม
สมรรถนะหลัก ที่ 2 ทักษะ	องค์ประกอบที่ 1 ทักษะ วิชาชีพครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 (ทักษะ อาชีพ)	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านทักษะ วิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ) ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ทักษะการสอน/การ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะกีฬาและ การออกกำลังกาย ทักษะการตัดสินกีฬา ทักษะการ ฝึกสอนกีฬา ทักษะการจัดกิจกรรมนันทนาการ ทักษะการวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ ทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ ทักษะการบริหารจัดการชั้น เรียน/ห้องเรียน ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และ เครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และทักษะการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน
	องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตใน ศตวรรษที่ 21 (ทักษะ ชีวิต)	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ทักษะการคิดอย่างมี วิจารณญาณ ทักษะการแสวงหาความรู้ การสร้าง องค์ความรู้ และการจัดการความรู้ ทักษะการ แก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการบริการที่ดี ทักษะการพัฒนาตนเอง ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการ สื่อสาร ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม และทักษะ การให้เหตุผล

จากตาราง 16 พบว่า นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารเป็นดังนี้

สมรรถนะหลักที่ 2 องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะ
อาชีพ) หมายถึง สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านทักษะวิชาชีพครูพลศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ) ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ทักษะการสอน/การจัดการเรียนรู้ที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะกีฬาและการออกกำลังกาย ทักษะการตัดสินกีฬา ทักษะการฝึกสอนกีฬา

ทักษะการจัดกิจกรรมนันทนาการ ทักษะการวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ ทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องเรียน ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และทักษะการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

สมรรถนะหลักที่ 2 องค์ประกอบที่ 2 ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) หมายถึง สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการจัดการความรู้ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน เป็นทีม ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการบริการที่ดี ทักษะการพัฒนาตนเอง ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม และทักษะการให้เหตุผล

ตาราง 17 ผลการสังเคราะห์นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ

สมรรถนะหลัก	องค์ประกอบ	นิยาม
สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ	องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านเจตคติ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่อพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ และเจตคติต่อวิชาชีพครู
	องค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ จิตวิญญาณ ความเป็นครู จิตสาธารณะ และจิตบริการ

จากตาราง 17 พบว่า นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารเป็นดังนี้

สมรรถนะหลักที่ 3 องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ หมายถึง สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านเจตคติ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่อพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ และเจตคติต่อวิชาชีพครู

สมรรถนะหลักที่ 3 องค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ หมายถึง สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ จิตวิญญาณความเป็นครู จิตสาธารณะ และจิตบริการ

ตาราง 18 ผลการสังเคราะห์นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

สมรรถนะหลัก	องค์ประกอบ	นิยาม
สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ พึงประสงค์	องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้าน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 13 ด้าน ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความคิดสร้างสรรค์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน การมีมุมมองเชิงบวกและสร้างสรรค์ วินัยและความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียรและอดทน จิตสำนึกในคุณค่าความเป็นไทย อารมณ์ขัน และ ความเอื้ออาทร

จากตาราง 18 พบว่า นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารเป็นดังนี้

สมรรถนะหลักที่ 4 องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 13 ด้าน ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความคิดสร้างสรรค์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การมีมุมมองเชิงบวกและสร้างสรรค์ วินัยและความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียรและอดทน จิตสำนึกในคุณค่าความเป็นไทย อารมณ์ขัน และความเอื้ออาทร

ตาราง 19 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้

สมรรถนะหลัก	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย
สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้	องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ตาม มาตรฐานวิชาชีพครู	1. ความเป็นครู 2. ปรัชญาการศึกษา 3. ภาษาและวัฒนธรรม 4. จิตวิทยาสำหรับครู 5. การพัฒนาหลักสูตร 6. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญและการจัดการชั้นเรียน 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา 9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 10. การประกันคุณภาพการศึกษา 11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
	องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ใน สาขาวิชา	1. ปรัชญา แนวคิด หลักการพลศึกษา 2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับร่างกายมนุษย์ 3. การบริหารพลศึกษา การบริหาร โปรแกรมพลศึกษา 4. การตัดสินและการจัดการแข่งขันกีฬา 5. การสอนพลศึกษาและกีฬา 6. กิจกรรมพลศึกษาและกีฬา 7. สรีรวิทยาและการออกกำลังกาย 8. หลักการฝึกและการออกแบบโปรแกรม การฝึกกีฬา 9. ประยุกต์กายวิภาค สรีรวิทยาและหลัก กลศาสตร์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ เคลื่อนไหวร่างกาย 10. วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย 11. วิทยาศาสตร์สุขภาพและสุขศึกษา

ตาราง 19 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย
		12. การจัดการกีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ 13. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางพล ศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษา 14. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำชาติ ไทยด้านการป้องกันตัว (มวยไทย กระบี่ กระบอง และดาบสองมือ) 1. ความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก 2. ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและ การเปลี่ยนแปลงไปของโลก 3. ความรู้พหุวัฒนธรรม

จากตาราง 19 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. ความเป็นครู
2. ปรัชญาการศึกษา
3. ภาษาและวัฒนธรรม
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การพัฒนาหลักสูตร
6. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการจัดการชั้นเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
10. การประกันคุณภาพการศึกษา
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชา ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. ปรัชญา แนวคิด หลักการพลศึกษา
2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับร่างกายมนุษย์
3. การบริหารพลศึกษา การบริหารโปรแกรมพลศึกษา
4. การตัดสินและการจัดการแข่งขันกีฬา
5. การสอนพลศึกษาและกีฬา
6. กิจกรรมพลศึกษาและกีฬา
7. สรีรวิทยาและการออกกำลังกาย
8. หลักการฝึกและการออกแบบโปรแกรมการฝึกกีฬา
9. ประยุกต์กายวิภาค สรีรวิทยาและหลักกลศาสตร์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ

เคลื่อนไหวร่างกาย

10. วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย
11. วิทยาศาสตร์สุขภาพและสุขศึกษา
12. การจัดการกีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ
13. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษา
14. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจําชาติไทยด้านการป้องกันตัว (มวยไทย กระบี่กระบอง และดาบสองมือ)

ตาราง 20 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ

สมรรถนะหลัก	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย
สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ	องค์ประกอบที่ 1 ทักษะ วิชาชีพครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	1. ทักษะการสอน/การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ทักษะกีฬาและการออกกำลังกาย 3. ทักษะการตัดสินกีฬา 4. ทักษะการฝึกสอนกีฬา 5. ทักษะการจัดกิจกรรมนันทนาการ 6. ทักษะการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม การเรียนรู้ทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ 7. ทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องเรียน 8. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 9. ทักษะการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน
	องค์ประกอบที่ 2 ทักษะเพื่อ การดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต)	1. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 2. ทักษะการแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการจัดการความรู้ 3. ทักษะการแก้ปัญหา 4. ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม 5. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6. ทักษะการบริการที่ดี 7. ทักษะการพัฒนาตนเอง 8. ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร 9. ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 10. ทักษะการให้เหตุผล

จากตาราง 20 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่

21 สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. การสอน/การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ทักษะกีฬาและการออกกำลังกาย
3. ทักษะการตัดสินกีฬา
4. ทักษะการฝึกสอนกีฬา
5. ทักษะการจัดกิจกรรมนันทนาการ
6. ทักษะการวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย

นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ

7. ทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องเรียน
8. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
9. ทักษะการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
2. ทักษะการแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการจัดการความรู้
3. ทักษะการแก้ปัญหา
4. ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม
5. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. ทักษะการบริการที่ดี
7. ทักษะการพัฒนาตนเอง
8. ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร
9. ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม
10. ทักษะการให้เหตุผล

ตาราง 21 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
องค์ประกอบหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ

สมรรถนะหลัก	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย
สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิต วิญญาณ	องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ	1. เจตคติต่อพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริม สุขภาพ
	องค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ	2. เจตคติต่อวิชาชีพครู
		1. จิตวิญญาณความเป็นครู
		2. จิตสาธารณะ
		3. จิตบริการ

จากตาราง 21 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. เจตคติต่อพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ
2. เจตคติต่อวิชาชีพครู

องค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. จิตวิญญาณความเป็นครู
2. จิตสาธารณะ
3. จิตบริการ

ตาราง 22 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
องค์ประกอบหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

สมรรถนะหลัก	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย
สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึง ประสงค์	องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะที่พึง ประสงค์	1. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพครู 2. บุคลิกภาพ 3. มนุษยสัมพันธ์ 4. ภาวะผู้นำ 5. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน 6. ความคิดสร้างสรรค์ 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 8. การมีมุมมองเชิงบวกและสร้างสรรค์ 9. วินัยและความรับผิดชอบ 10. ขยันหมั่นเพียรและอดทน 11. จิตสำนึกในคุณค่าความเป็นไทย 12. อารมณ์ขัน 13. ความเอื้ออาทร

จากตาราง 22 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. บุคลิกภาพ
3. มนุษยสัมพันธ์
4. ภาวะผู้นำ
5. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
6. ความคิดสร้างสรรค์
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
8. การมีมุมมองเชิงบวกและสร้างสรรค์
9. วินัยและความรับผิดชอบ
10. ขยันหมั่นเพียรและอดทน
11. จิตสำนึกในคุณค่าความเป็นไทย

12. อารมณ์ขัน
13. ความเอื้ออาทร

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

1. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 ผลการประเมินความเหมาะสมของสมรรถนะหลักครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะ	สมรรถนะหลัก	ระดับความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
	สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ	5.00	0.00	มากที่สุด
	สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ	5.00	0.00	มากที่สุด
	สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า สมรรถนะหลักครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกสมรรถนะ

ตาราง 24 ผลการประเมินความเหมาะสมของนิยามสมรรถนะหลักของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะหลัก	นิยาม	ระดับความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ความรู้ในสาขาวิชา และความรู้ทางด้านการศึกษาทั่วไป	4.50	0.55	มากที่สุด
สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านทักษะหรือความสามารถ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะวิชาชีพครู พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ) และทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต)	4.50	0.55	มากที่สุด
สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านเจตคติและจิตวิญญาณ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติ และด้านจิตวิญญาณ	4.83	0.41	มากที่สุด
สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือคุณลักษณะที่ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงจะต้องมี	4.67	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า นิยามของสมรรถนะหลักครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกสมรรถนะ โดยนิยามของสมรรถนะหลักที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ

ตาราง 25 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะ	สมรรถนะหลัก	องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสม		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สมรรถนะครู พลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้	องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู	4.50	0.55	มากที่สุด
		องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ ในสาขาวิชา	4.50	0.55	มากที่สุด
		องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ ทางด้านการศึกษาทั่วไป	4.33	0.52	มาก
	สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ	องค์ประกอบที่ 1 ทักษะ วิชาชีพครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 (ทักษะ อาชีพ)	4.67	0.52	มากที่สุด
		องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตใน ศตวรรษที่ 21 (ทักษะ ชีวิต)	4.67	0.52	มากที่สุด
	สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิต วิญญาณ	องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ	4.50	0.55	มากที่สุด
		องค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ	4.33	0.52	มาก
	สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึง ประสงค์	องค์ประกอบที่ 1	4.33	0.52	มาก
		คุณลักษณะที่พึงประสงค์			

จากตาราง 25 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า องค์ประกอบของสมรรถนะหลักครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ) และองค์ประกอบที่ 2 ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.52)

ตาราง 26 ผลการประเมินความเหมาะสมของนิยามองค์ประกอบของสมรรถนะครูพลศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21

สมรรถนะหลัก/ องค์ประกอบ	นิยาม	ระดับความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู	สมรรถนะครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ความเป็นครู ปรัชญาการศึกษา ภาษาและวัฒนธรรม จิตวิทยา สำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญและการจัดการชั้น เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ การ ประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ	4.33	0.52	มาก
องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ ในสาขาวิชา	สมรรถนะครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ใน สาขาวิชา ประกอบด้วย 14 ด้าน ได้แก่ ปรัชญา แนวคิด หลักการศึกษา ความรู้ เบื้องต้นเกี่ยวกับร่างกายมนุษย์ การบริหารพลศึกษา การบริหารโปรแกรมพลศึกษา การตัดสินใจและการจัดการ แข่งขันกีฬา การสอนพลศึกษา	4.50	0.55	มากที่สุด

สมรรถนะหลัก/ องค์ประกอบ	นิยาม	ระดับความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	และกีฬา กิจกรรมพลศึกษา และกีฬา สรีรวิทยาและการ ออกกำลังกาย หลักการฝึกและ การออกแบบโปรแกรมการฝึก กีฬา ประยุกต์กายวิภาค สรีรวิทยาและหลักกลศาสตร์ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ เคลื่อนไหวร่างกาย วิทยาศาสตร์การกีฬาและการ ออกกำลังกาย วิทยาศาสตร์ สุขภาพและสุขศึกษา การจัดการ กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริม สุขภาพ การตัดสินใจกีฬา การฝึกสอนกีฬา การวิจัยและ พัฒนานวัตกรรมทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริม สุขภาพและสุขศึกษา และการ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำ ชาติไทยด้านการป้องกันตัว (มวยไทย กระบี่กระบอง และ ดาบสองมือ)			
องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ ทางด้านการศึกษาทั่วไป	สมรรถนะครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ ทางด้านการศึกษาทั่วไป ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงไปของโลก และความรู้พหุวัฒนธรรม	4.33	0.52	มาก

สมรรถนะหลัก/ องค์ประกอบ	นิยาม	ระดับความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะ วิชาชีพครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 (ทักษะ อาชีพ)	สมรรถนะครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ในด้านทักษะ วิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 (ทักษะอาชีพ) ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ทักษะการสอน/การจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะกีฬาและการออกกำลังกาย ทักษะการตัดสินใจกีฬา ทักษะการฝึกสอนกีฬา ทักษะ การจัดกิจกรรมนันทนาการ ทักษะการวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ทาง พลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริม สุขภาพ ทักษะการบริหาร จัดการชั้นเรียน/ห้องเรียน ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ และเครือข่ายความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และทักษะการพัฒนาผู้เรียน อย่างรอบด้าน	4.50	0.55	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตใน ศตวรรษที่ 21 (ทักษะ ชีวิต)	สมรรถนะครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ในด้านทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ทักษะการคิด อย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการ แสวงหาความรู้ การสร้างองค์ ความรู้ และการจัดการความรู้	4.50	0.55	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก/ องค์ประกอบ	นิยาม	ระดับความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติ และจิตวิญญาณ	ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม ทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์ การรู้เท่าทัน สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร ทักษะการบริการที่ ดี ทักษะการพัฒนาดตนเอง ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการ สื่อสาร ทักษะการเรียนรู้ข้าม วัฒนธรรม และทักษะการให้ เหตุผล			
	องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ			
องค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ	สมรรถนะครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ในด้านเจตคติ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่อพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ และ เจตคติต่อวิชาชีพครู	4.83	0.41	มากที่สุด
	สมรรถนะครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ในด้านจิต วิญญาณ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ จิตวิญญาณความเป็นครู จิตสาธารณะ และจิตบริการ	4.83	0.41	มากที่สุด
สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์				
	องค์ประกอบที่ 1			
	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 13 ด้าน ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม และ	4.67	0.52	มากที่สุด

สมรรถนะหลัก/ องค์ประกอบ	นิยาม	ระดับความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	จรรยาบรรณวิชาชีพครู บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ภาวะ ผู้นำ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความคิด สร้างสรรค์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน การมีมุมมอง เชิงบวกและสร้างสรรค์ วินัย และความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียรและอดทน จิตสำนึกในคุณค่าความเป็น ไทย อารมณ์ขัน และความเอื้อ อาทร			

จากตาราง 26 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า นิยามองค์ประกอบของสมรรถนะหลักครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด โดยนิยามองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะหลักที่ 3 องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ และองค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ ($\bar{X} = 4.83$, S.D.= 0.41)

ตาราง 27 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21

สมรรถนะหลัก/ องค์ประกอบ		นิยาม	ระดับความเหมาะสม		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้					
องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	1. ความเป็นครู	4.33	0.52	มาก	
	2. ปรัชญาการศึกษา	4.67	0.52	มากที่สุด	
	3. ภาษาและวัฒนธรรม	4.50	0.55	มากที่สุด	
	4. จิตวิทยาสำหรับครู	4.50	0.55	มากที่สุด	
	5. การพัฒนาหลักสูตร	4.50	0.55	มากที่สุด	
	6. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญและการจัดการชั้นเรียน	4.67	0.52	มากที่สุด	
	7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.83	0.41	มากที่สุด	
	8. นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา	4.67	0.52	มากที่สุด	
	9. การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้	4.50	0.55	มากที่สุด	
	10. การประกันคุณภาพการศึกษา	4.67	0.52	มากที่สุด	
	11. คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ	4.50	0.55	มากที่สุด	
องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชา	15. ปรัชญา แนวคิด หลักการ พลศึกษา	4.17	0.41	มาก	
	16. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ ร่างกายมนุษย์	4.67	0.52	มากที่สุด	
	17. การบริหารพลศึกษา การ บริหารโปรแกรมพลศึกษา	4.83	0.41	มากที่สุด	
	18. การตัดสินและการจัดการ แข่งขันกีฬา	4.83	0.41	มากที่สุด	
	19. การสอนพลศึกษาและกีฬา	4.83	0.41	มากที่สุด	
	20. กิจกรรมพลศึกษาและกีฬา	4.83	0.41	มากที่สุด	
	21. สรีรวิทยาและการออกกำลังกาย	4.67	0.52	มากที่สุด	

