

รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21



วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21



วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

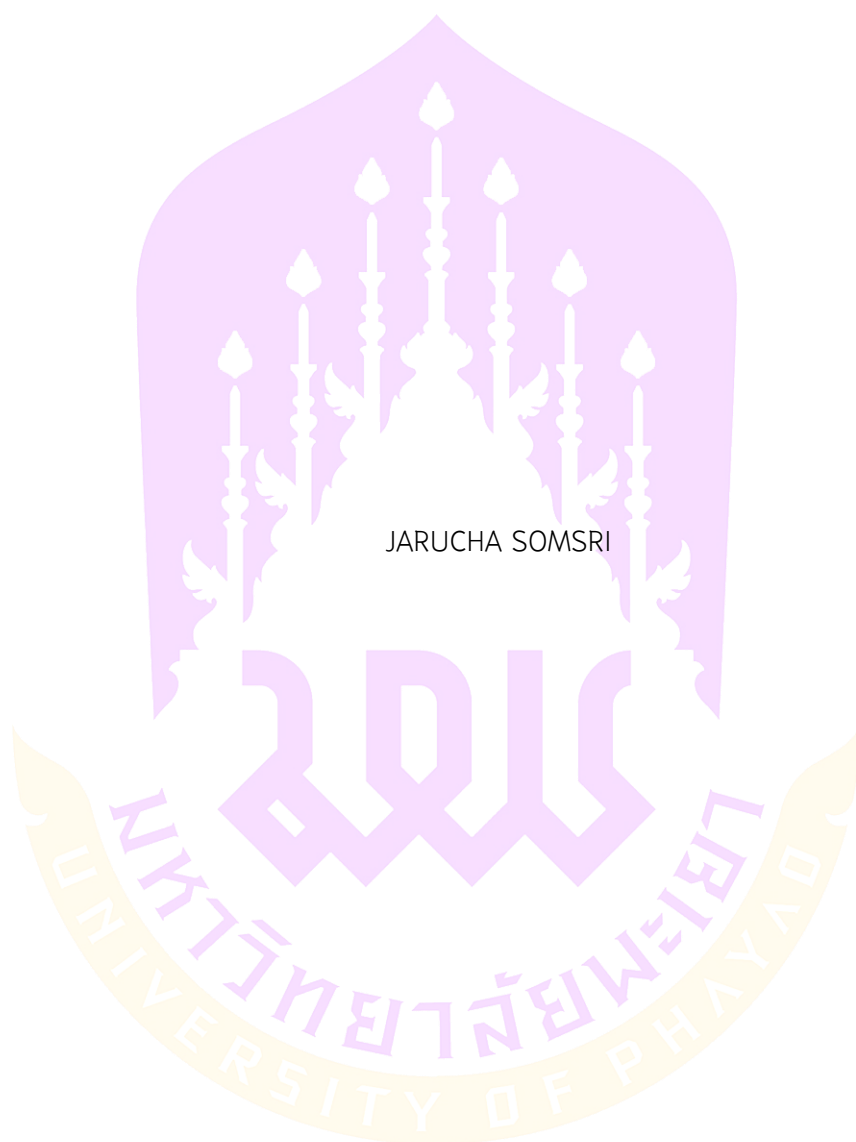
หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

TEACHER DEVELOPMENT MODEL TO ENHANCE COMPETENCY IN THE 21ST CENTURY



JARUCHA SOMSRI

A Dissertation Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration
July 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

ของ จารุชา สมศรี

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัฒผล)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนางรงค์)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21
ผู้วิจัย:	จารุชา สมศรี, วิทยานิพนธ์: กศ.ด. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนานรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ
คำสำคัญ:	รูปแบบการพัฒนาครู, สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู 3) สร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แบบวัด กลุ่มตัวอย่างคือครู 450 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และองค์ประกอบเชิงยืนยัน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แบบวัด กลุ่มตัวอย่างคือ ครู 250 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน และเส้นทางอิทธิพล ขั้นตอนที่ 3 สร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาครู โดยนำองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนสูงสุด และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู มาสร้างรูปแบบการพัฒนาครู ใช้วิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน นำร่างรูปแบบ ไปสร้างแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ จากความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง 30 คน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) การพัฒนาและประเมินหลักสูตร 4) จิตวิทยาการเรียนรู้ และ 5) การผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยองค์ประกอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ที่มีค่าไอเกนสูงสุด คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง 3. รูปแบบการพัฒนาครูที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนาซึ่งมี 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง ส่วนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนตามหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนกำหนดเป้าหมาย การลงมือปฏิบัติ การสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) แนวทางการประเมินผล ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า ผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: TEACHER DEVELOPMENT MODEL TO ENHANCE COMPETENCY IN THE 21ST CENTURY
Author: JARUCHA SOMSRI, Dissertation: Ph.D (Educational Administration), University of Phayao, 2023
Advisor: Associate Professor Dr. Achara Whattananarong Co–advisor Assistant Professor Dr.Vipaporn Poovatanakul Associate Professor Dr.Kosol Meekun
Keywords: Teacher Development Model, Teacher Competency in the 21st Century

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to investigate the components of competency in the 21st century of school teachers under *Pathumthani Primary Educational Service Area Office*, 2) to investigate the factors affecting competency in the 21st century, and 3) to develop and evaluate the teacher development model to enhance teacher competency in the 21st century. The study was divided into 3 stages. The first stage was to investigate the components of competency in the 21st century of school teacher by using the questionnaire. The samples were 450 school teachers. Data were analyzed by using basic statistics, exploratory and confirmatory factor analysis. The second stage was to investigate the factors affecting teacher competency in the 21st century by using the questionnaire. The samples were 250 school teachers. Data were analyzed by using stepwise multiple regression and path analysis statistics. The third stage was to develop and evaluate the teacher development model to enhance competency in the 21st century. The component with maximum Eigen value and the factors affecting the competency were used to develop the model by using the focus group method by ten experts. The content analysis method was used for data analysis. The tentative model was employed to develop the questionnaire to evaluate the appropriateness and feasibility in practices from the opinions of 30 stakeholders. Data were analyzed by using basic statistics, and one sample t–test statistics.

The findings of this study were as follows. 1) Teacher competency in the 21st century consisted of five components: (1) learning management and classroom research, (2) working with others and teaching professional ethics, (3) curriculum development and evaluation, (4) learning psychology, and (5) production of technological media and use of digital technology. Moreover, the teacher competency in the 21st century with the highest Eigen value was learning management and classroom research. 2. The factors affecting competency in the 21st century were organizational culture and attitude toward self–development. 3. The developed model consisted of four components; 1) principles, 2) objectives, 3) development process with two parts. The first part was the development of organizational culture and attitude towards self–development. The second part was the development of learning management and classroom research competency in which they were accordance with the concept of the professional learning community (PLC) in five steps which included goal planning, taking action, classroom observation, reflection, and learning exchange, and 4) evaluation guidelines. For the evaluation of the model, the stakeholders rated the appropriateness and feasibility in practice at the highest level and higher than 3.50 criterion set at the statistically significant level of .05.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความเมตตาและความกรุณาอย่างยิ่งของท่านรองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล และรองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา แนะนำและสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนถ่ายทอดวิชาความรู้ของการศึกษาระดับดุขฎีบัณฑิต ทั้งความรู้ในตำราและความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ของท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี กรรมการ (อาจารย์บัณฑิตศึกษา) ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงงานวิจัยเรื่องนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี ดร.ราชันย์ บุญธิมา และ ดร.นารี คุณหาเรื่องรอง ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) และผู้เกี่ยวข้องที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

ขอขอบคุณครอบครัวที่ส่งเสริมและให้โอกาสทางการศึกษา ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้สนับสนุนทุนอุดหนุนในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	9
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู	12
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	42
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู.....	77
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	111
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	119
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	124

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	134
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู	136
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู.....	140
ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษ ที่ 21.....	143
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	149
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	149
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	149
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	150
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	163
ตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	172
บทที่ 5 บทสรุป.....	199
วิธีดำเนินการวิจัย.....	199
สรุปผลการวิจัย	200
อภิปรายผลการวิจัย.....	202
ข้อเสนอแนะ.....	214
บรรณานุกรม	216
ภาคผนวก	229
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21	230
ภาคผนวก ข แบบวัดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู.....	231
ภาคผนวก ค แบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู	237

ภาคผนวก ง รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม.....	243
ภาคผนวก จ ประเด็นการสนทนากลุ่มเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะใน ศตวรรษที่ 21.....	245
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะใน ศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน.....	248
ภาคผนวก ช เอกสารรับรองโครงการวิจัย.....	258
ประวัติผู้วิจัย.....	259



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู	27
ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู	33
ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	58
ตาราง 4 ลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	75
ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ	114
ตาราง 6 ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียน จำนวนบุคลากร แยกเป็นอำเภอ	121
ตาราง 7 สรุปรายละเอียดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพ.ปทุมธานี	122
ตาราง 8 วิธีดำเนินการวิจัย	134
ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครูผู้ตอบแบบวัดจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=450)	151
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ใน ภาพรวม (N=250)	152
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู	153
ตาราง 12 ค่าน้ำหนักของข้อความในองค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน	157
ตาราง 13 ค่าน้ำหนักของข้อความในองค์ประกอบที่ 2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	158
ตาราง 14 ค่าน้ำหนักของข้อความในองค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาและประเมินหลักสูตร	158
ตาราง 15 ค่าน้ำหนักของข้อความในองค์ประกอบที่ 4 จิตวิทยาการเรียนรู้	159
ตาราง 16 ค่าน้ำหนักของข้อความในองค์ประกอบที่ 5 การผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	159
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู (n=200)	162

ตาราง 18 จำนวนครูผู้ตอบแบบวัดและร้อยละของผู้ตอบแบบวัด จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n= 250)	163
ตาราง 19 สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี (n=250).....	164
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะใน ศตวรรษที่ 21 ของครูโดยรวม (n = 250).....	165
ตาราง 21 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู	166
ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) และแบบรวม (Enter) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	168
ตาราง 23 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และ วิจัยในชั้นเรียน.....	169
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise เพื่อพยากรณ์ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	171
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบระดับ ความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาคู เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.50) โดยรวมแต่ละองค์ประกอบ.....	180
ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบระดับความ เหมาะสม ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ของรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ในด้านหลักการ กับ เกณฑ์ที่กำหนด (3.50)	181
ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบระดับความเหมาะสม ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ของรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะใน ศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ในด้านวัตถุประสงค์ กับเกณฑ์ที่ กำหนด (3.50)	183

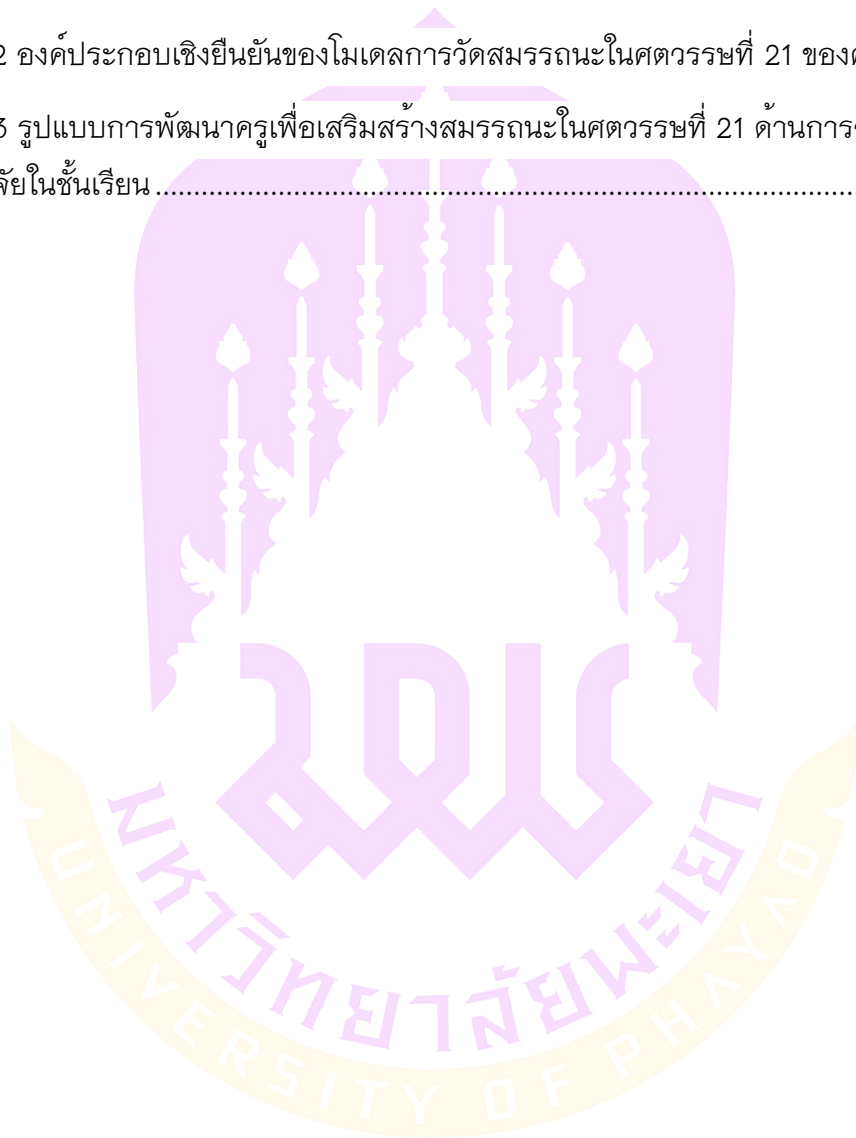
ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบระดับความ
 เหมาะสม ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง
 สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ในด้านกระบวนการ กับ
 เกณฑ์ที่กำหนด (3.50) 185

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบของระดับความ
 เหมาะสม ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง
 สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ด้านแนวทาง การ
 ประเมินผล กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.50) 197



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
ภาพ 2 องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู.....	162
ภาพ 3 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน	173



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ที่ท้าทาย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ และค่านิยม การเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วนี้จะเป็นทั้งโอกาส และภัยคุกคามสำหรับคนในยุคปัจจุบัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการเตรียม หรือพัฒนาคนให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ และบริบทในปัจจุบัน แต่ประเทศทั่วโลกจึงต้องมีการพัฒนาคน และสร้างพลเมือง ให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ มีทักษะที่จำเป็น และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น ทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะของการเรียนรู้ คนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้โดยเฉพาะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีการปรับตัวให้สามารถเชื่อมโยงองค์ประกอบของการเรียนรู้ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2556; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, หน้า 17-18; ไพฑูรย์สินลาร์ตัน, 2557, หน้า 11; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, หน้า 1)

ประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทย ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรม ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายที่เกิดขึ้น จึงมีการปฏิรูปการศึกษาและจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระตามหลักสูตร ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, บทนำ; ไสว พักขาว, 2560) การพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนทุกระดับ มีความรู้เท่าทัน มีความสามารถและมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นประเด็นเร่งด่วน สำหรับการจัดการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต บุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสม คือ “ครู” ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียน

มากที่สุด หน้าที่ครูที่สำคัญคือการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อบรมสั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงามให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถ ในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ สมรรถนะของครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, หน้า 1)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560– 2564) กำหนดแนวทางยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การปรับหลักสูตรการผลิตครู ที่เน้นสมรรถนะให้ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและทำหน้าที่ครู เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพทุกด้าน มีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการสร้างสรรค์ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ วิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563 ; หน้า 46) การพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะ มีความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ จึงมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูทุกคนพึงปฏิบัติ หากครูไม่พัฒนาตนเองและไร้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ทั้งเชิงวิชาการ และทักษะการจัดการเรียนรู้ คุณภาพการศึกษาก็คงย่ออยู่กับที่ หรือถดถอยไปจากเดิม ดังนั้นก่อนที่ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ครูผู้สอนต้องปรับตัวและพัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ในขณะเดียวกันต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช, 2556, หน้า 11; ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2562, หน้า 248) นอกจากนี้ ครูควรมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถด้านเทคโนโลยีมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการทำงานเป็นทีม มีทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีความเชี่ยวชาญในรายวิชา หรือเนื้อหาวิชาที่สอน มีทักษะการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการวัดประเมินผล มีทักษะการวิจัย ทักษะการจัดการชั้นเรียน (วิจารณ์ พานิช, 2561; สิทธิพล อาจอินทร์, 2562, หน้า 68; พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพชรวิทย์ ยินดีสุข, 2561 หน้า 4–5; กัญกร เอี่ยมพญา, 2561, หน้า 15)

สภาพสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู พบว่า แม้ครูผู้สอนมีการเปลี่ยนแปลงตนเองค่อนข้างมาก และตระหนักถึงความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 แต่ครูยังประสบปัญหาในการทำหน้าที่ครู คือ ขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ ครูไม่สามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ครูบรรจุใหม่และครูประจำการบางส่วน ยังขาดเทคนิคการจัดการเรียนการสอน ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขาดทักษะการสร้างนวัตกรรม จิตวิทยาทางการศึกษา วิจัยในชั้นเรียน ไม่รักการอ่าน ไม่รักการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง ขาดทักษะในการวัดประเมินผลตามสภาพจริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๖-๗; อดิศักดิ์ ชีวรัมย์ และทวีศักดิ์ จินดาบุรุษ, 2562 หน้า 3; ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2562, หน้า 248) เช่นเดียวกับ ฉัตรชัย หวังมีจงมี (2560) ได้ศึกษาปัญหาและศึกษาสมรรถนะของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 พบว่าครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานบางคนยังไม่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงปัญหาของครูผู้สอนในปัจจุบัน มี 2 ประการ คือ ครูยังคงใช้ รูปแบบการสอนแบบดั้งเดิม และครูผู้สอนขาดจิตวิญญาณในความเป็นครู นอกจากนี้การพัฒนาครูมีความหลากหลาย ไม่เข้มแข็งเน้นการอบรมให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

จากการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาครูพบว่ากระบวนการพัฒนาครูไม่ตอบสนองความต้องการและไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในห้องเรียน ครูไม่สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนา ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ระยะเวลาการพัฒนาไม่เหมาะสม รูปแบบการพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้รูปแบบการพัฒนาครูไม่อาจส่งเสริมครูการพัฒนาครูไม่ยึดสมรรถนะ เน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดนวัตกรรมพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาครูสู่มีอาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, หน้า 4; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 3) นอกจากนี้ ในการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบันนั้น พบว่า สมรรถนะของครูแต่ละบุคคลยังไม่ได้มาตรฐานของรูปแบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิผลและยังไม่เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

สำหรับการจัดการศึกษาของจังหวัดปทุมธานีแบ่งเป็น เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา โดยมีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 22 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด

เขตอำเภอเมืองปทุมธานี ลาดหลุมแก้ว สามโคก และคลองหลวง จำนวน 102 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดจำนวน 2,313 คน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด เขตอำเภอลำลูกกา หนองเสือ และธัญบุรี จำนวน 67 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน 1,687 คน ในแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2562 – 2565) ของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดปทุมธานี มุ่งเน้นการเชื่อมโยงบูรณาการและขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ของหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ที่สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกำหนดเป้าหมายในการยกระดับ และพัฒนา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่หลากหลาย และกำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาครู คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 จึงต้องดำเนินการยกระดับการพัฒนาครู และบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัด ให้เกิดการพัฒนาได้บรรลุตามเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ ของแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. 2563–2565) จากการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาการศึกษา ดังกล่าวที่ผ่านมาพบว่า สภาพการพัฒนาครูของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นั้น ระบบการพัฒนาบุคลากร ยังขาดการพัฒนา งาน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่นเดียวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งพบว่า ครูบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสารภาษาต่างประเทศในงาน วิชาการ การบริหารบุคคลในด้านการวางแผนและพัฒนาครูยังขาดความต่อเนื่องชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2563, หน้า 74; สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2563, หน้า 4) ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องดำเนินการยกระดับคุณภาพครูให้มีความรู้ มีความสามารถ และมีทักษะที่เพียงพอที่จะ แก่วิกฤติทางการศึกษาดังกล่าวได้ กระบวนทัศน์ที่สำคัญ และจำเป็นต่อการพัฒนาครู ประกอบด้วยกระบวนทัศน์การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21 ระบบสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง พัฒนาให้โรงเรียนเป็นหน่วยพัฒนาตนเอง ด้วยการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ การพัฒนาครูต้องเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสเลือกประเด็น ที่ตนเองมีความต้องการจำเป็น ตามบริบทของแต่ละคน การพัฒนาครูจะต้องเปลี่ยนมาเป็นการทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๘) นอกจากนี้ ในปีการศึกษา 2563 ได้มีการศึกษานำร่อง (Pilot Study) เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 330 คน พบว่าครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ในระดับมากถึงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 88.91 และยังพบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านสื่อเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ร้อยละ 93.64 ด้านการวัดประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 91.82 ด้านนวัตกรรมการเรียนการสอน ร้อยละ 92.73 ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองร้อยละ 91.21 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน PLC ร้อยละ 90.61 ด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 89.09 ด้านการวิจัย ร้อยละ 88.79 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 88.48 และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ร้อยละ 87.58 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1, 2563)

การพัฒนาครู มีหลายรูปแบบ การนำแต่ละรูปแบบไปสู่การปฏิบัติจึงต้องเลือกให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการจำเป็นและการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการพัฒนามีหลายวิธี เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน การศึกษาจากคู่มือ การดูตัวอย่างโดยการฟังตัว การวิจัยและพัฒนาและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การจัดการความรู้ การสอนงาน การเป็นที่เลี้ยง การศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC) และการฝึกอบรม (สุเมธนา จุฑชาติ, 2560; วสันต์ ปานทอง, 2556 หน้า 193; ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2561, หน้า 11) สำหรับวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูอีกวิธีหนึ่ง ที่เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการ คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน เป็นความร่วมมือร่วมใจกันทางวิชาการของผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2561, หน้า 13)

จากความสำคัญของการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู สร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาครูให้มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นครูมืออาชีพ และมีสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้น

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบสมรรถนะที่สำคัญ อะไรบ้าง
2. ปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและสมรรถนะด้านที่สำคัญที่สุด
3. รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ศึกษากระบวนการพัฒนาครู โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ตามแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารบทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 2,313 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 1,687 คน รวมประชากร 4,000 คน

3. ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ คือ ปีการศึกษา 2564-2565

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของครู ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะในการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินผล ภาษาเพื่อการสื่อสาร จิตวิทยาการเรียนรู้ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การวิจัยในชั้นเรียน และคุณลักษณะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู

การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่มีการนำแนวคิดหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาส่งเสริมให้ครู มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและการทำหน้าที่ครู ตลอดจนจนเกิดการเปลี่ยนแปลง ทักษะคติและพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่คาดว่า จะส่งผลต่อสมรรถนะครู ประกอบไปด้วยปัจจัยภายนอกตัวครู ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยภายในตัวครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติต่อการพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนของครู และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือกระบวนการที่ผู้บริหาร มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถโน้มน้าวสร้างแรงบันดาลใจ หรือชักนำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับในทั้งในแง่ของความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ คิตรีเริ่มและสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

2. **วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง การแสดงออกถึงบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ร่วม และข้อตกลงบรรทัดฐาน ซึ่งผ่านการสื่อสารทางค่านิยม และความเชื่อส่งต่อไปถึงสมาชิกในโรงเรียน สะท้อนภาพรวมให้เห็นถึงวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้โรงเรียนมีความแตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น และมีแนววิถีปฏิบัติเป็นของตนเองอย่างชัดเจน

3. **การสนับสนุนทางสังคม** หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนครู ทั้งด้านอารมณ์-ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้าน วัสดุ-อุปกรณ์ ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกในทางบวกในการพัฒนาตนเอง

4. **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง การใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่น ปรารถนา ในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ มีความอดทนพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ

5. ทักษะติดต่อการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าการพัฒนาตนเอง มีประโยชน์ หรือมีคุณค่า ต่อตนเองอย่างไร มีความรู้สึกพอใจ รู้สึกว่าดี รัก ชอบ เห็นคุณค่า รวมถึงมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง

6. ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การเชื่อว่าผลที่เกิดกับตน ย่อมมีสาเหตุมาจาก ตนเอง ผลที่เกิดกับตนย่อมมีตนเป็นสาเหตุ เชื่อว่าถ้าสิ่งใดคนอื่นทำได้ตนย่อมทำได้ เชื่อว่า ทำมากได้มาก ถ้าทำน้อยก็จะเกิดผลตามต้องการน้อยด้วย และเชื่อว่าทำดีได้ดี ทำไม่ดีได้ไม่ดี

7. การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร ทำงานร่วมกับผู้อื่น และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี

รูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 หมายถึง โครงสร้างแบบแผน ในการดำเนินการพัฒนาคู ให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่บูรณาการ แนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มทางวิชาการของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาสมรรถนะครู โดยมีการวางแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ การแบ่งปัน เผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเกิดการพัฒนสมรรถนะ ครูอย่างต่อเนื่อง

การประเมินรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 จากความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ในศตวรรษที่ 21 วัดได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ หากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่ารูปแบบ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

ครู หมายถึง ผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

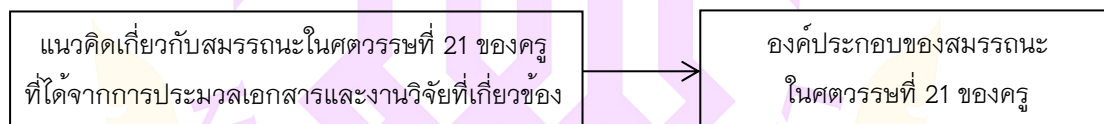
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสถานศึกษาทุกสังกัดที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ดังนี้

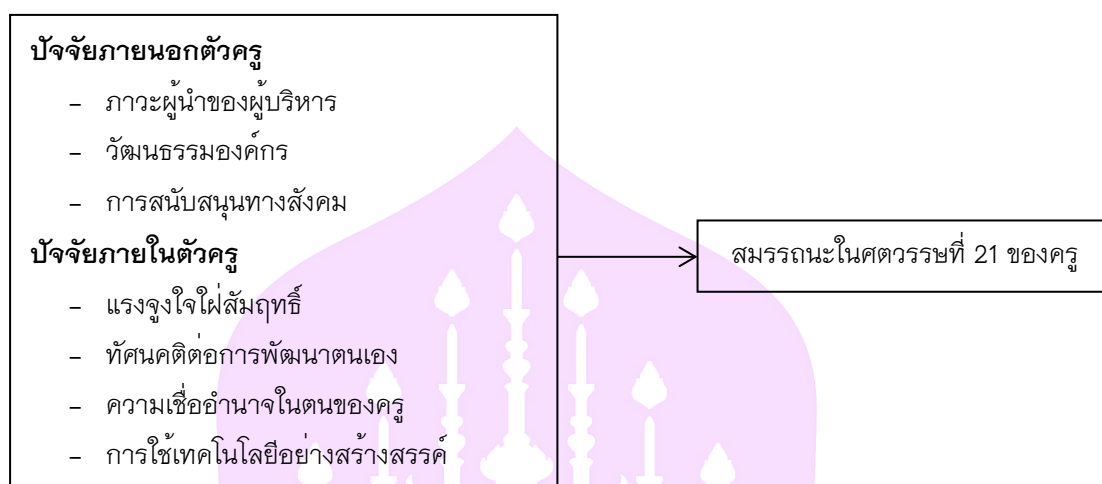
1. ผู้บริหารได้แนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และได้รูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21
2. สถานศึกษาได้รูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ทำให้การพัฒนาครูในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น
3. ผลจากการวิจัยและองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปกำหนดนโยบายหรือจัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษากลุ่มอื่นในกระทรวงศึกษาธิการที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

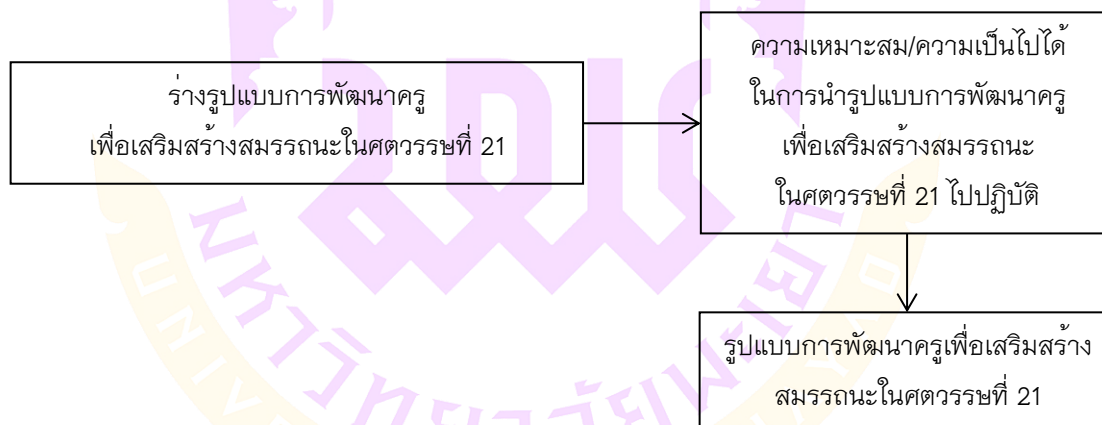
กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยสรุปได้ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยสรุปได้ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 โดยสรุปได้ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ และนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญโดยเรียบเรียงในประเด็นการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.3 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาครู
 - 2.2 รูปแบบและวิธีการพัฒนาครู
 - 2.3 ความสำคัญของการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21
 - 2.4 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4.3 แนวคิดหลักและลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4.4 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4.5 กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู
 - 3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
 - 3.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม
 - 3.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.5 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง
 - 3.6 ปัจจัยด้านความเชื่ออำนาจในตน

- 3.7 ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์
4. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
5. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือมีผลงานโดดเด่นกว่าในการทำงาน หรือสถานการณ์นั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 3-8) จากแนวคิดของกูด อังถึงใน ธารารัตน์ มาลัยเถาว์, 1973; ผดุงชัย ภูพัฒน์ และคณะ, 2561, หน้า 107; ประณัฐกิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2562, หน้า 3) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถที่เป็นความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ เจตคติ และแรงจูงใจ ที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลประสบความสำเร็จตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่สูงกว่าบุคคลทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นอกจากนี้ พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งชัน (2551, หน้า 3) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น เช่นเดียวกับทิตนา แชมมณี (2562, หน้า 25) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า สมรรถนะ เป็นความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะหรือเจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, หน้า 24; วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2563, หน้า 1)

นอกจากนี้ เสน่ห์ จัยโต (2559, หน้า 197–200) กล่าวว่า แนวคิดเรื่องสมรรถนะ มักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ซึ่งอธิบายว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็งโดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ ได้แก่ องค์ความรู้และทักษะ และส่วนที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้อผิวน้ำ ได้แก่ อุปนิสัย แรงจูงใจ คุณลักษณะภายในอื่น ๆ เช่นทัศนคติ ความคิด เป็นส่วนที่อยู่ใต้อผิวน้ำ มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลและพัฒนาได้ยาก สมรรถนะคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นของบุคคลที่ทำให้สามารถทำงานได้ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จอย่างดีเยี่ยม และแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสม โดยสรุปได้ว่าสมรรถนะต้องมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. สมรรถนะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด คือ ความรู้และทักษะ และอีกส่วนหนึ่งที่มองไม่เห็นไม่ชัด คือ ทัศนคติ ค่านิยม อุปนิสัย แรงผลักดันภายใน
2. สมรรถนะแสดงออกเป็นพฤติกรรม
3. สมรรถนะต้องแสดงให้เห็นถึงผลงานและผลงานนั้นต้องสามารถวัดค่าได้ (measurable) โดยมีตัวชี้วัดผลงาน
4. สมรรถนะต้องสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้

นอกจากนี้ อารมณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2557) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก โดยการกำหนดความสามารถจะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษา ทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม การสัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการสนทนาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้ ทั้งในวิชาชีพเดียวกันและต่างวิชาชีพ
2. ทักษะ หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล

สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่น และมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรชั้นนำได้นำระบบสมรรถนะมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างถูกต้องทิศทาง กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 117) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมขององค์กร และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ และการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2562, หน้า 6-8) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรในการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กร บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารองค์กร ดังนี้

1. สมรรถนะมีความสำคัญต่อองค์กร โดยช่วยให้องค์กร บรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร โดยมีสมรรถนะหลักเป็นตัวช่วยสร้างกรอบความคิด พฤติกรรม ความเชื่อ และทัศนคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร สมรรถนะช่วยในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร กล่าวคือช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมขององค์กรโดยรวมให้เป็นทิศทางเดียวกันและทำให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง ได้รู้ว่าตนเองจะปฏิบัติงานใดให้สำเร็จในตำแหน่งงานที่ตนดำรงอยู่ สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ เช่น การคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม ใช้ในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอา

สมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงมาเป็นกรอบในการพัฒนา นอกจากนี้ สมรรถนะยังสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการประเมินผลงาน ซึ่งมีความชัดเจนและถูกต้องมากกว่า

2. สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคลากรระดับปฏิบัติหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง จากการที่องค์กรมีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่งงานต่าง ๆ ทำให้บุคลากรได้รู้ว่าตนเองจะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จในตำแหน่งงานของตน ช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน จากการที่องค์กรกำหนดสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง องค์กรมักจะกำหนดกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน เป็นระดับไว้ ซึ่งบุคลากรจะได้ทราบว่าขณะนี้ตนมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ถ้าหากว่าพฤติกรรมมาตรฐานของตนยังไม่ถึงระดับที่องค์กรต้องการ ก็จะได้ฝึกฝนอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของตนเองต่อไป นอกจากนี้ สมรรถนะช่วยให้บุคลากรทราบถึงเส้นทางความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เช่น การพิจารณาจากมาตรวัดสมรรถนะ เป็นต้น

3. สมรรถนะมีความสำคัญต่อผู้บริหารระดับสูง ทำให้สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยผลักดัน ให้วิสัยทัศน์พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กรบรรลุเป้าหมาย ทำให้องค์กรสามารถประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ในศักยภาพของบุคลากรในองค์กรและนำไปกำหนดกลยุทธ์การพัฒนากำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ช่วยให้องค์กรสามารถวัดผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ สมรรถนะยังทำให้เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามกลุ่มงาน ทำให้สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญ ทั้งต่อบุคลากร ผู้บริหาร และองค์กร เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวช่วยในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนช่วยให้บุคลากรมีกรอบพฤติกรรมตามมาตรฐานขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงตามเกณฑ์ ก็จะช่วยให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินงาน ได้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และพันธกิจขององค์กร

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการกำหนดความรู้ ทักษะ ทศนคติและคุณลักษณะ ส่วนตัวของบุคคลเข้าด้วยกัน ให้แสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่ อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ บุคคลที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะของบุคคลผู้เป็นครู ได้แก่ ความรู้ ทั้งความรู้ในเนื้อหาและความรู้ด้านการสอน

ทักษะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามหลักสูตรและแผนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ รวมทั้งคุณลักษณะความเป็นครู (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ 2561, หน้า 3; ธารารัตน์ มาลัยเถาว์, 2561, หน้า 92) สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, หน้า 8) ให้ความหมาย ของสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรม ซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ทักษะคุณลักษณะทัศนคติและแรงจูงใจของบุคคล และส่งผลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา (2562, หน้า 4) กล่าวว่าสมรรถนะครู เป็นการผสมผสานระหว่าง ทักษะ องค์ความรู้ พฤติกรรม คุณลักษณะที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การสอน ของครูเป็นงานที่มีความซับซ้อน ครูจำเป็นต้องใช้การผสมผสานสมรรถนะเพื่อเชื่อมโยงกับ บริบทของการศึกษาที่กำลังเปลี่ยนแปลง โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ร่วมมือกับ สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และศูนย์ภูมิภาคว่าด้วย นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ และร่วมกันพัฒนากรอบสมรรถนะครู เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีเอพ) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู ให้บรรลุตามทักษะ การปฏิบัติงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยสมรรถนะที่จำเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่จะสอน คือ ความสามารถของครูในการเพิ่มพูน ความรู้ในเรื่องที่ตนจะสอนทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง ความเข้าใจกระแสนิยมในโลกการศึกษา ตลอดจนนโยบายและหลักสูตร ทั้งนี้ครูยังต้องก้าวทันตามพัฒนาการทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับโลกเช่นกัน

2. การช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ คือ ความสามารถในการรู้จักนักเรียนของครู โดยใช้ กลวิธีการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลที่สุด และประเมินผลพร้อมให้ข้อเสนอแนะ ด้านการเรียนรู้ของนักเรียนได้

3. การให้ชุมชนมีส่วนร่วม คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับพ่อแม่ หรือ ผู้ปกครองของนักเรียน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของนักเรียน และส่งเสริม ให้เกิดการเคารพซึ่งกันและกันและยอมรับในความแตกต่าง

4. การพัฒนาตนเองเป็นครูที่ดีขึ้น คือ ความสามารถที่จะรู้จักตัวเองและผู้อื่น เป็นมนุษย์ที่ดี และเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2563, สื่อออนไลน์) ได้ประกาศ รายละเอียดของ มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และกล่าวถึงสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพครู ดังนี้

1. รอบรู้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งภายใน และภายนอกประเทศ ที่ส่งผล กระทบต่อการศึกษา
2. ประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้
3. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
4. ช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพได้
5. ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้
6. รอบรู้ในเนื้อหาของสาขาวิชาเอกที่สอน และบูรณาการ องค์ความรู้ในวิชาเอก สำหรับการเรียนการสอนได้
7. วิเคราะห์ จัดทำใช้ ประเมินและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้
8. จัดทำแผนการเรียนรู้ และนำแผนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติ ให้เกิดผลจริงได้อย่าง เหมาะสมกับผู้เรียน
9. บริหารจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้
10. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารได้
11. แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียนได้
12. ประยุกต์ใช้ หรือพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้
13. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลการประเมิน ไปใช้ในการพัฒนา ผู้เรียนได้
14. เลือกใช้ผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้
15. ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนได้
16. ใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องในการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
17. จัดการคุณภาพ พัฒนา และประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้
18. ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 7) กล่าวถึง สมรรถนะครู ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

1.1 สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจ และความเต็มใจในการบริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 สมรรถนะการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรง สัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การประพฤติปฏิบัติตน ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

2.1 สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สูงสุด

2.2 สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 สมรรถนะภาวะผู้นำครู หมายถึงคุณลักษณะ และพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและกับเครือข่ายผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

วิชัย วงศ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 3) กล่าวว่า บทบาทและทักษะผู้สอนในยุคใหม่ สำหรับผู้เรียนยุคใหม่ที่ตอบสนองธรรมชาติของผู้เรียนปัจจุบัน และสามารถพัฒนาผู้เรียนไปสู่สังคมอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย Creative, Coach และ Care

1. Creative หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติ ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียนการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความสร้างสรรค์ มีความแปลกใหม่ น่าสนใจ จะทำให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความกระตือรือร้น (Active Learning)

2. Coach หมายถึง การชี้แนะการเรียนรู้แก่ผู้เรียนด้วยวิธีการที่เหมาะสม และสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนแต่ละคน ผู้สอนที่ใช้บทบาทการ Coach จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความสามารถของตนเองในการเรียนรู้ มี Passion และ Growth mindset ที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองด้วยจิตใจมุ่งมั่น ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเกิดแรงจูงใจจากภายในอันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ และคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

3. Care หมายถึง การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน ด้วยความรักความห่วงใย จิตที่มีเมตตา มีความกรุณาต่อผู้เรียน ปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเอื้ออาทร ปรารถนาดีของผู้เรียนให้มี

จิตใจเข้มแข็ง ต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรคในกระบวนการเรียนรู้ผู้สอนใส่ใจในความรู้อีกนึกคิด
ของผู้เรียน ทะนุถนอมจิตใจของผู้เรียน

พิมพ์พรณ เดชะคุปป์ (2561, หน้า 8) กล่าวว่า การเป็นครูมืออาชีพตามพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 นั้น ครูควรได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อการเป็นครู
มืออาชีพ ซึ่งได้แก่

1. ทักษะการสร้างหลักสูตร
2. ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ
3. ทักษะการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน
4. ทักษะการประเมินการเรียนรู้
5. ทักษะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
6. ทักษะการจัดการชั้นเรียน
7. ทักษะการพัฒนาลักษณะนิสัย

สิทธิพล อัจฉินทร์ (2562, หน้า 70) กล่าวว่าครูในยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้
ความสามารถที่หลากหลายด้านเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21
ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้
2. มีความเชี่ยวชาญในรายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่สอน
3. มีความคิดสร้างสรรค์สำหรับนำมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้การจัดการ
เรียนรู้ร่วมกัน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีความสามารถในด้านเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลเนื้อหา
สร้างบทเรียนสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการบูรณาการเทคโนโลยีกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน
5. มีทักษะการแสวงหาความรู้มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายองค์ความรู้ของตนเอง
6. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้เรียน
7. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นนักประเมินที่ดี
มีความบริสุทธิ์ และยุติธรรม
8. มีจิตวิญญาณของความเป็นครูมีมุทิตาความรักความปรารถนาดี และความห่วงใย
อย่างจริงใจแก่ผู้เรียน
9. เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

10. มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเป็นเครือข่ายให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2560, หน้า 64-66) กล่าวว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนจากการสอนเป็นผู้กำกับกับการเรียนรู้ของศิษย์ จากการถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกสร้างความรู้ ซึ่งทักษะของครู ควรประกอบไปด้วย

1. ทักษะการวินิจฉัย ทำความรู้จัก ทำความเข้าใจศิษย์
2. ทักษะการออกแบบการเรียนรู้ออกแบบ PBL
3. ทักษะการชวนศิษย์ทำ Reflection / AAR
4. ทักษะการเรียนรู้และสร้างความรู้ใหม่จากการทำหน้าที่ครู
5. ทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน PLC

ไพฑูริย์ สินลารัตน์ และคณะ (2557, หน้า 11) กล่าวว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบไปด้วย 7 ทักษะ ดังนี้

1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. มีวิสัยทัศน์และตักตวงทางความคิด
4. รู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่
5. มีทักษะการสอนให้เติบโตตามศักยภาพและสร้างผลงานได้
6. เข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม
7. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

มาซาร์โน (Marzano, 2007) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครูที่จะสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะครู ประกอบด้วย

1. การใช้ยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
2. การใช้ยุทธวิธีการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ
3. การออกแบบหลักสูตรในระดับชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, หน้า 3) กล่าวว่าครูมืออาชีพจะเป็นผู้ที่มีสมรรถนะเด่นชัด 4 ประการ

1. สมรรถนะด้านการออกแบบและวางแผนการเรียนการสอน
2. สมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียนและ บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
3. สมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, หน้า 11) กล่าวว่า ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย

1. สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability)

1.1 ความรู้ในวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม และมีความรับผิดชอบ

1.2 ความรู้ในหลักการการเป็นผู้ประกอบการที่ดี

1.3 ความรู้เกี่ยวกับตนเอง

1.4 ความรู้ในบริบททางเศรษฐกิจ

1.5 ความรู้ในบริบททางสังคม

1.6 ความรู้ในบริบททางการเมือง

1.7 ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สะท้อนคิด และคิดสร้างสรรค์
เชิงนวัตกรรม

1.8 ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติในชีวิตจริง

1.9 ความสามารถในการริเริ่ม วางแผน บริหารจัดการ ดำเนินการ และประเมินผล
การปฏิบัติงานต่าง ๆ

1.10 ความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่หลากหลาย

1.11 ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

1.12 ความสามารถที่จะเข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลาย
ทางวัฒนธรรม

1.13 ความสามารถในการแสดงออกถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.14 ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.15 ความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.16 ความสามารถในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริง และสร้างสรรค์ประโยชน์
แก่มวลมนุษยชาติ

2. สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding)

2.1 ความรู้ในบริบททางการศึกษา

2.2 ความรู้และความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน

2.3 ความรู้และความเข้าใจทฤษฎี วิธีการจัดการเรียนการสอน

- 2.4 ความรู้และความเข้าใจการวัดประเมินผล
- 2.5 ความรู้และความเข้าใจหลักสูตร
- 2.6 ความรู้และความเข้าใจถึงคุณลักษณะ ความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกัน
3. สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills)
 - 3.1 ทักษะในการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical skills)
 - 3.2 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.3 ทักษะสะท้อนคิดหรือคิดไตร่ตรอง
 - 3.4 ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
 - 3.5 ทักษะในการสื่อสารเพื่อพัฒนานักเรียน
 - 3.6 ทักษะในการประสานงาน
 - 3.7 ทักษะการทำงานเป็นทีม
 - 3.8 ทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์
 - 3.9 ทักษะในการพัฒนาทักษะทางปัญญา และจินตนาการของนักเรียน
 - 3.10 ทักษะในการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรม
 - 3.11 ทักษะในการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน
4. สมรรถนะด้านเจตคติ และค่านิยม (Attitude and Value)
 - 4.1 เชื่อมมั่นว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
 - 4.2 รักและห่วงใยลูกศิษย์ทุกคนอย่างทั่วถึง
 - 4.3 เคารพในความแตกต่างของบุคคล
 - 4.4 เข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม
 - 4.5 ความรับผิดชอบต่อนตนเอง วิชาชีพ และสังคม
 - 4.6 ความซื่อสัตย์ต่อนตนเอง วิชาชีพ และสังคม
 - 4.7 มีจิตวิญญาณความเป็นครู
 - 4.8 ร่วมมือแบ่งปัน และมีจิตใจมุ่งมั่นต่อความเป็นทีมงาน
 - 4.9 มีพันธะผูกพัน และเสียสละเพื่อวิชาชีพ
 - 4.10 มุ่งมั่นในการเรียนรู้ ความเป็นเลิศทางนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)
 - 5.1 ความสามารถในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง

5.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อน
มนุษย์

5.3 ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนในการเรียนรู้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ
ตามเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์

5.4 ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัยให้กับผู้เรียน

5.5 ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของ
ผู้เรียนอย่างเต็มที่

5.6 ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณธรรมเป็นฐาน

6. สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)

6.1 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

6.2 ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพ

6.3 ความพร้อมที่จะเรียนรู้จากนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
ทุกภาคส่วน

6.4 มุ่งมั่นผูกพันกับการใส่ใจช่วยเหลือพัฒนานักเรียนทุกคนอย่างเต็มที่และเต็มใจ

6.5 อุทิศตนเพื่อการพัฒนาเด็ก และชุมชนอย่างเต็มความสามารถ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, หน้า 39-40) ได้กล่าวถึง สมรรถนะครู
ของสหภาพยุโรป (2005) ไว้ดังนี้

1. ความรู้และความเข้าใจ

1.1 มีความรู้ในวิชาที่สอน

1.2 มีความรู้เรื่องเนื้อหาที่จะสอน และศาสตร์การสอนเนื้อหา นั้น ๆ

1.3 มีความรู้เรื่องศาสตร์การสอน (Pedagogical knowledge)

1.4 มีความรู้เรื่องหลักสูตร (Knowledge of subject curricula)

1.5 มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์

1.6 มีความรู้ในบริบททางการศึกษา

1.7 เข้าใจในเรื่องการเรียนร่วม และความหลากหลาย

1.8 มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 รู้เรื่องจิตวิทยา

1.10 รู้เรียนกระบวนการกลุ่ม ทฤษฎีการเรียนรู้และการให้แรงจูงใจ

2. ทักษะ (Skills)

2.1 มีทักษะในการวางแผน การบริหารจัดการการประสานความร่วมมือในระหว่าง
การสอน

2.2 มีทักษะการใช้สื่อการสอน และสารสนเทศ

2.3 มีทักษะในการจัดการนักเรียนและกลุ่มผู้เรียน

2.4 มีทักษะในการติดตาม ปรับและประเมินวัตถุประสงค์ และกระบวนการเรียน
การสอน

2.5 มีทักษะในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์แปลผลข้อมูล

2.6 มีทักษะในการใช้พัฒนา และสร้างองค์ความรู้จากงานวิจัย

2.7 การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัวยุ และบริการสังคม

2.8 มีทักษะในการเจรจาต่อรอง (ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการเมือง กับผู้มีส่วนได้
ส่วนเสียทางการศึกษา และบริบทที่หลากหลาย

2.9 มีทักษะในการสะท้อนคิด มีความฉลาดทางปัญญา และมีทักษะระหว่าง
บุคคลในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และชุมชนทางวิชาชีพ

2.10 สามารถปรับตัวเข้ากับบริบททางการศึกษาที่มีความหลากหลาย

3. เจตคติ ค่านิยม

3.1 ตระหนักถึงความถูกต้องแห่งการรับรู้

3.2 ทักษะการสอนผ่านทักษะการถ่ายทอดความรู้

3.3 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนา
อย่างมืออาชีพผ่านการศึกษ และการวิจัย

3.4 มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน

3.5 มีนิสัยที่ชอบส่งเสริมทัศนคติเชิงประชาธิปไตยของผู้เรียน และฝึกปฏิบัติ

3.6 มีทัศนคติที่ดีต่อการสอนของตนเอง

3.7 มีนิสัยชอบทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่นและเครือข่าย

3.8 รู้สึกมั่นใจในตนเอง

ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรมของรัฐบาลออสเตรเลียตะวันตก (2004, อ้างถึงใน
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, หน้า 36) ได้กำหนดสมรรถนะของครู ไว้ดังนี้

1. การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอธิบายถึงภารกิจที่ซับซ้อน
ในการเรียนการสอน อธิบายวิธีการที่ครูวางแผนพัฒนาจัดการเรียนการสอน และประยุกต์ใช้
กลยุทธ์การสอนหลากหลายรูปแบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีคุณภาพ

2. การประเมินและการรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอธิบายถึงวิธีที่ครูตรวจสอบ ประเมิน บันทึกลง และรายงานการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในวิชาชีพ โดยอธิบายถึงวิธีที่ครูจัดการการเรียนรู้ในวิชาชีพของตนเอง และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในวิชาชีพของเพื่อนร่วมงาน

4. การมีส่วนร่วมในนโยบายหลักสูตร และการริเริ่มโครงการอื่น ๆ ในสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ อธิบายว่าครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการจัดการในนโยบายหลักสูตรในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างไร

5. การสร้างความร่วมมือภายในชุมชนโรงเรียน โดยอธิบายวิธีที่ครูสร้าง อำนาจ ความสะดวก และสานสัมพันธ์ในการทำงานกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และผู้ดูแลอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563, หน้า 25) ได้กำหนดมาตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านที่ 1 คุณลักษณะความเป็นครู ประกอบด้วย
 - 1.1 มีจิตวิญญาณความเป็นครู
 - 1.2 รู้จักตนเอง พัฒนาตนเอง
 - 1.3 ยอมรับในความแตกต่าง ให้ความเคารพ และมีน้ำใจกับผู้อื่น
2. สมรรถนะด้านที่ 2 ความรู้ทางวิชาชีพและการประยุกต์ใช้
 - 2.1 รอบรู้และประยุกต์ใช้เนื้อหาวิชาที่สอน
 - 2.2 รอบรู้และประยุกต์ใช้วิทยวิธีการสอน
 - 2.3 รอบรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผล
 - 2.4 รอบรู้และประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา
 - 2.5 รอบรู้บริบททางการศึกษา และสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
3. สมรรถนะด้านที่ 3 การจัดการเรียนรู้
 - 3.1 รู้จักผู้เรียน
 - 3.2 ออกแบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล
 - 3.3 ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
 - 3.4 ประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. สมรรถนะด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ชุมชน
 - 4.1 การสร้างความร่วมมือ และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

ของผู้เรียน

จากการศึกษาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยนำแนวคิดจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ วิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 1 และตาราง 2

ตาราง 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

แหล่งข้อมูล	สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
1. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562)	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้และเข้าใจในสิ่งที่ตนเองสอน <ol style="list-style-type: none"> 1.1 เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องที่ตนเองจะสอนในเชิงกว้างและเชิงลึก 1.2 เข้าใจกระแสโน้มทิศทางทางการศึกษานโยบายและหลักสูตร 1.3 ก้าวทันข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก 2. ช่วยให้นักเรียนของตนได้เรียนรู้ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 รู้จักนักเรียนของตน 2.2 ใช้กลยุทธ์การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด 2.3 ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้ของนักเรียน 3. ให้ชุมชนมีส่วนร่วม <ol style="list-style-type: none"> 3.1 ร่วมมือกับพ่อแม่ และผู้ปกครอง 3.2 ให้ชุมชนมีส่วนร่วมเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของนักเรียน 3.3 สนับสนุนการยอมรับนับถือ และความหลากหลายของบุคคล 4. เป็นครูที่ดีขึ้นในทุก ๆ วัน <ol style="list-style-type: none"> 4.1 รู้จักตนเองและผู้อื่น 4.2 ประพฤติตนเป็นคนดีทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน 4.3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน
2. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2563)	<ol style="list-style-type: none"> 1. รอบรู้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งภายใน และภายนอกประเทศ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา 2. ประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ 3. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 4. ช่วยเหลือ และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพได้ 5. ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ 6. รอบรู้ในเนื้อหาของสาขาวิชาเอกที่สอน และบูรณาการองค์ความรู้ในวิชาเอกสำหรับการเรียนการสอนได้

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
	<ol style="list-style-type: none"> 7. วิเคราะห์ จัดทำใช้ ประเมินและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้ 8. จัดทำแผนการเรียนรู้ และนำแผนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริงได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน 9. บริหารจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ 10. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารได้ 11. แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียนได้ 12. ประยุกต์ใช้ หรือพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ 13. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้ 14. เลือกใช้ผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ 15. ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนได้ 16. ใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา 17. จัดการคุณภาพ พัฒนา และประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ 18. ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู
<p>3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)</p>	<p>สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. สมรรถนะการบริการที่ดี 3. สมรรถนะการพัฒนาตนเอง 4. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม 5. สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู <p>สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ 2. สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน 3. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน 4. สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5. สมรรถนะภาวะผู้นำครู 6. สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
4. พิมพ์วรรณ เดชะคุปป์ (2560)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างหลักสูตร 2. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ 3. การใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน 4. การประเมินการเรียนรู้ 5. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 6. การจัดการชั้นเรียน 7. การพัฒนาลักษณะนิสัย
5. ไพฑูรย์ ลินลาร์ตัน และคณะ (2557)	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้ 2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. มีวิสัยทัศน์ และตักตวงทางความคิด 4. รู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ 5. มีทักษะการสอนให้เติบโตตามศักยภาพ และสร้างผลงานได้ 6. เข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม 7. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้
6. วิจารย์ พานิช (2560)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการวิจจัย ทำความรู้จักทำความเข้าใจศิษย์ 2. ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL 3. ทักษะการชวนศิษย์ทำ reflection / AAR 4. ทักษะการเรียนรู้และสร้างความรู้ใหม่จากการทำหน้าที่ครู 5. ทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน PLC
7. วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562)	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถในการสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ธรรมชาติ ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน 2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความสร้างสรรค์ มีความ แปลกใหม่ น่าสนใจ 3. ให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความกระตือรือร้น (Active Learning) 4. การชี้แนะการเรียนรู้แก่ผู้เรียนด้วยวิธีการที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนแต่ละคน 5. ใช้บทบาทการ Coach จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความสามารถ ของตนเองในการเรียนรู้ 6. มี Passion และ Growth mindset ที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วย จิตใจมุ่งมั่น

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
	7. ดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน ด้วยความรักความห่วงใย จิตที่มีเมตตา 8. ปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเอื้ออาทร 9. มีความกรุณาต่อผู้เรียน 10. ประทับใจและคอยผู้เรียนให้มีจิตใจที่ดี 11. ตอบสุภาพต่อผู้ปกครองในกระบวนการเรียนรู้ 12. ใส่ใจในความรู้อีกหนึ่งความคิดของผู้เรียน
8. ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561)	1. สมรรถนะด้านการออกแบบและวางแผนการเรียนการสอน 2. สมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียนและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 3. สมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน 4. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง
9. สมรรถนะครูของสหภาพยุโรป (อ้างถึงใน สำนักงาน เลขานุการสภาการศึกษา (2560)	ทักษะ 1. มีทักษะในการวางแผน การบริหารจัดการการประสานความร่วมมือในระหว่างการสอน 2. มีทักษะการใช้สื่อการสอนและสารสนเทศ 3. มีทักษะในการจัดการนักเรียนและกลุ่มผู้เรียน 4. มีทักษะในการติดตาม ปรับและประเมินวัตถุประสงค์และกระบวนการเรียนการสอน 5. มีทักษะในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์แปลผลข้อมูล หลักฐานต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 6. มีทักษะในการใช้พัฒนา และสร้างองค์ความรู้จากงานวิจัย 7. การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบริการสังคม 8. มีทักษะในการเจรจาต่อรอง (ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการเมืองกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาและบริบทที่หลากหลาย) 9. มีทักษะในการสะท้อนคิด มีความฉลาดทางปัญญาและมีทักษะระหว่างบุคคลในการเรียนรู้ด้วยตนเองและชุมชนทางวิชาชีพ 10. สามารถปรับตัวเข้ากับบริบททางการศึกษาที่มีความหลากหลาย เจตคติ ค่านิยม 1. ตระหนักถึงความถูกต้องแห่งการรับรู้ 2. ทักษะการสอนผ่านทักษะการถ่ายทอดความรู้

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
	3. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาอย่างมืออาชีพผ่าน การศึกษาและการวิจัย 4. มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน 5. มีนิสัยที่ชอบส่งเสริมทัศนคติเชิงประชาธิปไตยของผู้เรียนฝึกปฏิบัติ 6. มีทัศนคติที่ดีต่อการสอนของตนเองมีนิสัยชอบการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น เครือข่าย
10. มาซาร์โน (Marzano, 2007)	1. การใช้ยุทธวิธีจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 2. การใช้ยุทธวิธีจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ 3. การออกแบบหลักสูตรในระดับชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
11. สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา (2561)	1. ความรู้ 1.1 หลักสูตร 1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 1.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 1.4 แหล่งเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยี 1.5 จิตวิทยา และการแก้ปัญหา 2. ทักษะ 2.1 ทักษะการใช้หลักสูตร 2.2 ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2.3 ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2.4 ทักษะการใช้ แหล่งเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยี 2.5 ทักษะการใช้จิตวิทยา และการแก้ปัญหา 3. คุณลักษณะความเป็นครู
12. ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม ของรัฐบาลออสเตรเลีย ตะวันตก (อ้างอิงในสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2561))	1. การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน ประยุกต์ใช้ กลยุทธ์การสอนหลากหลายรูปแบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของ นักเรียนที่มีคุณภาพ 2. การประเมินและการรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน 3. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในวิชาชีพ 4. การมีส่วนร่วมในนโยบายหลักสูตรและการริเริ่มโครงการอื่น ๆ ในสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นผลลัพธ์

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
13. สิทธิพล อัจฉรินทร์ (2562)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ 2. มีความเชี่ยวชาญในรายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่สอน 3. มีความคิดสร้างสรรค์สำหรับนำมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ร่วมทางการเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. มีความสามารถในด้านเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล เนื้อหาสร้างบทเรียนสื่อการเรียนรู้รวมทั้งการบูรณาการเทคโนโลยีกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน 5. มีทักษะการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อขยายองค์ความรู้ของตนเอง 6. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้เรียน 7. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นนักประเมินที่ดีที่มีความบริสุทธิ์และยุติธรรม 8. มีจิตวิญญาณของความเป็นครูมีมุทิตาความรักความปรารถนาดี และความห่วงใยอย่างจริงใจแก่ผู้เรียน 9. เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม 10. มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเป็นเครือข่ายให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ
14. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561)	<ol style="list-style-type: none"> 1. สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability) 2. สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ 3. สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) 4. สมรรถนะด้านเจตคติ และค่านิยม (Attitude and Value) 5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) 6. สมรรถนะด้านความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพ
15. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	<ol style="list-style-type: none"> 1. สมรรถนะด้านที่ 1 คุณลักษณะความเป็นครู 2. สมรรถนะด้านที่ 2 ความรู้ทางวิชาชีพและการ 3. สมรรถนะด้านที่ 3 การจัดการเรียนรู้ 4. สมรรถนะด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ชุมชน

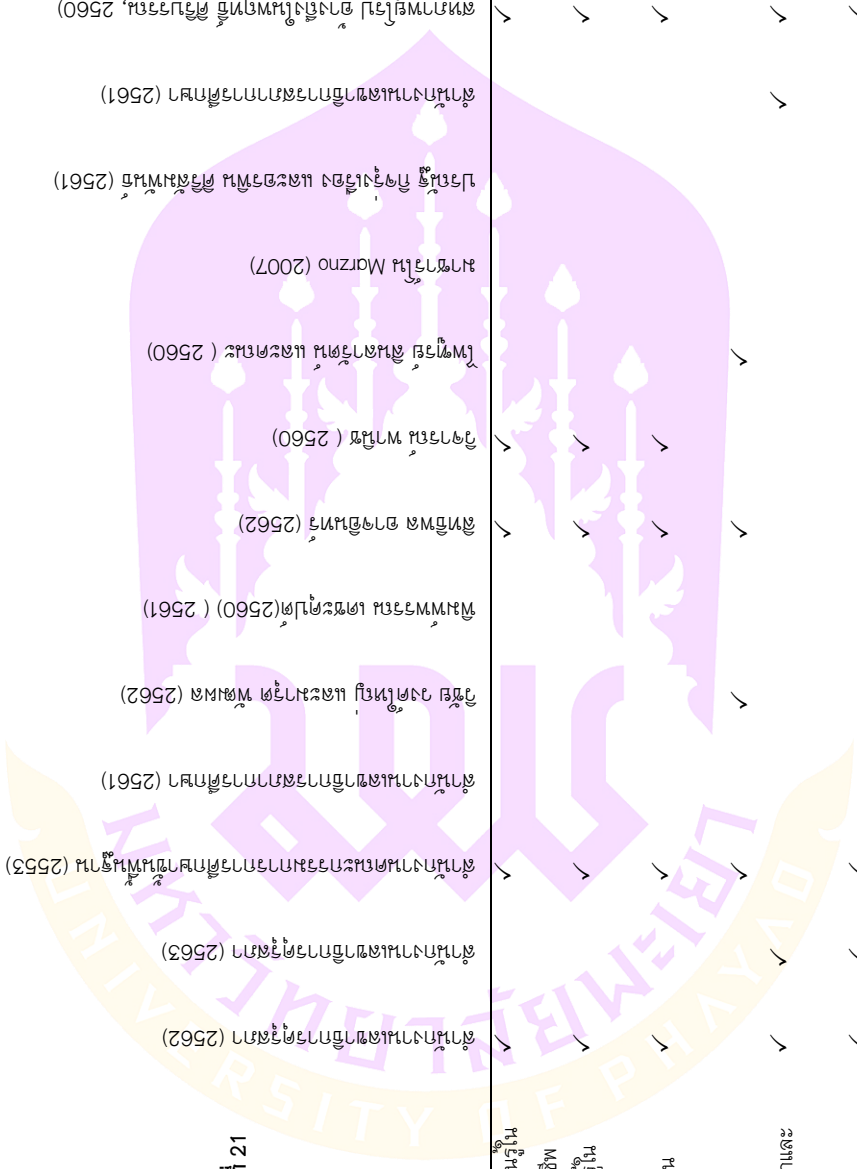
ตาราง 2 (ต่อ)

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21						
9. ใช้กลยุทธ์เทคนิควิธีการสอนที่	✓	✓	✓	✓	✓	11
หลากหลาย	✓	✓	✓	✓	✓	
10. ชี้นำการเรียนรู้แก่ผู้เรียนด้วยวิธีการ	✓	✓	✓	✓	✓	10
ที่เหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	
11. รู้เข้าใจเรื่องหลักอุตสาหกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	9
12. อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	10
ให้แก่ผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	
13. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น	✓	✓	✓	✓	✓	10
เป็นมิตร	✓	✓	✓	✓	✓	
14. ใช้เทคนิควิธีการบริหารจัดการชั้น	✓	✓	✓	✓	✓	9
เรียนเชิงบวก	✓	✓	✓	✓	✓	
15. รู้และเข้าใจระบบดูแลช่วยเหลือ	✓	✓	✓	✓	✓	7
นักเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	
สำนักงานและวิชาชีพการศึกษาระดับปริญญาตรี (2562)	✓	✓	✓	✓	✓	
สำนักงานและวิชาชีพการศึกษาระดับปริญญาตรี (2563)	✓	✓	✓	✓	✓	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี (2553)	✓	✓	✓	✓	✓	
สำนักงานและวิชาชีพการศึกษาระดับปริญญาตรี (2561)	✓	✓	✓	✓	✓	
วิจัย วงศ์ใหญ่ และวงษ์รัตน์ พงษ์ผล (2562)	✓	✓	✓	✓	✓	
พิมพ์พรรณม เพ็ญศิลป์ (2560) (2561)	✓	✓	✓	✓	✓	
สิทธิพล อัจฉรินทร์ (2562)	✓	✓	✓	✓	✓	
วิจารณ์ พานิช (2560)	✓	✓	✓	✓	✓	
ไพฑูริย์ สุนทรรัตน์ และคณะ (2560)	✓	✓	✓	✓	✓	
มาซาฮิโระ Morino (2007)	✓	✓	✓	✓	✓	
ปริญญ์ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศรีสุเมงพันธ์ (2561)	✓	✓	✓	✓	✓	
สำนักงานและวิชาชีพการศึกษาระดับปริญญาตรี (2561)	✓	✓	✓	✓	✓	
สหภาพยุโรป สำนักงานและวิชาชีพการศึกษาระดับปริญญาตรี (2560)	✓	✓	✓	✓	✓	
รัฐบาลออสเตรเลียระดับอุดมศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	
สำนักงานและวิชาชีพการศึกษาระดับปริญญาตรี (2563)	✓	✓	✓	✓	✓	
ความถี่	✓	✓	✓	✓	✓	

ตาราง 2 (ต่อ)

สมรรถนะคุณิ์ในศตวรรษที่ 21						
36. มีทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	6
37. รวมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	6
38. มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	6
39. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	4
40. มีความสามารถในการใช้ภาษาและการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	4
41. สร้างสัมพันธ์ ผู้ปกครองและชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓	6
42. มีทักษะในการประสานงาน	✓	✓	✓	✓	✓	6
43. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	4

สมรรถนะคุณิ์ในศตวรรษที่ 21



จากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา โดยแสดงข้อมูลในตารางที่ 2 ถ้าสมรรถนะด้านใดเป็นลักษณะร่วมหรือมีความหมายสอดคล้องกันจะนำมารวมไว้ด้วยกัน และจากการวิเคราะห์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่า นักการศึกษาที่มีแนวคิดที่สอดคล้องกัน และพบประเด็น หรือตัวชี้วัดจำนวน 50 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. รู้และเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอน
2. รู้และเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตร
3. มีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร
4. สร้างและพัฒนาหลักสูตรได้
5. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับตัวชี้วัด
6. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21
8. สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
9. ใช้กลยุทธ์เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย
10. วัดประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย
11. วัดประเมินผลตามสภาพจริง
12. สามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรได้
13. ชี้แนะการเรียนรู้แก่ผู้เรียนด้วยวิธีการที่เหมาะสม
14. อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน
15. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นเป็นมิตร
16. รู้เข้าใจเรื่องหลักสูตรฐานสมรรถนะ
17. ใช้เทคนิควิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก
18. สร้างและพัฒนานวัตกรรมในการสอน
19. ใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
20. มีความรู้ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล
21. ผลิตและพัฒนาสื่อได้อย่างเหมาะสม
22. ใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
23. รับผิดชอบตนเอง วิชาชีพ และสังคม
24. รู้และเข้าใจเรื่องระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
25. จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้

26. ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ
27. แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย
28. ปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองและผู้เรียน
29. มีความรู้ ทักษะตามขั้นตอน กระบวนการวิจัย
30. วิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือตามหลักการวัดและประเมินผล
31. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
32. ศึกษาหาความรู้และติดตามองค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอ
33. ยึดมั่นในคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
34. รักและห่วงใยลูกศิษย์อย่างจริงใจ
35. สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้
36. มีทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
37. ร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
38. มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน
39. สร้างสัมพันธ์ ผู้ปกครองและ ชุมชน
40. มีทักษะในการประสานงาน
41. รอบรู้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม
42. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
43. ใช้จิตวิทยาในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน
44. อุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน
45. เสริมแรงเชิงบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน
46. เข้าใจยอมรับและเห็นคุณค่าของความหลายหลาย แตกต่างวัฒนธรรม
47. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
48. มีความสามารถในการใช้ภาษาและการสื่อสาร
49. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม
50. เป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยพบลักษณะของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 50 ประเด็นหรือตัวชี้วัด ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปหาคำประกอบ สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาครู มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาการพัฒนาครู เป็นกระบวนการขั้นตอนที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น จนเกิดการเปลี่ยนแปลง ทักษะและพฤติกรรม ในทางที่ดี เป็นที่ต้องการขององค์กรทั้งสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอันจะส่งผลให้โรงเรียนหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (ปิยพร ชุมจันทร์, 2558, หน้า 20; ธงชัย คำปวง 2561, หน้า, 26) สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556, หน้า 9) ให้นิยามว่า การพัฒนาครู คือ การดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน มีความรู้ ความเข้าใจมีทักษะความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ตรงตามความต้องการของครูและปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2561, หน้า 4) กล่าวว่า การพัฒนาครู เป็นการพัฒนาครูตามสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพครูการพัฒนาครูมีอาชีพกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เพื่อให้ครูได้นำความรู้พัฒนา ผู้เรียนพัฒนาตนเอง พัฒนาเพื่อนร่วมงาน และพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครู มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและการทำหน้าที่ครู ตลอดจนเกิดการเปลี่ยนแปลง ทักษะและพฤติกรรม ในทางที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน

รูปแบบและวิธีการพัฒนาครู

การพัฒนาวิชาชีพครูนั้น มีด้วยกันหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบที่นำไปใช้อย่างแพร่หลาย ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาโดยสรุป ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556, หน้า ๘) กำหนดรูปแบบการพัฒนาครู ในภาพรวมของประเทศ สำหรับหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ นิยมปฏิบัติกันมาก คือ การส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น การไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียน โดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ การส่งครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การนิเทศภายใน การทำวิจัยในชั้นเรียน การมอบหมายให้ครูอ่านหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้และงานที่เกี่ยวข้องกับครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่ การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน การสนับสนุน

ครูให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ การเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศ และระดับภูมิภาค เพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 8) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยจำแนกตามบทบาทและภารกิจของหน่วยงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย คือ การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมจริยธรรม และมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน ดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญทัศนคติที่ดี และคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรตามหลักสูตรการฝึกอบรม
2. การศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มภูมิวิสัยทัศน์และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ
3. การสัมมนา เป็นกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับนโยบาย เช่น การประชุมสัมมนาเพื่อมอบนโยบายของผู้บริหาร การประชุมชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น
4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการแสวงหาความรู้ และการเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเองของบุคลากร โดยผ่านอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่เป็นสื่อในการเรียนรู้

สุธีรา วิเศษสมบัติ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาครูให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ โดยครูจะต้องมีความรู้มีลักษณะการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีวิธี ดังนี้

1. การฝึกอบรม การนิเทศใช้วิธีการเสริมสร้าง คือ บรรยายการจัดประชุมสัมมนา และการอภิปรายการประชุมเชิงปฏิบัติการการเรียนแบบการสาธิตการฝึกหัดแก้ปัญหา และการระดมความคิด
2. การเป็นพี่เลี้ยง และการชี้แนะใช้วิธีการเสริมสร้าง คือ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใช้วิธีการเสริมสร้าง คือ การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. การเรียนรู้ด้วยตนเองใช้วิธีการเสริมสร้าง คือ การศึกษาเอกสารการเขียนบันทึกการปฏิบัติงาน

5. การศึกษาเฉพาะกรณีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และใช้วิธีการเสริมสร้าง คือ การทดลองปฏิบัติงาน และการติดตามสังเกต

ธงชัย คำปวง (2561, หน้า 45-46) และวสันต์ ปานทอง (2556) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาครูมีหลายวิธีการ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์นโยบาย และหน่วยงานที่จะจัดให้เหมาะสม และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยรูปแบบและวิธีการพัฒนาครูสามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. การพัฒนาครูระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์กร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานภาคสนาม การดูตัวอย่างผู้ที่ประสบผลสำเร็จ กิจกรรมการคุยกันเพื่อครูเพื่อการประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดการความรู้ หนุนเวียงงาน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ในการพัฒนาครู

2. การพัฒนาครูระดับกลุ่มทีม เช่น การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนาครูด้วยการสอนงานระบบพี่เลี้ยง (coaching and mentoring)

3. การพัฒนาครูระดับบุคคล เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้พื้นฐานด้วยการฟัง อ่านจดบันทึก การสอบถาม การแลกเปลี่ยนกับผู้รู้และการค้นคิดและทบทวน การวิเคราะห์ประสบการณ์ และศึกษาจากคู่มือหรือศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ

กล่าวโดยสรุป วิธีการและรูปแบบในการพัฒนาครูที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาครู คือ การฝึกอบรม การจัดการความรู้ การนิเทศภายใน การพัฒนาครูด้วยการสอนงานระบบพี่เลี้ยง และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความสำคัญของการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

ประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบและเริ่มมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พ.ศ. 2555 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ทำให้การจัดการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์ไปจากเดิม โดยมุ่งเน้นในลักษณะจัดการศึกษาให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นสำคัญ และสนองตอบเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับการที่การศึกษาไทยมีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงไปในช่วงศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สอดคล้องกับ ทิมพันท์ เดชะคุปต์ และเพียรวิณดีสุข (2561, หน้า 5-8) ที่ว่าการจัดการศึกษาจึงมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคม

ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถ พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร และมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่นเดียวกับ ลิทธิพล อัจฉรินทร์ (2561, หน้า 69-73) กล่าวว่า ความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมไปกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัว และเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในศตวรรษที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตลอดการเตรียมความพร้อมต่าง ๆ แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ โดยการใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวกประสบการณ์ การเรียนรู้ให้ผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ต้องจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ และความถนัด เน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ อย่างหลากหลาย รวมทั้งเน้นการวัด และประเมินผลอย่างหลากหลายสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เต็มไปด้วยสิ่งท้าทาย และปัญหา รวมทั้งโอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่น่าตื่นเต้น ลักษณะของหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 จะเป็นหลักสูตรที่เน้นคุณลักษณะเชิงวิพากษ์ (Critical Attributes) เชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ยึดโครงการเป็นฐาน (Project-based) และขับเคลื่อนด้วยการวิจัย (Research-driven) เชื่อมโยงท้องถิ่นชุมชนเข้ากับภาค ประเทศ และโลก ในบางโอกาสนักเรียนสามารถร่วมมือ (Collaboration) กับโครงการต่าง ๆ ได้ทั่วโลก เป็นหลักสูตรที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง พหุปัญญา เทคโนโลยีและมัลติมีเดีย ความรู้พื้นฐานเชิงพหุสำหรับศตวรรษที่ 21 และการประเมินผลตามสภาพจริง รวมทั้งการเรียนรู้จากการให้บริการ (Service) ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ภาพของห้องเรียนจะขยายกลายเป็นชุมชนที่ใหญ่ขึ้น (Greater Community) นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นผู้ชี้นำตนเองได้ (Self-irected) มีการทำงานทั้งอย่างเป็นอิสระและอย่างร่วมมือกับคนอื่น หลักสูตร และการสอนจะมีลักษณะท้าทายสำหรับนักเรียนทุกคน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักสูตรจะไม่เน้น

การยึดตำราเป็นตัวขับเคลื่อน (Textbook-driven) หรือแบบแยกส่วน (Fragmented) เช่นในอดีต แต่จะเป็นหลักสูตรแบบยึดโครงงาน และการบูรณาการ การสอนทักษะและเนื้อหา จะไม่เป็นจุดหมายปลายทาง (As an end) ที่เคยเป็นมา แต่นักเรียนจะต้องมีการเรียนรู้ผ่านการวิจัย และการปฏิบัติในโครงงาน การเรียนรู้จากตำราจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ความรู้ (knowledge) จะไม่หมายถึง การจดจำข้อเท็จจริง ตัวเลข แต่จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการวิจัย และการปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับความรู้ และประสบการณ์เก่าที่มีอยู่การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) ของนักเรียน นอกจากนี้ มนลธิช สิริสมบูรณ์ (2563, หน้า 1) กล่าวว่า ครูยุคใหม่ต้องพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจ และตระหนักในความสำคัญของการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ และทำความเข้าใจให้เกิดขึ้นในจิตวิญญาณของความเป็นครู รวมทั้งสามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อก่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนเป็นไปได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพอย่างดียิ่งต่อไป

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นสำหรับครูในยุคปัจจุบัน ดังนั้นครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวช่วยหนึ่งในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู คือ ชุมชนการเรียนรู้ของครู หรือเรียกอีกอย่างว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยจะกล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ความเป็นมาของของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC) มีต้นกำเนิดมาจากโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา และได้แพร่หลายไปทั่วโลก เป็นแนวคิดที่มาจากภาคธุรกิจที่เชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถเรียนรู้ได้ โดยในปี ค.ศ. 1990 เซนเก้ (Senge, 1990) ได้เสนอแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กล่าวคือ คักยภาพขององค์กรที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุจุดประสงค์ ได้โดยใช้วินัย 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) 2) แบบแผนความคิด (Mental Model)

3) การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันของทีม (Team Learning) และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) จากนั้น ดูโฟว์ (Dufour, 2008) ได้ริเริ่มทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 ในระหว่างที่ทำการพัฒนาแนวคิดนี้อย่างต่อเนื่อง Richard DuFour ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของ Professional Learning Community หรือ PLC ในยุคปัจจุบัน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ก็คือ CoP (Community of Practice) ของครูและ CoP คือ รูปแบบหนึ่งของ KM (Knowledge Management) หัวใจที่สำคัญที่สุดของ PLC คือ เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครู ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเรียนรู้ที่โรงเรียนต้องเปลี่ยนไป โดยครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน (Teacher) มาเป็น ครูฝึก (Coach) ในปี ค.ศ. 2002 อีเกอร์ และดูโฟว์ (Eaker, DuFour and DuFour, 2008) ได้เสนอกรอบการดำเนินงานของ Professional Learning Community (PLC) ใน 3 แนวคิด คือ 1) สถานศึกษา ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน 2) ทีมที่ทำงานร่วมกันต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มุ่งเน้นผลลัพธ์ มีการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ 3) ผู้บริหารที่เข้มแข็งต้องมอบอำนาจให้ครูได้มีโอกาสเป็นผู้นำ หลังจากนั้น แนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา และเผยแพร่ไปยังประเทศอื่น ๆ จากนั้น ประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน ในศตวรรษที่ 21 เช่น ประเทศสิงคโปร์ได้ดำเนินการตามปรัชญา “เพื่อครู โดยครู” (For Teachers by Teacher) โดยมีหน่วยงาน The Academy of Singapore Teacher (AST) ทำหน้าที่รับผิดชอบ โดยการให้ครูจากโรงเรียนต่าง ๆ รวมตัวกัน และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ครูสามารถรวมอภิปราย และแบ่งปันนวัตกรรมด้านการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมทางด้านอาชีพ

สำหรับประเทศไทยแนวคิดดังกล่าวได้มีการเผยแพร่สู่ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในงานมหกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูครั้งที่ 9 (EDUCA, 2016) ภายใต้แนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีการรวมตัวกันโดยการสนับสนุนขององค์กรภาคเอกชน ในการพัฒนาการศึกษาทำให้เกิดภาคีเครือข่ายกลุ่มผู้อำนวยการผู้นำ (Thailand Principal Forum) ซึ่งสมาชิกที่ได้นำแนวคิดดังกล่าวไปปฏิบัติในหน่วยงานโรงเรียนทุกสังกัด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา (ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2562, หน้า 223; วิจารย์ พานิช, 2559; ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2561) ปัจจุบัน แนวคิดดังกล่าว ได้ถูกกำหนดขึ้นเป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาครูทั้งระบบ และมีการส่งเสริมให้ครู

ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และทำงานร่วมกันซึ่งกำหนดชั่วโมงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเกณฑ์การประเมิน และเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา โดยอบรมศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ความเข้าใจ และนำความรู้ไปขยายผลให้บุคคลที่เกี่ยวข้อง และสามารถออกแบบการนิเทศก์ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ประกาศ (2559, สื่อออนไลน์) แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประจำปี 2560 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือรวมพลังการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพที่มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาวิชาชีพ
2. เพื่อสร้างความต่อเนื่องความเข้มแข็ง และความยั่งยืนของเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง
3. เพื่อก่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาวิชาชีพกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

จะเห็นได้ว่าหลายประเทศได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาของประเทศไทย ที่ให้ความสำคัญของการนำกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพครูในยุคศตวรรษที่ 21 อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ต่อไป

2. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ครู และนักการศึกษาทำงานร่วมกัน ในวงจรของการร่วมกัน ตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครู (วิจารณ์ พานิช, 2557, หน้า 32) เช่นเดียวกับแนวคิดของ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 7); วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2558,

หน้า 95); สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2560, หน้า 95); ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, หน้า 26) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และบุคลากรการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่ร่วมมือ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็น วัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีแนวทางการปฏิบัติที่เกิดจากการนำทฤษฎีไปสู่ การปฏิบัติจริงด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งเน้นการ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเรียนรู้ของครู องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ ของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนความคิด ตามหลักวิชาการ สิ่งที่ได้ตามมาคือ ครูมีความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการวัดประเมินผลทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการ ปรับปรุงและพัฒนางาน สามารถนำความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองจากภายในสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการศึกษาได้ อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2561, หน้า 94) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการรวมกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษา ครูผู้บริหาร คณะผู้บริหารชุมชนร่วมกับครูผู้สอน เป็นการชุมนุมเชิงวิชาการเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียนเพื่อการปฏิรูปโรงเรียน โดยใช้การเรียนรู้หรือประสบการณ์เรียนรู้จากการปฏิบัติ มีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนการคิดอย่างเป็นระยะ ๆ และทำอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ วิเชียร ไชยบัง (2561, หน้า 182) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของครู คือกลุ่มครูที่ร่วมภารกิจในหน้าที่เดียวกันเพื่อเด็กและเพื่อส่วนรวม และร่วมกันทำหน้าที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อคนอื่นส่งผลให้กลุ่มคน ลดความเห็นแก่ตัว และเห็นแก่ส่วนรวมมากขึ้น เกิดความกรุณาต่อกันและกรุณาต่อสิ่งต่าง ๆ มากยิ่งขึ้นก่อให้เกิด ความสุขความปิติ เป็นการพัฒนาจิตวิญญาณร่วมกันจนเกิดเป็นจิตสำนึก ทำให้ครูจะรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมอุดมการณ์ที่ร่วมทำภารกิจได้สำเร็จ นอกจากนี้ วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันทาง วิชาการของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพ ของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (collaborative learning) การเรียนรู้ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (lesson learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (sharing learning) อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มทางวิชาการของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาสมรรถนะครู โดยมีการวางแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีการแบ่งปันความรู้ ความสามารถ และแนวทางการปฏิบัติที่เกิดจากการนำทฤษฎีไปสู่ การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้เป็นสำคัญ ส่งผลให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเกิดการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างยั่งยืน

3. แนวคิดหลักการ และลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวคิดและลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นการร่วมมือ รวมพลังกันเพื่อเกิดการเรียนรู้ในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีนักวิชาการ หลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้ ดังต่อไปนี้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC มีลักษณะเป็นเครื่องมือที่ให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ชับเคลื่อนและปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การตั้งเจตจำนงและทำวิจัย ในชั้นเรียน เป็นกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของทั้งองค์กร หรือทั้งเขตการศึกษา และเป็นมรรคา หรือเหตุแห่งการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดทักษะการเรียนรู้ แห่งศตวรรษที่ 21 และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2557, หน้า 32) เช่นเดียวกับ สิทธิพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2560, หน้า 95) กล่าวว่าลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ช่วยขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และปฏิรูปวัฒนธรรมการทำงานของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องจาก “วัฒนธรรมการทำงานแบบ โดดเดี่ยว” มาเป็น “วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” โดยทุกคนยอมรับ และเคารพในคุณค่า ความสำคัญที่แตกต่างของกันและกัน และเห็นคุณค่าความสำคัญ ของการร่วมมือรวมพลังในการเรียนรู้ เพื่อร่วมเข้าใจ แก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษา ของโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ ผลที่เกิดขึ้น และตามมา อันเป็นคุณค่าของการทำงานด้วยวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) คือ ทั้งนักเรียนและครูมีการเรียนรู้และการทำงาน แบบร่วมมือรวมพลัง ทำให้เกิดการพัฒนาคูณาภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน นักเรียน ทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ เสมอภาค ครู ผู้บริหารทุกคน เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2561, หน้า 28)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 65) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนา ผู้เรียน โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา พบว่าการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อาศัยหลักการมีส่วนร่วมของครูผู้บริหาร และเครือข่ายในการ ทำงานร่วมกัน โดยมีกระบวนการ ได้แก่

1. การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ และสร้างความเป็นมืออาชีพร่วมกัน โดยร่วมมือร่วมใจ กันในการดำเนินงาน โดยความสมัครใจ ร่วมรับผลของการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการดำเนินงาน ที่เน้นเป้าหมายขององค์กร ควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นผลให้การพัฒนาการศึกษา มีทิศทางเดียวกันและเป็นความร่วมมือที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการจับคู่ของเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็น ตลอดจนสังเกตการปฏิบัติเพื่อสะท้อนผล และแนะนำช่วยเหลือให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการเป็นหุ้นส่วนทางการปฏิบัติ ร่วมกัน พัฒนา หรือแก้ปัญหาจนประสบผลสำเร็จ และมีการช่วยเหลือแนะนำซึ่งกันและกันอย่าง ใกล้ชิด

2. การเรียนรู้ มีการศึกษาค้นคว้าการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้แนวทางวิธีการที่ดีที่สุด ส่งเสริมการเป็นบุคคลผู้เรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายของการดำเนินงานเพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคล ผู้เรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เป็นผู้เรียนรู้ ในกระบวนการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมภาวะผู้นำให้แก่ ผู้บริหารและครู ให้มีภาวะผู้นำ และภาวะ ผู้ตาม ต้องแลกเปลี่ยน สับเปลี่ยน บทบาทหน้าที่ การมีภาวะผู้นำผู้ตามที่ดี ส่งผลให้การ ดำเนินงานมีความราบรื่น การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นการทำงานที่ไม่มีวันสิ้นสุด ในกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน การนำกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มาใช้เป็นการเรียนรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ต้องร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุดเช่นเดียวกัน การถอดบทเรียนเป็นการนำผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันสะท้อน วิเคราะห์ เพื่อสกัดเป็นองค์ความรู้ หรือแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหารและครูที่จะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปการรวมกลุ่มของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจเป็นบุคคล ภายในสถานศึกษาหรือนอกสถานศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาหรือการแก้ปัญหาในการจัดการ เรียนการสอนหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนการสร้างชุมชนหรือการรวมกลุ่ม ต้องมา จากความต้องการ และความสมัครใจ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ

3. การรวมกลุ่มของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจเป็นบุคคลภายในสถานศึกษา หรือนอก สถานศึกษาเพื่อร่วมกันพัฒนาหรือ แก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสร้างชุมชน หรือการรวมกลุ่มต้องมาจากความต้องการ และความ

สมัครใจ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จการสื่อสารเนื่องจากการรวมกลุ่ม ต้องมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเปลี่ยนความคิดเห็นมีการเสนอแนะช่วยเหลือ ด้วยการพูดคุยหรือเป็นการสื่อสารออนไลน์ สมาชิกต้องสื่อสารได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สื่อสารทางบวก ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกมีความสบายใจและอุ่นใจ ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอนอย่างเต็มกำลัง ร่วมกันเป็นผู้รับผิดชอบรับผิดชอบและรับผิดชอบในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติและร่วมประเมินผล การแนะนำช่วยเหลือ เป็นกระบวนการของสมาชิก ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ และสนับสนุนให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ การดำเนินงานด้วย PLC ส่งผลให้ผู้บริหารครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแนะนำช่วยเหลือของเพื่อนสมาชิกและลงมือปฏิบัติ ตลอดจนการสะท้อนผลที่จะทำให้เห็นภาพ การปฏิบัติที่ดี ซึ่งเป็นกระบวนการดังกล่าว จะส่งผลให้สมาชิกมีความสามารถในการดำเนินงานที่ดีขึ้น จนเกิดเป็นสมรรถนะตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาผู้เรียน หรือการแก้ปัญหาผู้เรียน ซึ่งมีความหลากหลายและแตกต่าง สามารถคิดหาวิธี คิดหา นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาและการแก้ปัญหา ผู้เรียนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทเวลาและ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ดูโฟว์ และอีเกอร์ (DuFour, DuFour and Eaker, 1998) อ้างถึงใน ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, หน้า 26) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะ สำคัญ ประกอบด้วย

1. มีวิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยมร่วมกัน (Shared Vision Mission and Value-Focus on Students Learning) การที่สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม จะทำให้สมาชิกเกิดความตระหนักร่วมกันและเป็นความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนและโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะนำสู่การปฏิบัติงาน ที่มีความกระฉ่างชัด

2. การสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือรวมพลังที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ การร่วมมือ รวมพลัง จะนำไปในลักษณะของการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นั่นคือการ ปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน กลุ่ม และโรงเรียน

3. การสืบเสาะหาความรู้เป็นการปฏิบัติที่เป็นเลิศในสภาวะการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Collective Inquiry into Best Practices and Current Reality) โดยครู นักการศึกษาในกลุ่ม จะร่วมกันสืบเสาะหาความรู้ และเปิดรับทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อเกิดความเป็นเลิศในด้านการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน เกิดความกระฉ่างชัด ในวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. การปฏิบัติจริงร่วมกัน (Action Orientation: I learning to Doing) สมาชิกจะเน้นการนำแนวคิดและมุมมองไปสู่การปฏิบัติจริงลงมือทำจริง ทั้งนี้ การสืบเสาะหาแนวทางและปฏิบัติงานจริงร่วมกันในลักษณะของทีม จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วขึ้น และลึกซึ้งมากกว่าทำคนเดียวตามลำพัง

5. การมีพันธะสัญญา ร่วมกันในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Commitments to Continuous Improvement) สมาชิกทุกคนจะต้องร่วมกันแสวงหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ดำรงวัฒนธรรมชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องด้วยไป

6. ให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้น (Results Orientation) ผลในที่นี่จะมุ่งพิจารณาในทุกมิติ ทั้งด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การร่วมมือ รวมพลัง การร่วมสืบเสาะหาความรู้ การปฏิบัติ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของครูด้วยกันไป

ฮอร์ด (Hord, 1977) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared and Leadership)
2. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity)
3. การแบ่งปันคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Shared Values and Vision)
4. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Condition)
5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice)

เบิร์ต และพรูอิท (Robert and Pruit, 2009) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ และลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ดังนี้

1. มีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
2. มีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
3. ใช้การร่วมมือรวมพลัง
4. มีการสืบสอบและสะท้อนผล
5. มีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (2562, สื่อออนไลน์; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบและลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. กัลยาณมิตร
5. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร
6. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย หลักการ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562, หน้า 13) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการผสมผสานแนวคิดของความเป็นมืออาชีพ (professional) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning community) เข้าด้วยกัน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นนวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอน และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน เป็นความร่วมมือร่วมใจกันทางวิชาการของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกัน และกันทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. การเรียนรู้ร่วมกัน (learning together) ระหว่างสมาชิก ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งปันความคิด ความรู้ และประสบการณ์เติมเต็มซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่ การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้

2. การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (work collaborative) บนพื้นฐานความคิดว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่แยกส่วนความรับผิดชอบ จนไม่สามารถ บูรณาการการทำงานเข้าด้วยกัน

3. สำนึกความรับผิดชอบ (accountable) คือ ความรับผิดชอบ ต่อการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะต้องพัฒนาตนเองตามแผน

การดำเนินการของ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้ตกลงร่วมกันความ
รับผิดชอบต่อการกิจการถอดบทเรียนและนำบทเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562, หน้า 309) กล่าวว่าปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ
ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ
6 ประการเป็นเครื่องสนับสนุน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

เสถียร อ่วมพรหม (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบ

ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม
2. ความเป็นผู้นำ
3. การชี้แนะ
4. สิ่งแวดล้อมเชิงบวก
5. การปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2562, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
มีลักษณะกิจกรรมสำคัญที่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษา
ต้องดำเนินการ ได้แก่

1. สนทนา / สื่อสารสร้างสรรค์สังคมอุดมการณ์ สมาชิกในชุมชนต้อง
เคารพ ให้เกียรติ รับผิดชอบต่อ “การสื่อสารแบบพูดจาปฏิสัมพันธ์ (Interactive Communication)”
เป็นพื้นฐานของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่รับฟัง และเรียนรู้กัน
และกัน

2. การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง บทบาทของสมาชิกในชุมชนต้องทำหน้าที่ชี้แนะ
และเป็นพี่เลี้ยง ให้แก่กันและกัน ซึ่งการชี้แนะที่มีคุณค่าในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์นั้น

3. การสะท้อนคิด (Reflect) และการจดบันทึกการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การพูดคุย
แลกเปลี่ยนสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และถอด
บทเรียนที่สมาชิกในชุมชนจะได้เรียนรู้ และนำไปปรับใช้หรือต่อยอดในการปฏิบัติงานของตน

นอกจากนี้ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558, สื่อออนไลน์) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีเป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้

2. เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน โดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชนมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครูมีความปรารถนาดี และมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ

3. เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรม และเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ พร้อมทั้งจะแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการ เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

4. เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวต้นทุนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในที่สุด

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 139) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ กระบวนการต่อเนื่องที่ครู และนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น มีแง่มุมที่สำคัญ ต่อไปนี้

1. เน้นที่การเรียนรู้
2. มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคน ทุกฝ่าย
3. ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี และตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน
4. เน้นการลงมือทำ
5. มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง
6. เน้นที่ผล (หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์)

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสิสุข (2555, หน้า 132) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยหลักการ ดังนี้

1. ร่วมกันพัฒนาให้เด็กทุกคนเกิดการเรียนรู้
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร และชุมชนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมายร่วมกัน
3. การทำงานแบบร่วมมือกัน เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ
4. มีผู้เชี่ยวชาญเยี่ยมเยียนให้ความรู้

5. มีการสะท้อนคิด และสุนทรียสนทนา

สรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะความเป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีของสมาชิก ที่เคารพซึ่งกันและกัน จนเกิดความร่วมมือและสมัครใจ ในการรวมพลัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในเชิงวิชาการ ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร จนเกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญหลายอย่างที่ส่งผลให้การดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นประสบความสำเร็จ จากการศึกษาแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยนำแนวคิดของนักศึกษามาวិเคราะห์ สังเคราะห์เปรียบเทียบแนวคิด และลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายละเอียดแสดงในตาราง 3



จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีหลักการและลักษณะของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งบางลักษณะมีความสัมพันธ์กัน และพบว่านักศึกษามีแนวคิดที่สอดคล้องกัน และมีความถี่สูงเรียงตามลำดับ 12 ข้อ โดยเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

1. วัฒนธรรมความร่วมมือ การร่วมมือรวมพลัง
2. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม
3. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
4. ชุมชนกัลยาณมิตร / สุทธิยสนทนา
5. มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
6. ภาวะผู้นำ
7. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้
8. การสะท้อนคิด
9. การชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง
10. การทำงานเป็นทีม
11. การปฏิบัติจริง เน้นการลงมือทำ
12. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 6 คุณลักษณะ คือ 1) วัฒนธรรมความร่วมมือรวมพลัง 2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 3) พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและวิชาชีพ 4) ชุมชนกัลยาณมิตร 5) ภาวะผู้นำ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยพบว่าการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อครู ผู้เรียน และโรงเรียน โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกกว้างและเชื่อมโยงทั้งต่อนักเรียน ครู และช่วยเผยศักยภาพที่แท้จริงของปัจเจกออกมาผ่านกระบวนการกลุ่ม (วิจารณ์ พานิช, 2559, หน้า 38) นอกจากนี้ ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, หน้า 67-68); Hord (1977, หน้า 39-43 อ้างถึงใน เสถียร อ่วมพรหม, 2561, หน้า 13-14); ธารัตน์ มาลัยเถาว์, 2561 (หน้า 62-63); พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2561,

หน้า 94) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 ว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษา 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ประโยชน์ หรือผลดีต่อผู้เรียน พบว่า สามารถลดอัตราการเข้าชั้นอัตรา
 การขาดเรียนและอัตราการสอบไม่ผ่านของนักเรียน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 มีทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ในภาพรวมดีขึ้น นักเรียนมีความสุขในการมาโรงเรียน
 เพิ่มมากขึ้นเกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น รวมทั้งมีพฤติกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือมากขึ้น
 ลดเวลา และพลังงานในการเรียนในรายวิชาที่นักเรียนต้องปฏิบัติ ให้นักเรียนมีเวลาในการ
 คิดทำกิจกรรมที่สนใจ และศึกษาเพิ่มเติมนอกห้องเรียนได้มากขึ้น

ประเด็นที่ 2 ประโยชน์ต่อครู พบว่าครูมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เกิดวิสัยทัศน์
 ร่วม กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจของโรงเรียน และเกิดความรับผิดชอบ
 ต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยรวม ครูมีความอบอุ่นใจไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน
 เนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีที่พึ่งเมื่อพบปัญหาอุปสรรค
 ในการเรียนการสอน ครูเกิดความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
 ระหว่างการปฏิบัติงาน เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน
 ที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นครู เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนสามารถ
 ดูแลการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง ครูสามารถพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียน
 การสอน เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง สามารถค้นพบความรู้
 และทักษะการจัดการเรียนการสอน รวมถึงเข้าใจเนื้อหาสาระในรายวิชาที่ตนสอนได้ลุ่มลึกมากขึ้น
 ครูตระหนักถึงถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็ม
 ตามศักยภาพ อีกทั้งยังเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับทราบข้อมูลที่เป็นต่อการพัฒนา
 วิชาชีพ เกิดผลดีต่อการพัฒนาปรับปรุงวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนา
 และอุทิศตน ต่อวิชาชีพและศิษย์ เกิดกำลังใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประเด็นที่ 3 ประโยชน์ต่อโรงเรียน พบว่าโรงเรียนเกิดกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่
 ภายในระบบที่เชื่อถือได้ เนื่องด้วยบุคลากรทุกคนสร้างความคาดหวังไว้ร่วมกันที่จะปรับปรุง
 คุณภาพของโรงเรียน เกิดความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทร และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
 เกิดกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตลอดจนคุณภาพของสถานศึกษา
 ได้สอดคล้องตามบริบท เกิดองค์กรแห่งความสุขเนื่องจากบรรลุภารกิจ ที่สำคัญคือการเรียนรู้
 ของผู้เรียนครู และผู้บริหาร

นอกจากนี้ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2561, หน้า 139) กล่าวถึง ประโยชน์ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดีกว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีผลดีต่อครูและผู้เรียน คือ ช่วยพัฒนาผู้เรียนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะตามสมรรถนะตามหลักสูตร ตลอดจนมีทักษะศตวรรษที่ 21 ก่อปรด้วยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สร้างความเป็นผู้นำในการทำงานกลุ่ม แก้ปัญหา สร้างการเป็นผู้เรียนรู้ สร้างความเป็นนวัตกรรม เป็นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน และเป็นการให้กลุ่มผู้เรียนทำงานแบบรวมพลัง โดยคนเก่งช่วยคนเรียนช้า เป็นการช่วยให้เด็กทุกคนในห้องเรียนได้เรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้โดยไม่ทิ้งเด็กเหลือไว้สักคนเดียว (No Child Ignored) เป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย นอกจากนี้ ยังมีผลดีต่อครู คือช่วยเสริมสร้างครูให้เป็นครูมืออาชีพ มีทักษะ 7C ของครู 4.0 พัฒนาครูให้เป็น Teacher Professional Content Knowledge (TPCK) คือ รู้ดีในเนื้อหาหรือองค์ความรู้ที่จะถ่ายทอดเด็กก่อนการออกแบบการสอน โดยเฉพาะศาสตร์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังที่จะพัฒนาเด็กไทยเป็นเด็ก 4.0

สรุปได้ว่าการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีประโยชน์ทั้งต่อตัวครู นักเรียน โดยช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ มีสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นผู้นำทางการ และมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีความรู้ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และมีสมรรถนะที่จำเป็นตามหลักสูตร

5. กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู จำเป็นต้องมีกระบวนการที่ดี และมีรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 64-73) ได้ดำเนินการถอดบทเรียนจากสถานศึกษาต่าง ๆ ในการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ซึ่งเน้นหลักการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยมีการร่วมการพัฒนาวิชาชีพ และสร้างความเป็นมืออาชีพร่วมกัน รวมมือร่วมใจในการดำเนินงานด้วยความสมัครใจร่วมดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย ร่วมรับผลของการปฏิบัติงานร่วมกันโดยดำเนินการที่เน้นเป้าหมายหลักขององค์กรกลาง และหน่วยงานเป็นหลักควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นผลการพัฒนาการศึกษาที่มีทิศทางเดียวกัน และเป็นความร่วมมือที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน นอกจากนี้ ยังมี การจับคู่ของเพื่อนร่วมวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็น ตลอดจนการสังเกตการปฏิบัติเพื่อสะท้อนผล และการนำการช่วยเหลือให้มีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น และมีการมีส่วนร่วมของการเป็นหุ้นส่วนการปฏิบัติร่วมกันพัฒนาหรือแก้ปัญหา ให้ประสบผลสำเร็จ มีการช่วยเหลือกันและกันและนำซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด ร่วมเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์เพื่อให้ได้แนวทางและวิธีการที่ดีที่สุด นอกจากนี้ ยังมีการรวมตัว รวมกลุ่มของเครือข่ายผู้เกี่ยวข้องซึ่งอาจเป็นบุคคลภายในสถานศึกษาหรือนอกสถานศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนการสร้างชุมชน หรือการ รวมกลุ่มต้องมาจากความต้องการและความสมัครใจ ซึ่งกระบวนการขั้นตอนของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้

1. Professional คือ การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพและสร้างความเป็นมืออาชีพร่วมกัน
2. Participation คือ ความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานโดยความสมัครใจ และร่วมดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย ร่วมรับผลของการปฏิบัติงานร่วมกัน
3. Policy การดำเนินงานที่เน้นเป้าหมายขององค์กรกลาง และหน่วยงานหลัก ควบคู่ ไปกับการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นผลให้การพัฒนาศึกษามีทิศทางเดียวกัน เป็นความร่วมมือ ที่มีเป้าหมายชัดเจน
4. Peer คือ การจับคู่ของเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทัศนคติ ความคิดเห็น ตลอดจนการสังเกตการณ์ปฏิบัติ เพื่อสะท้อนผล การแนะนำช่วยเหลือให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. Partnership คือ การเป็นหุ้นส่วนทางการปฏิบัติ ร่วมกันพัฒนาหรือแก้ปัญหา จนประสบผลสำเร็จมีการช่วยเหลือกัน แนะนำซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด
6. Learning คือ การเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อให้ได้แนวทาง วิธีการที่ดีที่สุด
7. Learner Person คือ การเป็นบุคคลผู้เรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายของการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นบุคคลผู้เรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เป็น ผู้เรียนรู้ในกระบวนการ PLC
8. Leadership คือ ภาวะผู้นำ ในกระบวนการ PLC ผู้บริหารและครูต้องมีภาวะผู้นำ และภาวะผู้ตาม ต้องแลกเปลี่ยน สับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่การมีภาวะผู้นำ ผู้ตามที่ดี ส่งผลให้ การดำเนินงานมีความราบรื่น
9. Life long คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นการทำงานที่ไม่มีวันสิ้นสุด การนำ กระบวนการ PLC มาใช้เป็นการเรียนรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ด้วยวิธีการ ต่าง ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด

10. Lesson Study คือ การถอดบทเรียน เป็นการนำผลการปฏิบัติมาร่วมกันสะท้อน และวิเคราะห์เพื่อสกัด เป็นองค์ความรู้ หรือแนวปฏิบัติที่ดีซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และครู ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

11. Community คือ การรวมกลุ่มของผู้เกี่ยวข้องซึ่งอาจเป็นบุคคลภายในสถานศึกษา หรือนอกสถานศึกษาเพื่อร่วมกันพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน หรือด้าน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสร้างชุมชนหรือการรวมกลุ่มต้องมาจากความต้องการ และความสมัครใจทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ

12. Communication คือ การสื่อสาร เนื่องมาจากการรวมกลุ่ม PLC ต้องมีการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีการเสนอแนะ แนะนำช่วยเหลือด้วยการ พูดคุย หรืออาจเป็นการสื่อสารออนไลน์สมาชิกต้องสามารถสื่อสารได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และสื่อสารทางบวกซึ่งจะช่วยให้สมาชิกมีความสบายใจและอบอุ่นใจส่งผลต่อความสำเร็จ ของการปฏิบัติมากขึ้น

13. Collaboration คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุกขั้นตอนอย่างเต็มกำลัง ร่วมเป็นผู้รับผิดชอบและรับผิดชอบในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติ และร่วม ประเมินผล

14. Coaching คือ การแนะนำช่วยเหลือเป็นกระบวนการของสมาชิก PLC ในการ แนะนำช่วยเหลือและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

15. Competency คือ การดำเนินงานด้วย PLC ส่งผลให้ผู้บริหารครูและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องมีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้นเนื่องมาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแนะนำช่วยเหลือ ของเพื่อนสมาชิก และลงมือปฏิบัติตลอดจนสะท้อนผลที่จะทำให้เห็นภาพการปฏิบัติที่ดี ซึ่งเป็นกระบวนการดังกล่าว จะส่งผลให้สมาชิกมีความสามารถในการดำเนินงานที่ดีขึ้น จนเกิดเป็นสมรรถนะ

16. Creative คือ ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาผู้เรียนหรือการแก้ปัญหาผู้เรียน ซึ่งมีความหลากหลายและแตกต่างกันทำให้สมาชิก PLC ต้องคิดหาวิธีคิดหานวัตกรรมเพื่อการ พัฒนาและการแก้ปัญหาดังกล่าวซึ่งกระบวนการดังกล่าวต้องมีการพัฒนาและสร้างสรรค์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทเวลา และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัย ดังนี้

1. Organization Culture วัฒนธรรมองค์กร สถานศึกษาต้องมีลักษณะวัฒนธรรม แบบเปิด ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาครู และนักเรียนประสบผลสำเร็จวัฒนธรรมองค์กรแบบเปิด

หมายถึง ผู้บริหารและครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารทางบวก ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ

2. New Paradigm กระบวนทัศน์ใหม่ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพ การศึกษาไม่สามารถอยู่นิ่งได้ ต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และเทคโนโลยี ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง

3. Empowerment การเสริมพลัง ซึ่งถือเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหาร และครูปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ

4. Challenge ความท้าทาย การรวมกลุ่ม PLC เป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถ ของสมาชิกในกลุ่มทุกคน การร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเลือกแนวทางในการ ดำเนินงาน เป็นเรื่องท้าทายความสามารถของทุกคน แต่ความท้าทายนี้เมื่อสำเร็จจะนำมา ซึ่งความภาคภูมิใจของสมาชิกทุกคนร่วมกัน

ชูชาติ พวงสมจิตร (2558,ออนไลน์) กล่าวถึง ขั้นตอนในการนำชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ครูในโรงเรียน พุดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา ความต้องการ ความพร้อม ในการดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนนี้ จะช่วยให้สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจ ในสถานการณ์ และเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

1.2 การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกทุกคนร่วมกันตกลง ให้เหตุผลว่า กลุ่มควรมุ่งเป้าการทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปที่เรื่องใด ปัญหาใด หรือนวัตกรรมใด โดยขั้นตอนนี้ กลุ่มต้องประดับประดาให้การทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกิจกรรม พัฒนาครูที่มุ่งสู่เป้าหมายสุดท้าย คือ การพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และเมื่อได้ประเด็นในการทำ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับรอบนี้แล้ว กลุ่มจึงช่วยกันวางแผนงานโดยละเอียดว่ากลุ่ม จะดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไร จะสร้างเครือข่ายอย่างไร ช่วงเวลาที่ เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นช่วงใด นวัตกรรมที่ใช้ควรเป็นอะไร และทรัพยากรที่ ต้องการคืออะไรบ้าง

2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ ที่สำคัญ คือการมาพบกันตามเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล้าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติ

ที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกได้รับทราบ ทำให้แต่ละคนไม่โดดเดี่ยว และสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

3. ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า สิ่งใดบ้างที่ทำได้ดี สิ่งใดบ้างที่มีปัญหา ซึ่งขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

4. ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นของการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ตัวครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้คือข้อมูลย้อนกลับที่สมาชิคนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ต่อไป

เคน และ เคน (Caine and Caine, 2010 อ้างอิงใน ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ 2561, หน้า 46) ได้นำเสนอวงจรการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู (Process Learning Circles: PrLC) โดยมีจุดประสงค์ที่สำคัญ เพื่อสร้างบรรยากาศของการรับฟังซึ่งกัน และกันรวมทั้งบรรยากาศของการกระตุ้นและเชื้อเชิญให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความชำนาญการจัดการเรียนการสอนและมีองค์ความรู้เพิ่มมากขึ้น โดยเริ่มจากการจัดที่นั่งให้สมาชิกทุกคนนั่งในรูปวงกลม ซึ่งจะช่วยลดทอนความรู้สึกของความไม่เท่าเทียมกันและจะทำให้ทุกคนมองเห็น และได้ยินเสียงของผู้อื่น ได้ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ ควรมีผู้นำในกระบวนการกลุ่ม และในบางครั้งความเป็นผู้นำควรจะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนไปตามสาเหตุที่หาหรือและตกลงร่วมกันในภายหลัง โดยมีวงกลมการเรียนรู้ 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การแบ่งปันอย่างมีลำดับ (Ordered Sharing) ระยะนี้มีวัตถุประสงค์ คือ การเปิดพื้นที่ของการรับฟังซึ่งกันและกัน ขั้นตอนนี้จะใช้เวลาดำเนินการ 10-15 นาที โดยมีการกำหนดประเด็นพูดคุย สมาชิกทุกคนจะแบ่งปันเรื่องราว ความคิดหรือสะท้อนมุมมองที่เกี่ยวข้องกับคำถาม หรือประเด็นการเรียนรู้ร่วมกันที่กำหนดขึ้น โดยเขียนกันพูดรอบวงในระยะเวลาอันจำกัด ผู้ฟังทุกคนจะตั้งใจฟังเพื่อความเข้าใจ โดยไม่แทรกแซงหรือขัดจังหวะ ไม่มีการวิจารณ์ แต่เป็นไปอย่างเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในขั้นนี้มีกฎเกณฑ์สำคัญ คือ การรับฟังอย่างตั้งใจ (Deep Listening) กล่าวคือ การฟังโดยไม่ตัดสิน อวดทน และเปิดใจเพื่อรับฟัง

ระยะที่ 2 การศึกษาสะท้อนผล (Reflective Study) เพื่อทำความเข้าใจและปรับแต่งแนวคิดร่วมกัน จะใช้เวลาดำเนินการประมาณ 1 ชั่วโมง ในการนำเสนอประเด็น แลกเปลี่ยน

เรียนรู้ สมาชิกแต่ละคนจะเริ่มรู้สึกได้เกี่ยวกับแนวคิด และประสบการณ์ ที่แต่ละคนมีเกี่ยวกับประเด็นปัญหา หรือการพัฒนาการเรียนการสอน มีการสนทนาซักถามและตอบคำถาม เพื่อสืบสอบความรู้ร่วมกัน และเป็นการอภิปรายโดยอิสระจากประสบการณ์ของทุกคนที่มีอยู่ โดยไม่จำเป็นต้องเวียนรอบวงจนทั่วทั้งกลุ่มในขั้นนี้ อาจจะมีการเสนอแนวทางการปฏิบัติ หรือนำความรู้ไปใช้ผ่านการสาธิต หรือแสดงบทบาทประกอบความเข้าใจ นอกจากนี้ มีกุญแจสำคัญคือ การฟังอย่างกระตือรือร้น (Active Listening) กล่าวคือ มีการสนทนาซักถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน มีการสะท้อนผลจากประสบการณ์การปฏิบัติของสมาชิกบางคน ตลอดจนยอมรับฟังกันแม้ว่าจะมีการคลุ้มเครือ หรือสับสนอยู่บ้างในบางครั้ง

ระยะที่ 3 การตกลงที่จะทำร่วมกัน หรือทำวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกัน (Commitment to Action Research) ระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเรียนรู้จากการลงมือกระทำ ขั้นตอนนี้จะใช้เวลาดำเนินการประมาณ 25 นาที เป็นขั้นตอนของการนำความคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจจะนำไปใช้คนเดียวเป็นรายคู่ หรือรายกลุ่มย่อยก็ได้ สมาชิกแต่ละคนจะแลกเปลี่ยนแนวความคิดที่จะนำไปใช้ปฏิบัติในชั้นเรียน ซึ่งอาจจะมี ความแตกต่างกันแผนการปฏิบัติที่ตนเองจะดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ผลของการปฏิบัติ หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติจะนำมาสู่การสนทนา หรือสะท้อนผลกันในวงรอบต่อไปของการประชุมในขั้นตอนนี้กุญแจสำคัญ คือ การนำแนวคิดที่ยังมีความเป็นนามธรรม ไปสู่การปฏิบัติในโลกของความจริง (Real-world Applications) ผ่านการพัฒนาวิธีการปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการโค้ชโดยเพื่อน (Peer Coaching)

ระยะที่ 4 จัดระบบความรู้ใหม่ (Regrouping)ระยะนี้มีวัตถุประสงค์ คือ รวบรวม และเรียบเรียงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการประชุม ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการ ใช้เวลาประมาณ 10-15 นาที เป็นไปเพื่อสะท้อนคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการที่ผ่านมา โดยมุ่งเน้นที่สาระหลัก หรือหัวข้อหลักของการสนทนาครั้งนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลุ่มลึกขึ้น หรือทักษะต่าง ๆ ที่พัฒนาขึ้น โดยอาจใช้รูปแบบของการแบ่งปัน อย่างมีระบบเพื่อเสริมการสนทนาให้ทั่วถึงก็ได้ กุญแจสำคัญของการดำเนินงานในขั้นนี้ คือ การเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ (Learning to Learn) สามารถประมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างกระตือรือร้นแลกเปลี่ยนแบ่งปันกับผู้อื่น และเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิต ศิริสัมพันธ์ (2561, หน้า 49-50) กล่าวถึงแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู โดยประยุกต์วงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ที่เรียกว่า PAOR ได้แก่ ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Acting) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ (Observing) และขั้นสะท้อนผล (Reflecting) เสนอไว้โดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. **ขั้นวางแผนพัฒนาชุมชน**แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู (Planning) เป็นขั้นนำความคิดไปสู่การกำหนดแผนการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิเคราะห์เพื่อให้เห็นปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ตระหนักถึงความสำคัญที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมสร้างสรรค์และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) สมาชิกทุกคนจะร่วมกันเสนอประเด็นที่จะเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขปัญหา หรือนำนวัตกรรมมาใช้ โดยมุ่งสู่เป้าหมายสุดท้ายคือการพัฒนาผู้เรียน และเมื่อได้ประเด็นแล้ว สมาชิกจะช่วยกันวางแผนงานโดยละเอียดว่ากลุ่มจะดำเนินการร่วมกันอย่างไร วันและเวลาที่เหมาะสมควรเป็นช่วงใด และทรัพยากรที่ต้องการการสนับสนุนคืออะไรบ้าง เป็นต้น

2. **ขั้นลงมือปฏิบัติ (Acting)** เป็นขั้นตอนที่สมาชิกร่วมกันดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ มาพบกันตามเวลาที่กำหนด สมาชิกแต่ละคนจะศึกษาข้อมูลมาก่อนในเบื้องต้นและนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนแนวคิด แนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่ร่วมกันมีมุมมองต่อการนำไปใช้ ทำให้แต่ละคนสามารถเลือกแนวที่ดีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนเอง

3. **ขั้นศึกษาสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observing)** สมาชิกแต่ละคนจะนำผลการปฏิบัติในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันมาเสนอในวงสนทนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ผล และให้ข้อเสนอแนะร่วมกันเพื่อการนำไปใช้ต่ออย่างมีประสิทธิภาพ ในขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

4. **ขั้นสะท้อนผลร่วมกัน (Reflecting)** ในแต่ละประเด็นสำคัญที่หยิบยกมาเรียนรู้ร่วมกัน นำไปใช้และพัฒนาปรับปรุงจนเกิดผลเชิงประจักษ์กับผู้เรียนแล้วตลอดจนสมาชิกเกิดความรู้ความเข้าใจแล้ว ต่อไปจึงเป็นขั้นของการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ทั้งการสะท้อนผลตนเอง รวมทั้งการสะท้อนผ่านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วิเชียร ไชยบัง (2561, หน้า 188–191) กล่าวว่า การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเริ่มจากการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติการใคร่ครวญการจดบันทึกจนเกิดปัญญาปฏิบัติ แล้วนำปัญญาปฏิบัติมาสร้างการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกระบวนการ SL (Share and Learn) ที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดปัญญาร่วมปัญญาร่วม ทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน เพราะปัญญาร่วมจะทำให้ครูทุกคนในองค์กรเห็นเป้าหมายร่วมกันเกิดความรู้สึกร่วมในเป้าหมายนั้นและรู้วิธีทำสู่เป้าหมาย ขั้นตอนของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา โดยมีองค์ประกอบของการทำ PLC ดังนี้

1. เริ่มจากการสร้างความเป็นชุมชน (สนามพลังบวก) สภาพแวดล้อมที่ดีวัฒนธรรมองค์กรและวิถีที่มีเหตุผล และเป็นข้อตกลงร่วมกัน สัมพันธภาพเชิงบวกทั้งคนต่อคน และคนต่อสภาพแวดล้อม สภาพจิตพร้อมต่อการรู้ตัวและการใคร่ครวญ
2. การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกระบวนการ SL (Share and Learn) ที่มีคุณภาพ เช่น ถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ARR BAR Share and Learn และ Lesson Study

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2561, หน้า 13) กล่าวว่า ปฏิบัติการ PLC เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพของผู้เรียนกระบวนการเรียนรู้ของ PLC จากงานวิจัยของผู้เรียน คือ APP Model เป็นรูปแบบการดำเนินการของกระบวนการกลุ่ม ดังนี้

1. Analyze การวิเคราะห์ความต้องการจะเป็นของการพัฒนาโดยกลุ่ม PLC ร่วมกับวิเคราะห์จากสารสนเทศที่หลากหลาย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และลงสรุปประเด็นที่ต้องการเรียนรู้ของกลุ่ม
2. Practical wisdom คือ การทบทวนปัญญาปฏิบัติของกลุ่มเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการเรียนรู้โดยการวิเคราะห์จากประสบการณ์ความสำเร็จจากการดำเนินงานที่ผ่านมาว่ามีอะไรที่ทำได้ดี ปัญญาปฏิบัติเป็นองค์ความรู้ที่ได้มาจากการลงมือปฏิบัติแล้วถอดบทเรียนเมื่อถอดบทเรียนแล้ว จะได้องค์ความรู้มาเปลี่ยนส่วนหนึ่งใช้เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาต่อไป
3. Plan, Do, Check, Reflection คือ การวางแผนการดำเนินการพัฒนาการตรวจสอบผลการพัฒนา และการสะท้อนผลการพัฒนาไปสู่วิธีการที่ดีขึ้น มีลักษณะเป็นวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ชวลิต ชูแพง (2561, หน้า 67–70) กล่าวว่า กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการผสมผสานระหว่างแนวคิด และกระบวนการของทั้งสองเข้าด้วยกัน โดยมีเป้าหมายรวม คือ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน จากปัจจัยความสำเร็จ อีกทั้ง

กระบวนการต่าง ๆ ที่ได้นำเสนอกระบวนการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การวิจัย
 ในชั้นเรียน ที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน
 ขององค์กร โดยมีกระบวนการทั้งหมด 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างทีม การสร้างทีมที่มีฉันทะร่วมกัน ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการ
 สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการวิจัย โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทสำคัญในการให้ครู
 ทั้งโรงเรียนได้ร่วมทบทวนกำหนดทิศทาง หรือเป้าหมายเหล่านั้นอย่างแท้จริง สิ่งสำคัญ
 ของการเริ่มต้น PLC จึงเน้นไปที่เป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก

เป้าหมายสำคัญของขั้นตอนนี้ คือการให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ตระหนักเห็นถึง
 ความสำคัญของการร่วมมือรวมพลัง โดยให้ทุกคนได้เปิดใจยอมรับฟังซึ่งกันและกัน โดยมี
 เป้าหมาย คือ ให้ครูมีทักษะการฟัง การเปิดใจยอมรับความแตกต่าง และพร้อมเรียนรู้ซึ่งกัน
 และกัน นอกจากนั้นแล้ว ยังได้ทีมของชุมชนการเรียนรู้ที่เห็นความสำคัญที่จะต้องปรับเปลี่ยน
 การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และการได้ตารางนัดหมายเวลาที่ชัดเจน
 ของการร่วมชุมชนการเรียนรู้

2. การกำหนดแนวทางแก้ปัญหา ซึ่งเริ่มต้นจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วม
 แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเป้าหมายขององค์กร โดยนำประสบการณ์และความรู้จากการปฏิบัติ
 ของครูแต่ละคน ถ่ายทอดและบูรณาการร่วมกันทั้งองค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน และ
 ถ้าการแก้ปัญหาในบางเรื่องที่ยังไม่สามารถคลี่คลายอุปสรรคเหล่านั้นได้ดี จำเป็นต้องอาศัยผู้
 ชี้แนะ (coach) ที่เป็นไปตามความต้องการของครูโดยการชี้แนะนั้นก็ต้องสอดคล้องกับบริบท
 ของพื้นที่อย่างแท้จริง

เป้าหมายที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การร่วมมือรวมพลังในการวิเคราะห์ปัญหา
 การเรียนรู้ในสถานศึกษาของตนเอง อาจจะมีหลายประเด็นตามกลุ่ม โดยผ่านการวิเคราะห์
 เกี่ยวกับตัวแปร นวัตกรรมที่จะต้องใช้แก้ปัญหา ตลอดทั้งการนำไปสู่การตั้งชื่องานวิจัย
 และการวางแผนบทเรียนร่วมกันในขั้นตอนต่อไป กิจกรรมที่ดำเนินการในขั้นนี้ คือ สมาชิก
 ในชุมชนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา การวิจัย ร่วมกันแสวงหานวัตกรรมที่จะใช้แก้ปัญหา โดยได้
 ชื่องานวิจัยในแต่ละกลุ่ม สู่การไปออกแบบบทเรียน และแบบสะท้อนผลที่เกี่ยวข้องในการ
 ดำเนินการขั้นตอนต่อไป

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ในขั้นนี้สมาชิกแต่ละคนที่มีบทบาทเป็นผู้วิจัย
 จะไปออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อมุ่งแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจำเป็นต้องศึกษา
 แนวคิดการเรียนการสอนที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ซึ่งนักวิจัยจะต้องจัดกลุ่มความ

สอดคล้องระหว่างเป้าหมายการเรียนรู้กับนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การออกแบบที่เหมาะสม

เป้าหมายที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การศึกษาและการออกแบบเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ พร้อมทั้งออกแบบการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา และรับการสะท้อนคิดจากผู้ร่วมวิจัย กิจกรรมที่ดำเนินการในขั้นนี้ คือ การศึกษาหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อรับการสะท้อนคิดจากผู้ร่วมวิจัยในชุมชนแห่งการเรียนรู้

4. การสังเกตชั้นเรียน และรวบรวมข้อมูล การศึกษาชั้นเรียนผ่านกระบวนการสังเกตชั้นเรียน ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้สังเกต หรือผู้ร่วมวิจัยจำเป็นต้องเข้าใจหลักการ และวิธีการสังเกตชั้นเรียนที่ถูกต้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

เป้าหมายที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การสังเกต ซึ่งในการสังเกตการณ์ ผู้สังเกตจะสังเกตที่การเรียนรู้ของผู้เรียน ว่าผู้เรียนทำอะไร คิดอะไร หรือเห็นสิ่งใดบ้างที่เกิดกับผู้เรียน โดยไม่รบกวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งผู้สังเกตอาจใช้เครื่องมือในการบันทึกภาพถ่าย หรือวิดีโอได้ แต่ไม่รบกวนการเรียนรู้ กิจกรรมที่ดำเนินการในขั้นนี้ คือ การเข้าไปศึกษาชั้นเรียน โดยการสังเกตการณ์เรียนรู้ของนักเรียนต้องอาศัยเครื่องมือในการสะท้อนคิดร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลตามเป้าหมาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนคิด การวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนคิด เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นหลังจากการสังเกตชั้นเรียน ควรทำในทันทีหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรม หรือบางครั้งอาจจะบันทึกวิดีโอ เพื่อนำมาสู่การวิเคราะห์ และการสะท้อนผลได้

เป้าหมายที่สำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การสะท้อนคิดจากการวิเคราะห์ว่าบทเรียนที่ได้รับ การออกแบบร่วมกันบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีจุดแข็ง จุดอ่อน ตลอดจนการปรับปรุงบทเรียนในครั้งต่อไปอย่างไร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายการวิจัย

กิจกรรมที่ดำเนินการในขั้นนี้ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ ซึ่งอาศัยวิธีการทางสถิติอย่างง่าย เช่น จำนวนของนักเรียนที่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ของจุดประสงค์การเรียนรู้คิดเป็นจำนวนเท่าไรร้อยละเท่าไร และการสะท้อนคิดซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น ข้อมูลด้านพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งได้จากการสังเกตในขณะที่ครูนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมาใช้กับผู้เรียน โดยครูควรทำการบันทึกผลระหว่างหรือหลังการเรียนการสอนในแต่ละครั้ง เช่น ผู้เรียนแสดงความสนใจในการเรียน ผู้เรียนแสดงความกระตือรือร้นในการเรียน หรือผู้เรียนแสดงสีหน้าเบื่อหน่าย ไม่ชอบ ฯลฯ การดำเนินกิจกรรมในขั้นตอนที่ 3-5

จะดำเนินวนไปเรื่อย ๆ 1 และจะยุติเมื่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

6. รายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนที่เกิดจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ เมื่อกระบวนการในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความสำเร็จ วิธีที่จะก่อให้เกิดความยั่งยืน คือ การนำเรื่องราวหรือกลไกเหล่านั้นสู่สาธารณชน ไม่ว่าจะเป็นการเปิดให้ชุมชนอื่นได้มาศึกษา และแลกเปลี่ยนร่วมกัน การสร้างคู่มือของชุมชน (community buddy) ข้อสำคัญการเปิดกว้างสู่สาธารณะ คือ การใช้พื้นที่ของโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ในเวลาที่ไม่กระทบต่อการจัดกิจกรรมปกติของครู ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความยั่งยืน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป้าหมายที่สำคัญในชั้นตอนนี้ คือ การเผยแพร่อย่างเป็นระบบตามกระบวนการวิจัย กิจกรรมที่จะดำเนินการในขั้นนี้ คือ การรายงานผลการวิจัยเพื่อนำเสนอผลการพัฒนามี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการรายงานผลการวิจัยอย่างไม่เป็นทางการ และรูปแบบการรายงานผลการวิจัยอย่างเป็นทางการ

อนุสสรณ์ เฉลิมศรี (2563, หน้า 68-70) ได้กำหนดกระบวนการของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ เริ่มต้นโดยการจัดตั้งกลุ่ม PLC จัดตั้งทีมผู้เข้าร่วมวิจัยซึ่ง ประกอบไปด้วย ครูประถมที่สมัครใจเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางเป็นกลุ่มครูที่สอนอยู่ในกลุ่มสาระเดียวกัน หรือสอนระดับชั้นเดียวกัน มีจำนวนสมาชิก 6 - 15 คน ผู้เชี่ยวชาญผู้บริหาร ใช้ ระยะเวลา 1 ภาคเรียน อย่างต่อเนื่อง จัดสรรช่วงเวลาในการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีมาเป็นในช่องทางติดต่อสื่อสารสนับสนุนการทำงานและสื่อให้ความรู้ กำหนดบทบาทภายในชุมชน ได้แก่ ผู้อำนวยการความสะดวก สมาชิก ผู้บันทึกสรุปประเด็น การสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา เตรียมความพร้อมของสมาชิกในชุมชน โดยชี้แจงทำความเข้าใจและเปิดใจร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วม และแนวทางพัฒนานักเรียน ทุกคนร่วมกันสร้างข้อตกลง วางเป้าหมายพัฒนานักเรียน ตนเอง และ แนวทางปฏิบัติของกลุ่ม

2. ขั้นปฏิบัติ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยครูเป็นผู้เลือกบทเรียนเนื้อหาในการพัฒนานักเรียน พิจารณาจากการดำเนินงานที่ครูปฏิบัติแล้วไม่เกิดผลตามเป้าหมาย เช่น ปัญหา เนื้อหา วิธีการ กลยุทธ์ หรือ สื่อ จากนั้นครูในกลุ่มย่อยรวมตัวกัน ออกแบบ จัดทำแนวทางการทำสื่อ โดยมีพี่เลี้ยง นักวิชาการภายนอกช่วยเสริมกำลังใจ ครูปฏิบัติการสอน ตามแนวคิดที่ร่วมกัน ซึ่งมีครูในกลุ่มย่อย นักวิชาการภายนอก และพี่เลี้ยงสังเกตการสอน หลังจากนั้น ทุกคนสะท้อนผลการทำงาน ครูที่ปฏิบัติการสอนนำเสนอข้อมูลการทำงาน บทบาทตนเอง ผลการสอน ความคิดเห็นต่อการสอน ให้ผู้ที่ร่วมออกแบบกิจกรรม

มาร่วมสะท้อนความคิด และครูทุกคนร่วมกันสรุปสาระสำคัญที่ได้และสะท้อนแนวคิด มุมมอง สิ่งท้าทาย และแนวทางในการปรับปรุง ตนเอง

2.1 ระบุปัญหา สมาชิกในชุมชนร่วมกันเสนอประเด็นปัญหา หรือหัวข้อที่สนใจ นำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มปัญหา พิจารณาจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ ของนักเรียนที่ต้องการแก้ไข

2.2 วางแผน ทีมผู้ร่วมวิจัย และครู ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำประเด็น ปัญหาที่ได้มาจัดทำแผน และสะท้อนผลการวางแผน

2.3 แลกเปลี่ยน นำแผนที่สมาชิกในชุมชนวางแผนไว้มาร่วมกันแลกเปลี่ยน

2.4 ปฏิบัติ และสังเกต ทำแผนการสอนที่วางไว้ไปทดลองสอน สมาชิกในชุมชน ร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครู บันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการจัดการ เรียนการสอนของครูตามแบบสังเกตการสอน เกี่ยวกับประเด็นการเตรียมการสอน การจัด กิจกรรม การเรียนการสอน สื่อการสอน ทีมผู้ร่วมวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่สังเกตได้จาก การจัดการเรียนการสอนของครู จากการสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ และการคิดของครู และนักเรียนในขณะทำ กิจกรรมในชั้นเรียน

2.5 สะท้อนผล สมาชิกในชุมชนร่วมกันสรุปผลการดำเนินการจัดการเรียน การสอนของครู ร่วมกันสะท้อน และอภิปรายผลการปฏิบัติ ครูนำสิ่งที่ได้วางแผนไว้ ไปปฏิบัติจริง โดยพิจารณาสิ่งที่เป็นปัญหา และอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ และแนวทาง แก้ไขเพื่อนำผลที่ได้ไป ปรับปรุงแก้ไขต่อไป มีการสะท้อนและอภิปรายผลการปฏิบัติงาน ภายหลังจากนำสิ่งที่ได้วางแผนไว้ ไปปฏิบัติจริง พิจารณาส่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการเรียนรู้ และแนวทางแก้ไข เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขต่อไปด้วยกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พร้อมทั้งค้นหาจุด แข็ง จุดอ่อนเพื่อการพัฒนาต่อไป การสะท้อนผลการสังเกตในชั้นเรียน ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสังเกตจากเพื่อนสามารถ นำมาใช้เพื่อเรียนรู้และสะท้อนผล เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมครู การเข้าร่วมอภิปราย หลังการเรียนการสอน เพื่อสร้างความหมายใหม่จากการสังเกตในห้องเรียน เกี่ยวกับด้าน การสอนที่แตกต่างกัน

3. ชั้นสรุปผล ชั้นนี้มีการวัดและประเมินผลความสามารถในการจัดการเรียน การสอนของครูด้วยการประเมินตามสภาพจริง จากการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้ และการ คิดของครูในขณะทำกิจกรรมในชั้นเรียน และสังเกตปัจจัยที่สนับสนุน และขัดขวาง การดำเนินงาน ตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติตามแผน

การสังเกตการปฏิบัติ ในการสอน สรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการในการนำไปใช้ ร่วมกันสะท้อนผลและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น หากผลการทดลองเป็นตามวัตถุประสงค์ ก็เผยแพร่หรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ถ้าผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็ให้ปรับปรุงทดลองใหม่สำเร็จ คือ นวัตกรรมที่คิดค้นมาแก้ปัญหา ของเพื่อนร่วมงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลที่มีความหมาย เนื่องจากจำเป็นอย่างยิ่งที่ทั้งครู และผู้สังเกตการณ์ได้เรียนรู้จากคนอื่น ๆ ผ่านกระบวนการสังเกตในห้องเรียน การประเมินผลกระทบท่อการพัฒนาวิชาชีพของสมาชิก และการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นนี้อาจต้องรายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับวงจรที่มีอิทธิพลต่อผู้เข้าร่วม แผนถูกนำไปใช้ตามระยะเวลาที่กำหนด

สรุปได้ว่ากระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้หลักการ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมวางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน ร่วมกันกำหนดทีมงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และเกิดวิสัยทัศน์ร่วม และวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นกัลยาณมิตร นอกจากนี้ ยังมี การสะท้อนผลที่เกิดจากการดำเนินงานร่วมกัน ทำให้สมาชิกทราบถึงปัญหาอุปสรรค และร่วมหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงานตามกระบวนการดังกล่าว จะทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกิดการพัฒนาตนเอง มีการทำงานเป็นทีม และพร้อมใจร่วมกันดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ของการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 4 ลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สำนักงานและวิชาการสาธารณสุขศาสตร์ (2562)	วิทยุ วมใหญ่ และสมาชิค พศพส (2561)	ชาลิต ชูกำแพง (2561)	วิเชียร ไชยบัง (2561)	ปริญญ์ ภิจรูญเรือง และอรพินศิริสัมพันธ์ (2561)	พชาติ วงษ์มธุศิริ (2558)	Caine and Caine (2010)	มยุรี เจริญศิริ (2562)	ศุภากร สัตย์ไชยดี (2561)	อหุสสรุา เกลิมศิริ (2563)	สุวิมล พงษ์เกษศิริ (2565)	วารณรงค์ มโนสิทธิ์ทิพย์ (2562)	คณาจารย์
การวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
การสรัวมทีม หรือรวมกลุ่ม PLC	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
การกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
การลงมือปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
การออกแบบการวัดการรัชมรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
การสะท้อนผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนรัชมรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
การสังเกตรัชมรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
การชี้แนะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		ค่าเฉลี่ย
การออกแบบเรียนรู้	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก (2562)	5
การทบทวนปรับปรุงพัฒนา	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบชะตาภูมิจังหวัดพิษณุโลก (2561)	1
การสร้างแรงบันดาลใจ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบชะตาภูมิจังหวัดพิษณุโลก (2561)	2
การสร้างพลังการสอน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบชะตาภูมิจังหวัดพิษณุโลก (2561)	1
การสร้างคณาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบชะตาภูมิจังหวัดพิษณุโลก (2561)	1
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบชะตาภูมิจังหวัดพิษณุโลก (2561)	1
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนร่วมกัน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบชะตาภูมิจังหวัดพิษณุโลก (2561)	1

จากตาราง 4 สรุปจากการกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ พบว่า คุณลักษณะที่มีความถี่สูงสุด โดยเรียงลำดับ ดังนี้ 1) คือ การวางแผนกำหนดเป้าหมาย 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การสะท้อนผล 4) การสังเกต ชั้นเรียน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีสรุปประมวลเอกสารจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556, หน้า ค-ง) พบว่า มีประเด็นที่เกี่ยวข้องรวม 9 ประเด็น คือ

1. ระบบบริหารจัดการ ในเรื่องการกระจายอำนาจ สภาพที่เป็นอยู่ครูส่วนใหญ่อยู่ในระบบราชการแบบรวมศูนย์อำนาจ ทำให้ขาดอิสระทางความคิด ระบบการบริหารจัดการเรื่องการใช้หลักสูตรยังมีปัญหา การปรับหลักสูตรการเรียนการสอนแต่ละครั้ง ครูไม่สามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมยังขาดการประชาสัมพันธ์ ทุกภาคส่วนยังไม่มีความตระหนักในการเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