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก/ องค์ประกอบ	นิยาม	ระดับความเหมาะสม		
	22. ปรัชญา แนวคิด หลักการ พลศึกษา	4.17	0.41	มาก
	23. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ ร่างกายมนุษย์	4.67	0.52	มากที่สุด
	24. การบริหารพลศึกษา การ บริหารโปรแกรมพลศึกษา	4.83	0.41	มากที่สุด
	25. การตัดสินและการจัดการ แข่งขันกีฬา	4.83	0.41	มากที่สุด
	26. การสอนพลศึกษาและกีฬา	4.83	0.41	มากที่สุด
	27. กิจกรรมพลศึกษาและกีฬา	4.83	0.41	มากที่สุด
	28. สรีรวิทยาและการออกกำลังกาย	4.67	0.52	มากที่สุด
	29. หลักการฝึกและการออกแบบ โปรแกรมการฝึกกีฬา	4.67	0.52	มากที่สุด
	30. ประยุกต์กายวิภาค สรีรวิทยา และหลักกลศาสตร์เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการเคลื่อนไหว ร่างกาย	4.67	0.52	มากที่สุด
	31. วิทยาศาสตร์การกีฬาและการ ออกกำลังกาย	4.83	0.41	มากที่สุด
	32. วิทยาศาสตร์สุขภาพและ สุขศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
	33. การจัดการกีฬา การออกกำลังกาย กาย นันทนาการ และการส่งเสริม สุขภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
	34. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย กาย นันทนาการ และการส่งเสริม สุขภาพและ สุขศึกษา	4.83	0.41	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก/ องค์ประกอบ	นิยาม	ระดับความเหมาะสม		
องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชา (ต่อ)	35. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประจำชาติไทยด้านการป้องกันตัว (มวยไทย กระบี่กระบอง และดาบ สองมือ)	4.33	1.63	มาก
องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ทางด้าน การศึกษาทั่วไป	1. ความเป็นพลเมืองไทยและ พลโลก	5.00	0.00	มากที่สุด
	2. ความตระหนักรู้ด้าน สิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง ไปของโลก	4.50	0.55	มากที่สุด
	3. ความรู้พหุวัฒนธรรม	4.67	0.52	มากที่สุด
สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ				
องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพครู พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ)	1. ทักษะการสอน/การจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.33	0.52	มาก
	2. ทักษะกีฬาและการออกกำลังกาย	4.50	0.55	มากที่สุด
	3. ทักษะการตัดสินใจ	4.83	0.41	มากที่สุด
	4. ทักษะการฝึกสอนกีฬา	4.50	0.55	มากที่สุด
	5. ทักษะการจัดกิจกรรม นันทนาการ	4.17	0.41	มาก
	6. ทักษะการวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ทาง พลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริม สุขภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
	7. ทักษะการบริหารจัดการชั้น เรียน/ห้องเรียน	4.33	0.52	มาก
	8. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ และเครือข่ายความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก/ องค์ประกอบ	นิยาม	ระดับความเหมาะสม		
องค์ประกอบที่ 2 ทักษะเพื่อการ ดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต)	9. ทักษะการพัฒนาผู้เรียนอย่าง รอบด้าน	4.83	0.41	มากที่สุด
	1. ทักษะการคิดอย่างมี วิจารณญาณ	4.50	0.55	มากที่สุด
	2. ทักษะการแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการจัดการความรู้	4.50	0.55	มากที่สุด
	3. ทักษะการแก้ปัญหา	4.33	0.52	มาก
	4. ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.83	0.41	มากที่สุด
	5. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร	4.67	0.52	มากที่สุด
	6. ทักษะการบริการที่ดี	4.67	0.52	มากที่สุด
	7. ทักษะการพัฒนาตนเอง	4.50	0.55	มากที่สุด
	8. ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการ สื่อสาร	4.67	0.52	มากที่สุด
	9. ทักษะการเรียนรู้ข้าม วัฒนธรรม	4.67	0.52	มากที่สุด
	10. ทักษะการให้เหตุผล	4.67	0.52	มากที่สุด
สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ				
องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ	1. เจตคติต่อพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ	4.17	0.41	มาก
	2. เจตคติต่อวิชาชีพครู	4.50	0.55	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ	1. จิตวิญญาณความเป็นครู	4.83	0.41	มากที่สุด
	2. จิตสาธารณะ	4.67	0.52	มากที่สุด
	3. จิตบริการ	4.83	0.41	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก/ องค์ประกอบ	นิยาม	ระดับความเหมาะสม		
สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์				
องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะที่พึง ประสงค์	1. คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.33	0.52	มาก
	2. บุคลิกภาพ	4.33	0.52	มาก
	3. มนุษยสัมพันธ์	4.50	0.55	มากที่สุด
	4. ภาวะผู้นำ	4.83	0.41	มากที่สุด
	5. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน	4.50	0.55	มากที่สุด
	6. ความคิดสร้างสรรค์	4.50	0.55	มากที่สุด
	7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	4.50	0.55	มากที่สุด
	8. การมีมุมมองเชิงบวกและ สร้างสรรค์	4.50	0.55	มากที่สุด
	9. วินัยและความรับผิดชอบ	4.83	0.41	มากที่สุด
	10. ขยันหมั่นเพียรและอดทน	4.50	0.55	มากที่สุด
	11. จิตสำนึกในคุณค่าความเป็น ไทย	4.67	0.52	มากที่สุด
	12. อารมณ์ขัน	4.67	0.52	มากที่สุด
	13. ความเอื้ออาทร	4.67	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 27 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะหลักครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์สุขภาพและสุขภาพ การจัดการกีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ ความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ทักษะการวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00)

ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ควรเพิ่มเติมหรือปรับนำเอามาตรฐานผลการเรียนรู้ของวิชาชีพครูและวิชาเฉพาะหรือวิชาเอกตามเกณฑ์ของ สกอ. ใน มคอ. 2 เพิ่มเติมเข้ามาด้วยจะสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะเป็นตัวชี้วัดการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ของ สกอ. ในการผลิตบัณฑิต ซึ่งมี 6 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.2 ด้านความรู้

1.3 ด้านทักษะทางปัญญา

1.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

1.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.6 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้

รายละเอียด ตาม มคอ.2 ในตารางต่อไปนี้

ตาราง 28 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

รายการ	คำสำคัญ	หมายเหตุ
หมวดวิชาเฉพาะ		
3.2.1 มาตรฐานผลการเรียนรู้ของวิชาชีพครูและวิชาเอก		
3.2.1.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม		
1) แสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีคุณธรรมที่เสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนมีความกล้าหาญทางคุณธรรม จริยธรรมมีความเข้าใจผู้อื่นเข้าใจโลกมีจิตสาธารณะเสียสละและเป็นแบบอย่างที่ดี	1) พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) ความกล้าหาญทางคุณธรรม จริยธรรม 3) เข้าใจผู้อื่นและเข้าใจโลก	มีแล้ว มีแล้ว ปรับเพิ่มในองค์ประกอบเดิม

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการ	คำสำคัญ	หมายเหตุ
2) สามารถจัดการและคิดแก้ปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเชิงสัมพัทธ์โดยใช้ดุลยพินิจทาง ค่านิยมความรู้สึกของผู้อื่นและประโยชน์ของสังคมส่วนรวม	1) จัดการและ คิดแก้ปัญหาทาง คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพครู	มีแล้ว
3.2.1.2 ด้านความรู้		
1) มีความรอบรู้ในด้านความรู้ทั่วไปวิชาชีพครูและวิชาที่จะสอน อย่างกว้างขวางลึกซึ้งและเป็นระบบ	1) รอบรู้ในด้าน ความรู้ทั่วไป วิชาชีพครูและ วิชาที่จะสอน	มีแล้ว
2) มีความตระหนักรู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่ เกี่ยวข้องอย่างบูรณาการทั้งการบูรณาการข้ามศาสตร์และ การบูรณาการกับโลกแห่งความเป็นจริง	1) การบูรณา การข้ามศาสตร์ และการบูรณาการ กับโลกแห่ง ความเป็นจริง	มีแล้ว
3) มีความเข้าใจความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านใน สาขาวิชาที่จะสอนอย่างลึกซึ้งตระหนักถึงความสำคัญของ งานวิจัยและการวิจัยในการต่อยอดความรู้	1) งานวิจัยและ การวิจัยในการ ต่อยอดความรู้	มีแล้ว
4) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมิน ค่าองค์ความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน วิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ	1) การคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์และ ประเมินค่าองค์ ความรู้และ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน วิชาชีพครู	ปรับเพิ่มใน องค์ประกอบ เดิม

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการ	คำสำคัญ	หมายเหตุ
3.2.1.3 ด้านทักษะทางปัญญา		
1) สามารถคิดค้นหาข้อเท็จจริงทำความเข้าใจและประเมินข้อมูลสารสนเทศและแนวคิดจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานการวินิจฉัยแก้ปัญหาและทำการวิจัยเพื่อพัฒนางานและพัฒนางองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	1) วินิจฉัยแก้ปัญหาและทำการวิจัยเพื่อพัฒนางานและพัฒนางองค์ความรู้	มีแล้ว
2) สามารถคิดแก้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนเสนอทางออกและนำไปสู่การแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงความรู้ทางภาคทฤษฎีประสบการณ์ภาคปฏิบัติและผลกระทบจากการตัดสินใจ	1) คิดแก้ปัญหา	มีแล้ว
3) มีความเป็นผู้นำทางปัญญาในการคิดพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์และการพัฒนาศาสตร์ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์รวมทั้งการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างมีนวัตกรรม	1) ความเป็นผู้นำทางปัญญา 2) การคิดพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์	มีแล้ว มีแล้ว เพิ่มเติม
3.2.1.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ		
1) มีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นเข้าใจผู้อื่นมีมุมมองเชิงบวกมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม	1) มุมมองเชิงบวก 2) วุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม	มีแล้ว ปรับเปลี่ยนในองค์ประกอบเดิม
2) มีความเอาใจใส่ช่วยเหลือและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มและระหว่างกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์	1) ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ	มีแล้ว
3) มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม	1) ภาวะผู้นำและผู้ตาม 2) มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม	ปรับเปลี่ยนในองค์ประกอบเดิม มีแล้ว

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการ	คำสำคัญ	หมายเหตุ
3.2.1.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	1) ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข	ปรับเพิ่มในองค์ประกอบเดิม
1) มีความไวในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติหรือคณิตศาสตร์ภาษาพูดและภาษาเขียนอันมีผลให้สามารถเข้าใจองค์ความรู้หรือประเด็นปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	2) การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติหรือคณิตศาสตร์	ปรับเพิ่มในองค์ประกอบเดิม
2) มีความสามารถในการใช้ดุลยพินิจที่ดีในการประมวลผลแปลความหมายและเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	1) เลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	มีแล้ว
3) มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูดการเขียนและนำเสนอด้วยรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับบุคคลและกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน	1) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูดการเขียนและนำเสนอด้วยรูปแบบที่เหมาะสม	มีแล้ว
3.2.1.6 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้		
1) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้พลศึกษาที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปแบบการศึกษาในระบบ (Formal) การศึกษานอกระบบ (Non-formal) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal) อย่างสร้างสรรค์	1) การจัดการเรียนรู้ พลศึกษาที่มีรูปแบบหลากหลาย	มีแล้ว
2) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้พลศึกษา สำหรับผู้เรียนที่หลากหลายทั้งผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ มีความสามารถปานกลาง และมีความต้องการพิเศษอย่างมีนวัตกรรม	1) การจัดการเรียนรู้ พลศึกษา สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย	มีแล้ว
3) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในวิชาพลศึกษา ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างบูรณาการ	1) การจัดการเรียนรู้ในวิชาพลศึกษาอย่างบูรณาการ	มีแล้ว

จากตาราง 28 พบว่า มาตรฐานผลการเรียนรู้ของวิชาชีพครูและวิชาเฉพาะหรือวิชาเอก ตามเกณฑ์ของ สกอ. ใน มคอ. 2 ซึ่งมี 6 ด้าน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และนำมาเพิ่มเติมใน รายละเอียดขององค์ประกอบย่อยเดิม ได้แก่ เข้าใจผู้อื่นและเข้าใจโลก การคิดวิเคราะห์สังเคราะห์และ ประเมินค่าองค์ความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานวิชาชีพครู วุฒิภาวะทางอารมณ์ และทางสังคม ภาวะผู้นำและผู้ตาม ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข และการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร ทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติหรือคณิตศาสตร์ และเพิ่มเป็นองค์ประกอบย่อยใหม่ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์

2. ควรปรับปรุงองค์ประกอบที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยให้มีเฉพาะ มาตรฐานความรู้ 11 มาตรฐาน เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ในข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ข้ออื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องควรตัดออก และปรับชื่อมาตรฐาน ความรู้ 11 มาตรฐานให้ตรงกับข้อบังคับคุรุสภา

แนวทางการปรับปรุง

เนื่องจากองค์ประกอบที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้กำหนดสมรรถนะ ตามมาตรฐานความรู้ 11 มาตรฐาน ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ในข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ครบ 11 มาตรฐาน และมีการเพิ่มรายละเอียดในสมรรถนะบาง ประการซึ่งไม่ขัดกับข้อบังคับดังกล่าว และข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ใน ข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพครู 11 มาตรฐานเป็นมาตรฐานขั้นต่ำซึ่งคุรุสภาเปิดโอกาสให้ สถาบันการศึกษาสามารถเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานของ คุรุสภา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงไม่ตัดข้อความบางส่วนออก และยังคงใช้สมรรถนะตามที่เสนอ เนื่องจากมี ความครอบคลุมตามมาตรฐานความรู้ 11 มาตรฐานของคุรุสภาแล้ว

ผลการปรับปรุงองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการปรับปรุงองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง ผลการปรับปรุงนำเสนอต่อไปนี้

ตาราง 29 ผลการปรับปรุงองค์ประกอบของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ก่อนปรับปรุง	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภายหลัง การปรับปรุง
สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. ความเป็นครู 2. ปรัชญาการศึกษา 3. ภาษาและวัฒนธรรม 4. จิตวิทยาสำหรับครู 5. การพัฒนาหลักสูตร 6. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการจัดการชั้นเรียน 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 10. การประกันคุณภาพการศึกษา 11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. ความเป็นครู 2. ปรัชญาการศึกษา 3. ภาษาและวัฒนธรรม 4. จิตวิทยาสำหรับครู 5. การพัฒนาหลักสูตร 6. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการจัดการชั้นเรียน 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 10. การประกันคุณภาพการศึกษา 11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชา ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. ปรัชญา แนวคิด หลักการพลศึกษา 2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับร่างกายมนุษย์ 3. การบริหารพลศึกษา การบริหารโปรแกรมพลศึกษา	องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชา ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. ปรัชญา แนวคิด หลักการพลศึกษา 2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับร่างกายมนุษย์ 3. การบริหารพลศึกษา การบริหารโปรแกรมพลศึกษา

ตาราง 29 (ต่อ)

สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ก่อนปรับปรุง	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภายหลัง การปรับปรุง
4. การตัดสินและการจัดการแข่งขันกีฬา	4. การตัดสินและการจัดการแข่งขันกีฬา
5. การสอนพลศึกษาและกีฬา	5. การสอนพลศึกษาและกีฬา
6. กิจกรรมพลศึกษาและกีฬา	6. กิจกรรมพลศึกษาและกีฬา
7. สรีรวิทยาและการออกกำลังกาย	7. สรีรวิทยาและการออกกำลังกาย
8. หลักการฝึกและการออกแบบโปรแกรมการฝึกกีฬา	8. หลักการฝึกและการออกแบบโปรแกรมการฝึกกีฬา
9. ประยุกต์กายวิภาค สรีรวิทยาและหลักกลศาสตร์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการเคลื่อนไหวร่างกาย	9. ประยุกต์กายวิภาค สรีรวิทยาและหลักกลศาสตร์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการเคลื่อนไหวร่างกาย
10. วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย	10. วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย
11. วิทยาศาสตร์สุขภาพและสุขศึกษา	11. วิทยาศาสตร์สุขภาพและสุขศึกษา
12. การจัดการกีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ	12. การจัดการกีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ
13. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษา	13. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษา
14. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำชาติไทยด้านการป้องกันตัว (มวยไทย กระบี่กระบอง และดาบสองมือ)	14. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำชาติไทยด้านการป้องกันตัว (มวยไทย กระบี่กระบอง และดาบสองมือ)
สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ	สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ
องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่	องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
1. การสอน/การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. การสอน/การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ทักษะกีฬาและการออกกำลังกาย	2. ทักษะกีฬาและการออกกำลังกาย
3. ทักษะการตัดสินกีฬา	3. ทักษะการตัดสินกีฬา
4. ทักษะการฝึกสอนกีฬา	4. ทักษะการฝึกสอนกีฬา
5. ทักษะการจัดกิจกรรมนันทนาการ	5. ทักษะการจัดกิจกรรมนันทนาการ

ตาราง 29 (ต่อ)

สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ก่อนปรับปรุง	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภายหลัง การปรับปรุง
6. ทักษะการวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ 7. ทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องเรียน 8. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 9. ทักษะการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน องค์ประกอบที่ 2 ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 2. ทักษะการแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการจัดการความรู้ 3. ทักษะการแก้ปัญหา 4. ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม 5. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6. ทักษะการบริการที่ดี 7. ทักษะการพัฒนาตนเอง 8. ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร 9. ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 10. ทักษะการให้เหตุผล สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่	6. ทักษะการวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ 7. ทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องเรียน 8. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 9. ทักษะการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านและบูรณาการ* องค์ประกอบที่ 2 ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ * 2. ทักษะการแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประเมินค่าองค์ความรู้ การนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ และการจัดการความรู้ * 3. ทักษะการแก้ปัญหา 4. ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม 5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร* 6. ทักษะการบริการที่ดี 7. ทักษะการพัฒนาตนเอง 8. ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร 9. ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 10. ทักษะการให้เหตุผล สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

ตาราง 29 (ต่อ)

สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ก่อนปรับปรุง	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภายหลัง การปรับปรุง
1. เจตคติต่อพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ เจตคติต่อวิชาชีพครู องค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. จิตวิญญาณความเป็นครู 2. จิตสาธารณะ 3. จิตบริการ สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพครู 2. บุคลิกภาพ 3. มนุษยสัมพันธ์ 4. ภาวะผู้นำ 5. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน 6. ความคิดสร้างสรรค์ 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 8. การมีมุมมองเชิงบวกและสร้างสรรค์ 9. วินัยและความรับผิดชอบ 10. ขยันหมั่นเพียรและอดทน 11. จิตสำนึกในคุณค่าความเป็นไทย 12. อารมณ์ขัน 13. ความเอื้ออาทร	1. เจตคติต่อพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ เจตคติต่อวิชาชีพครู องค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. จิตวิญญาณความเป็นครู 2. จิตสาธารณะ 3. จิตบริการ สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2. บุคลิกภาพ 3. มนุษยสัมพันธ์ 4. ภาวะผู้นำและผู้ตาม * 5. มีวิสัยทัศน์ ** 6. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน 7. ความคิดสร้างสรรค์ 8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 9. การมีมุมมองเชิงบวกและสร้างสรรค์ 10. วินัยและความรับผิดชอบ 11. ขยันหมั่นเพียรและอดทน 12. จิตสำนึกในคุณค่าความเป็นไทย 13. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม และ อารมณ์ขัน * 14. ช่วยเหลือเอื้ออาทร เข้าใจผู้อื่นและเข้าใจโลก *

หมายเหตุ * ปรับเพิ่มเติมข้อความในองค์ประกอบเดิม

** เพิ่มองค์ประกอบใหม่

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำผลการสังเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 เกี่ยวกับสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มาดำเนินการจัดทำแผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยการผลิต กระบวนการผลิตและผลผลิต จากนั้นจัดประชุมผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรผลิตครูพลศึกษา จำนวน 5 คน เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 และใช้เป็นข้อมูลในการยกร่างกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากนั้นนำร่างกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไปจัดการสนทนากลุ่ม (Focus group) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 กลุ่ม รวม 15 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรผลิตครูพลศึกษา จำนวน 5 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้พลศึกษา จำนวน 5 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงร่างกลยุทธ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังต่อไปนี้

2.1 ผลการจัดทำแผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การจัดทำ (ร่าง)แผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยจัดทำ (ร่าง)แผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยนำผลการศึกษาสมรรถนะหลัก องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มาจัดทำเป็นแผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยการผลิต กระบวนการผลิต และผลผลิต ดังนี้

ปัจจัยการผลิต ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติของนิสิตเข้าศึกษา
2. หลักสูตร
3. อาจารย์
4. บุคลากรสายสนับสนุน
5. สิ่งอำนวยความสะดวก

กระบวนการผลิต ประกอบด้วย

1. กระบวนการคัดเลือกนิสิตเข้าศึกษา
2. กระบวนการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. กระบวนการพัฒนาอาจารย์

5. กระบวนการพัฒนาบุคลากร
6. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ผลผลิต ประกอบด้วย สมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. ความเป็นครู
2. ปรัชญาการศึกษา
3. ภาษาและวัฒนธรรม
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การพัฒนาหลักสูตร
6. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการจัดการชั้นเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
10. การประกันคุณภาพการศึกษา
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชา ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. ปรัชญา แนวคิด หลักการพลศึกษา
2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับร่างกายมนุษย์
3. การบริหารพลศึกษา การบริหารโปรแกรมพลศึกษา
4. การตัดสินและการจัดการแข่งขันกีฬา
5. การสอนพลศึกษาและกีฬา
6. กิจกรรมพลศึกษาและกีฬา
7. สรีรวิทยาและการออกกำลังกาย
8. หลักการฝึกและการออกแบบโปรแกรมการฝึกกีฬา
9. ประยุกต์กายวิภาค สรีรวิทยาและหลักกลศาสตร์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการเคลื่อนไหวร่างกาย
10. วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย
11. วิทยาศาสตร์สุขภาพและสุขศึกษา

12. การจัดการกีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ
13. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษา
14. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำชาติไทยด้านการป้องกันตัว (มวยไทย กระบี่กระบอง และดาบสองมือ)

สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 9

องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. การสอน/การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ทักษะกีฬาและการออกกำลังกาย
3. ทักษะการตัดสินกีฬา
4. ทักษะการฝึกสอนกีฬา
5. ทักษะการจัดกิจกรรมนันทนาการ
6. ทักษะการวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ
7. ทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องเรียน
8. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
9. ทักษะการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านและบูรณาการ*

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ *
2. ทักษะการแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประเมินค่าองค์ความรู้ การนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ และการจัดการความรู้ *
3. ทักษะการแก้ปัญหา
4. ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม
5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*
6. ทักษะการบริการที่ดี
7. ทักษะการพัฒนาตนเอง
8. ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร

9. ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม
10. ทักษะการให้เหตุผล

สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ

องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. เจตคติต่อพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ
2. เจตคติต่อวิชาชีพครู

องค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

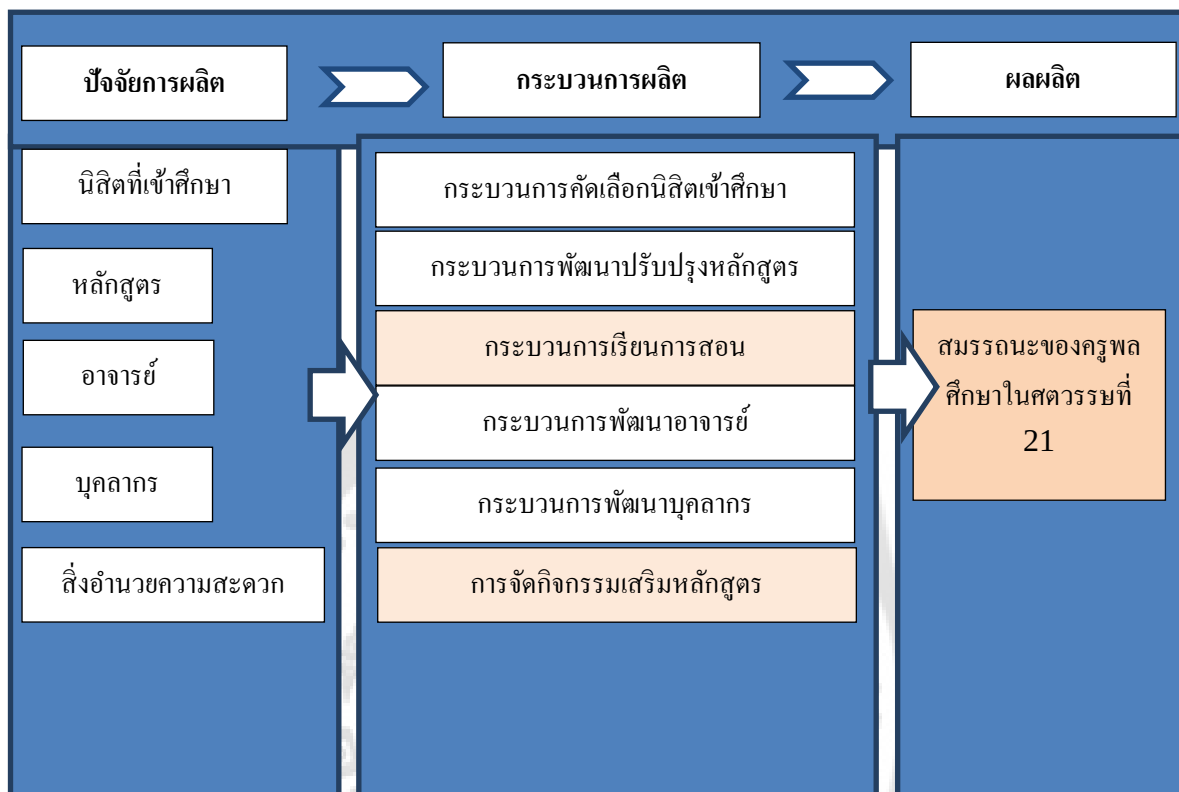
1. จิตวิญญาณความเป็นครู
2. จิตสาธารณะ
3. จิตบริการ

สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. บุคลิกภาพ
3. มนุษยสัมพันธ์
4. ภาวะผู้นำและผู้ตาม *
5. มีวิสัยทัศน์ *
6. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
7. ความคิดสร้างสรรค์
8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
9. การมีมุมมองเชิงบวกและสร้างสรรค์
10. วินัยและความรับผิดชอบ
11. ขยันหมั่นเพียรและอดทน
12. จิตสำนึกในคุณค่าความเป็นไทย
13. มีคุณภาพทางอารมณ์และทางสังคม และอารมณ์ขัน *
14. ช่วยเหลือเอื้ออาทร เข้าใจผู้อื่นและเข้าใจโลก *

จากผลการพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดของสมรรถนะครู
พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยนำมาจัดทำแผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้
(ร่าง) แผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21



แนวคิด

สมรรถนะของนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะเกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จัดให้ โดยกระบวนการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพเกิดจากหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาที่ผ่านกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพจากอาจารย์ที่มีสมรรถนะในด้านการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพจากอาจารย์และบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง โดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมอย่างครบครัน รวมถึงกระบวนการรับนิสิตเข้าศึกษาที่มีเป็นระบบมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ นิสิตที่มีคุณลักษณะเหมาะสมในการพัฒนาเป็นครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการปรับปรุง (ร่าง)แผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุง (ร่าง)แผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยนำข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการผลิตครูในศตวรรษที่ 21 โดยแผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ฉบับปรับปรุงจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยการผลิต กระบวนการผลิต และผลผลิต ดังนี้

ปัจจัยการผลิต ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติของนิสิตเข้าศึกษา
2. หลักสูตร
3. อาจารย์
4. บุคลากรสายสนับสนุน
5. โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษา *
6. ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู *
7. แหล่งเรียนรู้ ห้องปฏิบัติการ ศูนย์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวก *
8. ทุนการศึกษาและทุนบรรจุนาน *
9. เครือข่ายศิษย์เก่า *
10. คณะวิชาร่วมผลิตและสถาบันร่วมผลิต *
11. งบประมาณสนับสนุน *

กระบวนการผลิต ประกอบด้วย

1. กระบวนการคัดเลือกนิสิตเข้าศึกษา
2. กระบวนการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. กระบวนการพัฒนาอาจารย์
5. กระบวนการพัฒนาบุคลากร
6. กระบวนการพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษา *
7. กระบวนการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู *
8. การพัฒนาระบบนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู *
9. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ผลผลิต ประกอบด้วย สมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกเป็น 4

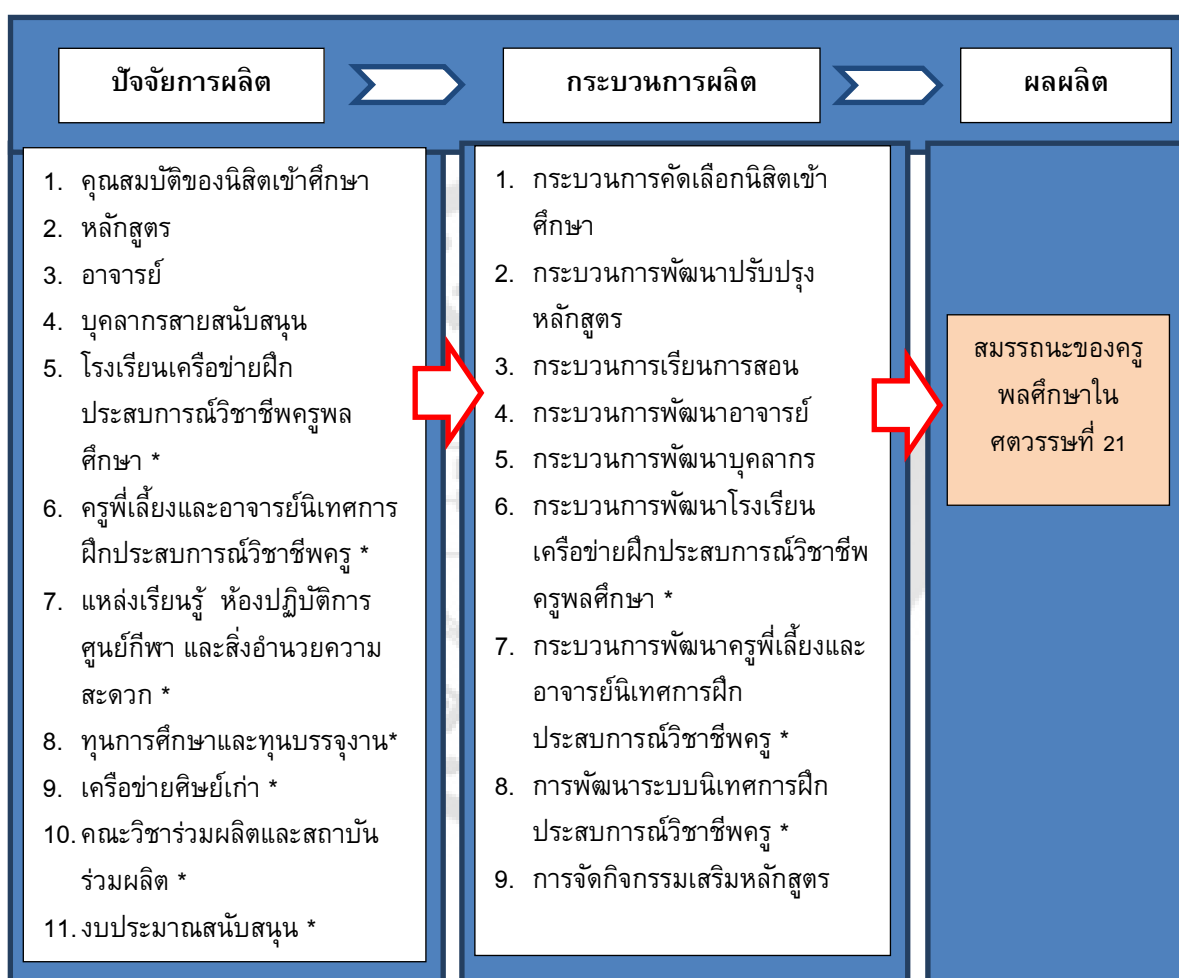
สมรรถนะหลัก ได้แก่

- สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้
- สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ

สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ
 สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์
 หมายเหตุ * หมายถึง รายการที่มีการเพิ่มเติม

แผนภาพแสดงแผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ฉบับปรับปรุง มีลักษณะดังนี้

แผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ฉบับปรับปรุง)



สมรรถนะของนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะเกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย กระบวนการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยกระบวนการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพเกิดจากหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาที่ผ่านกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพจากอาจารย์ที่มีสมรรถนะในด้านการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพจากอาจารย์และบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง โดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัด

กิจกรรมอย่างครบครัน รวมถึงกระบวนการรับนิสิตเข้าศึกษาที่มีเป็นระบบมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ นิสิตที่มีคุณลักษณะเหมาะสมในการพัฒนาเป็นครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยนิสิตจะได้รับ ประสบการณ์วิชาชีพครูจากระบบนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษา โดยครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ กระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพเกิดจากปัจจัยการผลิตที่ เหมาะสมและพอเพียง ได้แก่ คุณสมบัติของนิสิตเข้าศึกษาที่เหมาะสม หลักสูตร อาจารย์ บุคลากร สายสนับสนุน โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษา ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แหล่งเรียนรู้ ห้องปฏิบัติการ ศูนย์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่มีคุณภาพ มีทุนการศึกษาและทุนบรรจงาน มีเครือข่ายศิษย์เก่าและคณะวิชาร่วมผลิตและ สถาบันร่วมผลิต รวมถึงงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ

2.2 ผลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ใน การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการผลิตครูพล ศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตร ผลิตครูพลศึกษา จำนวน 5 ท่าน มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ ต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์ นำเสนอดังนี้

จุดแข็ง การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถาบันการศึกษาต่างๆ มีจุดแข็งดังนี้

- หลักสูตรพลศึกษาของสถาบันการศึกษาต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา ฯลฯ ส่วนใหญ่เป็นหลักสูตร ของคณะพลศึกษา คณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งถือเป็นหลักสูตรเก่าแก่ยาวนานมา กตั้งนั้น จึงมีคณาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านพลศึกษาสูง และมีคุณวุฒิในระดับสูง มีศักยภาพ ในการบริหารจัดการหลักสูตรให้ประสบความสำเร็จได้โดยง่าย

- หลักสูตรมีการดำเนินการมาอย่างยาวนาน จึงมีเครือข่ายที่เข้มแข็ง เช่น อาจารย์ พลศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างๆ ครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฯลฯ จึงสามารถ มีส่วนร่วมในการเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตนักศึกษาครูพลศึกษาได้อย่างทั่วถึง

- การออกแบบหลักสูตรพลศึกษามุ่งเน้นทักษะการปฏิบัติทางด้านพลศึกษาและกีฬา อย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นที่เหมาะสมจึงมีความสอดคล้องกับแนวทางของการผลิตครูพลศึกษา ในศตวรรษที่ 21

- การออกแบบหลักสูตรพลศึกษามีกิจกรรมเสริมสร้างความเป็นครูให้กับนิสิตทุกชั้นปี อย่างต่อเนื่อง

- การเข้าศึกษาในหลักสูตรพลศึกษามีการสอบคัดเลือกที่เข้มข้น มีเกณฑ์ที่ชัดเจนทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ สมรรถภาพทางกาย จึงทำให้ได้นักศึกษาที่มีคุณภาพ

- สถาบันการศึกษาต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ฯลฯ ส่วนใหญ่มีศูนย์กีฬาที่มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนการเรียนการสอนทางพลศึกษาที่เป็นมาตรฐาน และมีห้องปฏิบัติการทางพลศึกษาและกีฬาที่ได้มาตรฐาน เป็นสัดส่วน

- สถาบันการศึกษาต่างๆ มีวารสารเฉพาะด้านพลศึกษาของตนเอง ทำให้สามารถเผยแพร่ผลงานนักศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถาบันการศึกษาต่างๆ มีจุดอ่อนดังนี้

- อาจารย์พลศึกษาที่มีประสบการณ์สูงส่วนใหญ่เกษียณอายุแล้ว ทำให้การพัฒนาอาจารย์พลศึกษารุ่นใหม่ในสถาบันต่างๆ ไม่ทัน อาจารย์พลศึกษารุ่นใหม่มีประสบการณ์น้อย

- หนังสือตำราทางพลศึกษาไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอ

- นักเรียนส่วนหนึ่งไม่นิยมศึกษาต่อหลักสูตรครูพลศึกษา เพราะมีอุปสรรคในเรื่องการบรรจุแต่งตั้งงาน ทำให้การรับนักศึกษาไม่สามารถกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณภาพบางประการของผู้สมัคร เช่น เกณฑ์เฉลี่ยของผู้สมัคร ฯลฯ ทำให้ได้นิสิตครูพลศึกษาที่ขาดคุณภาพ

- กระบวนการผลิตนิสิตครูพลศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 – 3 ยังไม่สามารถทำให้นิสิตนำประสบการณ์จากการเรียนมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ แสดงว่า การออกแบบหลักสูตรและรายวิชา รวมถึงกิจกรรมการเรียนการสอนยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร

- เนื้อหาของหลักสูตรในบางรายวิชายังซ้ำซ้อนกัน (เช่น วิจัยทางการศึกษา – วิจัยทางพลศึกษา)

- อาจารย์มีทักษะและประสบการณ์ในการทำวิจัยทางพลศึกษาและกีฬาน้อย

โอกาส โอกาสในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

- หลักสูตรพลศึกษาเป็นหลักสูตรเก่าแก่ ทำให้มีเครือข่ายศิษย์เก่าที่คอยประชาสัมพันธ์หลักสูตรได้อย่างต่อเนื่อง

- ในบางสถาบันมีโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เข้มแข็ง ทำให้การส่งนิสิตไปฝึกประสบการณ์ช่วยให้นิสิตมีโอกาสได้งานทำจากโรงเรียนเครือข่าย

- นิสิตสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับหลักสูตรพลศึกษาอย่างต่อเนื่องจากการไปบริการวิชาการร่วมกับอาจารย์ในการแข่งขันกีฬาระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึงระดับนานาชาติ และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์ที่เข้มแข็ง และมีโอกาสสร้าง

ชื่อเสียงและความก้าวหน้าทางวิชาการกีฬาและวิชาชีพ จากการปฏิบัติทักษะที่เข้มแข็ง (เช่น ผู้ตัดสิน และผู้ฝึกสอนกีฬา)

อุปสรรค อุปสรรคในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

- มีสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรพลศึกษาอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้มีคู่แข่งในการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาที่มีคุณภาพ และทำให้มีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจำนวนมากอาจทำให้บัณฑิตไม่มีงานทำ
- ในบางสถาบันการศึกษา โครงสร้างหลักสูตรพลศึกษามีการแยกระหว่างวิชาชีพครูซึ่งรับผิดชอบโดยคณะอื่น เช่น คณะศึกษาศาสตร์ ฯลฯ กับวิชาเอกพลศึกษาที่รับผิดชอบโดยคณะพลศึกษา ทำให้ยากแก่การบริหารจัดการหลักสูตรและมีปัญหาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร
- หลักสูตรพลศึกษามุ่งเน้นด้านทักษะมากจนทำให้รายวิชาที่เน้นวิชาการมีจำนวนไม่สอดคล้องกัน

2.3 ผลการยกร่างกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การยกร่างกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการโดยนำแผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 และผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรผลิตครูพลศึกษา จำนวน 5 ท่าน มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก และตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์ มาดำเนินการสังเคราะห์เพื่อยกร่างกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีผลดังต่อไปนี้

แผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

วิสัยทัศน์

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะเป็นคณะที่ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีสมรรถนะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติและจิตวิญญาณ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

พันธกิจ (นำเสนอเฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต

ยุทธศาสตร์: ยุทธศาสตร์ด้านการผลิตบัณฑิต

เป้าประสงค์

1. บัณฑิตมีสมรรถนะหลักสำหรับการเป็นครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครบทั้ง 4 ด้านอย่างสมบูรณ์และเหมาะสม

2. หลักสูตรได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับกระบวนการผลิตครูพลศึกษา ในศตวรรษที่ 21
3. กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพสูง
4. อาจารย์มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครูพลศึกษา และมีภาวะ ผู้นำทางวิชาการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
5. มีแหล่งเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้สำหรับครูพลศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ
6. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะวิชาและสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องร่วมในการ ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งภายในสถาบัน ภายในประเทศและต่างประเทศ
7. มีโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศที่มี ประสิทธิภาพสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1.1 ปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาทั้งระบบการรับตรงและระบบ แอดมิชชันโดยพิจารณาคุณสมบัติอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความเก่ง ด้านการเป็นคนดี และด้านเจตคติ และจิตวิญญาณความเป็นครู
- กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงแผนการรับนิสิตครูพลศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของ ภาครัฐและแหล่งงานเอกชน และเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย
- กลยุทธ์ที่ 1.3 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับ ผู้ใช้บัณฑิตเพื่อจัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการศึกษาของนิสิตและแหล่งทุนเพื่อการบรรจุนักเรียนของ บัณฑิต
- กลยุทธ์ที่ 1.4 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการประชาสัมพันธ์การรับนิสิตเข้าศึกษา ในหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาที่มีแหล่งทุนสนับสนุนการศึกษาและแหล่งทุนเพื่อการบรรจุนักเรียนของ บัณฑิต
- กลยุทธ์ที่ 1.5 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตลอดหลักสูตร (5 ปี)
- กลยุทธ์ที่ 1.6 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาเจตคติต่อวิชาชีพครู พล ศึกษาและจิตวิญญาณความเป็นครูพลศึกษาของนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตลอดหลักสูตร (5 ปี)
- กลยุทธ์ที่ 1.7 จัดทำระบบและดำเนินการตามระบบการทดสอบวัดคุณสมบัติ (Exit Examination) สำหรับนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 1.8 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการผลิตครูพลศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ระหว่างคณะวิชาที่เกี่ยวข้องภายในมหาวิทยาลัย และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 1.9 พัฒนาแหล่งเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้สำหรับนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านอาคารเรียน สนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา สถานที่ฝึกซ้อม หอสมุด/ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และหอพัก

กลยุทธ์ที่ 1.10 พัฒนาโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์ที่ 1.11 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการกำกับและติดตามกระบวนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตลอดหลักสูตร (5 ปี)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับปัจจัยและกระบวนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 2.1 สร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้านให้แก่คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร กรรมการประจำหลักสูตร กรรมการผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ทุกคนเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร

กลยุทธ์ที่ 2.2 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาพลศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. โดยเน้นให้รายวิชาครอบคลุมสมรรถนะหลักสำหรับครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้าน อย่างสมบูรณ์และเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมให้อาจารย์ออกแบบรายวิชาในหลักสูตรแบบสหวิทยาการโดยเน้นให้เกิดการจัดการเรียนการสอนเป็นทีม ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)

กลยุทธ์ที่ 2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรจากคณะวิชาที่เกี่ยวข้องภายในมหาวิทยาลัย และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ในส่วนของการออกแบบรายวิชา การเขียนคำอธิบายรายวิชา การกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การออกแบบผลการเรียนรู้ และการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในรายวิชา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์สามารถนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการหลักสูตรโดยกรรมการผู้รับผิดชอบหลักสูตรอย่างแท้จริงและต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 3.4 ปรับปรุงระบบการจัดการภาระงานสอนของอาจารย์ให้เกิดการกระจายความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมและมีภาระงานสอนอย่างเหมาะสม โดยยึดหลักความสอดคล้องกับศักยภาพ ความถนัด และสาขาวิชาเอกที่อาจารย์รับผิดชอบ

กลยุทธ์ที่ 3.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)

กลยุทธ์ที่ 3.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ออกแบบการเรียนการสอนเป็นทีมแบบสหวิทยาการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์อย่างหลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 3.7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ออกแบบการเรียนการสอนที่ฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารและเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3.8 ประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 3.9 กำกับและติดตามการบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดของหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ 3.10 ประเมินระบบและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับปรุงระบบการคัดเลือกอาจารย์ใหม่โดยพิจารณาคุณสมบัติอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ด้านเจตคติ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตวิญญาณความเป็นครู

กลยุทธ์ที่ 4.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ.

กลยุทธ์ที่ 4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านการเขียนตำรา หนังสือ เอกสารทางวิชาการ วิจัย และการพัฒนานวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 4.5 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่อาจารย์ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 4.6 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และทักษะการจัดกิจกรรมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพครูและจิตวิญญาณความเป็นครูให้แก่อาจารย์ทุกคน

กลยุทธ์ที่ 4.7 จัดทำระบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบบสังเกตการณ์โดยตรงและแบบผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

กลยุทธ์ที่ 4.8 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการประเมินและพัฒนาสมรรถนะหลักของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้านให้แก่อาจารย์ทุกคน

กลยุทธ์ที่ 4.9 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำวิจัยของอาจารย์ในต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 4.10 ประเมินผลระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 5.1 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนโดยพิจารณาคุณสมบัติอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านวินัย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านจิตบริการ และจิตสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ 5.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5.3 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 5.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรทุกฝ่าย

กลยุทธ์ที่ 5.5 ประเมินผลระบบและกลไกการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 6.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งชมรมทางวิชาการและชมรมอื่นที่มีจุดมุ่งหมายเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตครูพลศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตของนิสิตครูพลศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6.2 ส่งเสริมกิจกรรมนิสิตที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาพลศึกษา และสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 6.3 ทำความร่วมมือกับโรงเรียนร่วมผลิตครูพลศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมให้นิสิตได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตลอดหลักสูตร 5 ปี โดยเริ่มจากการสังเกตการเรียนการสอน การเป็นผู้ช่วยครู การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียน และการทดลองฝึกสอนระยะสั้น

กลยุทธ์ที่ 6.4 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตลอดหลักสูตร (5 ปี)

กลยุทธ์ที่ 6.5 แสวงหาความร่วมมือจากศิษย์เก่าที่เป็นครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานิสิตครูพลศึกษาอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจที่ 2 การวิจัย

ยุทธศาสตร์: ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย

เป้าประสงค์ (นำเสนอเฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

1. หลักสูตรครูพลศึกษามีรายวิชาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนิสิตครูพลศึกษาจะต้องดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสมบูรณ์ก่อนสำเร็จการศึกษาและจะต้องดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ตามระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง

2. บัณฑิตมีสมรรถนะด้านการวิจัยและสามารถใช้ประโยชน์จากงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาสมรรถนะการวิจัยสำหรับนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ (นำเสนอเฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

กลยุทธ์ที่ 7.1 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรครูพลศึกษาให้มีรายวิชาวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะต้องดำเนินการทำวิทยานิพนธ์โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ 7.2 พัฒนาระบบและกลไกการทำวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิตครูพลศึกษา ระดับปริญญาตรี

กลยุทธ์ที่ 7.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะการวิจัยสำหรับนิสิตครูพลศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 7.4 จัดหาแหล่งทุนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนให้นิสิตสามารถผลิตผลงานวิจัย(วิทยานิพนธ์)ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

กลยุทธ์ที่ 7.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย(วิทยานิพนธ์)ที่มีคุณภาพทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 7.6 จัดทำฐานข้อมูลด้านการวิจัยเพื่อเชื่อมโยงและสนับสนุนการสืบค้นข้อมูลและเผยแพร่ผลงานวิจัยสำหรับอาจารย์และนิสิต

กลยุทธ์ที่ 7.7 ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยร่วมกันเป็นทีมระหว่างอาจารย์และนิสิต

กลยุทธ์ที่ 7.8 ประเมินผลระบบและกลไกการทำวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิตครูพลศึกษา ระดับปริญญาตรี และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ

ยุทธศาสตร์: ยุทธศาสตร์ด้านการบริการวิชาการ

เป้าประสงค์ (นำเสนอเฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

1. มีการบริการวิชาการต่อหน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษาที่บูรณาการกับการเรียนการสอนของนิสิตครูพลศึกษา
2. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพครูระหว่างหลักสูตรครูพลศึกษากับโรงเรียนร่วมผลิตครูพลศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบและกลไกการบริการวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตร

กลยุทธ์ (นำเสนอเฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

กลยุทธ์ที่ 8.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริการวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตรครูพลศึกษา ระดับปริญญาตรี

กลยุทธ์ที่ 8.2 จัดกิจกรรมบริการวิชาการต่อหน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษาที่มีการบูรณาการกับการเรียนการสอนของนิสิตครูพลศึกษา

กลยุทธ์ที่ 8.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้นิสิตครูพลศึกษามีส่วนร่วมกับอาจารย์ในการให้บริการวิชาการต่อหน่วยงานหรือบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 8.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพครูระหว่างหลักสูตรครูพลศึกษากับโรงเรียนร่วมผลิตครูพลศึกษา

กลยุทธ์ที่ 8.5 ประเมินผลระบบและกลไกการบริการวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตรครูพลศึกษา ระดับปริญญาตรี และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์: ยุทธศาสตร์ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เป้าประสงค์ (นำเสนอเฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

1. มีการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอนของนิสิตครูพลศึกษา
2. มีการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอน และเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา กลยุทธ์ (นำเสนอเฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

กลยุทธ์ที่ 9.1 จัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา เช่น กิจกรรมไหว้ครูกระบี่กระบอง เป็นต้น

ตอนที่ 3 ผลการประเมินกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

การประเมินกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการโดยนำแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พร้อมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เสนอต่ออาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัย กับสถาบันการพลศึกษา จาก 6 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ ภูมิภาค ๆ ละ 1 สถาบัน รวม 12 สถาบัน ๆ ละ 5 คน รวม 60 คน ผลการประเมินมีผลดังต่อไปนี้

ตาราง 30 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์และพันธกิจตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	วิสัยทัศน์ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จะเป็นคณะที่ผลิต ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มี สมรรถนะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติและจิต วิญญาณ และคุณลักษณะที่พึง ประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2	พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต	4.70	0.46	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
3	พันธกิจที่ 2 การวิจัย	4.65	0.48	มากที่สุด	4.55	0.50	มากที่สุด
4	พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ	4.72	0.45	มากที่สุด	4.55	0.50	มากที่สุด
5	พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	4.72	0.45	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 30 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์และพันธกิจตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า วิสัยทัศน์และพันธกิจตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ตาราง 31 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต							
1	เป้าประสงค์ที่ 1 บัณฑิตมีสมรรถนะหลักสำหรับการเป็นครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครบทั้ง 4 ด้านอย่างสมบูรณ์และเหมาะสม	4.68	0.47	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
2	เป้าประสงค์ที่ 2 หลักสูตรได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับกระบวนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	4.68	0.47	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
3	เป้าประสงค์ที่ 3 กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง	4.67	0.48	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
4	เป้าประสงค์ที่ 4 อาจารย์มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครูพลศึกษา และมีภาวะผู้นำทางวิชาการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	4.67	0.48	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
5	เป้าประสงค์ที่ 5 มีแหล่งเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้สำหรับครูพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4.68	0.47	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
6	เป้าประสงค์ที่ 6 มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะวิชาและสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องร่วมในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งภายในสถาบันภายในประเทศและต่างประเทศ	4.75	0.44	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
7	เป้าประสงค์ที่ 7 มีโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศที่มีประสิทธิภาพสูง	4.77	0.43	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 31 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 32 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิตตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต						
1	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	4.63	0.49	มากที่สุด	4.50	0.50	มากที่สุด
2	ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับปัจจัยและกระบวนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	4.68	0.47	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
3	ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.75	0.44	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
4	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง	4.70	0.46	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
5	ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.72	0.45	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
6	ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	4.75	0.44	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 32 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิตตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า

ยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิตตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 33 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต						
	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21						
	กลยุทธ์ที่ 1.1 ปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาทั้งระบบการรับตรงและระบบแอดมิชชันโดยพิจารณาคุณสมบัติอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความเก่ง ด้านการเป็นคนดี และด้านเจตคติและจิตวิญญาณความเป็นครู	4.73	0.45	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
2	กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงแผนการรับนิสิตครูพลศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของภาครัฐและแหล่งงานเอกชน และเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย	4.70	0.46	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
	กลยุทธ์ที่ 1.3 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้ใช้บัณฑิต เพื่อจัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการศึกษาของนิสิตและแหล่งทุนเพื่อการบรรจุนักเรียนของบัณฑิต	4.73	0.45	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด

ตาราง 33 ต่อ)

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4	กลยุทธ์ที่ 1.4 จัดทำแผนและ ดำเนินการตามแผนการ ประชาสัมพันธ์การรับนิสิตเข้าศึกษา ในหลักสูตรผลิตครู พลศึกษาที่มีแหล่งทุนสนับสนุน การศึกษาและแหล่งทุนเพื่อการบรรจุ งานของบัณฑิต	4.67	0.48	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
5	กลยุทธ์ที่ 1.5 จัดทำแผนและ ดำเนินการตามแผนการพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตครู พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตลอด หลักสูตร (5 ปี)	4.62	0.49	มากที่สุด	4.52	0.50	มากที่สุด
6	กลยุทธ์ที่ 1.6 จัดทำแผนและ ดำเนินการตามแผนการพัฒนาเจตคติ ต่อวิชาชีพครูพลศึกษาและจิตวิญญาณ ความเป็นครูพลศึกษาของนิสิตครูพล ศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตลอดหลักสูตร (5 ปี)	4.62	0.49	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
7	กลยุทธ์ที่ 1.7 จัดทำระบบและ ดำเนินการตามระบบการทดสอบวัด คุณสมบัติ (Exit Examination) สำหรับ นิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	4.77	0.43	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด
8	กลยุทธ์ที่ 1.8 สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือในการผลิตครู พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ระหว่าง คณะวิชาที่เกี่ยวข้องภายใน มหาวิทยาลัย และเครือข่ายความ ร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด

ตาราง 33 ต่อ)