2. ประสิทธิภาพการใช้ครูและศักยภาพครู พบว่า ครูที่บรรจุใหม่ และครูประจำการบางส่วนขาดเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ใช้เหตุผลขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การคัดเลือกคนเข้าสู่อาชีพครูไม่ได้พิจารณาคัดเลือกอย่างพิถีพิถัน ทำให้ได้ครูไม่มีคุณภาพมาเป็นครู โรงเรียนประสบปัญหาได้ครูบรรจุที่ไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่ต้องการใช้งาน ครูยังขาดความเป็นนักวิชาการ ที่จะทำให้ตนเองเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการเรียนการสอน ทำให้มีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะเรื่องหลักสูตร ครูขาดความสามารถและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดครูที่มีความสามารถในการสอนในกลุ่มสาระหลักที่สำคัญ เช่น ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย

3. ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการ

4. ภาระงานของครู พบว่า ครูมีภาระงานสอนมาก สอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายมาก ทำให้ไม่มีเวลายุ่หม่ให้กับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง

5. พฤติกรรมของครู พบว่า ครูใช้เวลาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะมากกว่าการสอน และพัฒนาตนเอง ทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน และขาดแคลนการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารการเรียนรู้อสมัยใหม่เพื่อช่วยการสอน ครูไม่รักการอ่าน ไม่รักการศึกษาต้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง ไม่สามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ได้ และครูมีปัญหาหนี้สิน บั่นทอนประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

6. ขวัญและกำลังใจของครู พบว่า ภาพลักษณ์วิชาชีพครูไม่จูงใจให้คนเก่งเข้าสู่วิชาชีพครู ส่วนครูประจำการขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากการได้รับมอบหมายให้ทำการสอนในวิชาที่ไม่ถนัด ความไม่เป็นธรรมในระบบสายงานการบังคับบัญชา ความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เนื่องจากมีการมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนนักเรียน

7. แหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาครู พบว่า ครูมีแหล่งความรู้เพื่อพัฒนาตนเองไม่เพียงพอ

8. สมรรถนะในการพัฒนาครู พบว่า สมรรถนะหลักของครูมีหลายหน่วยงานที่มีสมรรถนะเป็นของตนเอง ยังขาดสมรรถนะกลางที่เป็นเอกภาพที่จะนำมาใช้เพื่อการพัฒนาครู

9. ระบบงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครู พบว่า ยังไม่มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2442 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ทำให้ขาดแหล่งงบประมาณในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง และระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูยังขาดความเหมาะสม งบประมาณการพัฒนาครูส่วนใหญ่ยังอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานส่วนกลาง ระดับสถานศึกษาไม่ได้รับงบประมาณเพื่อคิดวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของตนเอง ต้องรอนงบประมาณและการสั่งการจากส่วนกลาง

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ผู้วิจัยได้สรุปประมวลเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 หรือส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีความรู้ มีทักษะและมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น โดยได้กำหนดปัจจัยภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนของครู และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1. แนวคิดและความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลหนึ่ง ที่สามารถใช้อิทธิพลและอำนาจของตน ที่มีเหนือบุคคลอื่นกระตุ้นชี้แนะ ชักจูงให้บุคคลอื่นบุคคลหนึ่ง หรือหลายคนมีความกระตือรือร้น ที่จะทำในสิ่งที่เขาต้องการด้วยความเต็มใจโดยมีเป้าหมายองค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง หลักการวิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำ ผู้นำต้องรู้จักพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จากการทำงาน การเรียนรู้จากบุคคลอื่น การเรียนรู้จากความผิดพลาดในการทำงาน หรือจากการฝึกอบรม พัฒนาตนเองโดยยึดหลักการทฤษฎีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำความรู้เหล่านั้นมา ปรับปรุงพัฒนาความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (อารีย์ นัยพินิจ (2563, หน้า, 192; ทรงพล เจริญคำ, 2563, หน้า 31; สุภาพนา ฉินไพศาล, 2559, หน้า 9-2) นอกจากนี้ เสน่ห์ จุ้ยโต (2563, หน้า, 102) และปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562, หน้า, 70) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ บุคคลในกลุ่มสมาชิกคนใดคนหนึ่งพยายามมีอิทธิพลเหนือสมาชิกคนอื่นในกลุ่มเดียวกัน หรือใช้อำนาจต่อคนอื่นเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป็นกระบวนการที่บุคคล สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับในทั้งในแง่ของความรู้ความสามารถในทางวิชาการ สุขภาพ จิตใจ ตลอดจนบุคคลที่สามารถตัดสินใจตัดสินใจและชักจูงใจ ให้ผู้อื่นยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถ โดยเขาไม่ได้ถูกบังคับให้กระทำแต่อย่างใด ผู้นำแบบเป็นทางการจะใช้ อำนาจทางบวกซึ่งเกิดจากหน้าที่ในงานในทางตรงกันข้ามผู้นำแบบไม่เป็นทางการจะใช้อำนาจ ส่วนตนซึ่งไม่ใช่อำนาจหน้าที่งานของผู้อื่น ผู้นำต้องไม่ใช่ใช้อำนาจบังคับให้ผู้อื่นทำงาน แต่ต้อง แสดงให้เห็นว่าจุดมุ่งหมายของผู้นำกับจุดมุ่งหมายของผู้ปฏิบัติงานเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน

นอกจากนี้ กัลยารัตน์ ธีระชนชัยสกุล (2562, หน้า 145) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ไม่ใช่การยอมจำนนและการบังคับ ซึ่งต้องมีลักษณะเป็นการ ยอมรับซึ่งกันและกัน (Reciprocal) ระหว่างผู้นำกับผู้ตามบุคคลในระบบความสัมพันธ์ดังกล่าว มีความต้องการการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างและการพัฒนา ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่การรักษาสถานภาพเดิม (Status Quo) ยิ่งไปกว่านั้น การเปลี่ยนแปลง ที่ต้องการผู้นำไม่ได้เป็นผู้กำหนดแต่เป็นที่วัตถุประสงค์ ที่กำหนดร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม อันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวบุคคลให้มุ่งไปสู่ผลสำเร็จที่ต้องการอย่างแท้จริง

เช่นเดียวกับ ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ และนักรบ แสนหมื่นลี (2561, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมีความสามารถ

ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการ ชักจูง หรือชักนำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารทางการศึกษา จำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ การบริหารองค์การทางการศึกษาตามสภาพบริบท ผู้ความเป็นเลิศ และนำพาผู้ร่วมงานสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม มีภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการจัดการศึกษามุ่งพัฒนา นักเรียน และระบบสนับสนุนให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ในหลักการเกี่ยวกับทักษะ การเรียนรู้ และนวัตกรรม (ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสารและความร่วมมือ) ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (ความรู้เกี่ยวกับสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการติดต่อสื่อสาร ทักษะชีวิตและอาชีพ (การปรับตัว การ กำหนดทิศทางของตนเอง และทักษะความเข้าใจข้ามวัฒนธรรมและสังคม ความสามารถในการผลิต ภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ) ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจึงต้องมีวิสัยทัศน์ เกิดจากการสังเคราะห์ ความคิดด้วยการฉายภาพอนาคต การสร้างสมอเพื่อมองอนาคต สร้างภาพอนาคตที่สะท้อนเป้าหมาย ค่านิยม ความเชื่อขององค์การและนำพาผู้ร่วมงานสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม โดยเป็นผู้นำที่ริเริ่มและกระตุ้นการคิดวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงคิดสร้างสรรค์ (ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบทวิปัญญา ผู้นำ ประกอบการ ผู้นำเหนือผู้นำ ผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้นำเชิงคิดวิพากษ์วิจารณ์โดยเฉพาะผู้นำ เชิงวิชาการ ที่มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับความเป็นผู้นำของผู้บริหารทางการศึกษาจะต้อง มีการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และการสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในองค์การหรือสถานศึกษา โดยประยุกต์ ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรม ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ เพื่อบริหารจัดการให้เป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as learning organization) นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามความต้องการหรือความคาดหวังที่ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้ ภารดี อนันต์นาวิ อ่างถึงในไพฑูริย์ สินลาร์ตัน และนักรบ แสนหมื่นลี (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำยุคใหม่ต้องมีทั้งคุณลักษณะผู้นำ (Trait Approach) คือ มีสติปัญญา มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ท่าทางดี มีความชัดเจน จะช่วยให้ทีมงานสามารถทุ่มเทความพยายามไปได้ อย่างเต็มที่และทำให้มีความแจ่มชัดในสิ่งที่กำลังจะทำ ผู้นำต้องแสดงภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้บริหารต้องเริ่มด้วยการมีความรักทั้งหน้าที่การงาน ผู้ร่วมงาน รักความก้าวหน้าความยุติธรรม มีการศึกษาและประสบการณ์ ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติด้านการศึกษาและประสบการณ์ที่ดี เป็นแบบอย่างและสามารถชี้แนะ แนวทางให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน

ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ รู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือปัญหาเฉพาะหน้าได้ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพิจารณาเพื่อตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แน่นอน กล้าได้กล้าเสีย มีความกระตือรือร้น มีความจริงใจ ตั้งใจปฏิบัติงานและสนับสนุนชักนำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบทั้งในหน้าที่ของตนเองและผู้ร่วมงาน ไม่ทอดทิ้ง หรือปัดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น เสียสละและจริงใจ ผู้บริหารต้องมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม จริงใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพนับถือ ผู้บริหารต้องมีความนุ่มนวล ผ่อนปรน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเข้าใจอันดีต่อกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน รวมถึงการถ่อมตัว ตามกาลเทศะอันควร ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ ทันคนทันต่อเหตุการณ์ เป็นผู้รอบรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีศิลปะในการจูงใจคน สามารถใช้หลักจิตวิทยา มีอำนาจในตัวเอง สามารถสร้างผู้ร่วมงานให้เป็นผู้นำ และสามารถนำตนเองให้ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมายได้

อารีย์ นัยพินิจ (2563, หน้า 207-208) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การใช้ศิลปะ ความสามารถในการชักจูงให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ฉะนั้นเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจ และจะต้องไม่กระทำการไปในลักษณะที่เป็นการใช้อำนาจบงการหรือบังคับ การกระทำเช่นนั้นได้ผู้นำโดยทั่วไปจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีความรู้เชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิควิธีการทำงานหรือความรู้ทางวิชาการเกี่ยวข้องงานที่ได้รับผิดชอบ
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. มีการตัดสินใจที่ดี หมายถึง การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในทางที่ถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริง
4. มีความสนใจ เอาใจใส่ ปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง เมื่อตัดสินใจกระทำกิจกรรมใด ๆ ไปแล้วต้องเชื่อมั่นว่าจะ สำเร็จ
6. มีร่างกายที่เข้มแข็งและมีสุขภาพดี
7. มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น มีจิตใจจดจ่อ มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่หรือกิจการที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ
8. มีลักษณะเหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงาน ด้านความคิด ผลงานสถานภาพในองค์กร

9. มีลักษณะเป็นนักกลยุทธ์
10. มีความอดทนต่อการทำงานหนักอยู่เสมอ
11. มีความยุติธรรม เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นกลางไม่เอนเอียง
12. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีจะต้องเข้ากับกลุ่มบุคคลในองค์การได้

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือสมาชิกคนอื่น สามารถทำให้ครูยอมรับทั้งในแง่ของ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ การมีวิสัยทัศน์คิดริเริ่ม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู ทำให้ครูยินดีที่จะปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

2. วิธีการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวิธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เครื่องมือ ที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .95

วิศวะ ผลทอง (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เครื่องมือที่ใช้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .98

นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดตราด เครื่องมือ ที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .93

สมถวิล ศิลปคนธรรพ์ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .976

สิงห์ ศรีแก้ว (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97

เอื้องอุมา โปสาจันทร์ (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .94

สรุปวิธีการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้พบจากงานวิจัยต่าง ๆ วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรฐานประมาณ 5 อันดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.93 ขึ้นไป

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

จากการประมวลผลการวิจัยพบว่า กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และได้ศึกษาตัวแปรด้านภาวะผู้นำ คือ การมีอิทธิพล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคล มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต และมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรานอกจากนี้ในการวิจัยยังพบว่าพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกระตุ้นสติปัญญา การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยสามารถรวมกันทำนายสมรรถนะหลักของครูในภาพรวมได้ ร้อยละ 81.6

สิงห์ ศรีแก้ว (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับมาก 3) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอื้องอุมา โบสาจันทร์ (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 ได้กำหนดปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพคือ การมีบารมี การดลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 ด้านการมีบารมี ด้านการดลใจ ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมในระดับสูงทุกด้าน คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การทำงานเป็นทีม การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ภาวะผู้นำครูการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ การบริการที่ดี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานคอย

ให้คำชี้แนะช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังใจกับครูในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้คิด และแก้ปัญหาด้วยตนเองผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีม และให้ความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคลเพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานของครู ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมา พบว่า มีการกำหนดตัวชี้วัดของตัวแปร สังเกตได้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลาย ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย จึงกำหนดตัวชี้วัด ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ การมีวิสัยทัศน์คิดริเริ่ม การสร้างเครือข่าย และความร่วมมือ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร

1. แนวคิดและความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรจัดได้ว่าเป็นสถานการณ์หนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรส่งผลต่อการปฏิบัติ และคุณภาพขององค์กร มีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เสน่ห์ จุย์โต (2558, หน้า 285, หน้า 173-175) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบ ของความเชื่อทัศนคติและค่านิยมร่วมขององค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของ บุคลากรสู่ความสำเร็จได้ วัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะและวิธีการทำระบบร่วมกันเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนรวม ภายใต้สภาพแวดล้อมที่กำหนดไว้ เป็นระบบความร่วมมือกัน ของสมาชิกขององค์กรที่จะทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กร ออกจากองค์กรอื่น ๆ ได้ องค์ประกอบของวัฒนธรรมขององค์กรที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

1. ค่านิยม (value) คือ การให้คุณค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ว่ามีมาก น้อยเพียงใด
2. ความเชื่อ (beliefs) หมายถึง ความคิดพื้นฐานของคนที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เป็น ความคิดที่มีความมั่นใจว่าสิ่งนั้นเป็นจริงและถูกต้อง
3. ทัศนคติ (attitudes) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล หรือแนวโน้มของความรู้สึก ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าชอบหรือไม่ชอบ

นอกจากนี้ ครอบบิน (Robbins ,1977 อ้างอิงใน ประวิต เกรวารรณ์, 2562, หน้า 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้และยึดถือแบบแผนปฏิบัติ ค่านิยม สัญลักษณ์ ความเชื่อ และการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในองค์กรโดยเสนอไว้ 7 มิติด้วยกัน คือ

1. มุ่งคิดค้น และทำทาสสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร
2. ให้ความสำคัญกับรายละเอียดของการทำงาน หรือสิ่งที่ได้รับผิดชอบ
3. มุ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
4. ให้ความสำคัญกับคนในองค์กร
5. มุ่งการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายบุคคล
6. มุ่งแข่งขันและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร
7. เน้นความมั่นคง โดยความเติบโตหรือความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, หน้า 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษาจะช่วยให้การพัฒนาครู และนักเรียนประสบผลสำเร็จ สถานศึกษาต้องมี ลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิด จึงจะช่วยให้การพัฒนาครู และนักเรียนประสบผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเปิด หมายถึง ผู้บริหารและครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนาผู้เรียน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารทางบวก ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เป็นต้น วัฒนธรรมองค์กรหรือวัฒนธรรมในโรงเรียนเป็นรูปแบบเฉพาะเป็นเอกลักษณ์ที่สั่งสม มาจากบุคลากรภายในโรงเรียน หมายรวมถึง ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี และบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นปัจจัยในการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนที่ยึดถือร่วมกัน

กรุงเทพฯธุรกิจ (2563, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่สามารถ อธิบายสภาพแวดล้อมต่างๆ ในองค์กร ทั้งพฤติกรรม การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การพูด การทำงานในแต่ละวันของพนักงานทุกคน ฯลฯ วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กร มีความเฉพาะตัว แตกต่างกันไป เพราะแต่ละองค์กรเกิดขึ้นจากจุดประสงค์ที่ต่างกัน มีการดำเนินการงานที่ต่างกันการสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น พบว่า มีอยู่ 5 แนวทาง คือ ผู้นำและการสื่อสารของผู้นำ การจัดการบุคลากรภายในองค์กร โครงสร้างองค์กรและทีม วิธีการ พิธีการต่าง ๆ ภายในองค์กร และการบริหารจัดการผลการ ทำงานของพนักงาน

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ ร่วม และข้อตกลงบรรทัดฐานซึ่งผ่านการสื่อสารทางค่านิยม และความเชื่อส่งต่อไปถึงสมาชิก ในโรงเรียน สะท้อนภาพรวมให้เห็นถึงวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้ โรงเรียนมีความแตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น และมีแนววิถีปฏิบัติเป็นของตนเองอย่างชัดเจน

2. วิธีการวัดวัฒนธรรมองค์กร

ดวงดาว บุญกอง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม

กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวัดบรรยากาศของสถานศึกษา มีลักษณะการให้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดให้มีค่าจากมากที่สุด ไปจนถึงน้อยที่สุด โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .97

วริศรา โยธา (2563) ได้ศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีลักษณะของเครื่องมือแบบมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.96

ทัศนีย์ จันทะนันท์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะพนักงานของ บริษัทผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับจำนวน 12 ข้อ ตั้งแต่มากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ .94

สรุปวิธีการวัดวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ที่ได้พบจากงานวิจัยต่าง ๆ วัดโดยเครื่องมือเป็นมาตราประมาณ 5 อันดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.88 ขึ้นไป การวิจัยนี้จะสร้างเครื่องมือเป็นแบบวัดประมาณค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10-15 ข้อ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

เมทินี คงเจริญ(2561) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ ด้านวัฒนธรรมเน้นระบบราชการ และด้านวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 21.50

ทวีพัฒน์ ไมตรีจิตร (2559) ได้ศึกษาพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า สภาพลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มีความจำเป็นต้องการพัฒนา จำนวน 4 ลักษณะได้แก่ วัฒนธรรมภาวะผู้นำทางการศึกษา วัฒนธรรมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีมาใช้และวัฒนธรรมความเป็นครูด้วยจิตวิญญาณในวิชาชีพครู

ทิวา เหล่าปาลี (2560, หน้า 286) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา ประกอบด้วยวัฒนธรรมแบบมุ่งคน วัฒนธรรมแบบ มุ่งงาน และวัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูใน สถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าวัฒนธรรมแบบมุ่งงาน มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยมีลักษณะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงาน โดยการประเมินให้โครงการ กลไกและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การสามารถตอบสนองเป้าหมายของ องค์การได้ มีความร่วมมือประสานงานกัน และเพิ่มทักษะความสามารถให้เหมาะสมกับการทำงานอย่าง รวดเร็วและยืดหยุ่นเป็นรูปแบบ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ลักษณะของวัฒนธรรม จึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนา ที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ

วริศรา โยธา (2563) ได้ศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด วัฒนธรรมคุณภาพด้านการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์ได้ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.866 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์สมรรถนะครูได้ ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เชาวนิ พันธุ์ลาภะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสถาบันชีววิทยา มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ตีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ ทุ่มความสำเร็จ มุ่งความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จสูงสุดในชีวิต ของตนเอง เป็นวัฒนธรรมที่มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เป็นนักวางแผน บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีอุสาหะในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน

และทำงานเน้นคุณภาพ มุ่งเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปัน เน้นสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ศศิธร ยติรัตนกัญญา (2563) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่างานวิจัยนี้มีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรใน 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์ วัฒนธรรมปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการตลาด วัฒนธรรมราชการ และพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมราชการมีความสัมพันธ์กับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ มีความสัมพันธ์กับการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับต่ำในเชิงพหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์วัฒนธรรมปรับเปลี่ยน และวัฒนธรรมการตลาดไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมา แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมความสัมพันธ์กับสมรรถนะครู นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวชี้วัดของตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีหลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย กำหนดตัวชี้วัดปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็น 3 ด้าน ได้แก่ การแสดงออกของสมาชิกที่สะท้อนค่านิยมข้อตกลง บรรทัดฐาน การแสดงออกที่สะท้อนวัฒนธรรมของโรงเรียน และแนววิถีปฏิบัติของโรงเรียน

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

1. แนวคิดและความหมายการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือ ห่วงใย จากบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว การสนับสนุนอาจจะเป็นไปในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ทั้งในด้าน การดำเนินชีวิตและด้านจิตใจ เป็นการรับรู้ต่อการเอาใจใส่ ความไว้วางใจ เชื่อใจ การเคารพนับถือ และการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ได้จากบุคคลอื่น โดยเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในเครือข่ายสังคมที่มีโครงสร้างชัดเจน ซึ่งบุคคลจะประเมินว่าเขาได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือหรือประคับประคองได้มากน้อยเพียงใด และเป็นการประเมินด้วยตัวผู้รับการสนับสนุนทางสังคมเอง มิใช่ประเมินโดยผู้ให้การสนับสนุนทางสังคม บุคคลที่มีการสนับสนุนทางสังคมจะเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและความเห็นใจ การสนับสนุนทาง

สังคมช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ มีสมาธิในการทำสิ่งต่าง ๆ ผ่อนคลาย ปราศจากความเครียด และช่วยบรรเทาปัญหาด้านจิตใจที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น ๆ ได้ นอกจากนี้ วิกีพีเดีย (2563, สื่อบล็อก) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ การรับรู้และความเป็นจริงที่บุคคลหนึ่งได้รับการดูแลมีความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น และที่นิยมมากที่สุดสิ่งนั้นเป็นส่วนหนึ่งของไซลเซียลเน็ตเน็ตเวิร์ก ที่แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ อาจเป็นแบบ (เช่น ออนไลน์) การให้ข้อมูล (เช่น คำแนะนำ) หรือความเป็นเพื่อน (เช่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของ) จับต้องได้ (เช่นความช่วยเหลือทางการเงิน) หรือจับต้องไม่ได้ (เช่นคำแนะนำส่วนบุคคล) การประสานทางสังคมสามารถวัดได้จากการรับรู้ว่ามีคนให้ความช่วยเหลือที่ได้รับจริง หรือระดับที่ถูกรวมเข้ากับเครือข่ายสังคมการดำเนินการอาจมาจากหลายแหล่ง เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ดูจเดื่อน พันธุมนาวิณ (Duchduen, 2000, pp. 155–166 อ้างถึงใน พิพัฒน์ ตรีโพธิ์, 2563) ได้ให้นิยามของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การพูดปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความหวังใจ ความรัก ความอบอุ่น ความเห็นใจ หรือการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ปัญหาช่วยเหลือหาทางออกที่มีในการแนะนำ คำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้ความเข้าใจ หรือในการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น และ 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุเครื่องใช้รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material Support) การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) พนักงานได้พัฒนามุมมองที่เกี่ยวข้องกับระดับที่หัวหน้างานให้คุณค่า และดูแลความเป็นอยู่ความสุขของพวกเขา เนื่องจากหัวหน้างานเป็นตัวแทนขององค์การที่รับผิดชอบในการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานมองหัวหน้างานด้วยมุมมองที่แตกต่างกัน ทั้งชื่นชม หรือไม่ชื่นชม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2563, สื่อบล็อก) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็น การที่บุคคลรับรู้การสนับสนุนทางสังคม บุคคลจะเกิดการรับรู้ว่า ตนได้รับความรัก ความเอาใจใส่ การเห็นคุณค่า และการยอมรับ ส่งผลทางบวกต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ที่มาคุกคามชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลทางจิตใจ คือทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ที่มั่นคงต่อเหตุการณ์ที่กำลังเผชิญ มีแรงจูงใจในการแก้ไขปัญหาจากการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและสถานการณ์ และมีความเครียดลดลง ประเภทของการสนับสนุนทางสังคมมีด้วยกัน 5 ด้าน ดังนี้

1. ความรักใคร่ผูกพัน (attachment) ส่งผลให้ผู้รับการสนับสนุนรับรู้ถึงความรัก ความผูกพัน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และความปลอดภัย

2. ความช่วยเหลือและคำแนะนำ (assistance/guidance) เช่น ข้อมูล คำแนะนำ และกำลังใจ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดที่บุคคลเผชิญอยู่ และส่งผลให้บุคคลสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3. การยอมรับและการเห็นคุณค่า (reassurance of worth) เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน ครอบครัว และสังคม ยามที่บุคคลได้แสดงความสามารถในการช่วยเหลือเรื่องต่าง ๆ ส่งผลให้บุคคลรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองมากขึ้น

4. การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (social integration) แสดงให้เห็นถึงการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของกลุ่มคนที่มีสถานการณ์คล้ายคลึงกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และความคิดเห็น ส่งผลให้บุคคลมีเป้าหมาย รับรู้ว่าเป็นเจ้าของ และได้รับการยอมรับในกลุ่มหรือสังคม

5. การได้ช่วยเหลือประโยชน์แก่บุคคลอื่น (opportunity for nurturance) เป็นการที่บุคคลได้มีโอกาสอบรมเลี้ยงดูผู้อื่น ให้การช่วยเหลือผู้อื่น ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น

จากความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัย สรุปได้ว่า การที่บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนครูทั้งด้าน อารมณ์-ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้าน วัสดุ-อุปกรณ์ ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกในทางบวกในการพัฒนาตนเอง

2. วิธีการวัดการสนับสนุนทางสังคม

ไพศาล แยมวงษ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมและความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษา มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .76

ญาณิศา เพื่อนเพาะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของพนักงาน บทบาทการเป็นตัวแปรแทรกของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจ ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้วัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ อยู่ระหว่าง 70-.90

จิวรรณณี วงศาชโย (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้ลักษณะมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ อยู่ระหว่าง 0.901 – 0.979

สรัญญา จันทร์ชูสกุล (2558) ได้พัฒนาแบบประเมินการสนับสนุนทางสังคมจากครูที่เลี้ยงสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การตรวจสอบอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้การทดสอบที (t-test) สามารถจำแนกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อแบบประเมินมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.966 เช่นเดียวกับ บังอร โกศลปริญญานันท์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ พบว่า เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.884

จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชิงรอยพบว่า เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

สรุปการประเมินการสนับสนุนทางสังคมที่ได้พบจากงานวิจัยต่าง ๆ วัดโดยแบบสอบถามที่เป็นมาตรประมาณค่า 5 อันดับ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

งานวิจัยการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อบุคคล จากการประมวลผลการวิจัยพบว่า งานวิจัยของ นิตยา จันตะคุณ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ เพศ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ด้านสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษา กับอาจารย์ และด้านสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับเพื่อน ในด้านการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การได้รับกำลังใจจากครอบครัว ครอบครัวยุติการช่วยเหลือ มีปัญหาสามารถปรึกษาครอบครัวได้ ครอบครัวเห็นด้วยกับสิ่งที่ทำและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่

สวัญญา จันทร์มุสกุล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบประเมินการสนับสนุนทางสังคมจากครูพี่เลี้ยงสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพบว่า มีปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านการประเมิน การสนับสนุนด้านสิ่งของ แรงงาน การเงินผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม Mplus พบว่าโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครูพี่เลี้ยงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (P) ของตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 1.597-1.859 ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพศาล แยมวงษ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้กำหนดตัวแปรปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม คือ การสนับสนุนทางสังคมจากอาจารย์ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับความพึงพอใจ ในชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การสนับสนุนทางสังคมซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากอาจารย์ ครอบครัว และเพื่อนส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจในชีวิตได้ร้อยละ 63.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงศ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงรายพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย คือ ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู และปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย เนื่องจากงานของครูผู้สอนต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชนสังคมเป็นอย่างดี และครูผู้สอนยังจะต้องสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ตามมาตรฐานแล้วยังต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมาแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนาสมรรถนะของครู ผู้วิจัยได้กำหนดตัวชี้วัดตัวแปรด้านการสนับสนุนทางสังคมในการพัฒนาสมรรถนะครูใน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์-ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. แนวคิดและความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ในร่างกายของคนที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการ อันจะนำไปสู่แรงขับภายในที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงาน ที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำ ที่กระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายขององค์การ การศึกษาเรื่องแรงจูงใจเป็นการช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเนื่องจากแรงจูงใจ จะเป็นตัวที่กำหนดทิศทางต่าง ๆ ของการเกิดพฤติกรรมในตัวบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า การจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เป็นผลทันที ผลของการจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในความคิดเห็นการรับรู้ และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2562, หน้า 53) เช่นเดียวกับ อ้อมเดือน สดมณี และดุษฎี โยเหลา (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นแล้วทำให้เกิดความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในตนเอง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์สิ่งที่ตนเองต้องการ โดยที่ไม่ต้องใช้สิ่งเร้าจากภายนอก เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่น เพียรพยายาม กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่ง โดยฝ่าฝืนอุปสรรคต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อ จนเกิดผลดีตามต้องการ บุคคล ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีลักษณะแตกต่างจากผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ทางด้านการรับรู้ การยอมรับปัญหา การตัดสินใจแก้ปัญหา เป็นผู้ที่รับรู้ และมองเหตุการณ์ต่าง ๆ ทางด้าน ที่เป็นงาน หรือเป็นปัญหาที่ต้องมีการดำเนินการแก้ไข ด้วยการกระทำของตนเองเป็นหลัก เป็นผู้ที่ยอมรับว่ามีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น ถือว่าการแก้ปัญหา ก็คืองานที่ต้องทำให้สำเร็จด้วยดี และเกิดผลที่คงทนถาวร โดยมองสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ในแง่มุมที่ตนจะเข้าไปรับผิดชอบ ดำเนินการแก้ปัญหาโดยเร็วด้วยความรู้ความสามารถ และความพากเพียรพยายามตามปกติ ของมนุษย์ เป็นผู้แก้ปัญหาด้วยวิธีการแปลกใหม่ ไม่ใช้การเลียนแบบหรือการทำซ้ำซาก ด้วยวิธีการเดิมที่ไม่ได้ผล เป็นผู้เพียรพยายามสร้างสภาพแวดล้อมให้สามารถทำงานได้ เป็นผลสำเร็จอย่างงดงาม โดยตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ไม่ง่าย หรือยากจนเกินไปมีความ เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของผู้ทำและทรัพยากรที่มีอยู่เป็นสำคัญ และดำเนินงาน หรือแก้ปัญหาอย่างมีระบบ หรือมีขั้นตอนทำงานด้วยความบากบั่น อดทนทำงานด้วยความ ว่องไว มีประสิทธิภาพสูง เมื่อคิดว่าจะทำงานสำเร็จเกิดความพอใจมีความสุขมีกำลังใจ

ที่จะทำงานให้สำเร็จและมีคุณภาพต่อไป แต่เมื่อคิดว่าจะทำงานล้มเหลวก็ไม่คิดย่อท้อ ต้องการข้อมูลย้อนกลับหรือการประเมินผลที่ชี้ข้อดีข้อเสียของผลงานของตน เพื่อที่ตนจะนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นต่อไป (McClelland and Winter, 1971 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2547) นอกจากนี้ โมลี สุทธิโมลีโพธิ (2562, สื่อออนไลน์) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตระหนักและตั้งใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จได้ดี และมาตรฐานอันดีเลิศ ความพร้อม ความสามารถ ความพร้อมกับความบรรลุเป้าหมายในระดับสูง โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานและบุคคล เพื่อให้ได้มาตรฐานดี และดีกว่าบุคคลอื่น และเป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่นมีความทะเยอทะยานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่า ความกลัวความล้มเหลว

บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะพิเศษ หรือเฉพาะที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ ซึ่ง แม็คเคลแลนด์, แอตกินสัน, คลาร์ก และโลเวลล์ (McClelland, Atkinson, Clark and Lowell, 1953, อ้างถึงใน โมลี สุทธิโมลีโพธิ, 2562, สื่อออนไลน์) กล่าวถึงลักษณะเฉพาะ ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพึงพอใจของตนเองมิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง สถานการณ์ที่สามารถใช้ความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการค้นหา หนทางในการจัดการกับปัญหาสิ่งดังกล่าวนี้ ทำให้ได้รับความพึงพอใจส่วนตัวต่อความสำเร็จของด้วยตัวของเขาเอง ไม่ชอบสถานการณ์ที่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว โอกาสสิ่งสำคัญก็คือ ความสำเร็จนั้นต้องเป็นผลมาพร้อมทั้งทักษะความสามารถ และความพยายามที่มาจากตัวของเขาเอง

2. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Medium Risk-Taking) พวกเขาจะกำหนดเป้าหมายแบบเป็นกลางให้แก่ตัวของพวกเขาเอง เป้าหมายเหล่านี้ต้องไม่ต่ำเสียจนไม่ต้องอาศัยความท้าทาย หรือสูงเสียจนเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยวไม่พอใจ ที่จะทำสิ่งง่าย ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความต้องการของตน และการทำที่ยากให้ สำเร็จนั้นทำให้ตัวเองพอใจ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักไม่กล้าเสี่ยง เพราะกลัวไม่สำเร็จหรือไม่เสี่ยงจนเกินไป ทั้ง ๆ ที่รู้ว่า จะทำไม่สำเร็จแต่ก็พึงโชค

3. ความกระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะ พากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ย้วยุความสามารถของตนเอง เป็นงานที่ต้องใช้สมองขบคิด และจะทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้ทำงาน

สำคัญลู่วงไป พวกเขาชอบที่จะทำงานท่ามกลางปัญหา มากกว่าหนีจากการบรรลุความสำเร็จแล้ววิ่งไปหาโอกาส

4. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีแผนการระยะยาว เพราะมองเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

5. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skills) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดระบบงาน ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตาม ผลการกระทำของตนเองเป็นอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนว่าเป็นอย่างไรนั้นอย่างนี้ ทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำแล้ว ยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิม

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่น ประารถนาในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ มีความอดทนพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่องาน และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ

2. วิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากงานวิจัยของ ดร.รชนี จิตคำรพ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .93

อมรรัตน์ ห่อพราหม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5-6 ระดับ (Rating Scale) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .85

ศิวกานต์ ธิมาชัย (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .94

อาภาภรณ์ ศรีไชย (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5-6 ระดับ (Rating Scale) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .89

งามตา วรนิทานนท์ (2557) ได้ทำวิจัยสร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับเด็ก นิสิตนักศึกษา และผู้ใหญ่วัยทำงาน ซึ่งสร้างตามมาตรฐานทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ มีลักษณะ เป็นมาตรวัดประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย ฉบับสำหรับเด็กหรือนักเรียน มีจำนวน 10 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ .70

สรุปวิธีการที่ใช้ในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ได้พบจากงานวิจัยต่าง ๆ วัดโดย แบบวัดที่เป็นมาตรประมาณ 5-6 อันดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.87 ขึ้นไป ลักษณะ ของแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณรวมค่ามีข้อความประมาณ 10-15 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรประกอบ 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการประมวลผลการวิจัยพบว่า ธนิกันต์ สุขวัฒน์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน กับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ดรชณี จิตคำรพ (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านการวางแผนงาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความ มีเอกลักษณ์ และด้านความทะเยอทะยาน รองลงมาตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวม ไม่แตกต่าง

ณัฐฉิกา บุรณกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ค่านิยมในการทำงานทั้งภายในและภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

และค่านิยมในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บังอร โกศลปริญญาพันธ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีวะครู มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีวะครู มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ที่มีผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีวะครู มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีวะครู มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีสมรรถนะครูผู้สอนของ นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีวะครู มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมา แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์สมรรถนะและทักษะของบุคคล การวิจัยนี้ จึงคาดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดตัวชี้วัดของตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 4 ประเด็น คือ ความพยายามมุ่งมั่นปรารถนาในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ความอดทนพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ความรับผิดชอบต่อตนเอง และการทำงานอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง

1. แนวคิดความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล หรือแนวโน้มของความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ว่าชอบหรือไม่ชอบ ทัศนคติ คือ ความคิดเห็นซึ่งถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ ซึ่งทำให้บุคคลพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทัศนคติจะมีบทบาทช่วยให้เราได้รับปรุงตัวเองป้องกันตัวเองให้สามารถแสดงออกถึงค่านิยมต่าง ๆ และช่วยให้บุคคลเข้าใจโลก รอบตัวเรา ประสบการณ์เดิมของบุคคลช่วยในการเกิดทัศนคติ และเป็นตัวกำหนดทัศนคติของบุคคล ทัศนคติไม่ได้เป็นองค์ประกอบอย่างเดียวที่ทำให้เกิดการปฏิบัติ แต่เป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่เกิด หรือเป็นที่มาของการปฏิบัติเช่นเดียวกัน การปฏิบัติของบุคคลจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนแปลง หรือเกิดทัศนคติใหม่ได้ การปฏิบัติของบุคคลนั้นไม่ได้มีสาเหตุมาจากทัศนคติอย่างเดียว แต่เป็นผลที่เกิดขึ้นจาก วิธีการครองชีวิต นิสัย และสิ่งที่คาดหวังจากผลของการกระทำต่าง ๆ ด้วย (เสนห์ จุ้ยโต, 2561) ทัศนคติเกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความรู้สึก และการแสดงพฤติกรรม

ซึ่งมีต่อกลุ่มคน สิ่งของ เหตุการณ์ และสัญลักษณ์ความรู้สึกอาจจะเป็นไปทั้งในทางบวก และทางลบ นอกจากนี้ กรุงเทพมหานคร (2564, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ทักษะ (Attitude) นั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นในลักษณะสั้น ๆ ง่าย อาจจะใช้เรียกได้ว่า เป็นการแสดงความคิดเห็น เมื่อถูกถามเกี่ยวกับเรื่องใด “ทัศนคติ” เป็นคำสมาส ระหว่างคำว่า ทัศน ซึ่งแปลว่าความเห็น กับ คติ ซึ่งแปลว่า แบบอย่างหรือลักษณะ ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วแปลว่าลักษณะของความเห็น ทักษะ จึงหมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือบุคคลใด บุคคล เช่นเดียวกับ กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2562, หน้า 119) กล่าวว่า ทักษะ เป็นการกำหนดของพฤติกรรม เพราะว่าเกี่ยวข้องกับ การรับรู้ และการเรียนรู้ ทักษะ เป็นความรู้สึกทั้งในทางบวกและในทางลบ เป็นภาวะจิตใจของการเตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้ และถูกปรับตัวให้เข้ากับองค์การ โดยประสบการณ์ที่ใช้อิทธิพลที่มีลักษณะเฉพาะต่อการตอบสนองของบุคคลไปสู่บุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ของแต่ละบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่า ทักษะเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา และมีอิทธิพลอย่างมากต่อสิ่งที่เราสนใจ สิ่งที่เราจดจำ และการแปลความหมายข้อมูล ไม่ว่าจะ เป็นบุคคล สิ่งของการกระทำ สถานการณ์ และอื่น ๆ รวมถึงท่าทีที่แสดงออก อันมุ่งถึง สภาพจิตใจที่มีต่อสิ่งเร้าสิ่งใด สิ่งหนึ่ง มีแนวโน้มต่อการตอบสนองทางด้านอารมณ์ โดยเป็น ความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ถูกใจ ดีหรือไม่ดี สนใจหรือไม่สนใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งที่เป็นสิ่งเร้า และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวบุคคลนั่นเอง

ซึ่งสรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง การแสดงปฏิกิริยาที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าในเบื้องต้น ซึ่งสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบอาจเป็นสถานการณ์ บุคคล หรือแนวคิด โดยปฏิกิริยาดังกล่าว อาจเป็นแนวคิดทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อสิ่งเร้าดังกล่าวนั้น ขึ้นอยู่กับภูมิหลังและประสบการณ์ในอดีตทางด้านการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้าของผู้นั้น

นอกจากนี้ สุนันทา เลานันทน์ (2556) อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2562, หน้า 112-113) ได้อธิบายว่า ทักษะหมายถึง ส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive Component) หมายถึง ส่วนหนึ่งของโมเดล องค์ประกอบ ทักษะ 3 ประการ ซึ่งแสดงถึงความรู้ การรับรู้ และความเชื่อถือ ความเข้าใจ เป็นส่วนประกอบส่วนแรก ซึ่งก็คือความรู้ และการรับรู้ที่ได้รับจากการประสมกับประสบการณ์ โดยตรงต่อทัศนคติ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหลายแหล่งข้อมูลความรู้นี้ และผลกระทบท่อการรับรู้จะกำหนดความเชื่อถือ ซึ่งหมายถึงสภาพด้านจิตใจ ซึ่งสะท้อนความรู้เฉพาะอย่างของบุคคล และมีการประเมินเกี่ยวกับความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งก็คือการที่ผู้บริโภค

มีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งคุณสมบัติของสิ่งหนึ่ง หรือพฤติกรรมเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ผลลัพธ์เฉพาะอย่าง

2. ส่วนของความรู้สึก (Affective Component) หมายถึงส่วนของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงอารมณ์ หรือความรู้สึก ที่มีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งประเมินทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้คะแนนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ดีหรือเลว เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยระบุว่าสภาพอารมณ์จะสามารถเพิ่มประสบการณ์ด้านบวกหรือลบ ซึ่งประสบการณ์จะมีผลกระทบต่อจิตใจและวิธี ซึ่งบุคคลปฏิบัติการใช้การวัดการประเมินผลถึงทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยเกณฑ์ ดี-เลว ยินดี-ไม่ยินดี

3. ส่วนของพฤติกรรม (Conative Component หรือ Behavior หรือ Doing) หมายถึงส่วนหนึ่งของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความหรือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมของผู้บริโภค ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ครุมีความรู้ว่าการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 มีประโยชน์ หรือมีคุณค่าต่อตนเองอย่างไร มีความรู้พอใจ รู้สึกว่าดี รัก ชอบ เห็นคุณค่า รวมถึงมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง

2. วิธีการวัดทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง

อมรรัตน์ ห่อพร้อม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติต่อการเป็นครู เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .85

สันติ พุ่มเล็ก (2550) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 และเขต 2 เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติต่อการเป็นครู เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .89

นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อวิชาชีพครูของครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติต่อการเป็นครู เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .87

สรุปวิธีการวัดทัศนคติต่อการเป็นครู ที่ได้พบจากงานวิจัยต่าง ๆ วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรฐานประมาณ 5-6 อันดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.85 ขึ้นไป

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

จากการประมวลผลการวิจัยพบว่า จำนวนค์ แจ่มจันทรวงศ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย ในภาพรวมระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู

นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อวิชาชีพครูของครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับดีมากมี 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะการเป็นครู ด้านสถานภาพวิชาชีพครู ด้านกระบวนการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริม การพัฒนาความรู้ส่วนครูผู้สอนที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับดี มี 2 ด้านคือด้านสถานภาพของครู และด้านความมั่นคงสิทธิและเสรีภาพครูที่เพศต่างกันมีทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูผู้สอนมีทัศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านสภาพวิชาชีพครู ด้านสถานภาพของครู ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ และด้านความมั่นคงสิทธิและเสรีภาพทางวิชาชีพแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ครูที่มีระดับอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูผู้สอนมีทัศนคติต่อวิชาชีพครู และด้านการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ครูที่วุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูในทุกด้านแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูผู้สอนมีทัศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านสภาพวิชาชีพครู ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านลักษณะการเป็นครู และด้านการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง

กรรณา โถชาลี (2560) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัย ส่วนบุคคล ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู รวมกันอภิปรายสมรรถนะครูได้ร้อยละ 81 นอกจากนี้ ยังสรุปองค์ประกอบของทัศนคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ 2) องค์ประกอบ ของทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวกับความนิยมชมชอบ 3) องค์ประกอบของทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตน

แจ่มจันทร์ พลบำเรอ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 พบว่าปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครู ได้แก่ บุคลิกภาพเจตคติต่อวิชาชีพครู ภาวะผู้นำการควบคุมบัญชาและความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อินทร์ จันทร์เจริญ (2560, หน้า 2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของนักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถตนเอง ด้านเจตคติต่ออาชีพครู และด้านความทะเยอทะยาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่ครูมีความเชื่อว่าครูมีความสามารถที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง สามารถเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มี ความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีความเชื่อต่อเป้าหมายของอาชีพครูได้เป็นอย่างดี เมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ก็จะเป็น แรงผลักดันให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และพยายามพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น คิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น เสมอเพื่อให้ได้ผลงานที่ภาคภูมิใจ มีความต้องการแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จให้คนอื่นรับรู้ในงานที่ทำอย่าง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้วยความทะเยอทะยาน ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น เพื่อต้องการจะบรรลุมาตรฐานตามที่ตนเองตั้งไว้

อภิสิทธิ์พร สถิตภาติกุล และคณะ (2555) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะเจตคติ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยเฉพาะครู และผู้บริหารต้องมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มองเห็นประโยชน์ของการพัฒนามีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา ได้แก่ ใฝ่เรียนรู้ ใจกว้าง ยอมรับสิ่งใหม่ มีความพยายามอดทนเสียสละ และรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านวิชาการครูผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการพัฒนากระบวนการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีอย่างชัดเจนจึงจะช่วยให้การพัฒนาดำเนินไปด้วยดี

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมา แสดงให้เห็นว่าทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของครูมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล การวิจัยนี้ จึงคาดว่าทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของครู มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาพบประเด็นตัวแปรด้านทัศนคติที่หลากหลายในงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตัวชี้วัดด้านทัศนคติต่อการพัฒนาสมรรถนะไว้ 3 ประเด็น คือ ความรู้เชิงประเมินค่า ด้านความรู้ลึกพอใจ ความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

ปัจจัยด้านความเชื่ออำนาจในตน

1. ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน

ความเชื่อในอำนาจในตน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีสาเหตุมาจากการกระทำของตนเองโดยเป็นผู้ที่ควบคุมการกระทำ และยอมรับผลที่เกิดขึ้นกับตนได้ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลร้าย ความเชื่ออำนาจในตนเป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่จะนำทางให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างประสบความสำเร็จ และมีความสุข (ปรมาภรณ์ รุ่งแสงอโณทัย, 2537 หน้า 12) นอกจากนี้ เอ็ดดูก้า (2563, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจในตนเอง (Internal locus of control) ซึ่งเป็นหนึ่งในจิตลักษณะสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จอันเกิดจากการลงมือกระทำของตน เมื่อพูดถึงการเชื่ออำนาจในตนเองนั้น ความเชื่อในแบบของการเชื่ออำนาจในตนเองนั้นเป็นความเชื่อเรื่องความพยายามและลงมือกระทำให้เกิดผลสำเร็จ ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะไม่เชื่อในเรื่องของโชคชะตา หรือสิ่งที่ไม่เห็นว่าเป็นตัวกำหนดชีวิต แต่เชื่อในเรื่องของผลแห่งการกระทำของตนเป็นสิ่งสำคัญ

ความเชื่ออำนาจในตนมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่งกับผลหนึ่งที่จะขึ้น ตลอดจนความเชื่อที่ว่าตนจะควบคุมให้เกิดผลดังกล่าวในปริมาณต่าง ๆ ได้ ผู้ที่มีความสามารถในการทำนายและควบคุมมาก จะเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมาก และมักเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากด้วย ความเชื่ออำนาจในตนสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากการเรียนรู้ทางสังคม และจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2563, สื่อออนไลน์) ความเชื่ออำนาจประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบแรก ความสามารถในการทำนาย (Predictability) มี 3 ลักษณะ คือ 1) ทำนาย สาเหตุที่ถูกตองน่าเชื่อถือได้ ของผลหนึ่ง ๆ ว่าเป็นอะไร 2) ถ้าสาเหตุที่ตนทราบจากข้อ 1) นั้นปรากฏขึ้น จะทำนายได้ว่า ผลของสาเหตุดังกล่าวนั้น จะเป็นเช่น จะเกิดเมื่อใด และในปริมาณเท่าใด 3) ในทางกลับกันเมื่อผลหนึ่ง ๆ ปรากฏขึ้น ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสียที่เกิดในเวลา และปริมาณต่าง ๆ ก็จะทำนายได้ว่า สาเหตุแท้จริงที่ถูกตอง และน่าเชื่อถือได้ของผลเหล่านี้คืออะไร รวมเรียกอีกนัยหนึ่งว่าการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่งกับผลหนึ่ง ส่วนองค์ประกอบที่สอง ความเชื่อว่าคุณสามารถควบคุม (Controllability) ให้ผลตามที่ต้องการได้ โดยเชื่อใน 3 ลักษณะ คือ 1) ถ้าต้องการให้ผลดีปรากฏขึ้นอีก หรือปรากฏในปริมาณที่เพิ่มขึ้น ตนก็สามารถทำให้ผลดีนั้นเกิดขึ้นได้ ด้วยความพยายามให้มากขึ้นของตนเอง 2) ถ้าต้องการหลีกเลี่ยงหรือลดผลเสียที่จะปรากฏ ตนก็สามารถป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียนั้นได้ด้วยตนเอง และ 3) เชื่อว่า “ทำมาก ย่อมได้ผลมาก และทำน้อย ย่อมได้ผลน้อย ตลอดจน มี ความเชื่อว่า “ทำดีย่อมได้ผลดีตอบแทน และทำชั่ว ย่อมได้ผลชั่วตอบแทน” หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับกฎแห่งกรรมในทางพุทธศาสนานั้นเอง

ในบุคคลแต่ละคน ความเชื่อว่าคุณสามารถทำนายได้และ ควบคุมได้ มีปริมาณต่างกัน โดยแบ่งได้เป็น 3 ระดับ

1. ระดับแรก เป็นระดับที่บุคคลมีความเชื่อว่า ตนสามารถทำนาย ผลหนึ่ง ๆ ได้ว่าเกิดจากสาเหตุอะไรและเกิดในปริมาณเท่าใด และสามารถควบคุมให้เกิดผลนั้นได้ ในปริมาณที่ต้องการด้วย ดังนั้น บุคคลจึงรู้ว่าสาเหตุที่แท้จริงของผลที่ตนได้รับอยู่นั้นคืออะไร บุคคลจึงสามารถควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้ โดยสามารถทำนายและควบคุมให้เกิดผลดีมากหรือทำนาย และควบคุมให้เกิดผลเสียน้อย สภาพเช่นนี้ เป็นสภาพที่เรียกว่า มีความแน่นคั้นทางจิตน้อย เป็นสภาพทางอุดมคติของสังคม ซึ่งแสดงว่า บุคคลพยายามทำดีมาก ย่อมได้ผลดีตอบแทนน้อยในการทำดี ย่อมได้ผลตอบแทนน้อย ดังนั้น ความพยายามกับผลตอบแทน

จึงขึ้นต่อกัน (แปรผันตามกัน) และมีความสมดุลกันนั่นเอง บุคคลผู้นั้นจึงมีความเชื่ออำนาจในตนเอง และมีสุขภาพจิตดี รวมทั้งมีความขยัน ชื่นแข็ง มีจริยธรรมสูง มีความไว้วางใจกัน

2. ระดับที่สอง เป็นระดับที่บุคคลเชื่อว่า ตนสามารถทำนาย ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่งกับผลหนึ่งได้รวมทั้งทำนายได้ว่า เมื่อสาเหตุนี้เกิดขึ้นควรมีผลเกิดขึ้นในปริมาณเท่าใด แต่เชื่อว่า ตนจะไม่สามารถควบคุมให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้ โดยบุคคลรู้ว่าสาเหตุของผลดีที่จะเกิดขึ้นกับตนได้ โดยบุคคลที่พยายามมาก กลับได้ผลดีตอบแทนน้อย ส่วนบุคคลที่พยายามน้อย กลับได้ผลดีตอบแทนมาก สภาพเช่นนี้เรียกว่า สภาพเร้นแค้นทางจิตระดับปานกลาง

3. ระดับที่สาม เป็นระดับที่บุคคล ไม่สามารถทำนายความสัมพันธ์ ระหว่างสาเหตุหนึ่งกับผลหนึ่ง ๆ ได้ รวมทั้งไม่สามารถทำนายว่าจะได้ ผลตอบแทนนี้ จะเกิดปริมาณเท่าใด ตลอดจนไม่สามารถควบคุมให้ เกิดผลตามที่ต้องการได้ด้วย กล่าวคือ เมื่อสมาชิกทำงานมาก หรือทำงานน้อย ก็ไม่สามารถจะทำนาย และควบคุมผลตอบแทนจากการทำงานนั้นได้ โดยผลตอบแทนนั้นอาจได้มาก อาจได้น้อย หรืออาจไม่ได้เลย จึงแสดงว่า ความพยายามกับผลตอบแทนที่ได้จากความพยายามนั้น ไม่ขึ้นต่อกัน และไม่สมดุลกัน จึงเป็นสังคมที่มีความเร้นแค้นทางจิตมาก

สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนเองของครู หมายถึง การที่บุคคล เชื่อว่าผลที่เกิดกับตนย่อมมีสาเหตุมาจากตนเอง ผลที่เกิดกับตนย่อมมีต้นเป็นสาเหตุ เชื่อว่าถ้าสิ่งใดคนอื่นทำได้ตนย่อมทำได้ เชื่อว่าทำมากได้มาก ถ้าทำน้อยก็จะได้ผลตามต้องการน้อยด้วย และเชื่อว่าทำดีได้ดี ทำไม่ดีได้ไม่ดี

2. วิธีการวัดความเชื่ออำนาจในตนเองของครู

สุรชัช จันทร์สอง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เครื่องมือที่ใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนเองของครู เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .430 ถึง .694 โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .847

อมรรัตน์ ห่อพร่าม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เครื่องมือที่ใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนเองของครู เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .257 ถึง .663 โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .872

สรุปวิธีการวัดความเชื่ออำนาจในตนของครู ที่ได้พบจากงานวิจัยต่าง ๆ วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรฐานประมาณ 5-6 อันดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.85 ขึ้นไป

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตนของครู

สุรชัช จันทร์ส่อง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู และรวมพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูได้ร้อยละ 52.9

อมรรัตน์ ห่อพราหม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับความรับผิดชอบของข้าราชการครูได้ร้อยละ 69.2

ศิวกานต์ ธิมาชัย (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิพัฒน์ ศรีไพบุรย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้โดยจำแนกประเด็นในการวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อ ด้านผลที่เกิดกับตนเอง และด้านทำมากได้มากทำดีได้ดี

สรายุทธ์ วรเวก (2563) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีที่ได้กำหนดประเด็นตัวแปรด้านความเชื่ออำนาจในตน เป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อ ด้านผลที่เกิดกับตนเอง และด้านทำมากได้มากทำดีได้ดี

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมา แสดงให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนของครู มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตัวชี้วัดด้านความเชื่ออำนาจในตน คือ การเน้นความเชื่อ ผลที่เกิดกับตนเอง และทำมากได้มากทำดีได้ดี

ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์

1. แนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์

ราชบัณฑิตยสภา (2563, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายคำว่า เทคโนโลยี คือ วิทยาการที่นำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ ในขณะที่ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้แนวคิดหลักการวิธีการ กระบวนการทำงานหรือองค์ประกอบต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการทำงาน เช่นเดียวกับ สมชาย นำประเสริฐชัย (2556) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง ทักษะ ความรู้ผลิตภัณฑ์กระบวนการเครื่องมือวิธีการและระบบ เพื่อผลิตสินค้าและการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ซื้อหรือผู้รับบริการ นอกจากนี้ วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561) กล่าวว่า โลกยุคดิจิทัลสร้างโอกาส และความท้าทายใหม่ ๆ ให้กับพลเมืองในศตวรรษ ที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นโอกาสด้านเศรษฐกิจ การเมือง และการเรียนรู้ แม้เราอาจจะใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตไปแล้ว แต่คนจำนวนมาก ยังขาดทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการใช้ประโยชน์จากโอกาสดังกล่าว ยังไม่รู้วิธีลดผลกระทบจากความเสี่ยงในโลกออนไลน์ รวมถึงขาดความเข้าใจเรื่อง สิทธิและความรับผิดชอบในโลกยุคดิจิทัล ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (digital citizenship) คือแนวคิดและแนวปฏิบัติ ที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้คุณเรียนรู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและปกป้องตนเอง จากความเสี่ยงต่าง ๆ อย่างไร รวมทั้งรู้จักเคารพสิทธิของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อสังคมในโลกสมัยใหม่ ไปจนถึงเข้าใจผลกระทบของ เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อสังคม และใช้มันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมใน เชิงบวก โลกดิจิทัลเป็นโลกที่ท่วมทับ ด้วยสารสนเทศจำนวนมาก จนบางที่เราไม่สามารถจัดการและอาจเผลอเชื่อข้อมูล บางอย่างโดยไม่พินิจพิจารณาให้รอบคอบ ความรู้ด้านสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ ในการจัดการและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีดังนี้

1. ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทันท่วงที เข้าใจวิธีการเลือกใช้คำค้น หรือใช้กลยุทธ์การค้นหาอันหลากหลาย และรู้จักแหล่งข้อมูลที่ดี
2. รู้เท่าทันว่าเนื้อหาที่พบในโลกออนไลน์ไม่สามารถเชื่อถือได้ทั้งหมด เพราะใครก็เผยแพร่เนื้อหาได้ และสามารถประเมินความถูกต้องและความ น่าเชื่อถือของข้อมูล อย่างมีวิจารณญาณ เช่น รู้จักวิธีตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ของเว็บไซต์ หรือเปรียบเทียบ ข้อมูลจากหลายแหล่งก่อนเชื่อและนำไปใช้

3. จัดการกับข้อมูลได้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

4. สามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลได้อย่างสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

5. เข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและ การใช้ข้อมูล ตัวอย่างเช่น การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา หลักการใช้อย่างเป็นธรรม (fair use) การอ้างอิงแหล่งข้อมูลในการทำวิจัยอย่างถูกต้อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิด และทักษะที่จำเป็นที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน และพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งได้นิยามคำว่า ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หมายถึง ความรู้พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรต้องมี เพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัลประกอบด้วย จำนวน 5 หน่วยความรู้ ดังนี้

1. เทคนิคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และการทำงานร่วมกัน

2. ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รวมถึง ประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม

3. ความรู้เกี่ยวกับหลักการสำคัญเกี่ยวกับข้อมูล การเลือกใช้และการตีความข้อมูล (Data Literacy)

4. ความรู้ด้านกรอบธรรมาภิบาล มาตรฐาน หลัก แนวปฏิบัติที่ดี กฎหมายดิจิทัล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

5. ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมาย พันธกิจ กระบวนการทำงานและการให้บริการของหน่วยงาน

สรุปได้ว่าการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ของข้าราชการครุ นั้น ควรยึดตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ซึ่งครูทุกคนควรมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเข้าใช้งานและการถึงเทคโนโลยีเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์

ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ให้ความหมายของ การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาดตนเอง การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี

2. วิธีการวัดการใช้เทคโนโลยี

จากการประมวลผลการวิจัยพบว่า สุเมธ งามกนก (2558) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา คักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครู เพื่อการบริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร และปัจจัยสมรรถนะครูรายบุคคล ที่ส่งผลต่อคักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครู เพื่อการบริหารสถานศึกษามีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาคักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครู รวมทั้งสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูเพื่อการบริหารสถานศึกษาในด้าน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและวัดความรู้เจตคติทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียนเจตคติที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียนมีการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ขึ้นไปและมีคะแนน พัฒนาการความรู้ร้อยละ 75.68

นันทิรัตน์ พิระพันธ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยพัฒนาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับครูไทยในศตวรรษที่ 21 พบว่า สมรรถนะที่ครูในยุคนี้ควรมีนั้นมีด้วยกันหลายประการ คือ ควรมีสมรรถนะด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน สามารถใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สารสนเทศพื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน ควรมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน สามารถบูรณาการเทคโนโลยีสื่อสารสารสนเทศกับกิจกรรมในชั้นเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศ ทางการเรียนรู้ที่สนับสนุนการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้สูงสุด และควรมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย มีความรู้เกี่ยวกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม ไม่ละเมิดผลงาน ของผู้อื่น และประการสุดท้าย ควรมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนา วิชาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์ ผลงานของตน และสามารถใช้ในการติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

ของผู้เรียนเพื่อให้ครูมีการพัฒนาสมรรถนะที่ควรจะมีและพร้อมเป็นผู้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิมาน กะริอุณะ (2561) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อยู่ในระดับมาก รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับครูประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ บริบทการเรียนรู้การฝึกอบรมบนเว็บไซต์ แนวทางการประเมินผลงานจากการปฏิบัติ และเงื่อนไขการนำไปใช้ ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินสมรรถนะด้วยตนเองหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้ หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลงานจากการปฏิบัติของครูผู้ใช้รูปแบบทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน และมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก

ชินวัตร เจริญนิത്യ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสิ่งที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด งานวิชาการเป็นหนึ่งในงานสำคัญของสถานศึกษาที่ไม่ควรมองข้ามเป็นอย่างยิ่ง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สรุปหลักการได้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนงานวิชาการในสถานศึกษา ควรอัปเดตความรู้ด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ 2) ปรับตัวให้พร้อมสำหรับโลกแห่งข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลระบบ Big Data ที่มีประโยชน์มหาศาล

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมา แสดงให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตัวชี้วัดด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ไว้ 4 ด้าน คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษ “Model” ได้มีคำที่ใช้ในภาษาไทยหลายคำ เช่น แบบจำลอง ตัวแบบ โมเดล สำหรับความหมายของรูปแบบมีนักวิชาการได้ให้ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สุวิมล อุดมวิริยศักดิ์ (2554, หน้า 12) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิดรวบยอด ประกอบด้วยหลักการ แนวคิด และองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบในเรื่องที่จะศึกษา และมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีในเรื่องของแนวคิด โดยแสดงออกมาได้ในรูปของข้อเสนอ เพื่ออธิบายหรือเป็นตัวแทนเชิงรูปธรรมของปรากฏการณ์ที่ศึกษา

ทิตนา แคมมณี (2555, หน้า 220) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ เป็นรูปธรรมของความคิดนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

ปรีชาติ ชมชื่น (2555, หน้า 10) ได้กล่าวว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง แบบจำลองที่ใช้เป็นตัวแทนเป็นชุดปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นหลักการแนวคิดที่แสดงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ให้เห็นเป็นภาพหรือข้อความอย่างง่ายเกี่ยวกับการลำดับขั้นตอนการปฏิบัติเชิงแผนผัง หรือทำเลียนแบบเพื่อสร้างสัญลักษณ์ที่แท้จริงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นรูปธรรมและเป็นระบบ

กัมมัสส์ อาด (2561, หน้า 43) รูปแบบ หมายถึง แบบแผนที่นำมาเป็นแนวทางหรือวิธีการเพื่อใช้ในการแสดงความเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ให้บรรลุวัตถุประสงค์รวมถึงสิ่งที่แสดง หรืออธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากความหมายของรูปแบบ สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แนวทาง หรือเครื่องมือการดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือปัจจัย หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดอย่างเป็นระบบและมีหลักการ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพและบริบท เพื่อให้เป็นรูปธรรมของการปฏิบัติงานที่ง่ายและชัดเจน

องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบองค์ประกอบของรูปแบบไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัว ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจจะศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า รูปแบบควรมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

ทิตนา แคมมณี (2556, หน้า 4) ที่กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไป มีองค์ประกอบร่วมที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ หลักการของรูปแบบ จุดประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการการวัดและประเมินผล ซึ่งหลักการของรูปแบบเป็นการกล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จุดประสงค์ของรูปแบบเป็นการระบุความคาดหวัง หรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ กระบวนการเป็นส่วนที่ระบุถึงขั้นตอน วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะใช้ในดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบ การวัดและประเมินผล เป็นการประเมินผลตามจุดประสงค์ของรูปแบบที่สร้างขึ้น

สุวิมล อุดมวิริยศักดิ์ (2554, หน้า 12) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม 2) โครงสร้างองค์การ 3) เป้าหมายองค์การ 4) กระบวนการจัดการและการตัดสินใจสั่งการ 5) ภาวะผู้นำ 6) ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์การ 7) การบริหารองค์การและ 8) เทคโนโลยี

มารุต พัฒผล (2556, หน้า 122) กล่าวว่า รูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอนและกิจกรรม 4) สื่อ 5) การประเมินผล 6) ปัจจัยสนับสนุน และ 7) เงื่อนไขความสำเร็จ เช่นเดียวกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2555, หน้า 321) กล่าวว่า รูปแบบมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) สารของรูปแบบ 4) ขั้นตอนและกิจกรรมของรูปแบบ 5) สื่อที่ใช้ในรูปแบบ และ 6) การวัดและประเมินผลของรูปแบบ

พัศร์เบศวัฒน์ เวชวิรินะสกุล (2561, หน้า 1-2) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การกำหนดทิศทางรูปแบบ ได้แก่ แนวคิด หลักการและวัตถุประสงค์ 2) รูปแบบการพัฒนา 3) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และ 4) การประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงทางอ้อม

ฉันทนา ภูมมา (2563, หน้า ข) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักกัลยาณมิตรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนนำ 2) แนวทางการดำเนินการ 3) ผลที่ได้รับ

สุธิภรณ์ ขนอม (2561, หน้า 21) กล่าวว่า รูปแบบ การบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนวางแผน ขั้นตอนดำเนินการ ขั้นตอนตรวจสอบ และขั้นตอนปรับปรุงแก้ไข

ศุภวิชญ์ ดิษฐ์เจริญ (2563, หน้า 2) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส มี 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้

กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์ (2562, หน้า 1) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการและการประเมิน

กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561, หน้า 1) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาคูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย กระบวนการพัฒนาคู บทบาทผู้เกี่ยวข้อง ปัจจัยความสำเร็จ การวัดและประเมินผล

สฤษดี วิवासุข (2561, หน้า 36) กล่าวว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนพระจอมพระประชาสรรค์ มีรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 64) กล่าวว่า รูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนกระบวนการ และปัจจัยความสำเร็จ

กัลยา ชนะภัย (2562, หน้า ง) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอน ประกอบด้วย การเตรียมการ การวางแผนการปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผล 4) การวัดและประเมินผล

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

ลักษณะชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพ	หลักการของรูปแบบ	กระบวนการ	วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย	การวัดประเมินผล	การบรรลุเป้าหมาย/ผลที่ได้รับ	บทบาทผู้เกี่ยวข้อง	บทบาท	ความเป็นมาและความสำคัญ	การบรรลุเป้าหมาย/ผลที่ได้รับ
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	✓	✓	✓						
มารุต พัฒนาผล (2558)	✓	✓	✓	✓					
สุทธิดารณ์ ชนอม (2561)	✓	✓	✓	✓					
สฤทธิ วิวาสู (2561)	✓	✓	✓	✓					
อำนาจ เหลื่อน้อย (2561)	✓								
พัศร์เบศวร์ เวชวิริยะสกุล (2561)	✓	✓	✓	✓					
ฉันทนา ภูมมา (2563)		✓			✓		✓		✓
ศุภิชญ์ ดิษฐ์เจริญ (2563)		✓					✓		
กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561)	✓	✓		✓		✓			
กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์ (2562)		✓	✓	✓					
อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2561)	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
ชะรอยวรารณ ประเสริฐผล (2560)	✓	✓	✓						
กัลยา ชนะภัย (2562)	✓	✓	✓	✓					
ความถี่	10	12	9	8	2	1	2	1	2

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและเป้าหมายของผู้ศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การประเมินผล

การสร้างและพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้าง และพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้ วาโย เฟ็งส์วัตต์ (2562,ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบมีขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ โดยสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ อาจจะมีการกำหนดหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ หรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของ

แต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

2. การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

3. การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1 และ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบอย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่อง นอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้ ซึ่งเก็จกนก เอื้อวงศ์ (2562, หน้า 17-22) กล่าวว่า การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้รับความนิยม ซึ่งเน้นการสนทนา ถกเถียงอภิปรายของบุคคลที่มีความรู้ หรือมีประสบการณ์ในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ประเด็นหรือแนวคำถามในการสนทนาที่มีความชัดเจน และการเรียงลำดับเป็นลำดับที่ดีซึ่งต้องมีคำถามนำ คำถามหลัก และคำถามเพื่อการสรุป ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มที่ต้องมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่สนทนา ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม นอกจากนั้น ต้องมีเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ได้แก่ ผู้จัดบันทึก และเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป ตลอดจนมีอุปกรณ์ สถานที่ และการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม คุณลักษณะของผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มที่ดี ต้องมีความสุภาพ จริงใจ ยืดหยุ่น เคารพในผู้เข้าร่วมสนทนา และแสดงบทบาทเป็นผู้เอื้ออำนวยให้การสนทนา มีความราบรื่น สำหรับข้อจำกัดในสนทนากลุ่มพบว่า การสนทนากลุ่มอาจใช้ไม่ได้กับประเด็นที่มีความอ่อนไหว หรือประเด็นที่เป็นเรื่องที่มีความเป็นส่วนตัวสูง รวมทั้งยังมีข้อจำกัดหลายประการในการดำเนินการ ซึ่งหากดำเนินการ ไม่เหมาะสม ก็จะมีผลกระทบต่อ

ต่อการสนทนาและผลการวิจัยที่ไม่น่าเชื่อถือ หรือไม่สามารถตอบคำถามการวิจัยได้ การเตรียมการจัดสนทนากลุ่มในการจัดการสนทนากลุ่ม ควรมีการเตรียมการที่สำคัญ ดังนี้

1) การกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา เมื่อผู้วิจัยกำหนดเรื่องที่จะศึกษาวิจัยแล้วจะต้องกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหรือตัวแปรที่จะต้องทำความเข้าใจ รวมทั้งศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือบริบทที่ต้องการศึกษา เพื่อนำมาสร้างแนวคำถาม หรือกรอบคำถามในการสนทนากลุ่ม โดยนำคำถามที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นประเด็นย่อย ๆ จัดลำดับไว้ ประเด็นคำถามที่เหมาะสม ควรอยู่ระหว่าง 3-6 ประเด็น สำหรับรายละเอียดในการจัดทำแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม จะกล่าวถึงในหัวข้อเรื่องต่อไป

2) การกำหนดและคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาหรือผู้ให้ข้อมูล จะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์หรือมีข้อมูลในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการ และยังต้องมีคุณสมบัติสำคัญ ๆ ที่คล้ายคลึงกัน (homogenous group) เพื่อช่วยให้ผู้ร่วมสนทนายู่สภาวะจิตใจในการสนทนา และกลุ่มสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ขนาดของกลุ่มควรมีจำนวน 7-8 คน ซึ่งเป็นขนาดของกลุ่มที่สามารถอภิปรายตอบโต้กันดีที่สุดในขนาดของกลุ่มที่ช่วยทำให้การสนทนาที่มีลักษณะเปิดกว้างเหมาะสมในการจัดประเด็นซักถาม ซึ่งหากกลุ่มใหญ่เกินไป ก็จะทำให้การควบคุมกลุ่มเป็นไปได้ยาก หรือกลุ่มเล็กเกินไปก็อาจมีบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความเห็นของกลุ่มได้

3) การกำหนดบุคลากรในการจัดการสนทนากลุ่ม ควรประกอบด้วย 1) ดำเนินการ (moderator) เป็นผู้นำการสนทนาให้เป็นไปตามประเด็น หรือแนวคำถามที่ตั้งไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ลึกซึ้งและตรงประเด็น ผู้ดำเนินการจะต้องรู้ และมีความเข้าใจในประเด็นปัญหาวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และวิธีการควบคุมประเด็นในการสนทนา ดังนั้น การที่นักวิจัยสามารถเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มได้เอง ก็จะทำให้ดำเนินการได้ตรงประเด็นและค้นหาข้อมูลได้ลึกซึ้ง แต่หากนักวิจัยไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการเอง อาจเลือกผู้ดำเนินการที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มและต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นวิจัยอย่างชัดเจน 2) ผู้จดบันทึกคำสนทนา (note taker) เป็นผู้จดบันทึกการสนทนา โดยจดทุกคำพูด และจดอากัปกริยาท่าทางของผู้ร่วมสนทนา รวมทั้งเขียนผังการนั่งของสมาชิกให้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และ 3) เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป เป็นผู้คอยดูแลเอื้ออำนวยความสะดวก บริการน้ำดื่ม ขนม บันทึกเทป และดูแลไม่ให้เกิดการรบกวนสมาชิกในกลุ่ม

4) การจัดเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกเสียง ซึ่งได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง หรือ MP3 หรือ MP 4 โดยจะต้องบันทึกเสียงไว้ตลอดการสนทนา การบันทึกเสียงจะช่วยเก็บ

ข้อมูลรายละเอียดของการสนทนา คำตอบที่เกิดจากการถกเถียงและแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา การบันทึกเสียงที่ดีคือการใช้เครื่องบันทึก 2 เครื่องเพื่อป้องกันการสูญหาย และจะทำให้เสียงมีความชัดเจน

5) การกำหนดสถานที่จัดสนทนาดูแล ควรเป็นสถานที่ที่สมาชิกทุกคนรู้จัก มีความเป็นส่วนตัว เงียบ ไม่มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก และไม่ถูกรบกวนจากสิ่งต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบกับการสนทนาดูแลและข้อมูลที่จะได้รับจากผู้เข้าร่วมสนทนา

6) การจัดเตรียมของกำนัลหรือของที่ระลึกให้แก่ผู้เข้าร่วมสนทนา เป็นการแสดงความขอบคุณผู้เข้าร่วมสนทนาที่เสียสละเวลามาร่วมสนทนาดูแลและเพื่อเป็นของที่ระลึกในการเตรียมของกำนัลหรือของที่ระลึกต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ในบางกรณีอาจต้องให้เป็นค่าตอบแทน และค่าพาหนะสำหรับผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีค่าใช้จ่าย หรือค่าเสียเวลา แต่ในบางกรณี โดยเฉพาะหากเป็นกรณีสนทนาดูแลในชุมชน และเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับชุมชน หรือการพัฒนาชุมชน นักวิจัยหลายคนอาจเลือกการให้ของที่ระลึกมากกว่าการให้เป็นค่าตอบแทน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบท และการพิจารณาความเหมาะสมของนักวิจัยด้วย

7) การกำหนดระยะเวลาในการสนทนาดูแล ระยะเวลาในการสนทนาดูแล ควรใช้เวลาไม่เกิน 2 ชั่วโมงซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สมาชิกจะไม่เหนื่อยล้าเกินไป เวลาอาจจะมากหรือน้อยกว่านี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มแต่ละกลุ่ม ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในด้านอายุ ประสบการณ์ หรือประเด็นที่สนทนา หรือผู้เข้าร่วมกลุ่มที่มีความพร้อมแตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบ หรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพล หรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

การประเมินรูปแบบ

วาโร เฟ็งส์ว็ลด์ (2553, หน้า 10-11) กล่าวถึงการประเมินรูปแบบไว้ว่า การประเมินแนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบการทดสอบ และประเมินรูปแบบแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน คือ มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ รูปแบบ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา และมาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป โดย

- 2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์ และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจาร์ณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

- 2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้

เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษา จึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒินั้นเพียงกรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนารูปแบบ สรุปสาระสำคัญที่นำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และการพัฒนารูปแบบ คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของรูปแบบที่จะพัฒนา การสร้างรูปแบบ การประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบ ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบที่สมบูรณ์

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีในเขตจังหวัดปทุมธานีประกอบไปด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2533 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2533 มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และมาตรา 34 ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้มีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นในทุกเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับจังหวัดปทุมธานีมี 3 เขต คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก และอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอลำลูกกา อำเภอหนองเสือ และอำเภอธัญบุรี

กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2533 ลงวันที่ 13 กันยายน 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2553 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2562; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2562)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์ การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไป ของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่น เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบาย และแผน
3. กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์
4. กลุ่มบริหารงานบุคคล
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
7. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. กลุ่มกฎหมายและคดี
9. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

ตาราง 6 ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียน จำนวนบุคลากร แยกเป็นอำเภอ

เขต	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนบุคลากร
สพป.ปทุมธานี เขต 1	ธัญบุรี	11	628
	ลำลูกกา	30	628
	หนองเสือ	26	628
สพป.ปทุมธานี เขต 2	เมือง	25	723
	คลองหลวง	33	927
	ลาดหลุมแก้ว	22	346
	สามโคก	22	317

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอคลองหลวง จำนวนครู 927 คน อำเภอเมืองจำนวนครู 723 คน อำเภอลาดหลุมแก้ว จำนวนครู 346 คน และอำเภอสามโคกจำนวนครู 317 คน ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ อำเภอธัญบุรี จำนวนครู 628 คน อำเภอลำลูกกาจำนวน 685 คน อำเภอหนองเสือจำนวนครู 374 คน รวมทั้งสิ้น 4,000 คน

ตาราง 7 สรุปรายละเอียดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพป.ปทุมธานี

ข้อมูล	สพป.ปทุมธานีเขต 1	สพป.ปทุมธานีเขต 2
วิสัยทัศน์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มุ่งพัฒนา นักเรียนทุกระดับให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากลอย่างทั่วถึงและ เสมอภาค บนพื้นฐานของความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ภายใต้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	มุ่งสู่มาตรฐานสากล บนวิถีพอเพียง
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาให้นักเรียนทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เสริมสร้างนักเรียนให้มีคุณธรรมและดำรงชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม 	<ol style="list-style-type: none"> การบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาทางด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูล	สพป.ปทุมธานีเขต 1	สพป.ปทุมธานีเขต 2
กลยุทธ์	<p>1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ</p> <p>2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ</p> <p>3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา</p> <p>4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา</p> <p>5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</p> <p>6. ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษา</p>	<p>1. ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่คาดหวังของสังคม</p> <p>2. พัฒนาระบบบริหารจัดการประชากรวัยเรียนเป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการพัฒนาระบบบริหารจัดการประชากรวัยเรียน เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p> <p>3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p> <p>4. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูล	สพ.ปทุมธานีเขต 1	สพ.ปทุมธานีเขต 2
การวิเคราะห์ จุดอ่อน ด้านบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรบางกลุ่ม/บางงานขาดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นที่มบุคลากรไม่ครบตามกรอบโครงสร้าง บุคลากรบางคนขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสารภาษาต่างประเทศในงานวิชาการ บุคลากรที่ย้ายโอนมา/บรรจุใหม่ขาดทักษะพื้นฐานและประสบการณ์ในการทำงาน การบริหารบุคคลในด้านการวางแผนและพัฒนาครูยังขาดความต่อเนื่อง และชัดเจน 	<ol style="list-style-type: none"> ขาดระบบการพัฒนางานและโดยใช้เทคโนโลยี ขาดระบบการพัฒนาบุคลากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อวยชัย สุขล้ำ (2559) ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูตามแนวคิดกระบวนการชี้แนะ (coaching) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะครู 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ขั้นตอนการเสริมสร้างสมรรถนะครู และ 4) การวัดและประเมินผล โดยมีขั้นตอนการเสริมสร้างสมรรถนะครูประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ ขั้นที่ 2 การวางแผนสอนงานและเรียนรู้ ขั้นที่ 3 การลงมือปฏิบัติงาน ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลหลังการปฏิบัติและขั้นที่ 5 การตรวจสอบติดตามผล ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีความเหมาะสมระดับมาก

นริศ ภูอาราม (2560) ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย หลักสูตร ครู ผู้บริหาร นักเรียน ทรัพยากร และเครือข่าย ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การวิเคราะห์

ผู้เรียน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดวิธีสอน การกำหนดสื่อ การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล ด้านผลผลิต ประกอบด้วย นักเรียน และครู ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การรายงานและข้อเสนอแนะ และการปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ สภาพปัจจุบันของระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับปานกลาง ระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับปานกลาง มีการทำงานผ่านหน่วยระบบย่อย 7 หน่วยระบบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) การกำหนดเนื้อหา 4) การกำหนด วิธีสอน 5) การกำหนด สื่อการเรียนรู้ 6) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 7) การประเมินผล ผลการพัฒนาระบบ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับปานกลาง พบว่า 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 2) นักเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผลการประเมิน อยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกคน 3) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับปานกลาง และ 4) ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กระดับปานกลางโดยรวมมากที่สุด

วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีองค์ประกอบจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) ด้านสื่อและนวัตกรรม เพื่อการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการ บริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านสื่อและนวัตกรรม เพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้าง และพัฒนาหลักสูตรผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า โดยรวม มีความสอดคล้องความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

น้ำฝน ชื่นชม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมระดับการปฏิบัติในสถานศึกษามีสภาพการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้คือ ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

พยัพ อนันนิล (2557) ศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยที่จำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ที่เหมาะสมที่สุดคือการสอนงานและกระบวนการบริหารที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การจัดองค์กร และการควบคุมและพบว่ารูปแบบการบริหาร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์ (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการศึกษาพบว่า 1) ระบบสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านมาตรฐานและการประเมิน และด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครู ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย ด้านภาษา

และเทคโนโลยีสำหรับครู ได้แก่ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ การพัฒนาให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ PLC ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรที่ยึด หลักปรัชญาแนวคิดทฤษฎีการศึกษา มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร ด้านการ จัดการเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เป็นผู้สร้าง ความรู้ด้วยตนเอง การนำสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเรียนการสอนและการปฏิบัติ กิจกรรม ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ได้แก่ ใช้หลักจิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษาให้นักเรียน เกิดความเชื่อใจ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตามความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของตนเอง ใช้การแสดงออกถึงความรัก และความห่วงใยอย่างจริงจัง เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนเกิดสภาพการเรียนรู้ที่ตื่นตัวอย่างผ่อนคลาย ด้านการวัด และประเมินผลการศึกษา ได้แก่ การออกแบบวิธีการการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ตามสภาพความเป็นจริง การสร้างทีมผู้สอนเพื่อวางแผนการนำผลการประเมินไปใช้ ด้านการ บริหารจัดการในห้องเรียน ได้แก่ การมีภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์การติดต่อสื่อสาร และการ ทำงานเป็นทีม การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาสนับสนุนการจัดทำโครงการ ทางวิชาการ การจัดโครงการฝึกอาชีพ และการจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสามารถ ในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการด้านการวิจัยทางการศึกษา ได้แก่ 1) การฝึก ปฏิบัติการวิจัยตามความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี การวิจัย รูปแบบการวิจัย และการออกแบบการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบสื่อออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การจัดการเรียนการสอน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา ได้แก่ การเลือกใช้ ออกแบบสร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษาไปใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือ ด้านความเป็นครู ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้าง สังคมของการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ที่จะปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการจัดการ ความรู้ 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ และการประเมิน และ 3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็น ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า เจตคติในการพัฒนาตนเองของครูถือเป็นประเด็น เร่งด่วนที่มีความสำคัญ เพราะจะส่งผลโดยตรงต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการ ปฏิบัติตนของครู หรือที่เรียกว่า สมรรถนะครู เป็นความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง

พฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย และภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

สุทธิพงศ์ บุญผดุง และพิณทิพา สืบแสง (2556) ได้พัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครูตามแนวคิดของไวท์ฮอตสกี โดยใช้หลักการการเป็นหุ้นส่วน (ระยะที่ 1) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะในการทำวิจัยของครูเป็นประเด็นที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติ ทั้งนี้เพราะถ้าครูผู้สอนมีความรู้ และทักษะในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนานักเรียนให้เติบโตตามที่สังคมและประเทศชาติคาดหวังย่อมเป็นเรื่องที่ดี และควรลงทุนให้กับการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวให้กับครูผู้สอน

พรวิภา สนวนมะลิ (2564) ได้การศึกษาศมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ คือปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ในวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมา คือ ยกย่องให้เกียรติและชื่นชมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตร ผู้รับบริการ ผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน ในองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครูต้องปฏิบัติตนเป็น เป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ จรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้เกิดการยอมรับจาก สังคม ซึ่งอาชีพครูเป็นอาชีพที่กำหนดจรรยาบรรณไว้ชัดเจน จึงต้องปฏิบัติตามด้วยความเข้มแข็ง ประกอบกับมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอตามนโยบายการบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นผลงานที่เกิดขึ้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ระบบราชการจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการผลักดัน ดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้พร้อมในการปรับตัว เพื่อรองรับภารกิจ รูปแบบ การทำงานใหม่ ให้เกิดทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติ ราชการยึดมั่นในคุณธรรม ยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ได้ทำการวิจัยและพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าองค์ประกอบสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะในการพัฒนาหลักสูตรนั้น ครูควรมีความรู้เรื่องหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหลักการ จุดหมาย โครงสร้างหลักสูตร มาตรฐาน การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล หลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน และเชื่อมโยงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นสามารถเชื่อมโยงหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ หลักสูตรสถานศึกษา กับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ให้นักเรียนได้บรรลุเป้าหมายตามความสามารถ และองค์ประกอบสมรรถนะ ด้านคุณลักษณะของความเป็นครูจิตวิญญาณของความเป็นครู

มีความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ ดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่นักเรียน ให้คำแนะนำ ทั้งเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว ให้ความยุติธรรม มีความเสียสละ ทุ่มเทอุทิศตนให้แก่งาน การสอน ประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น มุ่งมั่น ในการสอนและ การพัฒนานักเรียน ศึกษา ค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างกัลยาณมิตร และสามารถปรับตัวได้ในบริบทที่เปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ จิตวิทยา/การแก้ปัญหา ครูควรจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถจัด การเรียนรู้ส่งเสริม พัฒนานักเรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ ที่หลากหลาย มอบหมายภาระงานที่แตกต่างกันตาม ศักยภาพ โดยมุ่งเน้นให้นักเรียน ได้ใช้ ทักษะการคิดในระดับสูง และประเมินผลนักเรียนได้อย่าง เหมาะสม สร้างบรรยากาศในการ จัดการเรียนรู้สามารถสร้างบรรยากาศ ทางกายภาพ หรือบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ดี และบรรยากาศ ทางด้านจิตใจ เพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพองค์ประกอบ สมรรถนะด้านความรู้และทักษะ ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ และ เทคโนโลยีการเลือกใช้ แหล่งเรียนรู้นั้น ครูต้องสามารถเลือกใช้แหล่งเรียนรู้สื่อ และเทคโนโลยี ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาได้สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้/ตัวชี้วัด สาระ การเรียนรู้ และใช้ในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่หลากหลาย เหมาะสมกับ นักเรียนในการนำไปใช้สืบค้น ความรู้ และปฏิบัติจริง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาช่วยสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ให้นักเรียน ได้สืบค้นความรู้ด้วยตนเอง เกิดทักษะการคิดระดับสูง อำนวยความสะดวกให้ครูและ นักเรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ทาง การเรียน ร่วมกันอย่างรวดเร็ว

พญหัส คงเทศ (2560) ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้กำหนด สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า ครูต้องสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์ประกอบและกระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตร จัดทำหลักสูตร วิเคราะห์ หลักสูตร นำหลักสูตรสถานศึกษาไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อน และหลัง การใช้หลักสูตร และนำผลประเมินไปใช้พัฒนาปรับปรุงหลักสูตร

สุรัญญา ก่องวัฒนโกศล (2563) ได้พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติตามหลักการบริหารอยู่ในระดับมาก ผลการประเมิน ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัดกรุงเทพมหานครไปใช้โดยภาพรวม พบว่า มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

สัจจกานต์ คชนทร์พนาไพร (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครูประกอบด้วย จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านผู้เรียน ประกอบด้วย 1) รักและเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์ 2) ให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค และ 3)ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู 2) รับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และ 3) เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนางาน 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และ 3) ร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติตน ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีคุณธรรมจริยธรรมและวินัยในตนเอง และ 3) พัฒนาคณะครูด้านบุคลิกภาพ และวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านสังคมและสาธารณะ ประกอบด้วย 1) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย 2) รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและ 3) เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคม

อุบลรัตน์ หริณวรรณ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศถูกต้องตามกฎหมายจริยธรรม จรรยาบรรณ และปลอดภัย 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการเรียนการสอน และ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ของนัทธีรัตน์ พิระพันธุ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การกำหนดกรอบสมรรถนะ และนำเสนอแนวทางการส่งเสริม และพัฒนาสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า สมรรถนะที่ครูในยุคนี้ควรมีนั้น มีด้วยกันหลายประการ คือ ควรมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน สามารถใช้คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์สารสนเทศพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ควรมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน สามารถบูรณาการเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศกับกิจกรรมในชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศทางการเรียนที่สนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์ผลงานของตน และสามารถใช้ในการติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

ของผู้เรียนเพื่อให้ครูมีการพัฒนาสมรรถนะที่ควรจะมีและพร้อมเป็นผู้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรรณา โถษารี่ (2560) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ร่วมกันอธิบายสมรรถนะครูได้ร้อยละ 81 นอกจากนี้ ยังสรุปองค์ประกอบของทัศนคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของทัศนคติในส่วนของความรู้ความเข้าใจ 2) องค์ประกอบ ของทัศนคติในส่วนของความนิยมชมชอบ 3) องค์ประกอบของทัศนคติในส่วนของ การปฏิบัติตน

แจ่มจันทร์ พลบำเรอ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 พบว่า ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครู ได้แก่ บุคลิกภาพเจตคติต่อวิชาชีพครู ภาวะผู้นำการควบคุมบัญชา และความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

อัน (Ahn, 2017) ได้ศึกษาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC): รายงานกรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมในประเทศเกาหลีใต้เกี่ยวกับการสร้างความยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกในชุมชนรับรู้สิ่งสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การเตรียมผู้นำครู การสร้างความน่าเชื่อถือ การเคารพในหมู่คณะ และการรักษาเวลาในการสังเกตชั้นเรียนและการประชุมกลุ่ม รวมทั้งการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกและบุคลากรสายสนับสนุนในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผลจากการเข้าร่วมกิจกรรม PLC ทำให้ผู้เข้าร่วมได้รับประโยชน์จากการนำข้อมูลที่ได้ประยุกต์ใช้ในการดำเนินการ การมีทัศนคติเชิงบวก สามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนได้ ผู้มีอำนาจในการบริหารโรงเรียนและหน่วยงานการศึกษารับรู้ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แฮร์รอน และตัน (Hairon and Tan, 2017) ได้ศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสิงคโปร์และเชียงใหม่: แนวทางการทำงานร่วมกันของครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพในการยกระดับคุณภาพของครูผู้สอน และนักเรียนผ่านการทำงานร่วมกันของครูตามโครงการสร้างทำงานและประสบความสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดในประเทศสิงคโปร์และเชียงใหม่ โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งสองแห่งมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในเอเชีย ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินนักเรียนระดับนานาชาติ (PISA) ที่ปรากฏออกมาแสดงถึงประสพการณ์และศักยภาพในการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการศึกษาของประเทศสิงคโปร์และเชียงใหม่ ซึ่งรวมถึงการทำงานอย่างหนักของครูในการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการดำเนินงานในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและโครงสร้างการทำงานแบบลำดับขั้น ดังนั้น การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของประเทศสิงคโปร์ และเชียงใหม่จึงเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของครูผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับนานาชาติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่าสมรรถนะครู มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู และการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครู ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน และนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ปัจจุบันมีผู้ศึกษาและกำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัดของสมรรถนะครูที่หลากหลายแตกต่างกัน แต่ยังไม่พบการระบุถึงสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ที่ชัดเจน สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูนั้นมีด้วยกันหลายรูปแบบและมีหลายวิธีการ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ นโยบาย ของหน่วยงานที่จะจัดให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของครู การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีประสพการณ์ที่เพิ่มขึ้น จนเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม ในทางที่ดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การพัฒนาครู มีหลายรูปแบบ การนำแต่ละรูปแบบไปสู่การปฏิบัติ จึงต้องเลือกให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการจำเป็นและการปฏิบัติงานของครู สำหรับวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูอีกวิธีหนึ่ง ที่เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการ คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจทางวิชาการ

ของผู้สอนและผู้เกี่ยวข้อง ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาศมรรถนะครู ผู้การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างต่อเนื่อง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีวิธีดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังที่ปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
1. ศึกษาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู	<ol style="list-style-type: none">1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูและสรุปประเด็น/ตัวประกอบของ สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู2. ศึกษาสมรรถนะของครู ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากแบบวัดสมรรถนะ3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อสังเคราะห์เป็น องค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู4. วิเคราะห์ องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA)	<ol style="list-style-type: none">1. ประเด็นสมรรถนะ ในศตวรรษที่ 21 ของครู2. สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู3. องค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู	<ol style="list-style-type: none">1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู (ปัจจัยภายนอกตัวครู และภายในตัวครู)2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) และแบบรวม (Enter)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตาราง 8 (ต่อ)

ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
	2.1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู โดยรวม	
	2.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะด้าน ที่สำคัญที่สุด	
3. สร้างและประเมินรูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะ ในศตวรรษที่ 21	1. ศึกษาแนวทางการสร้างรูปแบบจาก เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. นำผลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 กำหนดประเด็นในการสร้างรูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยบูรณาการแนวคิดการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมุ่ง พัฒนาสมรรถนะที่สำคัญที่สุด	ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21
	3. ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่สร้างขึ้นโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วย วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group)	- ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
	4. ศึกษาความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของการนำรูปแบบการ พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะใน ศตวรรษที่ 21 ไปปฏิบัติโดยสอบถาม ความคิดเห็นของครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ความคิดเห็นกับเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 โดยการใช่ การทดสอบที (t- test แบบ One- Sample)	- รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่ ผ่านการประเมินตามความคิดเห็นของ ผู้เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ตามกรอบสมรรถนะครูของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2563; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561; พิมพ์นัฐ เดชะคุปต์, 2560; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562 และวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นลักษณะของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

2. ศึกษาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้อที่ 1 มาสร้างเป็นแบบวัดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู เพื่อหาองค์ประกอบสมรรถนะของครูว่าประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้างและมีสมรรถนะที่สำคัญคืออะไร

2.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในขั้นตอนที่ 1 คือ ครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอคลองหลวง จำนวนครู 927 คน อำเภอเมือง จำนวนครู 723 คน อำเภอสามโคก จำนวนครู 317 คน อำเภอลาดหลุมแก้ว จำนวนครู 346 คน ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ อำเภอสามโก้ จำนวน 685 คน อำเภอหนองเสือ จำนวนครู 374 คน อำเภอธัญบุรี จำนวนครู 628 คน รวมทั้งสิ้น 4,000 คน (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร การศึกษา สพฐ. ปีการศึกษา 2563)

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยขั้นตอนที่ 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 เลือกจากประชากร จำนวนขั้นต่ำ 450 คน โดยมีการกำหนดขนาดตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.2.1. ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้กฎที่ว่าอัตราส่วน ระหว่างหน่วยตัวอย่าง ต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ควรจะเป็น 5 หน่วยตัวอย่าง ต่อ 1 ตัวแปร สังเกตได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 121) กรณีการใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) จึงจะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้ และมีจำนวนพอเพียงที่จะทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยรวม 50 ตัวแปร จึงประมาณขนาด

กลุ่มตัวอย่างได้อย่างน้อย 250 คน และใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ในการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

2.2.2. วิธีการเลือกตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) โดยประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย โดยขั้นตอนที่ 1 ใช้การสุ่มพื้นที่ (Area sampling) ได้พื้นที่ในการกำหนดกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 7 อำเภอ ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทำการสุ่มโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 1 โรงเรียน ต่อ 7 อำเภอ ได้ทั้งหมด 21 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 450 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบวัดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างแบบวัด ดังนี้

2.3.1 นำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในชั้นที่ 1 มาเป็นข้อความ (Statement) เพื่อใช้ในการวัดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.3.2 สร้างแบบวัดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปสถานภาพของผู้ตอบแบบวัด ได้แก่ อายุราชการ วุฒิการศึกษาสังกัด

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะ ในศตวรรษที่ 21 ของครู ข้อความแต่ละข้อความเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ (Summated rating Scale) ความหมายของแต่ละระดับ เป็นดังนี้

6 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงที่สุดเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่ค่อนข้างจริงเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่ค่อนข้างไม่จริงเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่ไม่เป็นจริงเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่ไม่เป็นจริงเลยเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

2.3.3 นำแบบวัดที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความครอบคลุมของเนื้อหา ภาษา รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3.4 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (ภาค ผนวก ก) พิจารณาความเที่ยงตรงของแบบวัดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู พิจารณาความสอดคล้องของข้อความที่แสดงถึงสมรรถนะครูกับนิยามที่ต้องการจะวัด และพิจารณาความเหมาะสมของข้อความ และภาษาที่ใช้พิจารณาจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item-Objective Congruence) มีค่าระหว่าง .80 –1.00

2.3.5 หลังจากตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดแล้วผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองเก็บข้อมูลกับที่ครูไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยคำนวณค่า Alpha Coefficient ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .98

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.4.1 นำหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษา

2.4.2 นำหนังสือตอบรับการอนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด ในการเก็บข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย

2.4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนโดยใช้ Google Forms

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 สถิติสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านอายุราชการ สังกัด ระดับการศึกษา สถิติที่ใช้คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ สถิติตำนวนร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.5.2 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อตรวจสอบ องค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังนี้

1) วิเคราะห์หาค่าไอเกน (Eigen Value) เพื่อพิจารณาว่าสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีกี่องค์ประกอบ โดยถือเกณฑ์ว่าค่าไอเกน มีค่าเท่ากับ หรือมากกว่า 1.00 ถือได้ว่าเป็น 1 องค์ประกอบ

2) วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เพื่อพิจารณาว่าแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้อะไรบ้าง โดยถือเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าเท่ากับหรือ มากกว่า .30 ถือได้ว่าตัวบ่งชี้ นั้น เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะนั้น และในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวบ่งชี้มีตั้งแต่ 3 ข้อความขึ้นไป

3) ตั้งชื่อองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากกลุ่มของตัวบ่งชี้

2.5.3 วิเคราะห์ องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) การยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโมเดลองค์ประกอบ และพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลจากค่าสถิติ ต่อไปนี้

1) ค่าไคว์สแควร์ (Chi-Square: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบว่า องค์ประกอบที่ ยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ถ้า χ^2 มีค่าน้อยหรือไม่มีนัยสำคัญ p-values .05 แสดงว่าองค์ประกอบที่ยืนยันนั้นอยู่ในวิสัยที่ยอมรับได้

2) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นค่าที่แสดง ถึงอัตราส่วนระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า CFI หากเข้าใกล้ 1.00

แสดงว่าโมเดลหลังหรือโครงสร้างองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับการวิจัยนี้กำหนดไว้ที่ $CFI \geq .90$

3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index :AGFI) เป็นค่าที่นำเอา GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงจำนวนตัวแปร และกลุ่มตัวอย่าง ถ้าค่า AGFI ใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลหรือโครงสร้างองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการวิจัยนี้ได้กำหนดค่า AGFI ไว้ที่ $\geq .90$

4) ค่าความคลาดเคลื่อนของโมเดล (Rood Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลหรือโครงสร้างองค์ประกอบที่ต้องการยืนยันกับเมทริกซ์ข้อความแปรปรวนร่วมของประชากรถ้าค่า RMSEA เข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลหรือโครงสร้างขององค์ประกอบที่ต้องการยืนยัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับการวิจัยนี้ได้กำหนดค่า RMSEA ไว้ที่ $\leq .05$

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในขั้นตอนที่ 1 คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอคลองหลวง จำนวนครู 927 คน อำเภอเมือง จำนวนครู 723 คน อำเภอสามโคก จำนวนครู 317 คน อำเภอลาดหลุมแก้ว จำนวนครู 346 คน ครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ อำเภอสามโคก จำนวน 685 คน อำเภอหนองเสือ จำนวนครู 374 คน อำเภอธัญบุรี จำนวนครู 628 คน รวมทั้งสิ้น 4,000 คน (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สพฐ. ปีการศึกษา 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 2 เลือกจากประชากร จำนวนขั้นต่ำ 250 คน โดยมีการกำหนดขนาดตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้กฎที่ว่าอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง ต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ควรจะเป็น 10 หน่วยตัวอย่าง ต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 121) ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ขณะที่ในวิจัยนี้มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 7 ตัวแปร จึงกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 70 คน แต่เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากครูจำนวน 250 คน

1.2.2 วิธีการเลือกตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) โดยประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย โดยขั้นตอนที่ 1 ใช้การสุ่มพื้นที่ (Area sampling) ได้พื้นที่ในการกำหนดกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 7 อำเภอ ทำการสุ่มครู ในโรงเรียน 7 อำเภอ จำนวน 21 โรงเรียน และสุ่มครูจากชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 250 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้สร้างตามนิยามของตัวแปรต่างๆ โดยเครื่องมือเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า (Summated rating scale) เพื่อวัดปัจจัยภายนอกตัวครู ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และวัดปัจจัยภายในตัวครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างแบบวัดดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู ในศตวรรษที่ 21 และนำมาสร้างเป็นข้อความในแบบวัด ที่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปร เพื่อใช้ในการวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.2 สร้างแบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ (Summated rating scale) ตั้งแต่จริงที่สุดถึง ไม่จริงเลย

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ข้อความแต่ละข้อความเป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ (Summated rating Scale) ความหมายของแต่ละระดับเป็น ดังนี้

- 6 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงที่สุด
- 5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริง
- 4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่ค่อนข้างจริง
- 3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่ค่อนข้างไม่จริง
- 2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่ไม่เป็นจริง
- 1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่ไม่เป็นจริงเลย

2.3 นำแบบวัดที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความครอบคลุมของเนื้อหา ภาษา รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (ภาค ผนวก ก) พิจารณาความเที่ยงตรงของข้อความในแบบวัดพิจารณาความสอดคล้องของข้อความ กับนิยามตัวแปร พิจารณาความเหมาะสมของข้อความและภาษาที่ใช้พิจารณาจากการหาค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC: Index of item-Objective Congruence) ซึ่งมีค่าระหว่าง .80-1.00

2.5 หลังจากตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดแล้ว ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองเก็บข้อมูลกับที่ครูไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยคำนวณค่า Alpha Coefficient ตามวิธีของ Cronbach โดยมีเกณฑ์แต่ละแบบวัด ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดเท่ากับ .95

2.6 จัดทำเครื่องมือชุดใช้จริง โดยรวบรวมแบบวัดที่ผ่านการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแล้ว จัดเป็นแบบวัดฉบับรวม เพื่อใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 นำหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษา

3.2 นำหนังสือตอบรับการอนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด ในการเก็บข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Google Forms

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในด้านอายุราชการ ระดับการศึกษา สังกัด สถิติที่ใช้คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่

สถิติคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (multiple regressions) โดยวิธี stepwise regression และวิธี Enter

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วยการศึกษา 3 ชั้น คือ 1) ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 2) การตรวจสอบรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และ 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 และขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นในการร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 และนำเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา และผู้วิจัยทำการแก้ไขปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนนี้มาจาก 2 แหล่ง คือ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ การสร้างรูปแบบ การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะครู การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผลจากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากแบบวัดที่ได้จากการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความสำคัญ และปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู และแนวคิดการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาเป็นข้อมูลในการร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนาซึ่งมี 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง ส่วนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนตามหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ขั้นตอนได้แก่ การวางแผนกำหนด

เป้าหมาย การลงมือปฏิบัติ การสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) แนวทางการประเมินผล

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ได้มาโดยการเลือกเจาะจง (Purposive) จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน นักวิชาการ 4 คน ผู้วิจัยเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดพร้อมทั้งประวัติการศึกษาและประวัติการทำงาน ตลอดจนกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อทำการคัดเลือก ตามคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาครู หรือการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 เป็นครูผู้สอนที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.3 เป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีความรู้ ประสบการณ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะครู หรือมีประสบการณ์ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.4 เป็นนักวิชาการที่มีความรู้ ประสบการณ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะครู หรือมีประสบการณ์ด้านสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การกำหนดเครื่องมือ

เครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

2. การสร้างเครื่องมือ

การดำเนินการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 การสร้างแบบบันทึกสนทนากลุ่ม สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร สิ่งพิมพ์และเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับ การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งผลการศึกษาค้นคว้าประกอบสมรรถนะที่สำคัญและปัจจัย

ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ที่ได้จากการวิจัยขั้นที่ 2 มาจัดทำประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และแบบฉบับที่กการสนทนากลุ่ม

2) ผู้วิจัยเสนอประเด็นและแบบฉบับที่กการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความชัดเจน และความสมบูรณ์และผู้วิจัยทำการแก้ไขปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

3) ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 มาจัดเป็นประเด็นสำคัญเพื่อบันทึกความคิดเห็นที่ได้ในการสนทนากลุ่มในแบบฉบับที่ก

4) ผู้วิจัยนำสรุปประเด็นสำหรับการสนทนากลุ่มและแบบฉบับที่กเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา และผู้วิจัยทำการแก้ไขปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขออนุมัติจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนด

2. ผู้วิจัยส่งข้อมูลประเด็นคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการสนทนากลุ่มและให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะในการสนทนากลุ่ม นัดหมาย วัน เวลา สถานที่ในสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มตามหลักและวิธีการในการสนทนากลุ่มด้วยตัวผู้วิจัยเอง

4. ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ให้สมบูรณ์ ตามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบฉบับที่กการสนทนากลุ่ม เพื่อจัดทำเป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

ขั้นที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

การดำเนินในตอนนี้เป็นการนำรูปแบบที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 มาประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่สร้างขึ้นไปปฏิบัติ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องต่อรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้ประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 10 คน ครู จำนวน 10 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คน นักวิชาการ จำนวน 5 คน รวมจำนวน 30 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ตามคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหาร ไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2 เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี มีประสบการณ์ในการสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.3 เป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่น้อยกว่า 2 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ มาก |
| 3 | หมายถึง | มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ น้อยที่สุด |

1. วิธีการสร้างเครื่องมือ

1.1 เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนำรูปแบบการพัฒนาคู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ไปปฏิบัติ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.2 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 กำหนดเป็นนิยามของการดำเนินการในแต่ละประเด็น

1.3 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ไปปฏิบัติ และนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม

1.4 นำแบบสอบถามไปสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนำรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ไปปฏิบัติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ไปปฏิบัติ

1.1 ผู้วิจัยขออนุมัติจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

1.2 ผู้วิจัยดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ไปปฏิบัติ

1.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของข้อคำถามและเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของข้อคำถาม

5 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ มาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ น้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

4.50–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมาก

2.50–3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ น้อย

1.00–1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ย (Mean) ความคิดเห็นที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ที่ 3.50 โดยการใช้การทดสอบที (t- test แบบ One-Sample) หากมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าประเด็นดังกล่าวมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
p-value	แทน	โอกาสความน่าจะเป็น
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบที (t – distribution)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
B, β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน
α	แทน	ความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการศึกษาระดมความคิดเห็นจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู เพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู จากนั้นนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แสดงผล ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างครูผู้ตอบแบบวัด

ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ส่วนนี้ได้จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มแรกจำนวน 250 คน เป็นผู้ตอบแบบวัดสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของครู ฉบับเริ่มต้น จำนวน 50 ข้อความ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนี้ นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) กลุ่มตัวอย่างที่สองจำนวน 200 คน เป็นผู้ตอบแบบวัดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ฉบับที่ปรับ (ตัดข้อความ) แล้วจากขั้นวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ข้อมูลชุดใหม่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัดทั้ง 2 กลุ่ม ดังตาราง 9



ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครูผู้ตอบแบบวัดจำแนกตามข้อมูลทั่วไป
(n=450)

ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบวัด องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA)		ผู้ตอบแบบวัด องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุราชการ				
ไม่เกิน 5 ปี	105	41.83	92	46.00
6-10 ปี	101	40.64	87	43.50
11 ปีขึ้นไป	44	17.53	21	10.50
2. วุฒิการศึกษา				
ปริญญาตรี	184	73.71	156	78.00
ปริญญาโท	64	25.50	43	21.50
ปริญญาเอก	2	.80	1	0.50
3. โรงเรียนอยู่ในสังกัด				
สพป. ปทุมธานี เขต 1	125	50.00	100.00	50.00
สพป. ปทุมธานี เขต 2	125	50.00	100.00	50.00
รวม	250	100.00	200	100

จากตาราง 9 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครู ผู้ตอบแบบวัดที่นำมาวิเคราะห์ EFA จำนวน 250 คน จำแนกตามอายุราชการ พบว่า เป็นผู้มีอายุราชการ ไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 41.83 รองลงมามีอายุราชการ 6-10 ปี ร้อยละ 40.64 และมีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป น้อยที่สุดร้อยละ 17.53 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.71 รองลงมาระดับปริญญาโท ร้อยละ 25.50 และระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด ร้อยละ 0.80 กลุ่มตัวอย่างอยู่ในโรงเรียนสังกัด สพป. ปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 เท่ากัน ร้อยละ 50.00

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครู ผู้ตอบแบบวัดที่นำมาวิเคราะห์ CFA จำนวน 200 คน จำแนกตามอายุราชการ พบว่า เป็นผู้มีอายุราชการ ไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.00 รองลงมามีอายุราชการ 6-10 ปี ร้อยละ 43.50 และมีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด ร้อยละ 10.50 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.00 รองลงมาระดับปริญญาโท ร้อยละ 21.50 และระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด ร้อยละ 0.50 กลุ่มตัวอย่างอยู่ในโรงเรียนสังกัด สพป. ปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 เท่ากัน ร้อยละ 50.00

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทำเป็น 2 ชั้น คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) (กลุ่มตัวอย่าง 250 คน) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (กลุ่มตัวอย่าง 200 คน)

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู
ในภาพรวม (N=250)

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน (Eigen value Total)	ร้อยละ ความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละ ความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)
1. การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน	21.64	41.61	41.61
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.55	6.83	48.44
3. จิตวิทยาการเรียนรู้	2.25	4.32	52.76
4. การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน	1.66	3.19	55.95
5. การผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	1.34	2.58	58.53

จากตาราง 10 แสดงสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 มีความสำคัญที่สุดมีค่าไอเกนเท่ากับ 21.64 ค่าความแปรปรวนร้อยละ 41.61 องค์ประกอบ 2 ค่าไอเกนเท่ากับ 3.55 ค่าความแปรปรวนร้อยละ 6.83 องค์ประกอบ 3 ค่าไอเกนเท่ากับ 2.25 ค่าความแปรปรวนร้อยละ 4.32 องค์ประกอบ 4 ค่าไอเกนเท่ากับ 1.66 ค่าความแปรปรวนร้อยละ 3.19 องค์ประกอบ 5 ค่าไอเกนเท่ากับ 1.34 ค่าความแปรปรวนร้อยละ 2.58 ตามลำดับ จากนั้นวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า .30 และพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ แสดงตามตาราง 11

ผู้วิจัยวิเคราะห์การหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method) เพื่อให้ตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบแต่ละด้านในลักษณะที่ชัดเจนมากขึ้น เลือกองค์ประกอบให้กับข้อคำถามโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มีค่ามากที่สุด และองค์ประกอบที่ถือว่ามีความชัดเจนตามเกณฑ์จะต้องมีจำนวนข้อคำถามในองค์ประกอบนั้นไม่น้อยกว่า 3 ข้อ จึงจัดว่าเป็น 1 องค์ประกอบ ผลการหมุนแกนขององค์ประกอบของตัวชี้วัด (ตัวแปรสังเกตได้/ข้อคำถาม) จำนวน 50 ข้อ พบว่า

ข้อคำถามที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าใกล้เคียงกันในองค์ประกอบมากกว่า 1 ด้าน จำนวน 7 ข้อ ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามเหล่านี้ออก ได้แก่ ข้อ c8, c9, c10, c16, c17, c38 และ c42 เหลือข้อคำถามที่ใช้ได้จำนวน 47 ข้ออยู่ในองค์ประกอบ พบว่า สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู สามารถแยกได้เป็น 5 องค์ประกอบ มีความแปรปรวนรวมกับตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว ร้อยละ 58.53 โดยแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

ที่	คำถาม	Factor Loading					หมายเหตุ
		F1	F2	F3	F4	F5	
c1	สามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้	.35	.12	.50	.27	.17	F3
c2	มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร	.19	.12	.44	.19	.06	F3
c3	สามารถจัดทำหลักสูตรรายวิชาที่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	.20	.15	.59	.22	.17	F3
c4	สามารถนำหลักสูตรไปใช้พัฒนานักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย	.33	.19	.47	.13	.09	F3
c5	สามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรได้	.29	.12	.52	.20	.15	F3
c6	สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	.32	.23	.48	.17	.09	F3
c7	สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทุกองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	.26	.11	.49	.32	.11	F3
c8	มีการใช้กลยุทธ์เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย	.36	.08	.39	.27	.18	ตัดออก
c9	สามารถจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพ	.46	.07	.27	.36	.27	ตัดออก

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	คำถาม	Factor Loading					หมายเหตุ
		F1	F2	F3	F4	F5	
c10	มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	.48	.13	.19	.46	.20	ตัดออก
c11	สามารถชี้แนะการเรียนรู้แก่ผู้เรียนด้วยวิธีการที่เหมาะสม	.31	.10	.27	.52	.18	F4
c12	สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นเป็นมิตร	.12	.21	.31	.42	.12	F4
c13	สามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน	.11	.17	.22	.65	-.06	F4
c14	สามารถจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้	.22	.31	.22	.55	-.01	F4
c15	สามารถเสริมแรงเชิงบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน	.15	.28	.16	.55	.14	F4
c16	มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาพัฒนาการ	.45	.18	.03	.47	.22	ตัดออก
c17	มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถดำเนินงานตามขั้นตอนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	.47	.27	.15	.33	.09	ตัดออก
c18	มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล	.56	.28	.14	.35	-.13	F1
c19	มีความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน	.51	.21	.21	.31	-.03	F1
c20	สามารถวิเคราะห์ผู้เรียน คัดกรองและจำแนกนักเรียนเป็นรายบุคคลตามสภาพจริง	.59	.22	.16	.31	-.07	F1
c21	มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	.66	.22	.19	.17	.24	F1
c22	สามารถสร้างเครื่องมือในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม	.73	.20	.10	.29	.14	F1
c23	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้อย่างถูกต้อง	.71	.16	.27	.18	.23	F1
c24	รู้วิธีการและสามารถจัดทำรายงานการวิจัย	.71	.17	.26	.18	.12	F1
c25	มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามหลักสูตร	.72	.25	.32	.02	.15	F1
c26	สามารถสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้	.59	.22	.28	.18	.18	F1
c27	สามารถใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย	.68	.29	.29	.03	.19	F1

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	คำถาม	Factor Loading					หมายเหตุ
		F1	F2	F3	F4	F5	
c28	สามารถดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง	.60	.29	.24	.15	.22	F1
c29	มีความรู้และสามารถวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือหรือแบบทดสอบตามหลักการวัดและประเมินผล	.67	.25	.31	.03	.18	F1
c30	สามารถนำผลการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ได้	.63	.28	.32	.20	.12	F1
c31	มีความรู้เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอน	.46	.29	.28	.13	.46	F1
c32	สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน	.41	.33	.30	.10	.49	F5
c33	มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถผลิตนวัตกรรมในการเรียนการสอน	.52	.24	.25	.20	.43	F1
c34	สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร	.14	.26	.28	.14	.44	F5
c35	มีความรู้และสามารถใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน	.60	.23	.15	.16	.34	F1
c36	มีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	.35	.32	.20	.15	.54	F5
c37	สามารถถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน	.32	.21	.30	.07	.44	F5
c38	เป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง	.39	.46	.30	.05	.32	ตัดออก
c39	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	.29	.58	.23	.01	.32	F2
c40	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นและยอมรับข้อตกลงของทีมงาน	.25	.62	.18	-.03	.25	F2
c41	ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	.18	.59	.25	.07	.10	F2
c42	สามารถประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	.40	.49	.28	-.02	.11	ตัดออก

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	คำถาม	Factor Loading					หมายเหตุ
		F1	F2	F3	F4	F5	
c43	สามารถให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	.30	.61	.41	-.04	.03	F2
c44	สามารถจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง	.35	.52	.26	.14	.11	F2
c45	สามารถประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	.27	.57	.39	.05	.00	F2
c46	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน	.17	.64	.05	.25	.23	F2
c47	อุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน	.17	.66	.12	.24	.05	F2
c48	รักและห่วงใยลูกศิษย์อย่างจริงใจ	.13	.72	.07	.21	.08	F2
c49	มีความรับผิดชอบต่องาน วิชาชีพและสังคม	.13	.71	.11	.24	.02	F2
c50	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น	.13	.75	.02	.31	.15	F2

การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พิจารณาจากข้อที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า .30 และพิจารณาความสอดคล้องกับองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 16 ตัวชี้วัด ได้แก่ คำถามข้อที่ c18-c31, c33, c35 พิสัยของน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .46 - .73 ค่าไอเกน = 21.64 มีค่าการรวมกัน (Commundlities) ร้อยละ 41.61 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน” เสนอในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าน้ำหนักของข้อความในองค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน

ที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
c18	มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล	.56
c19	มีความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน	.51
c20	สามารถวิเคราะห์ผู้เรียน คัดกรองและจำแนกนักเรียนเป็นรายบุคคลตามสภาพจริง	.59
c21	มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	.66
c22	สามารถสร้างเครื่องมือในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม	.73
c23	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้อย่างถูกต้อง	.71
c24	รู้วิธีการและสามารถจัดทำรายงานการวิจัย	.71
c25	มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร	.72
c26	สามารถสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	.59
c27	สามารถใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย	.68
c28	สามารถดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง	.60
c29	มีความรู้และสามารถวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือหรือแบบทดสอบตามหลักการวัดและประเมินผล	.67
c30	สามารถนำผลการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ได้	.63
c31	มีความรู้เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอน	.46
c33	มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถผลิตนวัตกรรมใน การเรียนการสอน	.52
c35	มีความรู้และสามารถใช้ภาษาไทยและภาษา ต่างประเทศเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน	60

องค์ประกอบที่ 2 มี 11 ตัวชี้วัด ได้แก่ คำถามข้อที่ c39, c40, c41, c43-c50 พิสัยของค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมีค่าระหว่าง .52 - .78 ค่าไอเกน = 3.55 มีค่าการร่วมกัน (Communalities) ร้อยละ 48.44 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การทำงานร่วมกับผู้อื่นและจรรยาบรรณวิชาชีพครู” เสนอในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าน้ำหนักของข้อความในองค์ประกอบที่ 2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นและ
จรรยาบรรณวิชาชีพครู

ที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
c39	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	.58
c40	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นและยอมรับข้อตกลงของทีมงาน	.62
c41	ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	.59
c43	สามารถให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆของชุมชน	.61
c44	สามารถจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง	.52
c45	สามารถประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	.57
c46	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน	.64
c47	อุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน	.66
c48	รักและห่วงใยลูกศิษย์อย่างจริงใจ	.72
c49	มีความรับผิดชอบต่องาน วิชาชีพและสังคม	.71
c50	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น	.75

องค์ประกอบที่ 3 มี 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ คำถามข้อที่ c1-c7 พิสัยของค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบมีค่าระหว่าง .47 - .59 ค่าไอเกน = 2.25 มีค่าการรวมกัน (Communalities) ร้อยละ
52.76 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การพัฒนาและประเมินหลักสูตร” เสนอในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าน้ำหนักของข้อความในองค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาและประเมินหลักสูตร

ที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
c1	สามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้	.50
c2	มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร	.44
c3	สามารถจัดทำหลักสูตรรายวิชาที่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	.59
c4	สามารถนำหลักสูตรไปใช้พัฒนานักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย	.47
c5	สามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรได้	.52
c6	สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด	.48
c7	สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทุกองค์ประกอบของแผน การจัดการเรียนรู้	.49

องค์ประกอบที่ 4 มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ คำถามข้อที่ c11-c15 พิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .42 - .65 ค่าไอเกน = 1.66 มีค่าการรวมกัน (Commundities) ร้อยละ 55.95 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “จิตวิทยาการเรียนรู้” เสนอในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าน้ำหนักของข้อความในองค์ประกอบที่ 4 จิตวิทยาการเรียนรู้

ที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
c11	สามารถชี้แนะการเรียนรู้แก่ผู้เรียนด้วยวิธีการที่เหมาะสม	.52
c12	สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นเป็นมิตร	.42
c13	สามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน	.65
c14	สามารถจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้	.55
c15	สามารถเสริมแรงเชิงบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน	.55

องค์ประกอบที่ 5 มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ คำถามข้อที่ c32, c34, c36, c37 พิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .44 - .54 ค่าไอเกน = 1.34 มีค่าการรวมกัน (Commundities) ร้อยละ 58.53 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล” เสนอในตาราง 16

ตาราง 16 ค่าน้ำหนักของข้อความในองค์ประกอบที่ 5 การผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
c32	สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน	.49
c34	สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร	.44
c36	มีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	.54
c37	สามารถถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน	.44

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบตามแนวคิดและทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้จากการตอบแบบวัดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ฉบับที่ปรับจาก EFA กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 200 คน ดังแสดงในตาราง 9 หน้า 151 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโมเดลองค์ประกอบ และทดสอบความสอดคล้องโมเดลด้วยสถิติไคสแควร์ ดัชนีวัดความสอดคล้อง (Comparative Fit Index: CFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนของโมเดล (Root Mean Square Error of approximation: RMSEA) และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน การทำงานร่วมกับผู้อื่นและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การพัฒนาและประเมินหลักสูตร จิตวิทยาการเรียนรู้ การผลิตสื่อเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู เพื่อพิสูจน์ยืนยันว่าโมเดลการวัดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร โดยเกณฑ์การพิจารณาค่าสถิติในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พิจารณาได้จาก

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา
χ^2/df	มีค่าไม่เกิน 2 หรือ 3 (ควรเข้าใกล้ 0)
p	มีค่ามากกว่า .05
CFI	มีค่ามากกว่า .90 (ควรเข้าใกล้ 1)
TLI	มีค่ามากกว่า .90 (ควรเข้าใกล้ 1)
RMSEA	มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 (ควรเข้าใกล้ 0)
SRMR	มีค่าน้อยกว่า .08 (ควรเข้าใกล้ 0)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยใช้ตัวอย่างวิจัย 200 คน พบว่า โมเดลการวัดตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับโมเดลการวัดที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $2(3, N=200) = 3.395, p = .335$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 และ $\chi^2/df = 1.132$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2.00 ส่วนค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนอื่น ๆ มีค่า ดังนี้ CFI = 0.999, TLI = 0.998 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1.00 ส่วน SRMR = .010 และ RMSEA = .026 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0.00 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัด

ในโมเดล พบว่า ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวชี้วัดทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 “การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน (cp1)” ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .899 สามารถอธิบายสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูได้ร้อยละ 80.80 (ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย $R^2 = .808$)

2. องค์ประกอบที่ 2 “การทำงานร่วมกับผู้อื่นและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (cp2)” ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .786 สามารถอธิบายสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูได้ร้อยละ 61.80 (ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย $R^2 = .618$)

3. องค์ประกอบที่ 3 “การพัฒนาและประเมินหลักสูตร(cp3)” ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .810 สามารถอธิบายสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูได้ร้อยละ 65.60 (ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย $R^2 = .656$)

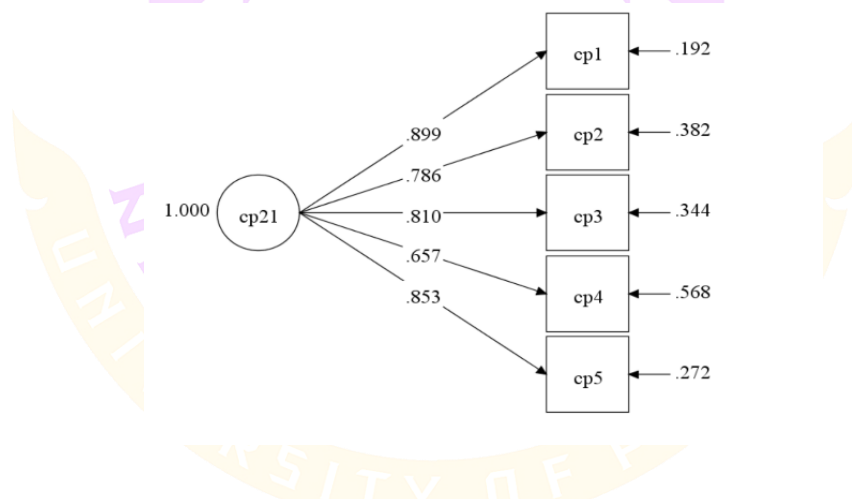
4. องค์ประกอบที่ 4 “จิตวิทยาการเรียนรู้ (cp4)” ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .657 สามารถอธิบายสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูได้ร้อยละ 43.20 (ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย $R^2 = .432$)

5. องค์ประกอบที่ 5 “การผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (cp5)” ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .853 สามารถอธิบายสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูได้ร้อยละ 72.80 (ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย $R^2 = .728$)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู มีรายละเอียดตามตาราง 17 และภาพ 2

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู (n=200)

ตัวชี้วัด / องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (β)	ค่าสถิติ ทดสอบ (t)	สปส. การทำนาย (R ²)
การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน (cp1)	.899	43.876**	.808
การทำงานร่วมกับผู้อื่นและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู (cp2)	.786	25.402**	.618
การพัฒนาและประเมินหลักสูตร(cp3)	.810	28.022**	.656
จิตวิทยาการเรียนรู้ (cp4)	.657	14.106**	.432
การผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (cp5)	.853	34.308**	.728
$\chi^2 = 3.395$ CFI= .999	df = 3 TLI =.998	p= .335 SRMR= .010	RMSEA = .026



ภาพ 2 องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี คนโดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
แบบขั้นตอน (multiple regressions) ด้วยวิธี stepwise และวิธี Enter แสดงผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด

ตาราง 18 จำนวนครูผู้ตอบแบบวัดและร้อยละของผู้ตอบแบบวัด จำแนกตามข้อมูล
ทั่วไป (n=250)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุราชการ		
ไม่เกิน 5 ปี	113	45.20
6-10 ปี	103	41.20
11 ปีขึ้นไป	34	13.60
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	171	68.40
ปริญญาโท	78	31.20
ปริญญาเอก	1	.40
3. โรงเรียนอยู่ในสังกัด		
สพป. ปทุมธานี เขต 1	125	50.00
สพป. ปทุมธานี เขต 2	125	50.00
รวม	250	100.00

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้ตอบแบบวัด มีอายุราชการ ไม่เกิน 5 ปี มากที่สุดร้อยละ
42.50 รองลงมามีอายุราชการ 41-20 ปี ร้อยละ 41.20 และมีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด
ร้อยละ 13.60 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.40 รองลงมาระดับ
ปริญญาโท ร้อยละ 31.20 และระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด ร้อยละ.40 กลุ่มตัวอย่างอยู่ใน
โรงเรียนสังกัด สพป. ปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 เท่ากัน ร้อยละ 50.00

1.2 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นของตัวแปรสมรรถนะ และตัวแปรปัจจัย

1.2.1 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นตัวแปรสมรรถนะ

ตาราง 19 สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (n=250)

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	M	SD	ระดับ
1. การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน (CP1)	5.55	.41	มาก
2. การทำงานร่วมกับและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (CP2)	5.34	.43	มาก
3. การพัฒนาและประเมินหลักสูตร (CP3)	5.45	.44	มาก
4. จิตวิทยาการเรียนรู้ (CP4)	5.39	.51	มาก
5. การผลิตสื่อและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (CP5)	5.43	.39	มาก

จากตาราง 19 แสดงว่า สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 5.36$, $SD = .49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน (CP1) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 5.55$, $SD = 0.41$) รองลงมา คือ ด้านที่ 3 การพัฒนาและประเมินหลักสูตร (CP3) ($M = 5.45$, $SD = 0.44$) และด้านที่ 5 การผลิตสื่อ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (CP5) ($M = 5.43$, $SD = 0.39$) ตามลำดับ



1.2.2 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยรวม (n = 250)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	M	SD	ระดับ
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x1)	4.55	0.63	มาก
2. วัฒนธรรมองค์กร (x2)	4.07	0.59	ปานกลาง
3. การสนับสนุนทางสังคม (x3)	4.01	0.49	ปานกลาง
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (x4)	4.30	0.74	ปานกลาง
5. ทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง (x5)	3.94	0.22	ปานกลาง
6. ความเชื่ออำนาจในตน (x6)	3.98	0.38	ปานกลาง
7. การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ (x7)	3.98	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 20 แสดงว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 4.12$, $SD = .21$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x1) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 5.55$, $SD = 0.63$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (x4) ($M = 4.30$, $SD = 0.74$) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x2) ($M = 4.07$, $SD = .59$) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสนับสนุนทางสังคม (x3) ($M = 4.01$, $SD = .49$) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเชื่ออำนาจในตน (x6) ($M = 3.98$, $SD = .38$) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเชื่ออำนาจในตน (x7) ($M = 3.98$, $SD = .81$) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง (x5) ($M = 3.94$, $SD = .22$) อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (Cp21)

1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยเชิงสาเหตุ) กับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (x2) ($r = .56$) การสนับสนุนทางสังคม (x3) ($r = .31$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (x4) ($r = .14$) ทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง (x5) ($r = .50$) ความเชื่ออำนาจในตน (x6) ($r = .32$) และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ (x7) ($r = .27$)

ตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ที่ไม่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x1) ($r = .10$) ผลการวิเคราะห์ แสดงได้ตามตาราง 21

ตาราง 21 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

ของครู		Cp21	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7
Pearson Correlation (r)									
สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 (Cp21)	1.00								
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x1)	.10	1.00							
2. วัฒนธรรมองค์กร(x2)	.56*	.22*	1.00						
3. การสนับสนุนทางสังคม (x3)	.31*	.15*	.22*	1.00					
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (x4)	.14*	.06	.09	.52*	1.00				
5. ทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง (x5)	.50*	.11	.54*	.27*	.26*	1.00			
6. ความเชื่ออำนาจในตน (x6)	.32*	.17*	.18*	.47*	.43*	.29*	1.00		
7. การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ (x7)	.27*	.30*	.28*	.05	.03	.34*	.07	1.00	
M	5.41	4.55	4.07	4.01	4.30	3.94	3.98	3.98	
SD	0.49	0.63	0.59	0.49	0.74	0.22	0.38	0.81	

หมายเหตุ: * ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

การวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยนำตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร (x1) วัฒนธรรมองค์กร (x2) การสนับสนุนทางสังคม (x3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (x4) ทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง (x5) ความเชื่ออำนาจในตน (x6) และการใช้เทคโนโลยี อย่างสร้างสรรค์ (x7) เข้าสมการการถดถอยด้วยวิธี Enter ได้ค่าสถิติทดสอบเป็น $F(7.243) = 25.02$, $p = .00$ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ $.65$ ($R = .65$) ค่าสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์เท่ากับ $.42$ ($R^2 = .42$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบาย หรือพยากรณ์สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีได้ร้อยละ 42 เมื่อวิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise การวิเคราะห์ สิ้นสุดในโมเดลที่ 2 พบว่าตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบ พหุคูณ 2 ตัว แปร คือ วัฒนธรรมองค์กร (x2) ($\beta = .305$) และทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง (x5) ($\beta = .434$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ $.63$ ($R = .631$) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ $.40$ ($R^2 = .398$) แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กร (x2) และทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง (x5) สามารถร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีได้ร้อยละ 40 ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) และแบบรวม (Enter) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ Stepwise โมเดลที่ 2	สปส.การถดถอย		t	p-value
	B	β		
Constant	-3.091		-4.158**	.000
1. วัฒนธรรมองค์กร (x2)	0.455	.305	5.545**	.000
2. ทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง (x5)	1.679	.434	7.905**	.000

$R = .63, R^2 = .40, R^2_{adj} = .39, F(2, 247) = 81.71, p = .00$

ผลการวิเคราะห์ Enter $R = .65, R^2 = .42, R^2_{adj} = .40, F(7, 243) = 25.02, p = .00$

หมายเหตุ: ** หมายถึง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ผลวิเคราะห์ Stepwise สามารถเขียนสมการการถดถอยเพื่อพยากรณ์สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{Cp21} = -3.09 + 0.46(x)2 + 1.68(x)5$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Cp21} = 0.31Zx2 + 0.43Zx5$$

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู สมรรถนะที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน

1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อ “สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน”

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณที่มี “สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน (CP21.1)” เป็นตัวแปรตามพบว่า

ตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน (CP21.1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (X2) การสนับสนุนทางสังคม (X3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X4) ทักษะติดต่อการพัฒนาตนเอง (X5) ความเชื่ออำนาจในตน (X6) และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ (X7) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) แสดงตามตาราง 22

ตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน (CP21.1) ไม่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 มีเพียง 1 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x1) (r = .06) ผลการวิเคราะห์แสดงได้ตามตาราง 23

ตาราง 23 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน

Pearson Correlation (r)	CP21.1	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน (CP21.1)	1.00							
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X1)	.06	1.00						
วัฒนธรรมองค์กร(X2)	.47*	.20*	1.00					
การสนับสนุนทางสังคม (X3)	.30*	.15*	.26*	1.00				
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X4)	.22*	.17*	.17*	.53*	1.00			
ทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง (X5)	.42*	.08	.51*	.31*	.31*	1.00		
ความเชื่ออำนาจในตน (X6)	.25*	.19*	.15*	.55*	.58*	.27*	1.00	
การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ (X7)	.20*	.27*	.26*	.09	.12*	.32*	.07	1.00
M	5.36	4.55	4.07	4.01	4.30	3.94	3.98	3.98
SD	0.49	0.63	0.59	0.49	0.74	0.22	0.38	0.81

หมายเหตุ: * ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2) ผลการวิเคราะห์สมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณเพื่อพยากรณ์ “สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน” ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์สมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณที่มี “สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน (CP21.1)” เป็นตัวแปรตาม โดยนำตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x1) วัฒนธรรมองค์กร (x2) การสนับสนุนทางสังคม (x3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (x4) ทักษะการคิดต่อการพัฒนาตนเอง (x5) ความเชื่ออำนาจในตน (x6) และ การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ (x7) เข้าสมการด้วยวิธี Enter ได้ค่าสถิติทดสอบเป็น $F(7, 242) = 14.80, p = .00$ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ .55 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .30 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์ “สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน” ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 30

เมื่อวิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise พบว่า การวิเคราะห์สิ้นสุดในโมเดลที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการพบว่า ตัวแปรอิสระอยู่ในสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ โมเดลที่ 2 ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กร (x2) ($\beta = .272$) และทักษะการคิดต่อการพัฒนาตนเอง (x5) ($\beta = .402$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .58 ($R = .575$) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .33 ($R^2 = .331$) แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กร (x2) และทักษะการคิดต่อการพัฒนาตนเอง (x5) สามารถร่วมกันอธิบาย หรือพยากรณ์สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (CP21.1) ได้ร้อยละ 33 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise เพื่อพยากรณ์สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ Stepwise โมเดลที่ 2	สปส.การถดถอย		t	p-value
	B	β		
Constant	-4.037		-4.275**	.000
1. วัดมรรคมงคล (x2)	.489	.272	4.689**	.000
2. ทักษะดีต่อการพัฒนาตนเอง (x5)	1.870	.402	6.932**	.000

$R = .58, R^2 = .33, R^2_{adj} = .33, F(2, 247) = 61.15, p = .00$

ผลการวิเคราะห์ Enter $R = .54, R^2 = .30, R^2_{adj} = .29, F(6, 493) = 34.65, p = .00$

หมายเหตุ: ** หมายถึง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ผลวิเคราะห์ Stepwise สามารถเขียนสมการการถดถอย เพื่อพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{Cp21.1} = -4.04 + 0.49(x)2 + 1.87(x)5$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