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9	กลยุทธ์ที่ 1.9 พัฒนาแหล่งเรียนรู้และ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สำหรับนิสิตครู พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มี ประสิทธิภาพ ทั้งด้านอาคาร เรียน สนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา สถานที่ฝึกซ้อม หอสมุด/ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และหอพัก	4.65	0.48	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
10	กลยุทธ์ที่ 1.10 พัฒนาโรงเรียนฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู พลศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์ นิเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สูง	4.78	0.42	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด
11	กลยุทธ์ที่ 1.11 จัดทำแผนและ ดำเนินการตามแผนการกำกับและ ติดตามกระบวนการผลิตครูพลศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตลอดหลักสูตร (5 ปี)	4.73	0.45	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 33 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตาม
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การ
ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่
21 พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความ
เหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 34 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 2
พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับปัจจัยและกระบวนการผลิตครู
พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษา
ในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต						
	ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรที่ได้						
	มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และ						
	สอดคล้องกับปัจจัยและกระบวนการ						
	ผลิตครู						
1	พลศึกษาในศตวรรษที่ 21						
	กลยุทธ์ที่ 2.1 สร้างความรู้และความ						
	เข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู						
	พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้าน						
	ให้แก่คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร						
	กรรมการประจำหลักสูตร กรรมการ						
	ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ทุก						
	คนเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนา						
	ปรับปรุงหลักสูตร	4.75	0.44	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
2	กลยุทธ์ที่ 2.2 ปรับปรุงและพัฒนา						
	หลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ						
	ระดับอุดมศึกษาสาขาพลศึกษา ตาม						
	เกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. โดยเน้นให้						
	รายวิชาครอบคลุมสมรรถนะหลัก						
	สำหรับครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21						
	ทั้ง 4 ด้าน อย่างสมบูรณ์และเหมาะสม	4.65	0.48	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
3	กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมให้อาจารย์						
	ออกแบบรายวิชาในหลักสูตรแบบสห						
	วิทยาการโดยเน้นให้เกิดการจัดการ						
	เรียนการสอนเป็นทีม ยึดผู้เรียนเป็น						
	สำคัญ และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วย						
	ตนเอง (Self-Directed Learning)	4.70	0.46	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4	กลยุทธ์ที่ 2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรจากคณะวิชาที่เกี่ยวข้องภายในมหาวิทยาลัย และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 34 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับปัจจัยและกระบวนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับปัจจัยและกระบวนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 35 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต						
	ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ						
1	กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ในส่วนของการออกแบบรายวิชา การเขียนคำอธิบายรายวิชาการกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การออกแบบผลการเรียนรู้ และการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในรายวิชา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์สามารถนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด
2	กลยุทธ์ที่ 3.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
3	กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการหลักสูตรโดยกรรมการผู้รับผิดชอบหลักสูตรอย่างแท้จริงและต่อเนื่อง	4.68	0.47	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด

ตาราง 35 (ต่อ)

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4	กลยุทธ์ที่ 3.4 ปรับปรุงระบบการจัด ภาระงานสอนของอาจารย์ให้เกิดการ กระจายความรับผิดชอบอย่างเท่า เทียมและมีภาระงานสอนอย่าง เหมาะสม โดยยึดหลักความ สอดคล้องกับศักยภาพ ความถนัด และสาขาวิชาเอกที่อาจารย์รับผิดชอบ	4.62	0.49	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
5	กลยุทธ์ที่ 3.5 ส่งเสริมและสนับสนุน ให้อาจารย์ออกแบบการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริม ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)	4.77	0.43	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด
6	กลยุทธ์ที่ 3.6 ส่งเสริมและสนับสนุน ให้อาจารย์ออกแบบการเรียนการสอน เป็นทีมแบบ สหวิทยาการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเพิ่มประสบการณ์อย่าง หลากหลาย	4.67	0.48	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
7	กลยุทธ์ที่ 3.7 ส่งเสริมและสนับสนุน ให้อาจารย์ออกแบบ การเรียนการ สอนที่ฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะในการใช้ ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารและ เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้	4.68	0.47	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
8	กลยุทธ์ที่ 3.8 ประเมินประสิทธิผล และประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนา อาจารย์อย่างต่อเนื่อง	4.62	0.49	มากที่สุด	4.55	0.50	มากที่สุด
9	กลยุทธ์ที่ 3.9 กำกับและติดตามการ บริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นไปตาม ตัวชี้วัดของหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเป็น ปัจจุบัน	4.68	0.47	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด

ตาราง 35 (ต่อ)

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10	กลยุทธ์ที่ 3.10 ประเมินระบบและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.65	0.48	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 35 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 36 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 4

พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต						
	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง						
1	กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับปรุงระบบการคัดเลือก อาจารย์ใหม่โดยพิจารณาคุณสมบัติอย่างรอบ ด้าน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านการวิจัย และพัฒนานวัตกรรม ด้านเจตคติ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตวิญญาณความเป็นครู	4.63	0.49	มากที่สุด	4.52	0.50	มากที่สุด
2	กลยุทธ์ที่ 4.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบและกลไก การพัฒนาอาจารย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.77	0.43	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด
3	กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่ม คุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ให้ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ.	4.70	0.46	มากที่สุด	4.55	0.50	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4	กลยุทธ์ที่ 4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพด้านการเขียนตำรา หนังสือ เอกสาร ทางวิชาการ วิจัย และการพัฒนานวัตกรรม	4.63	0.49	มากที่สุด	4.52	0.50	มากที่สุด
5	กลยุทธ์ที่ 4.5 จัดทำแผนและดำเนินการตาม แผนการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่ อาจารย์ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	4.72	0.45	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
6	กลยุทธ์ที่ 4.6 จัดทำแผนและดำเนินการตาม แผนการพัฒนาทักษะการจัดการ						
	เรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และทักษะการจัด กิจกรรมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพครูและจิตวิญญาณ ความเป็นครูให้แก่อาจารย์ทุกคน	4.63	0.49	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
7	กลยุทธ์ที่ 4.7 จัดทำระบบการนิเทศการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบบสังเกตการณ์โดยตรงและแบบผ่านระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต	4.70	0.46	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
8	กลยุทธ์ที่ 4.8 จัดทำแผนและดำเนินการตาม แผนการพัฒนาทักษะการนิเทศการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการประเมินและพัฒนาสมรรถนะหลักของ ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้านให้แก่ อาจารย์ทุกคน	4.63	0.49	มากที่สุด	4.50	0.50	มากที่สุด
9	กลยุทธ์ที่ 4.9 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และการทำวิจัยของอาจารย์ใน ต่างประเทศ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
10	กลยุทธ์ที่ 4.10 ประเมินผลระบบและกลไกการ พัฒนาอาจารย์ และนำผลการประเมินไปใช้ใน การพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.75	0.44	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 36 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตาม
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิต

ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 37 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต						
	ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ						
	กลยุทธ์ที่ 5.1 ปรับปรุงและพัฒนา						
	ระบบการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนโดยพิจารณาคุณสมบัติอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ						
	ด้านวินัย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านจิตบริการ และจิตสาธารณะ	4.63	0.49	มากที่สุด	4.55	0.50	มากที่สุด
2	กลยุทธ์ที่ 5.2 ปรับปรุงและพัฒนา						
	ระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.65	0.48	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
3	กลยุทธ์ที่ 5.3 จัดทำแผนและ						
	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.65	0.48	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
4	กลยุทธ์ที่ 5.4 ส่งเสริมและสนับสนุน						
	การทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรทุกฝ่าย	4.77	0.43	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด
5	กลยุทธ์ที่ 5.5 ประเมินผลระบบและ						
	กลไกการพัฒนาบุคลากรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.63	0.49	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 37 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 38 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต						
	ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21						
1	กลยุทธ์ที่ 6.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งชมรมทางวิชาการและชมรมอื่นที่มีจุดมุ่งหมายเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตครูพลศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตของนิสิตครูพลศึกษา	4.62	0.49	มากที่สุด	4.55	0.50	มากที่สุด
2	กลยุทธ์ที่ 6.2 ส่งเสริมกิจกรรมนิสิตที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาพลศึกษา และสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	4.62	0.49	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด

ตาราง 38 (ต่อ)

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3	กลยุทธ์ที่ 6.3 ทำความร่วมมือกับโรงเรียนร่วมผลิตครูพลศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมให้นิสิตได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตลอดหลักสูตร 5 ปี โดยเริ่มจากการสังเกตการเรียนการสอน การเป็นผู้ช่วยครู การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียน และการทดลองฝึกสอนระยะสั้น	4.60	0.49	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
4	กลยุทธ์ที่ 6.4 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตลอดหลักสูตร (5 ปี)	4.72	0.45	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
5	กลยุทธ์ที่ 6.5 แสวงหาความร่วมมือจากศิษย์เก่าที่เป็นครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานิสิตครูพลศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.68	0.47	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 38 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 39 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 2 การวิจัย ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	พันธกิจที่ 2 การวิจัย						
1	เป้าประสงค์ที่ 1 หลักสูตรครูพลศึกษามีรายวิชาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนิสิตครูพลศึกษาจะต้องดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสมบูรณ์ก่อนสำเร็จการศึกษาและจะต้องดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ตามระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง	4.75	0.44	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
2	เป้าประสงค์ที่ 2 บัณฑิตมีสมรรถนะด้านการวิจัยและสามารถใช้ประโยชน์จากงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.68	0.47	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 39 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 2 การวิจัย ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า เป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 2 การวิจัย ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 40 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 2 การวิจัย ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	พันธกิจที่ 2 การวิจัย						
	ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาสมรรถนะการวิจัย						
	สำหรับนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21						
		4.62	0.49	มากที่สุด	4.50	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 40 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 2 การวิจัย ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 2 การวิจัย ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 41 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒน
สมรรถนะการวิจัยสำหรับนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 2 การวิจัย ตามแผน
กลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	พันธกิจที่ 2 การวิจัย						
	ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนสมรรถนะการวิจัยสำหรับนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21						
1	กลยุทธ์ที่ 7.1 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรครูพลศึกษาให้มีรายวิชาวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะต้องดำเนินการทำวิทยานิพนธ์โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง	4.68	0.47	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
2	กลยุทธ์ที่ 7.2 พัฒนาระบบและกลไกการทำวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิตครูพลศึกษาระดับปริญญาตรี	4.72	0.45	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
3	กลยุทธ์ที่ 7.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะการวิจัยสำหรับนิสิตครูพลศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.49	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
4	กลยุทธ์ที่ 7.4 จัดหาแหล่งทุนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนให้นิสิตสามารถผลิตผลงานวิจัย (วิทยานิพนธ์) ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	4.65	0.48	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
5	กลยุทธ์ที่ 7.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย(วิทยานิพนธ์) ที่มีคุณภาพทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ	4.62	0.49	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
6	กลยุทธ์ที่ 7.6 จัดทำฐานข้อมูลด้านการวิจัยเพื่อเชื่อมโยงและสนับสนุนการสืบค้นข้อมูลและเผยแพร่ผลงานวิจัยสำหรับอาจารย์และนิสิต	4.63	0.49	มากที่สุด	4.55	0.50	มากที่สุด

ตาราง 41 (ต่อ)

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7	กลยุทธ์ที่ 7.7 ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยร่วมกันเป็นทีมระหว่างอาจารย์และนิสิต	4.62	0.49	มากที่สุด	4.52	0.50	มากที่สุด
8	กลยุทธ์ที่ 7.8 ประเมินผลระบบและกลไกการทำวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิตครูพลศึกษา ระดับปริญญาตรี และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.72	0.45	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 41 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาสมรรถนะการวิจัยสำหรับนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 2 การวิจัย ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาสมรรถนะการวิจัยสำหรับนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 2 การวิจัย ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 42 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ						
	เป้าประสงค์ที่ 1 มีการบริการวิชาการ ต่อหน่วยงานและบุคลากรทางการ ศึกษาที่ บูรณาการกับการเรียนการสอนของ นิสิตครูพลศึกษา	4.63	0.49	มากที่สุด	4.52	0.50	มากที่สุด
2	เป้าประสงค์ที่ 2 มีเครือข่ายความ ร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพครู ระหว่างหลักสูตรครูพลศึกษากับ โรงเรียนร่วมผลิตครูพลศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด	4.50	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 42 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 43 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ						
	ยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบและกลไกการบริการวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตร	4.67	0.48	มากที่สุด	4.55	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 31 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่ายุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 44 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบและกลไกการบริการวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตร พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ						
	ยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบและกลไก						
	การบริการวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตร						
1	กลยุทธ์ที่ 8.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริการวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตรครูพลศึกษา ระดับปริญญาตรี	4.73	0.45	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
2	กลยุทธ์ที่ 8.2 จัดกิจกรรมบริการวิชาการต่อหน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษาที่มีการบูรณาการกับการเรียนการสอนของนิสิตครูพลศึกษา	4.58	0.50	มากที่สุด	4.50	0.50	มากที่สุด
3	กลยุทธ์ที่ 8.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้นิสิตครูพลศึกษามีส่วนร่วมกับอาจารย์ในการให้บริการวิชาการต่อหน่วยงานหรือบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	4.67	0.48	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
4	กลยุทธ์ที่ 8.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพครูระหว่างหลักสูตรครูพลศึกษากับโรงเรียนร่วมผลิตครูพลศึกษา	4.68	0.47	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
5	กลยุทธ์ที่ 8.5 ประเมินผลระบบและกลไกการบริการวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตรครูพลศึกษา ระดับปริญญาตรี และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.72	0.45	มากที่สุด	4.55	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 44 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบและกลไกการบริการวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตร พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบและกลไกการบริการวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตร พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 45 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
	เป้าประสงค์ที่ 1 มีการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอนของนิสิตครูพลศึกษา	4.68	0.47	มากที่สุด	4.52	0.50	มากที่สุด
2	เป้าประสงค์ที่ 2 มีการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา	4.68	0.47	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 45 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า เป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 46 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
	ยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่						
	บูรณาการกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรม						
	จริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครู						
	ของนิสิตครูพลศึกษา	4.68	0.47	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 46 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่ายุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 47 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม						
	ยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่						
	บูรณาการกับการเรียนการสอนและ เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรม						
	จริยธรรมและ						
	จิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพล						
	ศึกษาการสอนในหลักสูตร						
	กลยุทธ์ที่ 9.1 จัดกิจกรรมทำนุบำรุง						
	ศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียน						
	การสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนา						
	คุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความ						
เป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา เช่น							
กิจกรรมไหว้ครูกระบี่กระบอง เป็นต้น	4.72	0.45	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด	

จากตาราง 47 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา พันธกิจที่ 4 การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา พันธกิจที่ 4 การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 26 เล่ม และผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตและพัฒนาครูพลศึกษา และทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 ท่าน เก็บข้อมูลโดยแบบสังเกตเอกสารและแบบประเมินความเหมาะสมของสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 แหล่งข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการผลิตครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 คน เก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์ 2) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 กลุ่ม รวม 15 ท่าน เก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาข้อสรุปอุปนัย (Inductive Analytic) และการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) และขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย 2 ประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัย กับ สถาบันการพลศึกษา จาก 6 ภูมิภาคๆ ละ 2 สถาบัน รวม 12 สถาบันๆ ละ 5 คน รวม 60 คน เก็บข้อมูลโดยแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์เพื่อตัดสินผล ผลการวิจัยพบว่า

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการการศึกษาสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า

1.1 สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกออกเป็น 4 สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชา และองค์ประกอบที่ 3 ความรู้ทางด้านการศึกษาทั่วไป สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะวิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ) และองค์ประกอบที่ 2 ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ และองค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า สมรรถนะหลัก นิยามของสมรรถนะหลัก องค์ประกอบ นิยามขององค์ประกอบ และองค์ประกอบ ย่อยมีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า

2.1 ผลจัดทำ (ร่าง) แผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า แผนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยการผลิต ประกอบด้วย คุณสมบัติของนิสิตเข้าศึกษา หลักสูตร อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษา ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และสิ่งอำนวยความสะดวก 2) กระบวนการผลิต ประกอบด้วย กระบวนการคัดเลือกนิสิตเข้าศึกษา กระบวนการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการพัฒนาอาจารย์ กระบวนการพัฒนาบุคลากร กระบวนการพัฒนาโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษา กระบวนการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และ 3) ผลผลิต ประกอบด้วย สมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกเป็น 4 สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้ สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.2 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของคณาจารย์ในภาควิชาพลศึกษา คณะ พลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

2.2.1 จุดแข็งในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญในลำดับต้น ได้แก่ คณาจารย์ผู้สอนมีประสบการณ์ด้านพลศึกษาสูง และมีคุณวุฒิในระดับสูง หลักสูตรมีการดำเนินการมาอย่างยาวนาน มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างทั่วถึง และการออกแบบหลักสูตรมุ่งเน้นทักษะการปฏิบัติทางด้านพลศึกษาและกีฬาอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นที่เหมาะสม

2.2.2 จุดอ่อนในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญในลำดับต้น ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก ตำราหนังสือ ยังไม่ทันสมัยและพอเพียง การรับนักศึกษาโดยไม่กำหนดเกรดเฉลี่ยของผู้สมัครทำให้ได้นิสิตที่ขาดคุณภาพ กระบวนการผลิตนิสิตครูพลศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 - 3 ยังไม่สามารถทำให้นิสิตนำประสบการณ์จากการเรียนมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ แสดงว่า การออกแบบหลักสูตรและรายวิชา รวมถึงกิจกรรมการเรียนการสอนยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร

2.2.3 โอกาสในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญในลำดับต้น ได้แก่ การมีเครือข่ายศิษย์เก่าที่คอยประชาสัมพันธ์หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง การมีโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เข้มแข็ง ทำให้การส่งนิสิตไปฝึกประสบการณ์ช่วยให้นิสิตมีโอกาสได้งานทำจากโรงเรียนเครือข่าย นิสิตสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับหลักสูตรอย่างต่อเนื่องจากการไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์ที่เข้มแข็ง และมีโอกาสสร้างชื่อเสียง

และความก้าวหน้าทางวิชาการกีฬาและวิชาชีพ จากการปฏิบัติทักษะที่เข้มแข็ง (เช่น ผู้ตัดสิน และผู้ฝึกสอนกีฬา)

2.2.4 อุปสรรคในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญในลำดับต้น ได้แก่ มีสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตร กศ.ม. พลศึกษาอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้มีคู่แข่งในการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาที่มีคุณภาพ และทำให้มีบัณฑิตสำเร็จการศึกษาจำนวนมากอาจทำให้บัณฑิตไม่มีงานทำ โครงสร้างหลักสูตรแยกกันระหว่างศึกษาศาสตร์ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับวิชาชีพครูกับคณะพลศึกษาที่รับผิดชอบเกี่ยวกับวิชาเอก ทำให้ยากแก่การบริหารจัดการ การสนับสนุนด้านกีฬา สวัสดิการของนิสิตที่มีความสามารถทางด้านกีฬาของมหาวิทยาลัยยังมีน้อย

2.3 ผลการยกร่างกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า แผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ 1 ข้อ พันธกิจ 4 ด้าน เป้าประสงค์ 13 ข้อ ยุทธศาสตร์ 9 ข้อ และกลยุทธ์ 59 ข้อ

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกออกเป็น 4 สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้ สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ และสมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude) นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Dale; & Hes (อ้างอิงจากสุทธิณี ศรีสอาด. 2545: 7) ที่กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และ Scott B Parry (1997: 16) ได้กำหนดนิยามสมรรถนะคือ องค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ นอกจากนั้น กรรขจันท์สุคนธ์ (2548: 59) ให้ความหมายของ สมรรถนะ หรือ Competency ไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ และชลิดา คงเมือง (2548: 25) ให้ความหมายของ สมรรถนะ หรือ Competency หมายถึง คุณลักษณะที่มีเฉพาะของบุคคล คือ ด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์กรและสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ รวมถึงแสงสุรีย์ ทัศนพูนชัย (2548) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ หรือ Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ

ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล ในขณะที่ เทื่อน ทองแก้ว (2552) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 5) ได้กำหนดนิยามความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะตามแนวคิดของนักวิชาการที่สอดคล้องกันจะประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ซึ่งหมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลที่จะสามารถจำและเข้าใจในสาระสำคัญต่าง ๆ ของเรื่องหรือสิ่งที่ตนสนใจ ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการลงมือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญ เป็นไปโดยอัตโนมัติโดยต้องมีแบบอย่างให้กระทำตาม เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่จะยอมรับต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนสนใจและผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำที่จะมุ่งไปสู่สิ่งนั้น จิตวิญญาณ (Spirit) หมายถึง แรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามความเชื่อหรือความศรัทธาที่ตนมีอยู่ และคุณลักษณะ (Traits) หมายถึง สิ่งที่จะบ่งบอกหรือใช้อธิบายถึงความเป็นบุคคลนั้น ๆ เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องจำแนกออกเป็น 4 สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้ สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ และสมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อให้เกิดความครอบคลุมคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นอย่างครบถ้วน

นอกจากนั้น สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะหลักที่ 1 ความรู้ ยังประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา หมวดที่ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพครู สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ 11 มาตรฐาน และองค์ประกอบที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชาเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (มคอ.1) สาขาพลศึกษา และองค์ประกอบที่ 3 ความรู้ทางด้านการศึกษาทั่วไป ซึ่งประกอบไปด้วย เนื้อหาย่อยเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงไปของโลก และความรู้พหุวัฒนธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (ลัดดาวัลย์ สืบจิต, 2556 ทิพย์ระวี รัชศรี, 2556 พินสุดา สิริธรรังศรี, 2557 สำนักพัฒนาการศึกษาครูของสิงคโปร์ (Office of Teacher Education, National Institute of Education Singapore) อ้างอิงในพินสุดา สิริธรรังศรี, 2557 องค์ประกอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ UNESCO, 2009: 1 – 4 APEC, 2012: 2 Florida Education Standards Commissions, 2000: 1 – 2 Lagrange and Foulke, 2004: 10 –

20 Schleieher, 2010: 1 – 10 โนทัย อุดมบุญญานภาพ, 2012: 1 – 5 วิจารณ์ พานิช, 2555: 135
 ครุสภา, 2555: 1 Engage, 2554 อ้างอิงในลัดดาวัลย์ สืบจิต, 2556)

สมรรถนะหลักที่ 2 ทักษะ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะ
 วิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ) และองค์ประกอบที่ 2 ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตใน
 ศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21
 (Partnership for 21st Century Skills) (Partnership for 21st Century Skills, 2011) ซึ่งได้นำเสนอ
 กรอบแนวความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ในด้านที่ 4 คือ ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life
 and Career Skills)

สมรรถนะหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่
 องค์ประกอบที่ 1 เจตคติ และองค์ประกอบที่ 2 จิตวิญญาณ ทั้งนี้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู
 ตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา หมวดที่ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพครู สาระความรู้และสมรรถนะของผู้
 ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ 11 มาตรฐาน มาตรฐานที่ 1 ความเป็นครู กำหนดสาระ
 ความรู้ไว้ว่า จะต้องปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูให้แก่นิสิตครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู และ
 มาตรฐานที่ 11 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ กำหนดสาระความรู้ไว้ว่า นิสิตครูต้องมีความรู้
 เกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

สมรรถนะหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ ได้แก่
 องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูตามประกาศ
 คณะกรรมการคุรุสภา หมวดที่ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพครู สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบ
 วิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ 11 มาตรฐาน มาตรฐานที่ 1 ความเป็นครู กำหนดสมรรถนะไว้ว่า
 นิสิตครูจะต้องมีความสามารถในการคิด สร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ทันต่อการ
 เปลี่ยนแปลง และมาตรฐานที่ 11 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ กำหนดสมรรถนะไว้ว่า นิสิต
 ครูต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละ
 นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (ลัดดาวัลย์ สืบจิต, 2556
 ทิพย์ระวี รัชศรี, 2556 พินสุตา สิริรังศรี, 2557 UNESCO, 2009: 1 – 4 APEC, 2012: 2
 Florida Education Standards Commissions, 2000: 1 – 2 Lagrange and Foulke, 2004: 10 –
 20 Schleieher, 2010: 1 – 10)

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า แผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ 1 ข้อ พันธกิจ 4 ด้าน เป้าประสงค์ 13 ข้อ ยุทธศาสตร์ 9 ข้อ และ กล
 ยุทธ์ 59 ข้อ และเมื่อทำการประเมินวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ พบว่า
 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า แผนกลยุทธ์การผลิตครู
 พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ 1 ข้อ ระบุว่า “คณะพลศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะเป็นคณะที่ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีสมรรถนะสำคัญ
 4 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติและจิตวิญญาณ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์” มีความ
 สอดคล้องกับพันธกิจ 4 ด้าน ได้แก่ พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ประกอบด้วยเป้าประสงค์ 7 ข้อ

ยุทธศาสตร์ 6 ข้อ และกลยุทธ์ 45 ข้อ ซึ่งมีจุดเน้นโดยสรุป คือ การคัดเลือกผู้เข้าศึกษา การจัดหาแหล่งทุนการเรียนและการทำงาน การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เจตคติและจิตวิญญาณความเป็นครูพลศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการผลิตครู การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การพัฒนาโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์และบุคลากร การสร้างเครือข่ายกับศิษย์เก่าและกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งทุกกลยุทธ์มุ่งไปสู่เป้าหมายด้านการผลิตบัณฑิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีสมรรถนะหลัก 4 ด้านอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ นอกจากนั้น ยังมีพันธกิจอีก 3 ด้านที่ช่วยสนับสนุนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ พันธกิจที่ 2 การวิจัย ประกอบด้วยเป้าประสงค์ 2 ข้อ ยุทธศาสตร์ 1 ข้อ และกลยุทธ์ 8 ข้อ มีจุดเน้นโดยสรุป คือ พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรครูพลศึกษาให้มีรายวิชาวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะต้องดำเนินการทำวิทยานิพนธ์โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้องเพื่อให้บัณฑิตครูพลศึกษามีทักษะการวิจัยที่สูงขึ้น และพันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ประกอบด้วยเป้าประสงค์ 2 ข้อ ยุทธศาสตร์ 1 ข้อ และกลยุทธ์ 5 ข้อ มีจุดเน้นโดยสรุป คือ มุ่งสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตรเพื่อทำให้นิสิตมีประสบการณ์ระหว่างเรียนและมีช่องทางในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นเมื่อสำเร็จการศึกษา รวมถึงพันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วยเป้าประสงค์ 2 ข้อ ยุทธศาสตร์ 1 ข้อ และกลยุทธ์ 1 ข้อ มีจุดเน้นโดยสรุป คือ มุ่งเน้นการบูรณาการกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา เช่น กิจกรรมไหว้ครูกระบี่กระบอง เป็นต้น ดังนั้น กลยุทธ์ทั้งหมดนี้จะช่วยทำให้นักศึกษามีสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครบทั้ง 4 สมรรถนะอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า แผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ 1 ข้อ พันธกิจ 4 ด้าน เป้าประสงค์ 13 ข้อ ยุทธศาสตร์ 9 ข้อ และกลยุทธ์ 59 ข้อ ซึ่งผลการประเมินวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แสดงว่า แผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ สามารถนำไปใช้ในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในระดับสูง ดังนั้น หากสถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพในการผลิตครูพลศึกษามีความสนใจจะนำแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 นี้ไปใช้ ก็ควรจะต้องมีการสนับสนุนให้นำแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 นี้ไปสู่การปฏิบัติ โดยบรรจุเข้าสู่แผนยุทธศาสตร์ของคณะวิชาผู้ผลิต เพื่อให้มีการประมาณการงบประมาณที่จะใช้ในการดำเนินการอย่างเหมาะสม และผลักดันเข้าสู่แผนการรับนิสิต/นักศึกษาเข้าศึกษาของมหาวิทยาลัย

ต่อไป นอกจากนั้น ควรมีการผลักดันให้เกิดการจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีการนำกลยุทธ์ต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในรูปของโครงการหรือกิจกรรม และควรมีการกำกับติดตามการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนานักกลยุทธ์การผลิตครูในศตวรรษที่ 21 ในสาขาวิชาอื่นๆ ที่ขาดแคลน หรือสาขาที่มีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อการแข่งขันทางวิชาการกับต่างประเทศ (โอลิมปิกวิชาการ)

2.2 ควรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนานักกลยุทธ์การผลิตครูในศตวรรษที่ 21 ในสาขาวิชาที่มีลักษณะพหุวิทยาการ (Multidisciplinary)

2.3 ควรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนานักกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อให้เป็นแนวทางในการผลิตครูที่มีคุณภาพ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรกช จันทรสุคนธ์. (2548). สมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงาน
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. ปรินทิฟอนส์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- กรมสามัญศึกษา. (2545). การวางแผนกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- กรรณิการ์ ภิรมย์รัตน์. (2557, มกราคม-มีนาคม). จริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
สุนันทาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 8: 1.
- กิตินารถ เฟื่องฟู.มล. (2548). ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครู กรณีศึกษา:
โรงเรียนจิตรลดา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติพงษ์ บุญยี่. (2549). ความต้องการการพัฒนาครูในสถานศึกษาเอกชน เขตพื้นที่
การศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงราย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). การคิดเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ชัดเชสมิเดีย.
- แก้วตา เข้มแข็ง. (2556). ความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2557,
จาก <http://www.gotoknow.org>.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ:สำนักงาน. (2539). การปฏิรูปการฝึกหัดครู: ร่วมกันคิดแบ่ง
กันทำ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ:สำนักงาน. (2539).การศึกษาเชิงสังคมวิทยา: ศูนย์ศึกษาการ
พัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2552. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำรายละเอียด
หลักสูตรตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (มคอ.) วันที่ 21,29 และ
29 เมษายน 2553.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คุรุสภา. (2555). คู่มือเตรียมสอบภาค ก. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนสำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา.

- จารุวัฒน์ วิกรมธีรนนท์. (2552). การพัฒนาครูพลศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. (ศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต. ถ่ายเอกสาร.
- จิณห์จุฑา หงษ์เพชรงาม. (2552). การศึกษาสมรรถนะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์กับที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิตตินันท์ เดชะคุปต์, วีระวัฒน์ ปันนิตามัย; และสุรกุล เจนอปรม. (2542). จิตวิทยาบริการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จีระ งามศิลป์. (2551). คู่มือเตรียมสอบรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- เจน แผลงเดชา. (2549). กลยุทธ์การระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ภูเก็ต: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. ถ่ายเอกสาร.
- ชนัดดา ภูหงษ์ทอง. (2556). การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นครูในศตวรรษที่ 21 เจตคติต่อวิชาชีพครู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาครูชั้นปีที่ 1 โดยการใช้การฝึกรอบม เรื่อง การเป็นครูในศตวรรษที่ 21 กับการสอนแบบบรรยาย. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**. 6(1): 154-164.
- ชลพรรธ ใจงาม. (2555). การศึกษาความคาดหวังและความเป็นจริงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ชลาภูล บุญศรี. (2552). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทราปีการศึกษา 2548. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชลิดา คงเมือง. (2548). ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- ชำนาญ สีนวล, รักษิต สุทธิพงษ์; และวีรพันธ์ กิจสนาโยธิน. (2550). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของอาจารย์และนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ**. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารจัดการกีฬา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2547). **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2552). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).
- ณัฐวัฒน์ สุขแจ่ม, ธนาวัฒน์ มธุรส; และสุชาติ สุดเขตต์. (2550). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของครูและนักเรียนโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์**. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารจัดการกีฬา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- โณทัย อุดมบุญญานุภาพ. (2555). **คุณลักษณะครูรุ่นใหม่กับการปฏิรูปหลักสูตรผลิตครูในศตวรรษ 21**. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2557, จาก <http://school.obec.go.th/nitest/article02.doc>.
- ดนัย เทียนพุ่ม. (2544). **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดุสิต บุษากีรติ; และวงศ์ปราชญ์ พันธุ์สุข. (2550). **การศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1**. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารจัดการกีฬา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543, ตุลาคม-ธันวาคม). "Competency – Based Human Resources Management." **HR Magazine**. 21(4): 12-22.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (ม.ป.ป.). **การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า: ตอนรูปแบบและทฤษฎี การเรียนรู้อนาคต**. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2557, จาก <http://thanompo.edu.cmu.ac.th/load/journal/50-51/next-generation%20of%20learning.pdf>
- ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ. (2557). **กลยุทธ์การจัดการกีฬาเพื่อสร้างเสริมสุขภาพของนิสิตนักศึกษา**. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 16(2): 140-154.
- ทิพย์ระวี รักศรี. (2556). **การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี**. วิทยานิพนธ์ อส.ม. (เทคโนโลยีการเรียนรู้และการสื่อสารมวลชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.

- เทือน ทองแก้ว. (2552). **สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ
มหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ทรงชัย สภานุชาติ. (2542). **การบริหารองค์การพัฒนาเอกชน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษาและ
อาชีพ.
- จิตรัตน์ วิศาลเวทย์. (2540). **การวางแผนกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์**.
อุดรดิตถ์: สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ธีระดา ภิฏญูและคณะ. (2558). **การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับ อุดมศึกษาสู่
ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นันทิยา หุตานุวัตร; และณรงค์ หุตานุวัตร. (2551). **คิดกลยุทธ์ด้วยSWOT**. อุบลราชธานี:
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). **แนวทางในการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท**.
กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2540). **การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- ปกรณ์ ประจันบาน. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Research Methodology in
Social Science)**. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ประทีป ด้วงกัน. (2554). **การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ
สมรรถนะหลักของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ ะสี. (2541). **ปฏิรูปการศึกษา: ยกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากหายนะ**. กรุงเทพฯ:
มูลนิธิ สดศรี-สฤษดิ์วงศ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ประเสริฐ ภูเงิน. (2546). **การพัฒนากลยุทธ์การจัดกิจกรรมนักศึกษาของสถาบันราชภัฏ
เพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการของนักศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปัญญา แก้วกียูร. (ม.ป.ป). **แผนกลยุทธ์ในการบริหารงาน**. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2557,
จาก <http://www.ipad.edupolice.org/knowledge/starPlan.ppt>.
- ปิยสุตา ขัติยะวรา. (2545). **การกำหนดขีดความสามารถของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
ในงานด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ: กรณีศึกษาราชการพาณิชย์ไทย**. ภาค
นิพนธ์ พท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พสุ เดชะรินทร์. (2548). **การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และการวัดผลงาน**. สืบค้นเมื่อ 3
กันยายน 2557, จาก <http://mmpm4u.com/MD003/ch1.html>.

- พัทตร์ผจง วัฒนสินธุ์; และพสุ เดชะรินทร์. (2542). การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายเชิงธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พินสุตา สิริธรรศรี. (2557). การจัดการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ฟินแลนด์ ญี่ปุ่นและนิวซีแลนด์ ใน รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิพัฒน์ ตันวิบูลย์วงศ์. (2557). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ใน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษา และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษาและพลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พุมิ เต็นสมพรพันธ์. (2543). การศึกษาขีดความสามารถหลักเพื่อเป็นแนวทางในการ ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาสำนักงานสาขา พระราม 4 ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์ พท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- แพรวดาว สอนองพันธ์. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ขอนแก่น. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ไพชยนต์ ศรีม่วง.(2555). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ ปญ.ด. (ปรัชญา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- มานี แสงหิรัญ. (2551). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นครู. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- มณฑริกา วิฑูรชาติ. (2551). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชน ขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ในเขตกรุงเทพ มหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา อินธิแสน. (2550). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา สถาบัน การพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2549. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 156 ง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- รุจิเรข โกมินทรชาติ.(2552).การศึกษาการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ระดับอุดมศึกษา: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสัตบงกช. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนา สังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เรวัตร์ ขาตรีวิศิษฐ์; และคนอื่นๆ. (2552). การจัดการเชิงกลยุทธ์: **Strategic Management**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- เริงศักดิ์ หาญมานพ. (2555). การพัฒนากลยุทธ์ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน กรณีศึกษา: โรงเรียนบ้านหลัก อำเภอสังขละ จังหวัดสุรินทร์. เอกสาร อัดสำเนา.
- ฤตินันท์ สมุทรทัย. (2556). การวิจัยนาร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษ ที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลัดดาวัลย์ สืบจิต. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารจัดการ การศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่าย เอกสาร.
- วณิชและศศิธร นิรันตรานนท์. (2553, กันยายน-ธันวาคม). ทิศทางการผลิตครูพลศึกษาในช่วง 15 ปี (พ.ศ. 2551 – 2565) The Trend of Pre – Service Physical Education Teacher In the Period of Fifteen Years (2008 – 2022). วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา 2: 2.
- วาทัญญู ขลิบเงิน. (2554, สิงหาคม – 2555, มกราคม). คุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นสำหรับ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21. วารสารครุศาสตร์, 10: 1.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ สดศรีสุพันธุ์วงศ์.

- ศักดิ์ชัย เพชรแกมทอง, สมชัย วงษ์นายะ; และทวนทอง เขาวีรดิพงศ์. (2556, ตุลาคม-ธันวาคม). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วารสาร ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร. 15: 4.
- ศิริพร ศิริคุณากร. (2549). ความต้องการการพัฒนาครูในสถานศึกษาเอกชนเขตพื้นที่ การศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงราย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2541). การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: วิสัทธิ์พัฒน.
- สมจิตร ไตรธรรม. (2553). การศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษาตามความ คิดเห็น ของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารจัดการกีฬา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2551). กลยุทธ์การแข่งขันของธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มติชน.
- . (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพฯ: อมรินทร์บุ๊ค เซ็นเตอร์.
- สมบัติ นพวัฏ. (2553). การผลิตและการพัฒนาครู: บนเส้นทางการปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่สอง. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมพร สังข์นิม. (2546). ประมวลคำศัพท์ทางการบริหารที่เกี่ยวกับการบริหารงานจังหวัดแบบ บูรณาการ CEO. สารดำรงราชานุกาพ. 1(10): 41 – 42.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมศรี แจ่มสุวรรณ. (2548). การสัมมนาเชิงปฏิบัติการยุทธศาสตร์การบริหารงานแบบ บูรณาการ. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2557, จาก <http://www.eit.or.th>
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). ปฏิรูปการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาของประเทศ ออสเตรเลีย. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการเรื่อง ปฏิรูปการเรียนรู้ ระดับอุดมศึกษา: ประสพการณ์นานาชาติ. 10 กันยายน 2543 โรงแรมโซลวิน เทาเวอร์ กรุงเทพมหานคร.
- สวัสดิ์ เสาหงส์. (2546). กลยุทธ์การช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหาในโรงเรียน มัธยมศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และกรมการฝึกหัดครู. (2536). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ คุรุสภา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง**
(พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2548). **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency
based Learning**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (ม.ป.ป.). **ประเทศไทยในทศวรรษ 1980: กลยุทธ์และมาตรการใน
การพัฒนา**. กรุงเทพฯ, สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย และ มูลนิธิฟรีดริชเอแบรท.
- สุภาพร พงศ์ภิญโญโอบาส. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 15: 2.
- สุดใจ บุญอารีย์และคณะ. (2552). **โครงการเพิ่มขีดความสามารถของคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานีสู่การเป็นสถาบันพัฒนาบุคลากรทาง
การศึกษาที่มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ “การประชุมสัมมนาทางวิชาการราชภัฏ
วิชาการเฉลิมพระเกียรติและสัปดาห์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ” เมื่อ วันที่ 19 สิงหาคม
2553. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**
- สุทธิณี ศรีสอาด. (2545). **การนำขีดความสามารถมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรกลุ่มธุรกิจการสื่อสารของไทย**. ภาคินพันธ์ พท.ม.
(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่าย
เอกสาร.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). **การจัดการภาครัฐแนวใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี: ศูนย์หนังสือ
สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาสงกรณ์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี**. (พิมพ์ครั้งที่
2). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวัฒน์ ศิริรินทร์. (2550). **การสร้างรายได้เปรียบทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: บี.คิว.ไว คอนซัลแตนท์.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2548). **กลยุทธ์...การสอนคิดเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- เสนาะ ดิยาว. (2551). **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงสุรีย์ ทักนพูนชัย. (2548, พฤษภาคม). การพัฒนาความสามารถในการทำงาน. วารสาร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 12(91): 110-113.

- อภิญา ปุ้ยฝ้าย, อภิรักษ์ การสมพิศ; และจำสิบเอกอรัญ บุญลือ. (2551). การวิเคราะห์องค์ประกอบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้มีผลงานดีเด่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารจัดการกีฬา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- อภิสิทธิ์ สถิตยภาคกุล, อารี สาริปา, กุสุมา ใจสบาย; และคณะ. (2556). การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูในศตวรรษที่ 21: กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช คณะครุศาสตร์.
- อวยพร เรื่องตระกูล. (ม.ป.ป.). การประเมินสมัชชา. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2557, จาก http://ednet.kku.ac.th/~edad/research_article/evaluation.doc.
- อัจฉรา จันทรฉาย. (2553). ผู้ความเป็นเลิศทางธุรกิจ คู่มือการวางแผนกลยุทธ์และการจัดทำ BSC (Balanced Scorecard). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547, กรกฎาคม-กันยายน). “แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เราหลงทาง.” *Chulalongkon Review*. 16: 57-72.
- อาภรณ์ ภูวพิณพันธ์. (2548). *Career Development in Practice*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2543, ตุลาคม-ธันวาคม). การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล. *วารสารบริหารคน*. 21: 11-18.
- อุทิศ ขาวเขียว. (2549). การวางแผนกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- อุบล เลี้ยววาริณ. (2554). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ตามความคาดหวังของผู้ประกอบวิชาชีพครู. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Abraham, S.C.(2006). **Strategic planning: A practical guide for competitive success**. California: Thomsom South West.
- APEC HRDWG WiKi. (2008). **21st Century Competencies**. Retrieved June 5, 2014, from <http://hrd.apect.org/index.php/21st-century-Competencies>.
- APEC HRDWG WiKi. (2012). **21st Century Competencies**. Retrieved June 5, 2014, from <http://hrd.apect.org/index.php/21st-century-Competencies>.
- Boyatzis, R.E, (1982). **The Competent Manager: A Model for Effective Performance**, New York: John Wiley & Sons.

Boyatzis, R.E., (1982). **Competence at work**. In a Stewart (Ed.), Motivation and society. San Francisco: Jossey-Bass.

Canuel, J. (2008). **Teaching in the 21st Century A Review of the Issues and Changing Models in the teaching Profession**.

Consultancy.uk. (2015) **WEF & BCG: Students lack skills needed in 21st century**
Retrieved June 5, 2014, from <http://www.consultancy.uk/news/1734/wef-bcg-students-lack-skills-needed-in-21st-century>

David, F.R. (1995). **Strategic management**. New Jersey: Prentice-Hall.

Eawag. (2008). **Sanitation systems & Technologies**. Retrieved June 5, 2014, from <http://www.sswm.info/sites/default>.

Florida Education Standards Commissions. (2000). **Justia US. Law**. Retrieved June 5, 2014, from Law.justice.com/codes/florida/2000/Titlexve/chapter231/231-546.html.

Hammond, D.L., & Baratz & Snowden, J. (Eds). (2005). **A Good Teacher in every Classroom: Preparing the Highly Qualified Teacher our Children Deserve**, San Francisco, CA: Jossey – Bass.

Lagrange and Foulke. (2004). **The Canadian Association of Deans of Education (CADE)** hosted a national Symposium in February, At the University of Calgary.

Mc Connell MSP. (2012). **A Teaching Profession for the 21st**. Developing and Supporting the Profession.

McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. **American Psychologist**. 28,: 1-14.

Partnership for 21st Century Skills, (2011). **21st century skills**. Retrieved September 15, 2012, from <http://www.p21.org/>

Parry, Scott B. (1997) . **Evaluating the Impact of Training**. Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development.

Pearson Education, Inc. (2009). **Empowering 21st century learners**. Retrieved September 15, 2012, from <http://www.pearsonschool.com/index.cfm?locator=PSZjZc>

Moore, Patricia. (1982). Patricia Moore teaching nutritional science, 1982.. Pepperdine University Libraries.

Sanchez, Lori, L. (2007). **What Makes a good Teacher: Are We Looking the right direction for guidance**. PH.D. Graduate school of George Fox university, Newberg, United States Code.

- Schleieher, A. Ed. (2010). **Preparing Teacher and Developing school Leader for the 21st Century: Lessons from around the world**, OECD Publishing.
- Scott , B. Parry. (1997). **Evaluating the Impact of Training: A Collection of Tools and Techniques** by Scott B. Parry (Sep 1, 1997).
- SEMAO/INNOTECH. (2012). **RSU: Contract signing on UNESCO EFA study Project**. Retrieved June 5, 2014, from <http://www.seameo-innotech.org /contents/news?id=112011-Silc>.
- Seng Dean. (2010). **Benchmarking Education systems for Results: East Asia Regional Conference**. June 21 – 23, 2010 Singapore.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M., (1993). **Competence at work: Model for superior performance**. New York: John Wiley & Sons.
- The North Central Regional Education Laboratory and Metiry Group (2003). **enGauge 21st century skills: literacy in digital age**.
- UNESCO. (2009). **ICT Competency Framework for Teachers UNESCO.org**. Retrieved June 5, 2014, from <http://Portal.UNESCO.org/Ci/en/ev.Phi-URL ID=22997&URL DO=DO TopIC & URL SECTION = 201.htm/SZUCS.Eva U>.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลและตรวจสอบเครื่องมือ



**ตอนที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของ
ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 ท่าน ดังนี้**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.กรรวิ บุญชัย
อาจารย์ประจำหลักสูตรและกรรมการบริหารหลักสูตรพลศึกษา
ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธนะ ดิงศภักย์
อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ ศรีชัยสวัสดิ์
อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา สาขาพลศึกษา
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. รองศาสตราจารย์ สุนทร แม่นสงวน
อาจารย์ประจำภาควิชาพลานามัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. รองศาสตราจารย์ เกษม ช่วยพินัง
ประธานสาขาวิชาพลศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุกล อริยสัจสีสกุล
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สุขศึกษาและพลศึกษา) อาจารย์ผู้สอนสาขาพลศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตกรุงเทพฯ

**ตอนที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรผลิตครูพลศึกษา จำนวน 5 ท่าน
(SWOT)**

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธนะ ดิงศภักย์
อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ รัตนโรจนากุล
อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.ขจรศักดิ์ รุ่งประพันธ์
อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ ชีทอง
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร สถาบันการพลศึกษา
5. อาจารย์ ดร.วีรภัทร ภัทรกุล
อาจารย์ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและการบริหารจัดการหลักสูตรผลิตครูพลศึกษา

จำนวน 15 ท่าน ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการหลักสูตรจำนวน 5 ท่าน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์
คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ ภิรมย์คำ
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. อาจารย์ ดร.รุ่งทิวา แยมรุ่ง
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. รองศาสตราจารย์ สุนทร แม่นสงวน
อาจารย์ประจำภาควิชาพลานามัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. อาจารย์ ดร.ประกิต หงษ์แสนยาธรรม
รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา
สถาบันการพลศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรพลศึกษาจำนวน 5 ท่าน

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธนะ ดิงศภักดิ์
อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ดร.อัจฉราลักษณ์ วิเศษ
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สุขศึกษาและพลศึกษา)
อาจารย์ผู้สอนสาขาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตกรุงเทพฯ
3. อาจารย์ ดร.เกษม พันธุ์สะ
อาจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษาและสุขศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

4. อาจารย์ ดร.พิมพ์ ม่วงศิริธรรม
อาจารย์ประจำหลักสูตรพลศึกษา สาขาสุขศึกษาและพลศึกษา
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. รองศาสตราจารย์ เกษม ช่วยพินิจ
ประธานสาขาวิชาพลศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

จำนวน 5 ท่าน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน
หัวหน้าภาควิชาการศึกษา อาจารย์สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. รองศาสตราจารย์ เทเวศร์ พิริยะพูนท์
อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา สาขาพลศึกษา
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.ลภัสสรดา จูเมฆา
ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัย
นเรศวร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ โรงเรียนชุมแสงสงคราม
“อุตรคณารักษ์อุปถัมภ์” อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุกล อริยสัจสีสกุล
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สุขศึกษาและพลศึกษา)
อาจารย์ผู้สอนสาขาพลศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตกรุงเทพฯ

ตอนที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง
เนื้อหา จำนวน 3 ท่าน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน
หัวหน้าภาควิชาการศึกษา อาจารย์สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ รัตน์โรจนากุล
อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา สาขาพลศึกษา
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาคผนวก ข

เครื่องมือวิจัยที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล



**แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของ
สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21**

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีของนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ต่อไปนี้ และขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามระดับความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ท่านผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบนั้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบนั้นมีความเหมาะสมในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบนั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของผู้เชี่ยวชาญทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

สมรรถนะ	องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ระดับความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
สมรรถนะครู พลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	องค์ประกอบหลัก ที่ 1 ความรู้	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐาน วิชาชีพครู					
		องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชา					
		องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความรู้ทางด้าน การศึกษาทั่วไป					
	องค์ประกอบหลัก ที่ 2 ทักษะ	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะวิชาชีพครู พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ)					
		องค์ประกอบย่อยที่ 2 ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต ในศตวรรษที่ 21 (ทักษะ ชีวิต)					
	องค์ประกอบหลัก ที่ 3 เจตคติและ จิตวิญญาณ	องค์ประกอบย่อยที่ 1 เจตคติ					
		องค์ประกอบย่อยที่ 2 จิตวิญญาณ					
	องค์ประกอบหลัก ที่ 4 คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	องค์ประกอบย่อยที่ 1 คุณลักษณะที่พึง ประสงค์					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ตอนที่ 3 แบบประเมินความเหมาะสมนิยามองค์ประกอบหลักของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

องค์ประกอบหลัก	นิยาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักที่ 1 ความรู้	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ความรู้ในสาขาวิชา และความรู้ทางด้านการศึกษาทั่วไป					
องค์ประกอบหลักที่ 2 ทักษะ	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านทักษะหรือความสามารถ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะวิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ) และทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต)					
องค์ประกอบหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านเจตคติและจิตวิญญาณ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติ และด้านจิตวิญญาณ					
องค์ประกอบหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือคุณลักษณะที่ครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงจะต้องมี					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ตอนที่ 4 แบบประเมินความเหมาะสมนิยามองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

องค์ประกอบหลัก/ย่อย	นิยาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักที่ 1 ความรู้						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ความเป็นครู ปรัชญา การศึกษา ภาษาและวัฒนธรรม จิตวิทยาสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชา	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ในสาขาวิชา ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย วิทยาศาสตร์สุขภาพและสุขศึกษา การจัดการกีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ การตัดสินกีฬา การฝึกสอนกีฬา การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษา และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำชาติไทยด้านการป้องกันตัว (มวยไทย กระบี่กระบอง และดาบสองมือ)					

องค์ประกอบหลัก/ย่อย	นิยาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความรู้ทางด้านการศึกษา ทั่วไป	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ทางด้านการศึกษา ทั่วไป ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงไปของโลก และ ความรู้พหุวัฒนธรรม					
องค์ประกอบหลักที่ 2 ทักษะ						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะวิชาชีพครูพลศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (ทักษะ อาชีพ)	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านทักษะวิชาชีพครูพลศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ) ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ทักษะ การสอน/การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะกีฬาและ การออกกำลังกาย ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการฝึกสอนกีฬา ทักษะ การจัดการกิจกรรมนันทนาการ ทักษะ การวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้ทางพลศึกษา กีฬา การ ออกกำลังกาย นันทนาการ และ การส่งเสริมสุขภาพ ทักษะการ บริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องเรียน ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และ เครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้ และทักษะการ พัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต ในศตวรรษที่ 21 (ทักษะ ชีวิต)	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านทักษะเพื่อการดำรงชีวิต ในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต) ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ทักษะ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะ การแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ ความรู้ และการจัดการความรู้ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม ทักษะด้าน คอมพิวเตอร์ การรู้เท่าทันสื่อ					

องค์ประกอบหลัก/ย่อย	นิยาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการบริการที่ดี ทักษะการพัฒนาตนเอง ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม และทักษะการให้เหตุผล					
องค์ประกอบหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 เจตคติ	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านเจตคติ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่อพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ และเจตคติต่อวิชาชีพครู					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 จิตวิญญาณ	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ จิตวิญญาณความเป็นครู จิตสาธารณะ และจิตบริการ					
องค์ประกอบหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 13 ด้าน ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความคิดสร้างสรรค์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การมีมุมมองเชิงบวกและสร้างสรรค์ วินัยและความรับผิดชอบ ยึดมั่นในเกียรติและอดทน จิตสำนึกในคุณค่าความเป็นไทย อารมณ์ขัน และความเอื้ออาทร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ตอนที่ 5 แบบประเมินความเหมาะสมตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยของสมรรถนะครูพลศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

องค์ประกอบหลัก/ย่อย	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักที่ 1 ความรู้						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรู้ตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ความเป็นครู					
	ปรัชญาการศึกษา					
	ภาษาและวัฒนธรรม					
	จิตวิทยาสำหรับครู					
	การพัฒนาหลักสูตร					
	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญและการจัดการชั้นเรียน					
	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้					
	นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา					
	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
	การประกันคุณภาพการศึกษา					
	คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้ในสาขาวิชา	วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย					
	วิทยาศาสตร์สุขภาพและสุขศึกษา					
	การจัดการกีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ					
	การตัดสินกีฬา					
	การฝึกสอนกีฬา					
	การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทาง พลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ และสุขศึกษา					
	การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำชาติ ไทยด้านการป้องกันตัว (มวยไทย กระบี่ กระบอง และดาบสองมือ)					
องค์ประกอบย่อยที่ 3	ความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก					

องค์ประกอบหลัก/ย่อย	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
ความรู้ทางด้าน การศึกษาทั่วไป	ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและการ เปลี่ยนแปลงไปของโลก					
	ความรู้พหุวัฒนธรรม					
องค์ประกอบหลักที่ 2 ทักษะ						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะวิชาชีพครู พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ทักษะอาชีพ)	ทักษะการสอน/การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ					
	ทักษะกีฬาและการออกกำลังกาย					
	ทักษะการตัดสินใจ					
	ทักษะการฝึกสอนกีฬา					
	ทักษะการจัดกิจกรรมนันทนาการ					
	ทักษะการวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้ทางพลศึกษา กีฬา การออก กำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริม สุขภาพ					
	ทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน/ ห้องเรียน					
	ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และ เครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้					
	ทักษะการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ทักษะเพื่อการ ดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ทักษะชีวิต)	ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ					
	ทักษะการแสวงหาความรู้ การสร้าง องค์ความรู้ และการจัดการความรู้					
	ทักษะการแก้ปัญหา					
	ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
	ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
	ทักษะการบริการที่ดี					
	ทักษะการพัฒนาตนเอง					
	ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร					
	ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม					
	ทักษะการให้เหตุผล					

องค์ประกอบหลัก/ย่อย	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักที่ 3 เจตคติและจิตวิญญาณ						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 เจตคติ	เจตคติต่อพลศึกษา กีฬา การออกกำลังกาย นันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพ					
	เจตคติต่อวิชาชีพครู					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 จิตวิญญาณ	จิตวิญญาณความเป็นครู					
	จิตสาธารณะ					
	จิตบริการ					
องค์ประกอบหลักที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
	บุคลิกภาพ					
	มนุษยสัมพันธ์					
	ภาวะผู้นำ					
	ใฝ่รู้ใฝ่เรียน					
	ความคิดสร้างสรรค์					
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
	การมีมุมมองเชิงบวกและสร้างสรรค์					
	วินัยและความรับผิดชอบ					
	ขยันหมั่นเพียรและอดทน					
	จิตสำนึกในคุณค่าความเป็นไทย					
	อารมณ์ขัน					
	ความเอื้ออาทร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบเสนอความคิดเห็นและประเมินความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์
การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21**

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาองค์ประกอบของร่างกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่
ผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีของนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ต่อไปนี้ และขอความ
อนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของร่างกลยุทธ์การผลิตครู
พลศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของผู้เชี่ยวชาญทุกท่านมา ณ โอกาสนี้



ผู้วิจัย

ตอนที่ 2 แบบเสนอความคิดเห็นและประเมินความเหมาะสมของเป้าประสงค์และกลยุทธ์ จำแนกตามพันธกิจในร่างแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดเสนอความคิดเห็นและประเมินความเหมาะสมของเป้าประสงค์และกลยุทธ์จำแนกตามพันธกิจในร่างแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของท่าน

2.1 พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต

1) เป้าประสงค์

พันธกิจ / เป้าประสงค์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต เป้าประสงค์ 1. บัณฑิตมีสมรรถนะหลักสำหรับการเป็นครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครบทั้ง 4 ด้านอย่างสมบูรณ์ และเหมาะสม	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต เป้าประสงค์ (ต่อ) 2. หลักสูตรได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับกระบวนการผลิตครู พลศึกษาในศตวรรษที่ 21	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

พันธกิจ / เป้าประสงค์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต เป้าประสงค์ (ต่อ) 3. กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต เป้าประสงค์ (ต่อ) 4. อาจารย์มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครูพลศึกษา และมีภาวะผู้นำทางวิชาการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต เป้าประสงค์ (ต่อ) 5. มีแหล่งเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้สำหรับครูพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

พันธกิจ / เป้าประสงค์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต เป้าประสงค์ (ต่อ) 6. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะวิชาและสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องร่วมในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งภายในสถาบันภายในประเทศและต่างประเทศ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต เป้าประสงค์ (ต่อ) 7. มีโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษาครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศที่มีประสิทธิภาพสูง	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) ยุทธศาสตร์

พันธกิจ / ยุทธศาสตร์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับปัจจัยและกระบวนการผลิตครู พลศึกษาในศตวรรษที่ 21	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของ กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการ สอนอย่างมีประสิทธิภาพ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

พันธกิจ / ยุทธศาสตร์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข 	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข 	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับปัจจัย
และกระบวนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ / ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับปัจจัยและกระบวนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 2.1 สร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้าน ให้แก่คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร กรรมการประจำหลักสูตร กรรมการผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ทุกคนเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข 	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับปัจจัยและกระบวนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 2.2 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาสาขาพลศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. โดยเน้นให้รายวิชาครอบคลุมสมรรถนะหลักสำหรับครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้าน อย่างสมบูรณ์และเหมาะสม	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข 	

พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ / ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ในส่วนของการออกแบบรายวิชาการเขียนคำอธิบายรายวิชา การกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การออกแบบผลการเรียนรู้ และการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในรายวิชา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์สามารถนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 3.2 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

พันธกิจ / ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 3.9 กำกับและติดตามการบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดของหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข 	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 3.10 ประเมินระบบและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข 	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง

พันธกิจ / ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับปรุงระบบการคัดเลือกอาจารย์ใหม่โดยพิจารณาคุณสมบัติอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ด้านเจตคติ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจิตวิญญาณความเป็นครู	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 4.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ.	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

พันธกิจ / ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านการเขียนตำรา หนังสือ เอกสารทางวิชาการ วิจัย และการพัฒนานวัตกรรม	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 4.5 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่อาจารย์ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 4.6 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และทักษะการจัดกิจกรรมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพครูและจิตวิญญาณความเป็นครูให้แก่อาจารย์ทุกคน	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

พันธกิจ / ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 4.7 จัดทำระบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบบสังเกตการณ์โดยตรงและแบบผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 4.8 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการประเมินและพัฒนาสมรรถนะหลักของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้านให้แก่อาจารย์ทุกคน	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 4.9 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำวิจัยของอาจารย์ในต่างประเทศ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

พันธกิจ / ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 5.3 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 5.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรทุกฝ่าย	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 5.5 ประเมินผลระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ / ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 6.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งชมรมทางวิชาการและชมรมอื่นที่มีจุดมุ่งหมายเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตครูพลศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตของนิสิตครูพลศึกษา	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข 	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 6.2 ส่งเสริมกิจกรรมนิสิตที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาพลศึกษา และสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข 	
พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต (ต่อ)	

2.2 พันธกิจที่ 2 การวิจัย

1) เป้าประสงค์ (นำเสนอเฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

พันธกิจ / เป้าประสงค์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 2 การวิจัย เป้าประสงค์ 1. หลักสูตรครูพลศึกษามีรายวิชาวิทยานิพนธ์ ซึ่ง นิสิตครูพลศึกษาจะต้องดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสมบูรณ์ก่อนสำเร็จการศึกษาและจะต้อง ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ตามระเบียบวิธีวิจัยที่ ถูกต้อง	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 2 การวิจัย เป้าประสงค์ 2. บัณฑิตมีสมรรถนะด้านการวิจัยและสามารถใช้ ประโยชน์จากงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

พันธกิจ / ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์		ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 2 การวิจัย ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาสมรรถนะการวิจัยสำหรับนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ต่อ) กลยุทธ์ที่ 7.6 จัดทำฐานข้อมูลด้านการวิจัยเพื่อเชื่อมโยงและสนับสนุนการสืบค้นข้อมูลและเผยแพร่ผลงานวิจัยสำหรับอาจารย์และนิสิต	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม	
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข		
พันธกิจที่ 2 การวิจัย ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาสมรรถนะการวิจัยสำหรับนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ต่อ) กลยุทธ์ที่ 7.7 ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยร่วมกันเป็นทีมระหว่างอาจารย์และนิสิต	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม	
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข		

2.3 พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ

1) เป้าประสงค์ (นำเสนอเฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

พันธกิจ / เป้าประสงค์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ เป้าประสงค์ 1. มีการบริการวิชาการต่อหน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษาที่บูรณาการกับการเรียนการสอนของนิสิตครูพลศึกษา	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ เป้าประสงค์ 2. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพครูระหว่างหลักสูตรครูพลศึกษากับโรงเรียนร่วมผลิตครูพลศึกษา	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



2.4 พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1) เป้าประสงค์ (นำเสนอเฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

พันธกิจ / เป้าประสงค์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป้าประสงค์ 1. มีการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม กับการเรียนการสอนของนิสิตครูพลศึกษา	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	
พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ เป้าประสงค์ 2. มีการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิต วิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

2) ยุทธศาสตร์

พันธกิจ / ยุทธศาสตร์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

3) กลยุทธ์

พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา

พันธกิจ / ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	ความคิดเห็น
พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา กลยุทธ์ที่ 9.1 จัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา เช่น กิจกรรมไหว้ครูกระบี่กระบอง เป็นต้น	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข	

แบบประเมินกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณากลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้วิจัยพัฒนาต่อไปนี้ และขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามระดับความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าองค์ประกอบนั้นมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าองค์ประกอบนั้นมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าองค์ประกอบนั้นมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าองค์ประกอบนั้นมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าองค์ประกอบนั้นมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของผู้เชี่ยวชาญทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย



ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
3. สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา.....
4. ประสบการณ์การทำงาน..... ปี

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	วิสัยทัศน์ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะเป็น คณะที่ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีสมรรถนะ สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติและจิต วิญญาณ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์										
2	พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต										
3	พันธกิจที่ 2 การวิจัย										
4	พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ										
5	พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต เป้าประสงค์ที่ 1 บัณฑิตมีสมรรถนะหลักสำหรับการเป็นครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครบทั้ง 4 ด้านอย่างสมบูรณ์และเหมาะสม										
2	เป้าประสงค์ที่ 2 หลักสูตรได้มาตรฐานตามเกณฑ์สกอ. และสอดคล้องกับกระบวนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21										
3	เป้าประสงค์ที่ 3 กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง										
4	เป้าประสงค์ที่ 4 อาจารย์มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครูพลศึกษา และมีภาวะผู้นำทางวิชาการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21										
5	เป้าประสงค์ที่ 5 มีแหล่งเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้สำหรับครูพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพ										
6	เป้าประสงค์ที่ 6 มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะวิชาและสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องร่วมในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งภายในสถาบันภายในประเทศและต่างประเทศ										
7	เป้าประสงค์ที่ 7 มีโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศที่มีประสิทธิภาพสูง										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

2.3 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิตตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21										
2	ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตาม เกณฑ์ สกอ. และสอดคล้องกับปัจจัยและกระบวนการ ผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21										
3	ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของ กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการ เรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ										
4	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง										
5	ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนา บุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ										
6	ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานกิจการนิสิต ศิษย์เก่า สัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้อง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษ ที่ 21										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7	กลยุทธ์ที่ 1.7 จัดทำระบบและดำเนินการตามระบบการทดสอบวัดคุณสมบัติ (Exit Examination) สำหรับนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21										
8	กลยุทธ์ที่ 1.8 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ระหว่างคณะวิชาที่เกี่ยวข้องภายในมหาวิทยาลัย และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ										
9	กลยุทธ์ที่ 1.9 พัฒนาแหล่งเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้สำหรับนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านอาคารเรียน สนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา สถานที่ฝึกซ้อม หอสมุด/ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และหอพัก										
10	กลยุทธ์ที่ 1.10 พัฒนาโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง										
11	กลยุทธ์ที่ 1.11 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการกำกับและติดตามกระบวนการผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตลอดหลักสูตร (5 ปี)										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	กลยุทธ์ที่ 3.4 ปรับปรุงระบบการจัดการงานสอนของอาจารย์ให้เกิดการกระจายความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมและมีภาระงานสอนอย่างเหมาะสม โดยยึดหลักความสอดคล้องกับศักยภาพ ความถนัด และสาขาวิชาเอกที่อาจารย์รับผิดชอบ										
5	กลยุทธ์ที่ 3.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)										
6	กลยุทธ์ที่ 3.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ออกแบบการเรียนการสอนเป็นทีมแบบสหวิทยาการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์อย่างหลากหลาย										
7	กลยุทธ์ที่ 3.7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ออกแบบ การเรียนการสอนที่ฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารและเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้										
8	กลยุทธ์ที่ 3.8 ประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การสอนของอาจารย์เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง										
9	กลยุทธ์ที่ 3.9 กำกับและติดตามการบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดของหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน										
10	กลยุทธ์ที่ 3.10 ประเมินระบบและกลไกการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7	กลยุทธ์ที่ 4.7 จัดทำระบบการนิเทศการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบบสังเกตการณ์โดยตรงและแบบผ่านระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต										
8	กลยุทธ์ที่ 4.8 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการ พัฒนาทักษะการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการประเมินและ พัฒนาสมรรถนะหลักของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้านให้แก่อาจารย์ทุกคน										
9	กลยุทธ์ที่ 4.9 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และการทำวิจัยของอาจารย์ในต่างประเทศ										
10	กลยุทธ์ที่ 4.10 ประเมินผลระบบและกลไกการ พัฒนาอาจารย์ และนำผลการประเมินไปใช้ในการ พัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

2.8 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิตตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 5.1 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนโดยพิจารณาคุณสมบัติอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านวินัย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านจิตบริการ และจิตสาธารณะ										
2	กลยุทธ์ที่ 5.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ										
3	กลยุทธ์ที่ 5.3 จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง										
4	กลยุทธ์ที่ 5.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรทุกฝ่าย										
5	กลยุทธ์ที่ 5.5 ประเมินผลระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

2.9 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 6
พัฒนางานกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้อง
กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต
ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	พันธกิจที่ 1 การผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนากิจการนิสิต ศิษย์เก่า สัมพันธ์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้อง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 6.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งชมรม ทางวิชาการและชมรมอื่นที่มีจุดมุ่งหมายเกี่ยวข้อง กับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตครู พลศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาการ ทักษะ อาชีพ และทักษะชีวิตของนิสิตครูพลศึกษา										
2	กลยุทธ์ที่ 6.2 ส่งเสริมกิจกรรมนิสิตที่สอดคล้องกับ ผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา สาขาพลศึกษา และสมรรถนะครู พลศึกษาในศตวรรษที่ 21										
3	กลยุทธ์ที่ 6.3 ทำความร่วมมือกับโรงเรียนร่วมผลิต ครูพลศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมให้นิสิตได้ฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูตลอดหลักสูตร 5 ปี โดยเริ่ม จากการสังเกตการเรียนการสอน การเป็นผู้ช่วยครู การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียน และการ ทดลองฝึกสอนระยะสั้น										
4	กลยุทธ์ที่ 6.4 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของนิสิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตลอดหลักสูตร (5 ปี)										

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5	กลยุทธ์ที่ 6.5 แสวงหาความร่วมมือจากศิษย์เก่าที่เป็นครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานิสิตครูพลศึกษาอย่างต่อเนื่อง										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

2.10 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 2 การวิจัย ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	พันธกิจที่ 2 การวิจัย เป้าประสงค์ที่ 1 หลักสูตรครูพลศึกษามีรายวิชาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนิสิตครูพลศึกษาจะต้องดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสมบูรณ์ก่อนสำเร็จการศึกษา และจะต้องดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ตามระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง										
2	เป้าประสงค์ที่ 2 บัณฑิตมีสมรรถนะด้านการวิจัย และสามารถใช้ประโยชน์จากงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	กลยุทธ์ที่ 7.4 จัดหาแหล่งทุนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนให้นิสิตสามารถผลิตผลงานวิจัย (วิทยานิพนธ์) ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง										
5	กลยุทธ์ที่ 7.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย(วิทยานิพนธ์)ที่มีคุณภาพทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ										
6	กลยุทธ์ที่ 7.6 จัดทำฐานข้อมูลด้านการวิจัยเพื่อเชื่อมโยงและสนับสนุนการสืบค้นข้อมูลและเผยแพร่ผลงานวิจัยสำหรับอาจารย์และนิสิต										
7	กลยุทธ์ที่ 7.7 ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยร่วมกันเป็นทีมระหว่างอาจารย์และนิสิต										
8	กลยุทธ์ที่ 7.8 ประเมินผลระบบและกลไกการทำวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิตครุพลศึกษา ระดับปริญญาตรี และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

2.13 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ เป้าประสงค์ที่ 1 มีการบริการวิชาการต่อหน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษาที่บูรณาการกับการเรียนการสอนของนิสิตครูพลศึกษา										
2	เป้าประสงค์ที่ 2 มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพครูระหว่างหลักสูตรครูพลศึกษา กับโรงเรียนร่วมผลิตครูพลศึกษา										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

2.14 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบและกลไกการบริการวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตร										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

2.15 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 8
พัฒนาระบบและกลไกการบริการวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่
บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตร พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ตามแผนกล
ยุทธ์การผลิตรายวิชาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	พันธกิจที่ 3 การบริการวิชาการ ยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบและกลไกการบริการ วิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพ ครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตร กลยุทธ์ที่ 8.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริการ วิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพ ครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตรครู พลศึกษา ระดับปริญญาตรี										
2	กลยุทธ์ที่ 8.2 จัดกิจกรรมบริการวิชาการต่อ หน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษาที่มีการ บูรณาการกับการเรียนการสอนของนิสิตครูพลศึกษา										
3	กลยุทธ์ที่ 8.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้นิสิตครู พลศึกษามีส่วนร่วมกับอาจารย์ในการให้บริการ วิชาการต่อหน่วยงานหรือบุคลากรทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง										
4	กลยุทธ์ที่ 8.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทาง วิชาการและวิชาชีพครูระหว่างหลักสูตรครูพลศึกษา กับโรงเรียนร่วมผลิตครูพลศึกษา										
5	กลยุทธ์ที่ 8.5 ประเมินผลระบบและกลไกการบริการ วิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพ ครูที่บูรณาการกับการเรียนการสอนในหลักสูตร ครูพลศึกษา ระดับปริญญาตรี และนำผลการประเมิน ไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

2.16 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเป้าประสงค์ของพันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป้าประสงค์ที่ 1 มีการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอนของนิสิตครูพลศึกษา										
2	เป้าประสงค์ที่ 2 มีการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

2.17 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ของพันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	พันธกิจที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

2.18 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา พันธกิจที่ 4 การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามแผนกลยุทธ์การผลิตครูพลศึกษาใน ศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	พันธกิจที่ 4 การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษาการสอนในหลักสูตร กลยุทธ์ที่ 9.1 จัดกิจกรรมทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตครูพลศึกษา เช่น กิจกรรมไหว้ครู กระบี่กระบอง เป็นต้น										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
วิสัยทัศน์

.....

.....

.....

พันธกิจ

.....

.....

.....

.....

.....

ยุทธศาสตร์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กลยุทธ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายธงชาติ พู่เจริญ
วัน เดือน ปีเกิด	18 กุมภาพันธ์ 2504
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	8 ซอย วิภาวดีรังสิต 16/27 แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
สถานที่ทำงาน	คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2516	ประถมศึกษาปีที่ 7 จาก โรงเรียนบูรณะศึกษา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2519	มัธยมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียนวัดสุทธิวราราม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2521	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2523	ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (พลศึกษา) จาก สถาบันพลศึกษากรุงเทพ
พ.ศ. 2525	ปริญญาตรี การศึกษามหาบัณฑิต พลศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
พ.ศ. 2530	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต พลศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2559	ปริญญาเอก การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาสุขศึกษาและพลศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