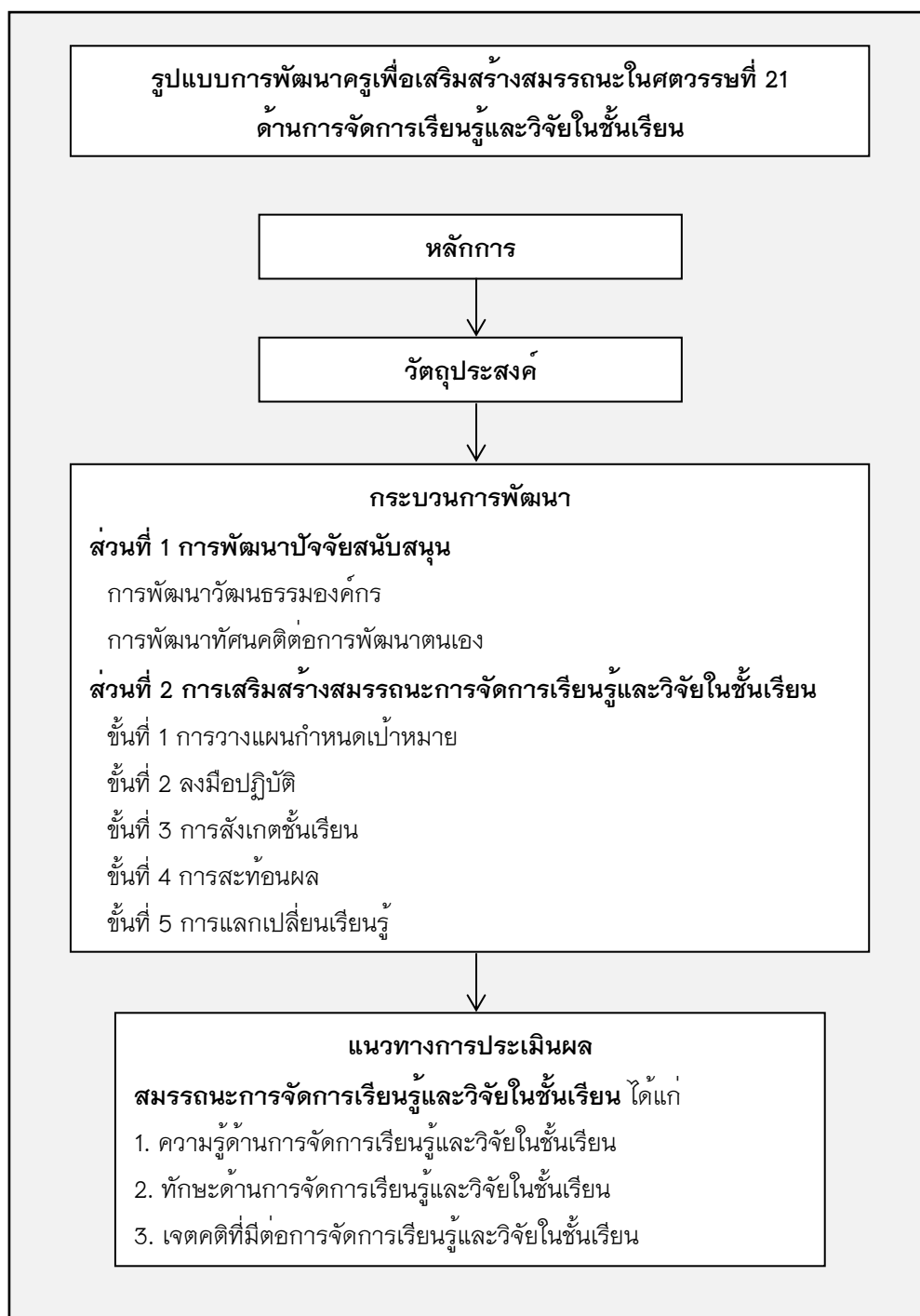
$$Z_{Cp21.1} = 0.27Z_{x2} + 0.40Z_{x5}$$

ตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี

1. การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

นำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการสร้างรูปแบบ และผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และตอนที่ 2 มาจัดทำเป็นร่างรูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัย ในชั้นเรียน แล้วกำหนดประเด็น ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา ครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่มเมื่อวันพุธ ที่ 4 เมษายน 2566 เวลา 13.00 – 16.00 น. ในรูปแบบการประชุมแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Zoom โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มในครั้งนี้ จำนวน 10 คน ได้แก่ นักวิชาการ จำนวน 4 คน ผู้บริหารการศึกษา/ผู้สถานศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม แบบฉบับที่กการสนทนากลุ่ม และเครื่องบันทึกเสียง และผู้วิจัยได้สรุปประเด็นการสนทนากลุ่มโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัย ในชั้นเรียน ตามองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) แนวทางการประเมินผล ดังแสดงในภาพ 3





ภาพ 3 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน

1. หลักการของรูปแบบ

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางในการพัฒนาใน 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน คือ วัฒนธรรมองค์กร และทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนให้ครูเกิดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ส่วนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน โดยนำแนวคิดการพัฒนาครูตามหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนให้กับครูผู้สอน ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนกำหนดเป้าหมาย การลงมือปฏิบัติ การสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้การพัฒนาครูตามรูปแบบจะส่งผลให้ครูมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการทำหน้าที่ครูได้อย่างเหมาะสมซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มี ความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร และทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน

2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3. กระบวนการพัฒนา

ส่วนที่ 1 การพัฒนาปัจจัยสนับสนุน

ด้านวัฒนธรรมองค์กร

บทบาทผู้บริหาร

1. ประชุม ชี้แจงสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร

2. สื่อสารถึงเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรส่งผลดีอย่างไรต่อครู และเห็นความสำคัญว่าวัฒนธรรมสนับสนุนความสำเร็จให้องค์กรได้อย่างไร

3. ศึกษา วิเคราะห์ บริบทของโรงเรียน ประเมินวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ วิเคราะห์ วัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการปรับเปลี่ยน ร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียนเพื่อสร้างภาพอนาคตของโรงเรียนร่วมกัน

4. จัดทำแผน กำหนดข้อตกลง ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง ที่เอื้อต่อการ สนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ เพื่อเป็นแบบแผนแนวการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกัน และนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรที่ต้องการ และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน (Performance Standard) เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐาน และเป็นแนววิถีการปฏิบัติงานร่วมกันในโรงเรียน

6. จัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เช่น การบรรยาย การทำ workshop มอบงานให้ทำเป็นกลุ่ม หรือสร้างชิ้นงานเพื่อร่วมกันพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ที่เข้มแข็ง

7. ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยการสังเกตบันทึกข้อมูล หรือพิจารณา จากผลการประเมินการฝึกอบรม เช่น การประเมินหลังการดำเนินงานว่าโรงเรียนมีวัฒนธรรม องค์กรที่ดีหรือไม่

ด้านทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง

บทบาทผู้บริหาร

1. ประชุม ชี้แจงสร้างความเข้าใจ และสร้างความตระหนัก ให้ครูเห็นประโยชน์ คุณค่าของการพัฒนาตนเอง และเกิดความพร้อมที่จะพัฒนาตัวเอง

2. เชิญวิทยากรให้ความรู้ สร้างความตระหนักแก่ครู ให้เกิดทัศนคติต่อการพัฒนา ตนเอง เห็นคุณค่าและความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง เสริมแรงให้ครูมี Growth Mindset และเกิดความเชื่อมั่นว่า ตัวเองสามารถพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา

3. เสริมสร้างแรงจูงใจ ให้ครูเกิดความพอใจ พร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม ในการ พัฒนาตนเอง

4. สอนงานและเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ครู สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง รวมทั้งให้อิสระแก่ครูในการเรียนรู้และพัฒนางาน

5. สนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองแก่ครูเพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูล ได้อย่างหลากหลาย เช่น เว็บไซต์ Social Media เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว

6. นิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูอย่างสม่ำเสมอ เป็นระยะ ๆ ตามช่วงระยะเวลาที่ตกลงไว้ ในแผนการพัฒนาตนเอง

บทบาทครู

1. จัดทำแผนพัฒนาตนเองและกำหนดแผนปฏิบัติงานรายบุคคล จัดทำบันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร
2. พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองและข้อตกลงอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและความต้องการจำเป็นของครู
3. เข้าร่วมกิจกรรมหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ตามกิจกรรมโครงการที่โรงเรียนจัดขึ้น หรือพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเองที่ครูได้กำหนดไว้

ส่วนที่ 2 การเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน

การพัฒนาสมรรถนะ ในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ได้นำแนวคิด หลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนให้กับครูผู้สอน ซึ่งในการดำเนินงานทุกขั้นตอนนั้น ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนกำหนดเป้าหมาย (Planning)

1. ประชุม วางแผน กำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนาครู ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ในการจัดการเรียนรู้และการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. กำหนดข้อตกลง ในการทำงานร่วมกัน กำหนดภาระงาน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูเป็นรายบุคคล
3. วิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้และผลการวิจัยในชั้นเรียนของในปีที่ผ่านมาว่ามีปัญหาใดที่ต้องการแก้ไข และต้องการพัฒนา สรุปปัญหาและนำประเด็นปัญหาที่คล้ายกัน มาร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดปัญหา และหัวข้อในการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. เชิญผู้เชี่ยวชาญ เช่น ผู้บริหาร นักวิชาการ ศักดิ์นิเทศก์ ร่วมเป็นสมาชิกในทีม PLC แบ่งกลุ่มสร้างทีม PLC ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เช่น การเลือกทีม PLC ที่อยู่ในระดับชั้นเดียวกัน หรือมีความสนใจ มีสภาพปัญหาที่ใกล้เคียงกัน เพื่อหาแนวทางพัฒนา และแก้ไขปัญหาร่วมกัน
5. ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา เลือก และกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียน

6. กำหนดตารางเวลาการประชุม พุดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ปัญหาของผู้เรียน รวมถึงแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นร่วมกัน

7. จัดทำแผน ปฏิทินการดำเนินการ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อร่วมกัน พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นที่ 2 การลงมือปฏิบัติ (Acting)

1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะในศตวรรษที่ 21 ผ่านการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. สนับสนุนแหล่งข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึง ความรู้ สืบค้นข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เช่น คลังข้อมูลตัวอย่างวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ตลอดจนให้คำปรึกษาช่วยเหลือ เพื่อนครูให้สามารถสร้างองค์ความรู้และมี แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน

4. ทีม PLC ศึกษาค้นคว้า ทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาบทเรียน ควบคุมกับการทำวิจัยในชั้นเรียน พัฒนานวัตกรรมที่นำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

5. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่สอดคล้องเหมาะสมกับบทเรียน

6. สะท้อนผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และแผนการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน สรุปรูปข้อเสนอแนะ นำผลมาพัฒนาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

7. ผู้บริหาร กำกับติดตาม ควบคุมการบริหารจัดการการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน การจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนทั้งระดับบุคคลและระดับโรงเรียน

ขั้นที่ 3 การสังเกตชั้นเรียน (Observing)

1. เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน แต่งตั้งคณะทำงานในการกำกับติดตาม เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน

2. ครูต้นแบบ (Model Teacher) เป็นผู้เปิดชั้นเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามแผนหรือบทเรียนที่กำหนดไว้ ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าสังเกตชั้นเรียน โดยผู้สังเกตต้องไม่เข้าไปรบกวนกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูต้นแบบ

3. เก็บรวบรวมข้อมูลการสังเกตชั้นเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต บันทึกวิถีทัศน์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การบันทึกหลังสอน บันทึกผลการสังเกตชั้นเรียนโดยสังเกตการเรียนรู้ของผู้เรียน ว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากบทเรียนที่พัฒนาขึ้นหรือไม่ และมีสิ่งใดที่ต้องเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น

4. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสังเกต นำมาสรุปเป็นข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้และเป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนในวงรอบต่อไป

5. กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ โดยการบันทึกความก้าวหน้าของงานลงในแบบบันทึกการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน และเปรียบเทียบกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflecting)

1. ร่วมกันประเมินผลการจัดการเรียนรู้และสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ระบุจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสังเกต ชั้นเรียน ว่าบทเรียนมีข้อดี และข้อควรพัฒนาอย่างไร

2. นำผลที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน มาจัดกระทำในลักษณะข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อนำไปเป็นข้อมูล สารสนเทศเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

3. ประชุมเพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครูในภาพรวมทั้งโรงเรียน เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนต่าง ๆ ทบทวนสิ่งที่ประสบผลสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อถอดบทเรียนและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน

4. ผู้บริหาร ติดตามและสะท้อนผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้คำปรึกษา สอนงาน (Coaching) และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากที่มีการติดตามผลการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนของครู

5. นำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนคิด ไปพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน และใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในวงรอบต่อไป

ขั้นที่ 5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

1. นำเสนอผลงาน หรือนวัตกรรมการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนให้กับเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. นำเสนอนิทรรศการแสดงผลงานวิจัยในชั้นเรียนและนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และชื่นชมผลงาน

3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเพื่อนครู ในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ครูในโรงเรียนเดียวกัน และครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4. โรงเรียนรวบรวมคลังความรู้ ผ่านระบบออนไลน์ ประมวลผลและบูรณาการสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนของครูต่อไป

5. ประเมินผลการปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครู โดยให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ครูและบุคลากร ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. แนวทางการประเมินผล

แนวทางในการวัดและประเมินผลสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน หลังการพัฒนาที่จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบและการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่

4.1 การประเมินองค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้แบบทดสอบ เพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน

4.2 การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้แบบประเมินและแบบสังเกตทักษะการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินกระบวนการการทำงานวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน

4.3 การวัดเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้แบบวัดเจตคติของครูผู้สอนที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้และการทำวิจัยในชั้นเรียน

การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

นำร่างรูปแบบที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ไปสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ที่ 3.50 หากค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าประเด็นดังกล่าวมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.50) โดยรวมแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	ความเหมาะสม (n=30)				ความเป็นไปได้ (n=30)			
	M	SD	ระดับ	t	M	SD	ระดับ	t
1.หลักการ	4.66	.47	มากที่สุด	13.32*	4.56	.50	มากที่สุด	11.59*
2.วัตถุประสงค์	4.83	.37	มากที่สุด	19.26*	4.63	.49	มากที่สุด	12.66*
3.กระบวนการ	4.76	.32	มากที่สุด	21.31*	4.68	.32	มากที่สุด	20.63*
4.แนวทางการ ประเมิน	4.71	.42	มากที่สุด	15.55*	4.67	.42	มากที่สุด	15.20*
เฉลี่ย	4.74	.33	มากที่สุด	20.06*	4.64	.33	มากที่สุด	18.54*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบมีระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบระดับความเหมาะสม ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ
 ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ในด้านหลักการ
 กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.50)

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21	ความเหมาะสม (n=30)				ความเป็นไปได้ (n=30)			
	M	SD	ระดับ	t	M	SD	ระดับ	t
1. หลักการ	4.66	.47	มากที่สุด	13.32*	4.56	.50	มากที่สุด	11.59*
การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางในการพัฒนาใน 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน คือ วัฒนธรรมองค์กร และทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนให้ครูเกิดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ส่วนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน โดยนำแนวคิดการพัฒนาครูตามหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนให้กับครูผู้สอน ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนกำหนดเป้าหมาย การลงมือปฏิบัติ การสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้ การพัฒนาครูตามรูปแบบจะส่งผลให้ครูมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการทำหน้าที่ครูได้อย่างเหมาะสมซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้ต่อไป								

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ในด้านหลักการของรูปแบบ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ และมีความเป็นไปได้นำไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบระดับความเหมาะสม ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ตามการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ในตาม วัตถุประสงค์ กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.50)

วัตถุประสงค์	ความเหมาะสม (n=30)				ความเป็นไปได้ (n=30)			
	M	SD	ระดับ	t	M	SD	ระดับ	t
2. วัตถุประสงค์ ในศตวรรษที่ 21	4.83	.37	มากที่สุด	19.26*	4.63	.49	มากที่สุด	12.66*
1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน								
2. เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบศึกษาพหุภาคี								

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนในด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ และมีความเป็นไปได้นำไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบระดับความเหมาะสม ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ในตาม กระบวนการ กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.50)

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21	ความเหมาะสม (n=30)			ความเป็นไปได้ (n=30)		
	M	SD	t	M	SD	t
การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร						
1. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และ วัฒนธรรมขององค์กร	4.73	.44	15.01*	4.80	.40	17.50*
2. สื่อสารถึงเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ครูเกิด ความเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรส่งผลดีอย่างไรต่อครู และ เห็นความสำคัญว่าวัฒนธรรมสนับสนุนความก้าวหน้าของครูได้อย่างไร	4.83	.37	19.26*	4.76	.43	16.12*
3. ศึกษา วิเคราะห์ บริบทของโรงเรียน ประเมินวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการปรับเปลี่ยน ร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียนเพื่อสร้างภาพอนาคตของ โรงเรียนร่วมกัน	4.76	.43	16.12*	4.63	.49	12.66*
4. จัดทำแผน กำหนดข้อตกลง ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง ที่สอดคล้อง การสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ เพื่อเป็นแบบแผนแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติงานร่วมกัน และนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	4.70	.46	14.10*	4.73	.44	15.01

ตาราง 28 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21	ความเหมาะสม (n=30)				ความเป็นไปได้ (n=30)			
	M	SD	ระดับ	t	M	SD	ระดับ	t
5. ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องการ และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน (Performance Standard) เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐาน และเป็นแนววิถีการปฏิบัติงานร่วมกันในโรงเรียน	4.70	.46	มากที่สุด	14.10*	4.63	.49	มากที่สุด	12.66*
6. จัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เช่น การบรรยาย การทำ workshop มอบงานให้ทำเป็นกลุ่ม หรือสร้างชิ้นงานเพื่อรวมกันพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง	4.66	.47	มากที่สุด	13.32*	4.56	.50	มากที่สุด	11.59*
7. ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยการสังเกตบันทึกข้อมูลหรือพิจารณาจากผลการประเมินการฝึกอบรม เช่น การประเมินหลังการดำเนินงานว่าโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีหรือไม่	4.80	.40	มากที่สุด	17.50*	4.56	.56	มากที่สุด	10.28*
การพัฒนาทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง (บทบาทผู้บริหาร)								
1. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจ และสร้างความตระหนัก ให้ครูเห็นประโยชน์คุณค่าของการพัฒนาตนเอง และเกิดความพร้อมที่จะพัฒนาตัวเอง	4.76	.43	มากที่สุด	16.12*	4.73	.44	มากที่สุด	15.01*
2. เชิญวิทยากรให้ความรู้ สร้างความตระหนักแก่ครู ให้เกิดทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง เห็นคุณค่าและความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง เสริมแรงให้ครูมี Growth Mindset และเกิดความเชื่อมั่นว่าตัวเองสามารถพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา	4.73	.52	มากที่สุด	12.97*	4.63	.55	มากที่สุด	11.16*

ตาราง 28 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู	ความเหมาะสม (n=30)				ความเป็นไปได้ (n=30)			
	M	SD	ระดับ	t	M	SD	ระดับ	t
ในศตวรรษที่ 21								
3. เสริมสร้างแรงจูงใจ ให้ครูเกิดความพอใจ พร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม ใน การพัฒนาตนเอง	4.76	.50	มากที่สุด	13.76*	4.73	.44	มากที่สุด	15.01*
4. สนับสนุนและเป็นที่เลี้ยงให้แก่ครู สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้อิสระแก่ครูในการเรียนรู้และพัฒนางาน	4.66	.47	มากที่สุด	13.32*	4.66	.47	มากที่สุด	13.32*
5. สนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองแก่ครูเพื่อให้ครูสามารถเข้าถึง ข้อมูลได้อย่างหลากหลาย เช่น เว็บไซต์ Social Media เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	4.80	.48	มากที่สุด	14.70*	4.70	.46	มากที่สุด	14.10*
6. นิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ๆ ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ ในแผนการพัฒนาตนเอง	4.76	.43	มากที่สุด	16.12*	4.76	.43	มากที่สุด	19.26*
การพัฒนาทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง (บทบาทครู)								
1. จัดทำแผนพัฒนาตนเองและกำหนดแผนปฏิบัติงานรายบุคคล จัดทำบันทึกข้อตกลงในกรปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร	4.80	.40	มากที่สุด	17.50*	4.75	.50	มากที่สุด	13.76*
2. พัฒนาการเองตามแผนพัฒนาตนเองและขอตกลงอย่างเป็นทางการ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและความต้องการจำเป็นของครู	4.80	.40	มากที่สุด	17.50*	4.80	.40	มากที่สุด	17.50*
3. เข้าร่วมกิจกรรมหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ตามกิจกรรม โครงการที่โรงเรียนจัดขึ้น หรือพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง ที่ครูได้กำหนดไว้	4.83	.37	มากที่สุด	19.26*	4.76	.43	มากที่สุด	16.12*

ตาราง 28 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ในชั้นเรียน ชั้นที่ 1 การวางแผนกำหนดเป้าหมาย ในศตวรรษที่ 21	ความเหมาะสม (n=30)				ความเป็นไปได้ (n=30)			
	M	SD	ระดับ	t	M	SD	ระดับ	t
การเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัย ในชั้นเรียน ชั้นที่ 1 การวางแผน กำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนาครู ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ในการจัดการเรียนรู้และการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.76	.43	มากที่สุด	16.12*	4.80	.40	มากที่สุด	17.50*
2. กำหนดข้อตกลง ในการทำงานร่วมกัน กำหนดภาระงาน ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูเป็น รายบุคคล	4.80	.40	มากที่สุด	17.50*	4.80	.40	มากที่สุด	17.50*
3. วิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้และผลของการวิจัยในชั้นเรียนของในปีที่ ผ่านมาว่า มีปัญหาใดที่ต้องแก้ไขและต่อการพัฒนา สรุบบัญหา และนำประเด็นปัญหาที่คล้ายกันมารวมกันวางแผนเพื่อกำหนดปัญหา และหัวข้อในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.73	.44	มากที่สุด	15.01*	4.63	.49	มากที่สุด	12.66*
4. เชิญผู้เชี่ยวชาญ เช่น ผู้บริหาร นักวิชาการ คณิตศาสตร์ ความเป็นสมาชิก ในทีม PLC แบ่งกลุ่มสร้างทีม PLC ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เช่น การเลือกทีม PLC ที่อยู่ในระดับชั้นเดียวกัน หรือมีความสนใจ มี สภาพปัญหาที่ใกล้เคียงกัน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน	4.80	.48	มากที่สุด	14.70*	4.56	.56	มากที่สุด	10.28*

ตาราง 28 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู	ความเหมาะสม (n=30)				ความเป็นไปได้ (n=30)			
	M	SD	ระดับ	t	M	SD	ระดับ	t
ขั้นที่ 2 การลงมือปฏิบัติ (Acting)								
ในศตวรรษที่ 21								
1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวัตรกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ผ่านการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.70	.46	มากที่สุด	14.10*	4.73	.44	มากที่สุด	15.01*
2. สนับสนุนแหล่งข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงความรู้ สืบค้นข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เช่นคลังข้อมูลตัวอย่างวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น	4.73	.44	มากที่สุด	15.01*	4.70	.46	มากที่สุด	14.10*
3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ตลอดจนให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ เพื่อครูให้สามารถสร้างองค์ความรู้และมีแนวทางจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.83	.37	มากที่สุด	19.26*	4.73	.44	มากที่สุด	15.01*
4. ทีม PLC ศึกษาตนคว้า ทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาบทเรียน ควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียน พัฒนานวัตกรรมที่นำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	4.83	.37	มากที่สุด	19.26*	4.60	.49	มากที่สุด	12.09*
5. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เมมูเรียนเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พัฒนาสื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องเหมาะสมกับบทเรียน	4.76	.43	มากที่สุด	16.12*	4.80	.40	มากที่สุด	17.50*

ตาราง 28 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู	ความเหมาะสม (n=30)				ความเป็นไปได้ (n=30)			
	M	SD	ระดับ	t	M	SD	ระดับ	t
<p>ในศตวรรษที่ 21</p> <p>6. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่สอดคล้องเหมาะสมกับบทเรียน</p> <p>7. ผู้บริหาร กำกับติดตาม ควบคุมการบริหารจัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน การจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนทั้งระดับบุคคลและระดับโรงเรียน</p>	4.76	.43	มากที่สุด	16.12*	4.73	.44	มากที่สุด	15.01*
<p>ชั้นที่ 3 การสังเกตชั้นเรียน (Observing)</p> <p>1. เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน แต่งตั้ง คณะทำงานในการกำกับติดตาม เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. ครูต้นแบบ (Model Teacher) เป็นผู้เปิดชั้นเรียน ดำเนินการจัดการเรียน การสอนตามแผนหรือบทเรียนที่กำหนดไว้ ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าสังเกตชั้นเรียน โดยผู้สังเกตต้องไม่เข้าไปรบกวน กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูต้นแบบ</p>	4.83	.37	มากที่สุด	19.26*	4.80	.40	มากที่สุด	17.50*
<p>4.63</p>	.55	มากที่สุด	11.16*	4.36	.61	มากที่สุด	7.71*	
<p>4.76</p>	.43	มากที่สุด	16.12*	4.76	.43	มากที่สุด	16.12*	

ตาราง 28 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู	ความเหมาะสม (n=30)				ความเป็นไปได้ (n=30)			
	M	SD	ระดับ	t	M	SD	ระดับ	t
<p>ในศตวรรษที่ 21</p> <p>3. เก็บรวบรวมข้อมูลการสังเกตชั้นเรียนตามวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต บันทึกที่สังเกตการบันทึกวิดิทัศน์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การบันทึกหลังสอน บันทึกผลการสังเกตชั้นเรียนโดยสังเกตการเรียนรู้ของผู้เรียน ว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากบทเรียนที่พัฒนาขึ้นหรือไม่ และมีสิ่งใดที่ต่องเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น</p> <p>4. รวบรวมข้อมูลที่ได้ออกจากการสังเกต นำมาสรุปเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้และเป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนในวงรอบต่อไป</p> <p>5. กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ โดยการบันทึกความก้าวหน้าของงานลงในแบบบันทึกการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน และเปรียบเทียบกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้</p>	4.90	.30	มากที่สุด	25.13*	4.80	.40	มากที่สุด	17.50*
	4.76	.43	มากที่สุด	16.12*	4.73	.44	มากที่สุด	15.01*
	4.73	.44	มากที่สุด	15.01*	4.60	.49	มากที่สุด	12.09*

ตาราง 28 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู	ความเหมาะสม (n=30)				ความเป็นไปได้ (n=30)			
	M	SD	ระดับ	t	M	SD	ระดับ	t
ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Reflecting)								
ในศตวรรษที่ 21								
1. ร่วมกันประเมินผลการจัดการเรียนรู้และสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน จุดที่ควรพัฒนา และหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสังเกต ชั้นเรียน วาบทเรียน มีข้อดี และขอควรพัฒนาอย่างไร	4.76	.43	มากที่สุด	16.12*	4.70	.46	มากที่สุด	14.10*
2. นำผลที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมาจัดกระทำในลักษณะข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน	4.73	.44	มากที่สุด	15.01*	4.70	.46	มากที่สุด	14.10*
3. ประชุมเพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครูในภาพรวมทั้งโรงเรียน เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนต่าง ๆ ทบทวนสิ่งที่ประสบผลสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อถอดบทเรียนและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน	4.76	.43	มากที่สุด	16.12*	4.70	.46	มากที่สุด	14.10*
4. ผู้บริหาร ติดตามและสะท้อนผลการทำงานประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้คำปรึกษา สนับสนุน (Coaching) และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากที่มีการติดตามผลการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนของครู	4.80	.48	มากที่สุด	14.70*	4.63	.55	มากที่สุด	11.16*

ตาราง 28 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู	ความเหมาะสม (n=30)				ความเป็นไปได้ (n=30)			
	M	SD	ระดับ	t	M	SD	ระดับ	t
<p>ในศตวรรษที่ 21</p> <p>5. นำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนคิด ไปพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน และใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในวงรอบต่อไป</p>	4.70	.46	มากที่สุด	14.10*	4.60	.49	มากที่สุด	12.09*
<p>ขั้นที่ 5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)</p> <p>1. นำเสนอผลงาน หรือนวัตกรรมกรรมการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนให้กับเพื่อนครูในโรงเรียนเพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. นำเสนอนิทรรศการแสดงผลงานวิจัยในชั้นเรียนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกาจัดการศึกษา รวมถึงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ และชื่นชมผลงาน</p> <p>3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเพื่อนครู ในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</p>	4.76	.50	มากที่สุด	13.76*	4.66	.54	มากที่สุด	11.68*
	4.66	.66	มากที่สุด	9.66*	4.60	.62	มากที่สุด	9.69*
	4.80	.40	มากที่สุด	17.50*	4.70	.46	มากที่สุด	14.10*

ตาราง 28 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู	ความเหมาะสม (n=30)				ความเป็นไปได้ (n=30)			
	M	SD	ระดับ	t	M	SD	ระดับ	t
ในศตวรรษที่ 21								
4. โรงเรียนรวบรวมคลังความรู้ ผ่านระบบออนไลน์ ประมวลผลและบูรณาการสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนของครูต่อไป	4.70	.53	มากที่สุด	17.50*	4.56	.62	มากที่สุด	9.33*
5. ประเมินผลการทำงานปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครู โดยให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ ภายนอกเชิงชูเกียรติ ครูและบุคลากร ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.90	.30	มากที่สุด	12.28*	4.80	.40	มากที่สุด	17.50*
	4.76	.32	มากที่สุด	21.31*	4.69	.31	มากที่สุด	20.63*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงว่าแสดงว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะใน ศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ในด้านกระบวนการ โดยรวมมีความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดไว้คือ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.50 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน



ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบของระดับความเหมาะสม ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ตามการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ตามแนวทาง การประเมินผล กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.50)

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21	ความเหมาะสม (n=30)			ความเป็นไปได้ (n=30)		
	M	SD	t	M	SD	t
การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน						
1. การประเมินองค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้ แบบทดสอบ เพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้และวิจัย ในชั้นเรียนของครูผู้สอน	4.73	.44	15.01*	4.66	.47	13.32*
2. การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้แบบ ประเมินและแบบสังเกตทักษะการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมิน กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน	4.73	.44	15.01*	4.73	.44	15.01*
3. การวัดเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้แบบวัด เจตคติของครูผู้สอนที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้และการทำวิจัย ในชั้นเรียน	4.66	.47	13.32*	4.63	.49	12.66*
	4.71	.42	15.55*	4.64	.42	15.20*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ในด้านการวัดประเมินผล โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 3) เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจากเอกสาร สิ่งพิมพ์บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 และนำมาสร้างแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ (Summated rating Scale) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ ในศตวรรษที่ 21 ของครู และนำแบบวัดไปเก็บข้อมูลกับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากนั้นนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร สิ่งพิมพ์บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู และนำมาสร้างแบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ (Summated rating Scale) เพื่อวัดปัจจัยภายนอกตัวครู ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยภายในตัวครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะติดต่อการพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน การใช้

เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (multiple regressions) ด้วยวิธี Stepwise และวิธี Enter

ขั้นตอนที่ 3 สร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการนำองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ที่มีค่าไอเกนสูงสุด คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้มาจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) แนวทางการประเมินผล จากนั้นจึงดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน นำร่างรูปแบบที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ไปสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ที่ 3.50 หากค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าประเด็นดังกล่าวมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) การพัฒนาและประเมินหลักสูตร 4) จิตวิทยาการเรียนรู้ 5) การผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีค่าไอเกนสูงสุด คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ไม่ถึงระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เมื่อวิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise พบว่า การวิเคราะห์สิ้นสุดในโมเดลที่ 2 พบว่าตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ 2 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กร และทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .63 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .40 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กร และทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง สามารถร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีได้ร้อยละ 40 และเป็นปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3. รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ ซึ่งกระบวนการพัฒนามี 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง ส่วนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน ตามหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนกำหนดเป้าหมาย การลงมือปฏิบัติ การสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) แนวทางการประเมินผล

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน จากความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุดและสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) การพัฒนาและประเมินหลักสูตร 4) จิตวิทยาการเรียนรู้ 5) การผลิตสื่อเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับองค์ประกอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในแต่ละองค์ประกอบผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน

สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียนเป็นองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนสูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน นั้นมีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษานั้น มุ่งเน้นให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ และนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ไปใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้านซึ่งผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษา เป็นช่วงวัยที่เปลี่ยนผ่านมาจากระดับชั้นปฐมวัย ซึ่งเป็นช่วงวัยสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 นั้นส่งผลต่อปัญหาพฤติกรรมกรเรียนรู้ของผู้เรียน แต่ละคนแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้เรียนจึงควรต้องได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงธรรมชาติของผู้เรียน ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยผู้เรียนแต่ละคนจะมีปัญหาด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม อารมณ์ สังคมที่แตกต่างกันไป ครูจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สามารถวางแผน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสามารถจัดการเรียนรู้ ควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ และพัฒนาการของผู้เรียนให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนแต่ละบุคคล ตลอดจนพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ที่ครูผู้สอนได้ดำเนินการอยู่ให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 7) กล่าวว่า ครูต้องมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เช่นเดียวกับ มนสิข สิทธิสมบุรณ์ (2563, หน้า 1) กล่าวว่า ของครูยุคใหม่ต้องพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจ และตระหนักในความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ และทำความเข้าใจให้เกิดขึ้นในจิตวิญญาณของความเป็นครู รวมทั้งสามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อก่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนเป็นไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรนิดา ภูขำนิ (2564, หน้า 273-274) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาล คำข่า จังหวัดสกลนคร พบว่าองค์ประกอบด้าน การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 1) ออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5) ใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ และองค์ประกอบ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 1) จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผน ดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2) ตรวจสอบความถูกต้องความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3) มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่ คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงศ์ บุญผดุง และพิณทิพา สืบแสง (2556, หน้า 67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครูตามแนวคิดของไวท์ฮอตสกี โดยใช้หลักการการเป็นหุ้นส่วน (ระยะที่ 1) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะในการทำวิจัยของครูเป็นประเด็นที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติ ทั้งนี้เพราะถ้าครูผู้สอนมีความรู้และทักษะในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามที่สังคม และประเทศชาติคาดหวัง ย่อมเป็นเรื่องที่ดีและควรลงทุนให้การสนับสนุน เพื่อการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวให้กับครูผู้สอน

2. สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

การที่สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นองค์ประกอบสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทำหน้าที่ครูนั้นต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี กับผู้ปกครอง ชุมชน และสอนสั่งให้ความรู้แก่ผู้เรียน ครูต้องร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

และร่วมกันทำงานอย่างสร้างสรรค์กับเพื่อนครู ผู้บริหาร โดยให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน ตลอดจนเพื่อการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, หน้า 11) ที่อ้างอิงฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรมของรัฐบาลออสเตรเลียตะวันตก (2004) ได้กำหนดสมรรถนะของครู ว่าครูต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ในวิชาชีพของเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในนโยบายหลักสูตรร่วมมือภายในชุมชนโรงเรียน โดยอธิบายวิธีที่ครูสร้าง อำนวยความสะดวกและสานสัมพันธ์ในการทำงานกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และผู้ดูแลอื่น เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน และสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) กล่าวว่า ครูต้องให้ความร่วมมือกับพ่อแม่และผู้ปกครอง ให้ชุมชนมีส่วนร่วม เพื่อช่วยในการเรียนรู้ของนักเรียน สนับสนุนการยอมรับนับถือและความหลากหลายของบุคคล นอกจากนี้ ครูยังต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งเป็นมาตรฐานหรือแบบแผนในการปฏิบัติในการประพฤติปฏิบัติตน ในวิชาชีพครู เพื่อธำรงรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงของครู ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธายอมรับแก่ผู้ปกครองและชุมชน ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิภา สวณมะลี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ คือปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ในวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครองลงมา คือ ยกย่องให้ เกียรติและชื่นชมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ ทั้งนี้ เนื่องจากครูต้องปฏิบัติตนเป็น เป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ จรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้เกิดการยอมรับจาก สังคม ซึ่งอาชีพครูเป็นอาชีพที่กำหนดจรรยาบรรณไว้ชัดเจน จึงต้องปฏิบัติตามด้วยความเข้มแข็ง สอดคล้องกับสังกานต์ คชนทร์พนาไพร (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วย จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านผู้เรียน ประกอบด้วย 1) รักและเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์ 2) ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค และ 3) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู 2) รับผิดชอบต่อวิชาชีพครูและ 3) เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติ

กิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนางาน 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และ 3) ร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติตน ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีคุณธรรมจริยธรรมและวินัยในตนเอง และ 3) พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพและวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านสังคมและสาธารณะ ประกอบด้วย ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย 2) รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และ 3) เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคม

3. สมรรถนะด้านการพัฒนาและประเมินหลักสูตร

สมรรถนะด้านการพัฒนาและประเมินหลักสูตร เป็นองค์ประกอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญที่ครูทุกคน ต้องสามารถพัฒนาหลักสูตร ใช้หลักสูตร และประเมินหลักสูตร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในปรัชญา และเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร รู้และเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบ และกระบวนการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร จัดทำหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตร นำหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ ไปใช้พัฒนานักเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล ครูต้องดำเนินการประเมินหลักสูตร ประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร และนำผลประเมินไปใช้พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 21-34) ได้กล่าวถึงสมรรถนะด้านหลักสูตรไว้ว่า ครูต้องมีความรู้เรื่องหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหลักการ จุดหมาย โครงสร้างหลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน รวมถึงรายละเอียดของสาระการเรียนรู้ในรายวิชาและระดับชั้นที่สอนมีความรู้เรื่องการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตร รวมถึงการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่ชั้นเรียนและการนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พงษ์พิศ คงเทศ (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ในสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูต้องสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบ และกระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตร จัดทำหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตร นำหลักสูตรสถานศึกษาไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร และนำผลประเมินไปใช้พัฒนาปรับปรุง

หลักสูตร และสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ได้ทำการวิจัยและพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะในการพัฒนาหลักสูตรนั้น ครูควรมีความรู้เรื่องหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหลักการ จุดหมาย โครงสร้างหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล หลักสูตร รวมถึงรายละเอียดของสาระการเรียนรู้ในรายวิชาและระดับชั้นที่สอน เพื่อให้นักเรียนได้บรรลุเป้าหมายตามความสามารถ

4. สมรรถนะด้านจิตวิทยาการเรียนรู้

การที่สมรรถนะด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบสมรรถนะ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ครูจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องจิตวิทยาการเรียนรู้ โดยเฉพาะครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาต้องให้ความสำคัญ ซึ่งครูต้องมีหลักทางจิตวิทยาที่ดี สามารถชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้ หากครูมีความรู้ มีความเข้าใจและมีทักษะในการนำจิตวิทยาการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน จะทำให้ครูสามารถจูงใจให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ อันจะส่งผลให้ทั้งครูและผู้เรียน มีความสุขในการเรียน และการสอนครูสามารถดูแลช่วยเหลือพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้เรียนและสามารถจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ให้เป็นไปได้อย่างราบรื่น และมีความสุข อันจะส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 3) กล่าวว่า บทบาทและทักษะผู้สอนในยุคใหม่ สำหรับผู้เรียนยุคใหม่ที่ตอบสนองธรรมชาติของผู้เรียนปัจจุบัน และสามารถพัฒนาผู้เรียนไปสู่สังคมอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูต้องดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน ด้วยความรักความห่วงใย จิตที่มีเมตตา มีความกรุณาต่อผู้เรียน ปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเอื้ออาทร ประดับประดาของผู้เรียนให้มีจิตใจเข้มแข็ง ต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรคในกระบวนการเรียนรู้ผู้สอนใส่ใจในความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน ทะนุถนอมจิตใจของผู้เรียน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าองค์ประกอบ ด้านการใช้จิตวิทยา/การแก้ปัญหา นั้นครูควรจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถจัดการเรียนรู้ส่งเสริมพัฒนานักเรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มอบหมายภาระงาน

ที่แตกต่างกันตาม ศักยภาพ โดยมุ่งเน้นให้นักเรียน ได้ใช้ทักษะการคิดในระดับสูง และประเมินผลนักเรียนได้อย่าง เหมาะสม สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้สามารถสร้างบรรยากาศทางกายภาพ หรือบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ดี และบรรยากาศ ทางด้านจิตใจ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับกัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์ (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ระบบสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านจิตวิทยาสำหรับครูนั้น ใช้หลักจิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษาให้ นักเรียนเกิดความเชื่อใจ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตามความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของตนเอง ใช้การแสดงออกถึงความรัก และความห่วงใยอย่างจริงจัง เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมให้นักเรียนเกิดสภาพการเรียนรู้ที่ตื่นตัวอย่างผ่อนคลาย

5. สมรรถนะด้านการผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การที่สมรรถนะด้านการผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะด้านการผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนั้น มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการทำงานของครูในยุคปัจจุบัน ที่เทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ครูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ มีความรู้เทคโนโลยีและสารสนเทศ สามารถเลือกใช้ ออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเทคโนโลยีการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 10) กล่าวว่าครูต้องใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 21) กล่าวว่า ครูควรมีความรู้ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน สามารถผลิตพัฒนาสื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา เพื่อพัฒนา

การจัดการเรียนการสอนและการทำงานได้ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทธีรัตน์ พิระพันธุ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การกำหนดกรอบสมรรถนะและนำเสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า สมรรถนะที่ครูในยุคนี้ควรมีนั้น มีด้วยกันหลายประการ คือ ควรมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน สามารถใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สารสนเทศพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ควรมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน สามารถบูรณาการเทคโนโลยีสื่อสารสารสนเทศกับกิจกรรมในชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศทางการเรียนที่สนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์ผลงานของตน และสามารถใช้ในการติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ครูมีการพัฒนาสมรรถนะที่ควรจะมีและพร้อมเป็นผู้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอุบลรัตน์ หริณวรรณ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม จรรยาบรรณและปลอดภัย 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการเรียนการสอน และ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน คือ วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภายใน คือ ทักษะติดต่อการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

2.1 การที่วัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดีจะช่วยยึดเหนี่ยวและตัวกำหนดทิศทาง กำกับการทำงานสำหรับคนทั้งองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยปรับแนวคิดของสมาชิกในองค์กรแต่ละคนให้ตัดสินใจไปในทางเดียวกันมากขึ้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ การมุ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และการตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ การปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กร มีการสื่อสารถึงเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่ตีร่วมกัน จะส่งผลให้เกิด วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และสามารถพัฒนาสมรรถนะครูให้ประสบผลสำเร็จได้ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ

ของสถานศึกษา กำหนดข้อตกลง ค่านิยม มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐาน และเป็นแนววิถีการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา จะช่วยส่งผลให้ครูและบุคลากรให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือ เป็นอันหนึ่งอันเดียว เกิดการพัฒนาการทำงาน พัฒนาตนเอง และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมทินี คงเจริญ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ ด้านวัฒนธรรมเน้นระบบราชการ และด้านวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 21.50 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวา เหล่าปาลี (2560, หน้า 286) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าวัฒนธรรมแบบมุ่งคน วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าวัฒนธรรมแบบมุ่งงาน มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยมีลักษณะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงาน

2.2 การที่ทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 มีประโยชน์และมีความจำเป็นสำหรับครู ในยุคปัจจุบันครูต้องเรียนรู้ ปรับเปลี่ยน และพัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการทำหน้าที่ครูที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ในการพัฒนาสมรรถนะใด ๆ ก็ตามบุคคลจะต้องตระหนักและเห็นคุณค่า และมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง มีความเชื่อว่า ความรู้ทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะของบุคคลสามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา เห็นคุณค่าของความพยายาม มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ ตลอดจนพัฒนาวิธีการทำงานของครู อันจะส่งผลให้ครูมีสมรรถนะที่ดีขึ้น ตลอดจนเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณา โถษาริ (2560) ที่ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียง

เฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยร่วมกันอภิปรายสมรรถนะครูได้ร้อยละ 81 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ อินทร์ จันทร์เจริญ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถตนเอง ด้านเจตคติต่ออาชีพครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ครูมีความเชื่อว่าครูมีความสามารถที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง สามารถเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มี ความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีความเชื่อต่อเป้าหมายของอาชีพครู ได้เป็นอย่างดี เมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองในวิชาชีพ ก็จะเป็น แรงผลักดันให้ครู ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และพยายามพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น คิดที่จะทำงานให้ดี อยู่เสมอเพื่อให้ได้ผลงานที่ภาคภูมิใจ มีความต้องการแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จ ให้คนอื่นรับรู้ในงานที่ทำอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้วยความทะเยอทะยาน ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจ ที่ช่วยให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น เพื่อต้องการจะบรรลุมาตรฐานตามที่ตนเองตั้งไว้

2.3 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบ มีองค์ประกอบครบถ้วน โดยมีหลักการที่สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาครู มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีกระบวนการวัดประเมินผล ที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาครูตามรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2556, หน้า 4) ที่กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไป มีองค์ประกอบรวม ที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ หลักการของรูปแบบ จุดประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการ การวัดและประเมินผล ซึ่งหลักการของรูปแบบเป็นการกล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จุดประสงค์ของรูปแบบเป็นการระบุความคาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ กระบวนการเป็นส่วนที่ระบุถึงขั้นตอน วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบ การวัดและประเมินผล เป็นการประเมินผลตามจุดประสงค์ของรูปแบบที่สร้างขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยา ชนะภัย (2562, หน้า ง) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้

เชิงวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาครู พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอน ประกอบด้วย การเตรียมการ การวางแผนการปฏิบัติ การสังเกตการสะท้อนผล 4) การวัดประเมินผล เช่นเดียวกับผลการวิจัยของกัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์ (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการศึกษาพบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนา เนื้อหาการพัฒนา กระบวนการพัฒนา และแนวทางการประเมินผลการพัฒนา

สำหรับรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน มีแนวทางการพัฒนาออกเป็น 2 ส่วน ในส่วนที่ 1 เป็นวิธีการพัฒนาปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ปัจจัยภายนอกคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยภายใน คือ ทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นแบบแผน หรือแนวปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรเกิดค่านิยมร่วมในองค์กรและมีการดำเนินพัฒนาสมรรถนะครูให้ไปตามทิศทางการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ซึ่งกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 นั้นได้ระบุถึงบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้ครูเกิดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ได้เพราะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ยติรัตนกัญญา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ เซาวณี พันธุ์ลาภะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสถาบันชีวิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร มุ่งความสำเร็จ มุ่งความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จสูงสุดในชีวิต เป็นวัฒนธรรมที่มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เป็นนักวางแผน บุคลากร

มีความกระตือรือร้น มีอุตสาหกรรมในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน และทำงานเน้นคุณภาพ มุ่งเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

นอกจากนี้ รูปแบบส่วนที่ 2 มีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยภายใน คือ ทศนคติต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วย บทบาทครู และบทบาทผู้บริหารที่มีขั้นตอนดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้บริหารมีแนวทางในการเสริมสร้างทศนคติต่อการพัฒนาตนเองของครูให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ครูผู้สอนก็สามารถนำกระบวนการพัฒนาทศนคติต่อการพัฒนาตนเอง ตามบทบาทครูที่ระบุไว้ในรูปแบบไปใช้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เมื่อครูเกิดทศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองก็จะทำให้ครู ตระหนักว่าการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 มีประโยชน์ มีคุณค่า ต่อตัวครู เกิดความพอใจ เห็นคุณค่า รวมทั้งมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์พร สถิติภาคีกุล และคณะ (2559) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มองเห็นประโยชน์ของการพัฒนามีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา ครูผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการพัฒนากระบวนการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีอย่างชัดเจน จึงจะช่วยให้การพัฒนาดำเนินไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์ (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า เจตคติในการพัฒนาตนเองของครูถือเป็นประเด็นเร่งด่วนที่มีความสำคัญเพราะจะส่งผลโดยตรงต่อมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนของครู หรือที่เรียกว่า สมรรถนะครู เป็นความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย และภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ส่วนรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ในส่วนที่ 2 เป็นการพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งนำแนวคิดพื้นฐานและหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาจัดทำเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน โดยมีการรวมกลุ่ม ของครู ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือร่วมใจ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วม

ในการพัฒนาสมรรถนะครู ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ในการจัดการเรียนรู้ และนำไปสู่ การพัฒนากระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่มุ่งเน้นเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ DuFour and Eaker และ DuFour, DuFour and Eaker (1998) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะสำคัญประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์พันธกิจ และค่านิยมร่วมกัน การที่สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และค่านิยมจะทำให้ สมาชิกเกิดความตระหนักร่วมกัน และเป็นความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาปรับปรุง การเรียนรู้ของผู้เรียนและโรงเรียน สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2559, หน้า 32) ที่ว่าชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือที่ให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ทำหน้าที่เป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงขับเคลื่อน และปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การตั้งเจตย์ และทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของทั้งองค์กร หรือทั้งเขต การศึกษา และเป็นมรรคา หรือเหตุแห่งการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดทักษะ การเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นช่วยให้ครูมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เกิดวิสัยทัศน์ร่วม และมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งผลให้ครูมีผู้คอยชี้แนะแนวทางให้คำแนะนำและสะท้อนผลการจัดการ เรียนรู้ จึงทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูสามารถพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง สามารถทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนและส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช, 2559, หน้า 38; ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2561, หน้า 67-68; ธารัตน์ มาลัยเถาว์, 2561, หน้า 62-63; พิมพันธ์ เดชะคุปต์และเพยาว์ ยินดีสุข, 2561, หน้า 94 มีความเห็นสอดคล้องกัน ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่ามีประโยชน์ต่อครูคือทำให้ครูเกิดวิสัยทัศน์ร่วม กระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจของโรงเรียน และเกิดความรับผิดชอบต่อการพัฒนา คุณภาพของนักเรียนโดยรวม ครูมีความอบอุ่นใจไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน ครู เกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียน การสอน อีกทั้งยังเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับทราบข้อมูลที่เป็นต่อการพัฒนา วิชาชีพ เกิดผลดีต่อการพัฒนาปรับปรุงวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนา และอุทิศตน ต่อวิชาชีพและศิษย์ เกิดกำลังใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 65) ได้ศึกษา รูปแบบการ พัฒนาผู้เรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา พบว่าการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของครูผู้บริหาร และเครือข่ายในการ

ทำงานร่วมกัน การดำเนินงานด้วย PLC ส่งผลให้ผู้บริหารครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ ภูอาราม (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกคน ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยรวมมากที่สุด สอดคล้องกับ อ้น (Ahn, 2017) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC): รายงานกรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมในประเทศเกาหลีใต้เกี่ยวกับการสร้างความยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน พบว่าผลจากการเข้าร่วมกิจกรรม PLC ทำให้ผู้เข้าร่วมได้รับประโยชน์จากการนำข้อมูลที่ได้ประยุกต์ใช้ในการดำเนินการ การมีทัศนคติเชิงบวก สามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนได้ ผู้มีอำนาจในการบริหารโรงเรียนและหน่วยงานการศึกษารับรู้ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ดังนั้นผู้บริหารสามารถนำปัจจัยดังกล่าวไปใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม และส่งเสริมให้ครูเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูได้ต่อไป
2. จากการศึกษาพบว่ารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน โดยนำกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครู มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารและครูสามารถนำรูปแบบดังกล่าว ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนและพัฒนาสมรรถนะครูในองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ตามองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูด้านอื่น ๆ ที่พบในงานวิจัย ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การพัฒนาและประเมินหลักสูตร จิตวิทยา การเรียนรู้ และการผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดหลักการอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรมการนิเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ



บรรณานุกรม

- กมลมาลัย ไชยศิริธัญญา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสาร Veridian E-Journal*, Silpakorn University, 9(2), 1510-1525.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2563). **วัฒนธรรมองค์กรเหนือวิกฤติ เปิดสูตรยั่งยืน ‘แกลล์ฟ’**. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2563, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/900465>
- กรรณา โถชาลี. (2560). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ปรด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- กัญกร เขียมพญา. (2561). **การพัฒนาวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ: 21 เซนจูรี จำกัด.
- กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์. (2562). **รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(1), 1-17.
- กัลยา ชนะภัย. (2562). **การพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาครู**. ดุษฎีนิพนธ์ กศม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2562). **อิทธิพลของแรงสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่มีต่อความสุขของผู้สูงอายุเขต กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี และสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ ศศม., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- กัลมัสท์ อาแด. (2561). **การพัฒนาารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือรวมพลัง ในโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปรด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กิ่งแก้ว ภูทองเงิน. (2561). **รูปแบบการพัฒนาคูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน**. ปรินญาณินพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). **การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2562, หน้า 17-22). **การสนทนากลุ่ม: เทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ**. *วารสารศึกษาศาสตร์ มศว*.12(1), 17-22.
- นัทธีรัตน์ พีระพันธุ์. (2561). **การกำหนดกรอบสมรรถนะและนำเสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในศตวรรษที่ 21**. *วารสาร Veridian E-Journal*, Silpakorn University, 11(2), 745-762.
- งามตา วณินทานนท์. (2557). **การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบทั่วไปและแบบเฉพาะกิจสำหรับใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินความตรง**. *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย*, 11(1), 66-120.

- จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย. *วารสาร Veridian E-Journal*, Silpakorn University, 10(1), 269-280.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2563). คำศัพท์ทางจิตวิทยา. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://www.facebook.com/PsychologyChula/posts/1118818081565937:0>
- แจ่มจันทร์ พลบำเรอ. (2560). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 23(1), 43-51.
- ฉัตรชัย หวังมีจงมี. (2560). การศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21: การวิเคราะห์กลุ่มพหุ. วิทยานิพนธ์ กศด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- ฉันทนา ภูมมา. (2563). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักกัลยาณมิตรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ พศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ปทุมธานี.
- ชวลิต ชูแพง. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 23(2), 1-6.
- ชวลิต ชูแพง. (2565). ชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชะรอยวรรณ ประเสริฐผล. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศด., มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.
- ชินวัตร เจริญนิติก. (2564). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อุบลราชธานี.
- ชูชาติ พวงสมจิตร์. (ผู้บรรยาย) (28 ธันวาคม 2558). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ณ วิทยาลัยชุมชนพังงา จังหวัดพังงา ม.ป.ท.
- เชาวนี พันธุ์ลาภ. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 4(2), 206-226.
- ญาณิศา เผื่อนเพาะ. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของพนักงาน บทบาทการเป็นตัวแปรแทรกซ้อนของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค). จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสาร Veridian E-Journal Silpakorn University*, 5(12), 283-303.
- ฐาปนา ฉิมไพศาล. (2563). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธารวิชาการพิมพ์จำกัด.
- ณัฐฉิภา บุรณกุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงาน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัด

- เชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ วศม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ดร.ชนัน จิตต์คำพ. (2561). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16.** วิทยานิพนธ์ ศศม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ดวงดาว บุญกอง. (2553). **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศศม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- ดวงเดือน พันธุ์นาวัน. (2554). **ความเชื่ออำนาจในตน: การวัด ความสำคัญ และการเปลี่ยนแปลง.** สืบค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsd/article/view/31157/26827>
- ทรงพล เจริญคำ. (2563). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นท์ดีไซน์.
- ทวีพัฒน์ โมตรีจิตร. (2559). **วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วารสารครุศาสตร์, 44(2), 110-118.**
- ทัศนีย์ จันทร์นันท. (2564). **ปัจจัยจูงใจและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะพนักงาน ของ บริษัทผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน). วิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ ปรัชต์, 2(1), 55-66**
- ทิวา เหล่าป่าสี. (2560). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(1), 286-298**
- ทิตนา แชมมณี. (2556). **รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แชมมณี. (ผู้บรรยาย) (17 สิงหาคม 2562). **หลักสูตรฐานสมรรถนะกับบทบาทศึกษานิเทศก์แนวใหม่.** ในการประชุมวิชาการ (หน้า 25) ณ หอประชุมคุรุสภา กรุงเทพฯ. ม.ป.ท.
- ธงชัย คำปวง. (2561). **การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยเทียบเคียงสมรรถนะ.** วิทยานิพนธ์ กศด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ธนิกานต์ สุวัฒน์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- চারত্ন মাল্যগোব. (2561). **ความเป็นครูมืออาชีพ.** พะเยา: หจก. โรงพิมพ์เจริญอักษร.
- ธีระ รุณเจริญ. (2555). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุณเจริญ. (2562). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2550). **แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นริศ ภูอาราม. (2560). การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- น้ำฝน ชื่นชม. (2560). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศบ., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นิตินิภา เสนาฤทธิ์. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนใน ศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- นิตยา จันตะคุณ. (2561). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคามเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาในศตวรรษที่ 21. รายงานการวิจัย., มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นิธิวัดน์ อินทสิทธิ์. (2550). เจตคติต่อวิชาชีพครู ของครูที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ วศม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- บงอร โกศลปริญญาพันธ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตร ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2563, จาก http://www.northbkk.ac.th/research_themes/downloads/abstract/1571136390_abstr
- บุญพา พรหมณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูกลยุทธ์การยกระดับ คุณภาพการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอ็มแอนด์เอ็นดีไซด์ปริ้นซ์ดีง.
- ประวีต เอรารวรรณ. (2562). การวิจัยและพัฒนาองค์การในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ปรีชาติ ชมชื่น. (2555). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผล ใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด., อุบลราชธานี, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2562). ความเป็นครูมืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: หจก. มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- ปิยพร ชุมจันทร์. (2558). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พยัพ อนันนิล. (2557). รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ใน

- โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39. วิทยานิพนธ์ ปรีด., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- พรวิภา สวณมะลี. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(4), 98–109.
- พฤษ หงเตศ. (2560). รูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศม., มหาวิทยาลัย นครสวรรค์, พิษณุโลก.
- พัศเบศวัฒน์ เวชวิริยะสกุล. (2561). รูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยาย โอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. รายงานการวิจัย., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- พิชญานี กาหลง. (2563). ได้ศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารบัณฑิตวิจัย. Journal of Graduate Research*. 11(1), 2541–2554.
- พิณทิพา สืบแสง. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาครู แห่งศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของการศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงตัวเอง. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 18(13), 113–126.
- พิพัฒน์ ศรีไพบุรย์. (2563). รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2561). การจัดการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2561). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่ เปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2562). **สร้างนวัตกรรมบนฐานการวิจัย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรณ์ สีนลาร์ตัน และนักรบ หมี่แสน. (2561). **ความเป็นครูและการพัฒนาครูมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ: โรง พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
- ไพฑูรณ์ สีนลาร์ตัน. (2557). **เติบโตตามศักยภาพสู่ศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล แยมวงษ์. (2555). การสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษา **มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ กศม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- มนลธิ ลิทธิสมบุรณ์. (2565). **กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก.** พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มยุรี เจริญศิริ. (2563). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2562). การจัดการเชิงกลยุทธ์และการจัดการเพื่อสร้างสมรรถนะ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มารุต พัฒผล. (2556). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิด และความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(3), 682-699.

เมทินี คงเจริญ. (2561). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 24 (1), 2443-2457.

โมลี สุทธิโมลีโพธิ. ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. วารสารพุทธจิตวิทยา 11 (3), 12-17

ราชบัณฑิตยสถาน. (2563). พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2563, จาก

<https://dictionary.orst.go.th/>

วนิดา ภูษานี. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาดาลคำซา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2561). คู่มือพลเมืองดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 24 (1), 93-102.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

วริศรา โยธา. (2563). วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ศศม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

वलันต์ ปานทอง. (2561). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร 15 (ฉบับพิเศษ), 193-205.

วาโย เพ็งสวัสดิ์. (2562). การวิจัยและพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(4), 1-15.

วาสนา ตาลทอง. (2558). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3. วิทยานิพนธ์ ศศม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.

วิกิพีเดีย. (2563). การสนับสนุนทางสังคม. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2563, จาก

https://th2.wiki/wiki/Social_support

- วิจารณ์ พานิช. (2556). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ; ฝ่ายโรงพิมพ์ บริษัทตลาดตาปัสลิเคชั่น
- วิจารณ์ พานิช. (2559). **บันทึงชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิจารณ์ พานิช. (2560). **การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิจารณ์ พานิช. (2561). **การสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัท ชัน แพคเกจจิง (2014) จำกัด.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). **การโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรม หลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). **การประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำ นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). **การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). **ครู 3C สำหรับผู้เรียนยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรม หลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิเชียร ไชยบัง. (2561). **ทำไมต้องจิตศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม: หจก.อภิชาติการพิมพ์.
- วิมาณ กะริอุณะ. (2561). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบน เครื่องข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.**
- วิวรรธณี วงศาไชย. (2558). **อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงาน จ้างเทศบาลนครนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.**
- วิศวะ ผลทอง. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.**
- วิระชัย ศรีวงษ์รัตน์. (2560). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศม., มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, มหาสารคาม.**
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวิธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัย เกरिक, กรุงเทพฯ.**
- ศศิธร ยติรัตน์กัญญา. (2563). **วัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด.,**

- มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- คิวกกร รัตติโชติ. (2561). **แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ
- คิวกานต์ ธิมาชัย. (2552). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยโสธร, ยโสธร.
- คิวกนิต อรรถวุดฒิกุล. (2552). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2. **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย**. 2(4), 1-21.
- ศุภวิชญ์ ดิษฐ์เจริญ. (2563). **รูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์.ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; นครสวรรค์.
- สมชาย นำประเสริฐ. (2556). **การออกแบบโมเดลการประเมินคุณค่าและความคุ้มค่าการลงทุนด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. รายงานการวิจัย., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมถวิล ศิลปะคนธรรพ์. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สรัญญา จันทร์มุสิกกุล. (2558). **การพัฒนาแบบประเมินการสนับสนุนทางสังคมจากครูที่เลี้ยงสำหรับ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**. **วารสารครูศาสตร์**, 42 (2), 131-147.
- สรายุทธ์ วรเวก. (2563). **รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี**. วิทยานิพนธ์ ศศด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สถยดี วิवासุ. (2561). **รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33**. รายงานการวิจัย, สุรินทร์.
- สัจจกานต์ ดเชนทร์พนาไพร. (2565). **ตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**, 3 (1), 28-32.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). **รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กระยะที่ 2 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). **รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและ**

ผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กระยะที่ 2 จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). **รายงานเฉพาะเรื่องที่ 12 หลักสูตรและการเรียนการสอนฐาน
สมรรถนะ.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). **สภาการศึกษาเสวนา 2019 (OEC Forum 2019) จาก
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2562). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
2562.** ปทุมธานี. มปท

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2562). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
2562.** ปทุมธานี. มปท

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553.** มปท: ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การ
เป็นครูมืออาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563).**
มปท: ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การ
เป็นครูมืออาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563).**
มปท: ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). **ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อ
การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล.** สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/>

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559). **ประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมสนับสนุน
เครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครู.** สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2563, จาก
https://www.spe.go.th/files/com_news/2016-05_9e8ff07bfa57e8c.pdf

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). **กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ).** กรุงเทพฯ:
บริษัททอนป่าจำกัด.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2563). **ประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่องรายละเอียดของมาตรฐาน
ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4)
พ.ศ. 2562.** สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2563, จาก <https://www.ksp.or.th/ksp2018/2020/06/19628/>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). **รายงานการวิจัยนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **ระบบรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและ
ความเป็นสากล.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

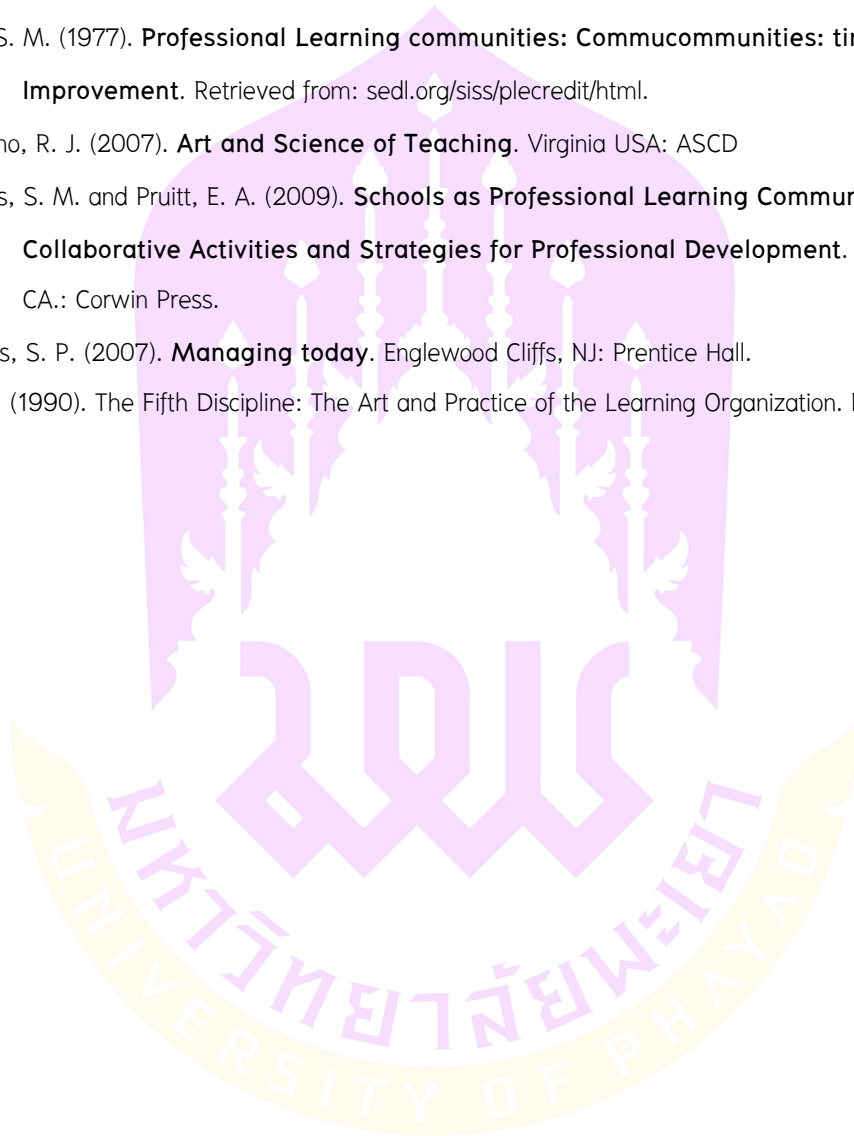
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **การพัฒนาคลังขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครู**

- สมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **บทเรียนจากสถานศึกษาในการพัฒนาครูด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) สู่อุปกรณ์พัฒนาผู้เรียนตาม มาตรฐานการศึกษาของชาติ.** กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา. (2562). **การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.** สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2563, จาก <https://www.spvc.ac.th/vt21/Manual-PLC.pdf>
- สิงห์ ศรีแก้ว. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สิทธิพล อัจฉินทร์. (2562). **ศาสตร์และศิลป์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.** ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2560). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา.** ในชุดวิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโทและภาวะผู้นำ (หน่วยที่ 6). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิริศจี จินตามัย. (2561). **ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ประเมินทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล.** สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สุชีรา วิเศษสมบัติ. (2560). **การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุทธิพงศ์ บุญผดุง และพิณทิพา สืบแสง. (2556). **การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครูตามแนวคิดของไวท์เฮดสกี โดยใช้หลักการการเป็นหุ้นส่วน (ระยะที่ 1).** วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, Special Issue, 59–67.
- สุทธิภรณ์ ขนอม. (2560). **การพัฒนารูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทย ของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ ปรด., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุนงษา จุลชาติ. (2555). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อ**

- ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
สุเมธ งามกนก. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในการ
บริหารสถานศึกษา ในภาคตะวันออก. มหาวิทยาลัยบูรพา:ชลบุรี.
- สุรัช จันทรส่อง. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี
- สุรัญญา ก้องวัฒนโกศล. (2563). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สำหรับ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
เทพ: กรุงเทพฯ.
- สุวิมล สพฤกษ์ศรี. (2562). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์
นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุวิมล อุดมวิริยศักดิ์. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์บริการสนับสนุนนักศึกษาพิการเรียน
ร่วมระดับอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กจ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- เสถียร อ่วมพรหม. (2561). แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. อุทัยธานี: มปป.
- เสน่ห์ จัยโต. (2559). องค์การสมัยใหม่สู่องค์การสมรรถนะสูง. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสน่ห์ จัยโต. (2563). เครื่องมือการจัดการองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไสว พักขาว. (2561). การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- องอาจ ชิมรัมย์ และทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2562). ปัญหาในสถานศึกษาและวิชาชีพครู. ในประมวลสาระ
ชุดวิชาความเป็นครู (หน่วยที่ 15). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อนุสสรณ์ เณลิมาศรี. (2563). การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาด้วย
กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
, กรุงเทพฯ.
- อนุสสรณ์ เณลิมาศรี. (2563). การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาด้วย
กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิ
โรฒ, กรุงเทพฯ.
- อภิณฑิพร สถิตภาคีกุล และคณะ. (2555). รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก. รายงานการวิจัย., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช,
นครศรีธรรมราช.
- อมรรัตน์ ห่อพราม. (2559). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัด

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- อวยชัย สุขล้ำ. (2559). รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูตามแนวคิดกระบวนการชี้แนะ (coaching) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.11(3), 195–207
- อ้อมเดือน สดมณี และดุขุฎิ โยเหลา. (2553). รายงานการวิจัยปัจจัยเชิงบูรณาการที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชนในภาคกลาง: การศึกษาระยะที่หนึ่ง. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2563, จาก <http://bsris.swu.ac.th/upload/132.pdf>.
- อาจณรงค์ มโนสุทธิฤทธิ์. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานสำหรับครูประจำการด้วยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. รายงานการวิจัย., มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์. (2557). **Career development in practice**. กรุงเทพฯ: ปัญญามิตรการพิมพ์ จำกัด.
- อาภาภรณ์ ศรีไชย. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมแสวงหาความรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- อารีย์ นัยพินิจ. (2563). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์ จำกัด.
- อำนาจ เหลือน้อย. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน **มาตรฐานสากล**. วิทยานิพนธ์ ศ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อินทร์ จันท์เจริญ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชิงรอย. **Veridian E-Journal**, Silpakorn University. 10(3), 2541–2554.
- อุบลรัตน์ หริณวรรณ. (2557). สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู. **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 12 (2), 147–156.
- เอ็ดดูเก้. (2563). “เราทำได้ หากใจเชื่อ” จิตวิทยาว่าด้วยเรื่องความเชื่อมั่นในตัวเอง. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/304>
- เอื้องอุมา โบสาจันทร์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี
- Ahn, J. (2017). Taking a Step to Identify How to Create Professional Learning Communities--Report of a Case Study of a Korean Public High School on How to Create and Sustain a School-Based Teacher Professional Learning Community. **International Education Studies**. 10(1); 82–92.
- DuFour, R., and Eaker, R. (1998). **Professional Learning communities at Work: Best Practice for Enhancing Student Achievement**. Bloomington, IN: Solution Tree.

- DuFour, R., DuFour,R. and Eaker, R. (2008). **Revisiting Professional Learning Communities at Work**. Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Hairon, S. and Tan, C. (2017). Professional Learning Communities in Singapore and Shanghai: Implications for Teacher Collaboration. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*. 47(1); 91–104.
- Hord, S. M. (1977). **Professional Learning communities: Commucommunities: tinuous Inquiry and Improvement**. Retrieved from: sedl.org/siss/plecredit/html.
- Marzano, R. J. (2007). **Art and Science of Teaching**. Virginia USA: ASCD
- Roberts, S. M. and Pruitt, E. A. (2009). **Schools as Professional Learning Communities: Collaborative Activities and Strategies for Professional Development**. Thousand Oaks, CA.: Corwin Press.
- Robbins, S. P. (2007). **Managing today**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Senge. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New Doubleday.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยรูปแบบการพัฒนา
ครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งงาน / สังกัด
รศ.ดร.มารุต พัฒผล	กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	อาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.นรา สมประสงค์	Ed.D. (Educational Administration) University of Northern Philippines	อาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ดร.ราชนัย บุญทิมา	กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี	กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.นารี คูหาเรืองรอง	Ed.D. (Educational Administration) University of Northern Philippines	ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต วไลยอลงกรณ์



ภาคผนวก ข แบบวัดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

แบบวัดเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง

1. แบบวัดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อนำข้อมูลไปสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด

ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

ตอนที่ 3 แบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ในศตวรรษที่ 21 ของครู

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่าน ตอบแบบวัดให้ครบทุกตอน ทุกข้อตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลจะเป็นประโยชน์ในการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาครู ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูต่อไป

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบวัดในครั้งนี้ด้วยดี

นางสาวจรรุชา สมศรี

นิสิตหลักสูตรการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด

คำชี้แจง ขอให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุราชการ ไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี 11 ปีขึ้นไป
2. วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
3. โรงเรียนอยู่ในสังกัด สพป.ปทุมธานี เขต 1 สพป.ปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 2 แบบวัดสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านแต่ละข้อความแล้วพิจารณาว่า ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของท่านในระดับใด ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” (ค่าน้ำหนักคะแนน 6-1) แล้วเขียนเครื่องหมาย ตรงช่องสภาพที่เป็นจริง ทำเช่นนี้ จนครบทุกข้อ

ตัวอย่างการตอบ

สมมติว่าท่านตอบข้อความ 1) และ 2) ดังนี้

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	สภาพที่เป็นจริง					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
	6	5	4	3	2	1
1. สื่อสารกับนักเรียนที่มีความเห็นต่างได้		✓				
2. สามารถปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้				✓		

จากตัวอย่างการตอบแสดงว่า

ในข้อ 1. ท่านมีสมรรถนะฯ ตามข้อความข้อ 1 ในระดับ “จริง”

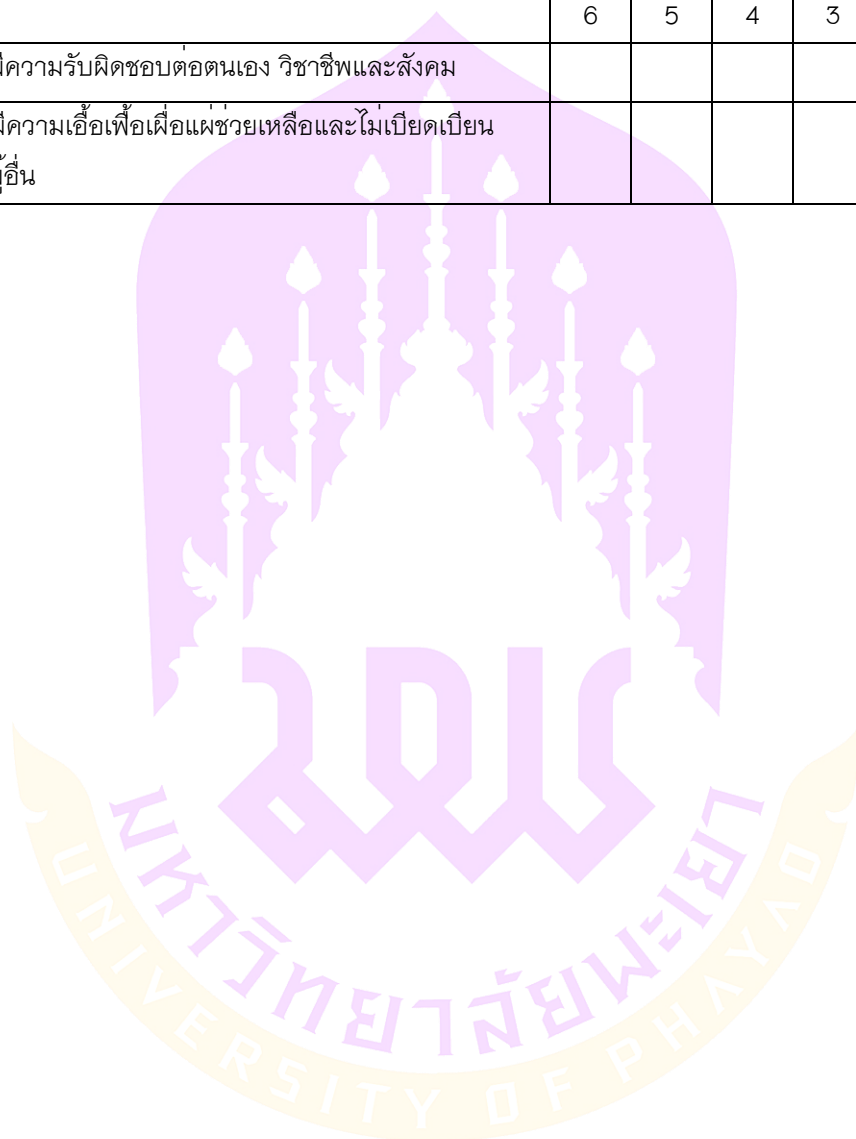
ในข้อ 2. ท่านมีสมรรถนะฯ ตามข้อความข้อ 2 ในระดับ “ค่อนข้างไม่จริง”

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	สภาพที่เป็นจริง					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
	6	5	4	3	2	1
1. สามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้						
2. มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และองค์ประกอบของหลักสูตร						
3. สามารถจัดทำหลักสูตรรายวิชาที่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด						
4. สามารถนำหลักสูตรไปใช้พัฒนานักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย						
5. สามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรได้						
6. สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และ ตัวชี้วัด						
7. สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทุกองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้						
8. มีการใช้กลยุทธ์เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย						
9. สามารถจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพ						
10. มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก						
11. สามารถชี้แนะการเรียนรู้แก่ผู้เรียนด้วยวิธีการที่เหมาะสม						
12. สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นเป็นมิตร						
13. สามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน						
14. สามารถจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้						
15. สามารถเสริมแรงเชิงบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน						
16. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาพัฒนาการ						

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	สภาพที่เป็นจริง					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
	6	5	4	3	2	1
17. มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถดำเนินงานตามขั้นตอนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน						
18. มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล						
19. มีความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน						
20. สามารถวิเคราะห์ผู้เรียน คัดกรองและจำแนกนักเรียนเป็นรายบุคคลตามสภาพจริง						
21. มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน						
22. สามารถสร้างเครื่องมือในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม						
23. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้อย่างถูกต้อง						
24. รู้วิธีการและสามารถจัดทำรายงานการวิจัย						
25. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามหลักสูตร						
26. สามารถสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้						
27. สามารถใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลาย						
28. สามารถดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของ ผู้เรียนตามสภาพจริง						
29. มีความรู้และสามารถวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือหรือแบบทดสอบตามหลักการวัดและประเมินผล						
30. สามารถนำผลการประเมิน การเรียนรู้ของนักเรียนไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ได้						
31. มีความรู้เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี การเรียนการสอน						
32. สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียน การสอน						
33. มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถผลิตนวัตกรรมใน การเรียนการสอน						

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	สภาพที่เป็นจริง					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
	6	5	4	3	2	1
34. สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร						
35. มีความรู้และสามารถใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน						
36. มีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานในโรงเรียน						
37. สามารถถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน						
38. เป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง						
39. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย						
40. ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นและยอมรับข้อตกลงของทีมงาน						
41. ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน						
42. สามารถประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา						
43. สามารถให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน						
44. สามารถจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง						
45. สามารถประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน						
46. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน						
47. อุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน						
48. รักและห่วงใยลูกศิษย์อย่างจริงใจ						

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	สภาพที่เป็นจริง					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
	6	5	4	3	2	1
49. มีความรับผิดชอบตนเอง วิชาชีพและสังคม						
50. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น						



ภาคผนวก ค แบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู

แบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง

ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อความให้เข้าใจ และพิจารณาว่าข้อความดังกล่าว เป็นจริงในสถานศึกษาของท่านในระดับใด ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับระดับความคิดเห็น (ข้อความหนึ่งเลือกเพียงระดับเดียว) และทำเช่นนี้จนครบทุกข้อ

รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
พฤติกรรมการบริหาร						
1. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน						
2. ผู้บริหารไม่สามารถโน้มน้าวให้ครูเห็นด้วยกับนโยบายการบริหารของตน						
3. ผู้บริหารสามารถชี้้นำให้ครูร่วมมือในการทำงานได้สำเร็จ						
4. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของครู						
5. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาได้						
6. ผู้บริหารไม่สามารถให้คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ครู						
7. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ต่อการจัดการศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม						
8. ผู้บริหาร ไม่เคยคิดริเริ่มหรือหาวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารงานภายใต้ภาวะสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง						
9. ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา						
10. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม						

รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
วิธีการทำงานในโรงเรียน						
1. ครูและผู้บริหารมีพันธะสัญญารวมกัน ที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้						
2. ครูและผู้บริหารไม่เคยรวมกันกำหนดค่าขวัญ ค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนยึดถือ						
3. ผู้บริหารและครูไม่เคยรวมกันกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน						
4. บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคี ช่วยเหลือสนับสนุนกันในการทำงาน						
5. บุคลากรในโรงเรียนมีความรักในองค์กรและมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น						
6. บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์แบบ กัลยาณมิตร มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน						
7. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ หรือแจ้งวัตถุประสงค์การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ทราบโดยทั่วกัน						
8. โรงเรียนให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียน						
9. ครูและผู้บริหารขาดการสื่อสารที่ดีภายในโรงเรียน						
สภาพแวดล้อมทางสังคม						
1. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและยกย่องเมื่อข้าพเจ้าทุ่มเทและตั้งใจในการทำงาน						
2. ผู้บริหาร ไม่เคยดูแลให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ข้าพเจ้า						
3. ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงานเพราะเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน						
4. ผู้บริหารให้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์สำหรับการทำงานแก่ข้าพเจ้า						
5. เพื่อนครูไม่เคยนำข้อมูลข่าวสาร หรือความรู้ในการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน						

รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
6. ผู้บริหารไม่เคยแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งด้านดีและสิ่งที่ต้องพัฒนา กับบุคลากร						
7. ผู้บริหารจัดหาวัสดุ-อุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการเรียน การสอนและการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า						
8. ข้าพเจ้า ไม่เคยได้รับงบประมาณสนับสนุนในการ จัดซื้อสื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน						
ความคิดเกี่ยวกับการทำงาน						
1. ข้าพเจ้า ตั้งใจและพยายามที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง						
2. เมื่อต้องทำงานที่ยากอยู่บ่อย ๆ ข้าพเจ้าจะรู้สึก ท้อแท้ และไม่อยากทำอีกต่อไป						
3. ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยและท้อแท้กับการพัฒนาตนเอง ให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นเพราะมันเป็นสิ่งที่ยาก						
4. ภาระงานครูที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เป็นอุปสรรคต่อ การพัฒนาตนเองของข้าพเจ้า						
5. เมื่อข้าพเจ้า พบปัญหาอุปสรรค จากการทำงาน ข้าพเจ้าจะอดทนและพยายามแก้ไขปัญหานั้นจน ประสบผลสำเร็จ						
6. เมื่อข้าพเจ้า เจอปัญหาจากการทำงานที่ยุงยาข้าพเจ้า จะไม่อดทนทำงานนั้นต่อไปและมอบงานนั้นให้เพื่อน ช่วยทำแทนที่						
7. เพื่อน ๆ ลงความเห็นว่หากข้าพเจ้ารับผิดชอบ ในงานใดงานนั้นมักสำเร็จด้วยดี						
8. หากงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ ข้าพเจ้าไม่ชอบ ข้าพเจ้าจะทำเพียงแค่ว่าเสร็จไป						
9. ข้าพเจ้าวางแผนในการทำงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ เสมอเพื่อไม่ให้งานที่สำคัญที่รับผิดชอบอยู่ล้มหเลว						

รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
10. ข้าพเจ้ามักจะติดตาม ผลการทำงานต่าง ๆ ของตนเองและนำผลมาปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น						
ความเห็นต่อการพัฒนาตนเอง						
1. การที่ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร						
2. การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ <u>ไม่มีความจำเป็น</u> ต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า						
3. ข้าพเจ้าคิดว่าการอบรม ประชุมสัมมนาต่าง ๆ <u>ไม่ได้</u> ทำให้ข้าพเจ้ามีความรู้มากขึ้น						
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเป็นเรื่องยุ่งยากและเป็นภาระ						
5. ข้าพเจ้า <u>ไม่ชอบ</u> ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน						
6. ข้าพเจ้ามีความสุขในการพัฒนาตนเองให้เป็นครุมืออาชีพ						
7. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นครุมืออาชีพ						
8. ข้าพเจ้า <u>ไม่พร้อม</u> ที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน						
9. ข้าพเจ้าทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น						
ความเชื่อเกี่ยวกับตนเอง						
1. ข้าพเจ้า เชื่อว่าการที่ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในการทำงานเป็นเพราะความพยายามของข้าพเจ้าเอง						
2. ข้าพเจ้า เชื่อว่าการที่ข้าพเจ้าทำงานผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง ก็เพราะข้าพเจ้าขาดความรอบคอบ						
3. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการที่เพื่อน ๆ ยอมรับในความสามารถของข้าพเจ้าเพราะข้าพเจ้าตั้งใจทำงาน						
4. เพื่อนของข้าพเจ้าทำงานเก่ง ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าข้าพเจ้าพยายามข้าพเจ้าจะเก่งแบบเขาได้						

รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
5. ข้าพเจ้ามักบักใจว่า ข้าพเจ้าไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในการทำงานแบบเพื่อนได้						
6. ข้าพเจ้าชื่นชมครูที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ แต่ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าไม่สามารถทำแบบเขาได้						
7. ข้าพเจ้าเชื่อว่าไม่ว่าใครที่ใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่เพราะสิ่งต่าง ๆ ที่ได้ไม่เคยให้ผลตามความพยายามที่ข้าพเจ้าได้ทุ่มเทไป						
8. ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าข้าพเจ้าใช้ความพยายามมากกว่านี้ จะช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น						
9. ถ้าข้าพเจ้าทำดีกับเพื่อน ข้าพเจ้าเชื่อว่าเพื่อนจะรักข้าพเจ้า						
10. ข้าพเจ้าเสียสละและตั้งใจทำงานเพื่อโรงเรียนเพราะข้าพเจ้ามีผลประโยชน์แอบแฝง						
11. ถ้าข้าพเจ้าอบรม สั่งสอนนักเรียนจนได้ดี สักวันหนึ่งเขาจะนึกถึงในบุญคุณข้าพเจ้า						
12. ความรับผิดชอบของครูของข้าพเจ้าไม่เคยส่งผลดีต่อข้าพเจ้าเลย						
การใช้เทคโนโลยี						
1. เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ						
2. ข้าพเจ้าไม่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้แก้ปัญหาในการทำงานของข้าพเจ้าได้						
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้สะดวกรวดเร็ว						
4. ข้าพเจ้าสามารถพัฒนาการทำงานด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล						
5. ข้าพเจ้าไม่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้						

รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
6. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสิ่งที่ยุ่งยากต่อการพัฒนาตนเองของข้าพเจ้า						
7. ข้าพเจ้าไม่สามารถรับส่งข้อมูลข่าวสารในการทำงานผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์						
8. ข้าพเจ้าสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและนักเรียนผ่านกลุ่มไลน์และเฟสบุ๊ก						
9. ข้าพเจ้าสามารถใช้งานเทคโนโลยีและสารสนเทศได้อย่างปลอดภัยจากภัยคุกคามทางดิจิทัล						
10. ข้าพเจ้าไม่สามารถปิดกั้นการเชื่อมโยงหรือรับลิงค์เพจที่มีเนื้อหาไม่เหมาะสมหรือมีแหล่งที่มาที่ไม่รู้จัก						

ภาคผนวก ง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม

ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งงาน / สังกัด
รศ.ดร.มารุต พัฒผล	กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	อาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.ประยูร อิมสวาสดี	กศ.ด. (การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	อาจารย์ภาควิชาการบริหาร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.กัมพล เจริญรักษ์	ครุศาสตร์ดุขฎิบัฏฑิต (ค.ด.) สาขาการบริหารการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ดร.มณีรัตน์ บุญเต็ม	คช.ด. (การบริหารการศึกษา และผู้นำการเปลี่ยนแปลง) มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิถยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้าน ถ้ำทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพังงา
ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์	ครุศาสตร์ดุขฎิบัฏฑิต (ค.ด.) (การวัดและประเมินผล) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ดร.อมรา เขียวรักษา	กศ.ด. (วิทยาศาสตร์ศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	อาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏราชนครินทร์
ดร.อารยา ช่ออั้งชัย	ปร.ด. (สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยศิลปากร	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม และการประเมินผลการจัด การศึกษา สพป. ประจวบคีรีขันธ์

ภาคผนวก ง (ต่อ)

ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งงาน / สังกัด
ดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร	ปร.ด. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1
นางเทพนรินทร์ ลาพาสรระน้อย	วทม. คณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา	ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต
ดร.ธนวุฒิ แก้วนุช	ศษ.ด. สาขาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิต	ครู โรงเรียนบุญคุ้มราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1



ภาคผนวก จ ประเด็นการสนทนากลุ่มเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
ในศตวรรษที่ 21

ประเด็นการสนทนากลุ่ม
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง

การสนทนากลุ่มในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาครูออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การนำองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่มีค่าไอเกนสูงสุด คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 คือ การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มาสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ตามหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ขั้นตอน ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 การนำปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้มาจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของครู ตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินการสนทนากลุ่ม ที่ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็น โดยใช้เทคนิคสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย นักวิชาการ จำนวน 4 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์จำนวน 2 ท่าน และครู จำนวน 2 ท่าน ทั้งนี้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เลือกต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ที่กำหนด ดังนี้

1. เป็นนักวิชาการ ที่มีความรู้ ประสบการณ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะครู หรือมีประสบการณ์ด้านสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา วิทยาลัยนาระชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นผู้ที่ มีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาครู หรือการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. เป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีความรู้ ประสบการณ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะครู หรือมีประสบการณ์ด้านสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. เป็นครูผู้สอนที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เพื่อพิจารณารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง การดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้ให้ ประเด็นในการสนทนาเพื่อให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็น หรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้งทุกคน
2. ขั้นตอนของการสนทนากลุ่ม
 - 2.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) แนะนำตนเองและทีมงาน
 - 2.2 อธิบายถึงจุดมุ่งหมายในการสนทนากลุ่ม และวัตถุประสงค์ของการศึกษา
 - 2.3 เริ่มคำถามในแนวการสนทนาที่จัดเตรียมไว้ตามประเด็น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น
 - 2.4 สรุปประเด็นจากการสนทนากลุ่ม

ประเด็นการสนทนา

1. ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ตามร่าง รูปแบบควรเพิ่มเติมองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. ท่านคิดว่าการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียนตามหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละขั้นตอน มีแนวทางการดำเนินการอย่างไร
 - 2.1 การวางแผนกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนควรดำเนินการอย่างไร

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
ในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน

แบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาคู
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ

2. รูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง ส่วนที่ 2 การเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ด้วยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ขั้นตอน และ 4) แนวทางประเมินผล

3. โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและระดับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ดังน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้น มีความเหมาะสม / มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้น มีความเหมาะสม / มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้น มีความเหมาะสม / มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้น มีความเหมาะสม / มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ น้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้น มีความเหมาะสม / มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความเป็นจริง ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวจรรุชา สมศรี

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้และวิจัย ในชั้นเรียน โดยใช้แบบประเมินและแบบสังเกต ทักษะการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมิน กระบวนการการทำวิจัยในชั้นเรียนของ ครูผู้สอน										
3. การวัดเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้และวิจัย ในชั้นเรียนโดยใช้แบบวัดเจตคติของครูผู้สอนที่ มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้และการทำวิจัย ในชั้นเรียน										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....



ภาคผนวก ข เอกสารรับรองโครงการวิจัย

 <p>คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666</p>	
<p>เอกสารรับรองโครงการวิจัย</p> <p>คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP</p>	
ชื่อโครงการ	: รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 : TEACHER DEVELOPMENT MODEL TO ENHANCE COMPETENCY IN THE 21 st CENTURY
เลขที่โครงการวิจัย	: UP-HEC 2.2/008/65
ผู้วิจัยหลัก	: นางสาวจรรยา สมศรี
สังกัดหน่วยงาน	: วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
ที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญญา วัฒนานรงค์
สังกัดหน่วยงาน	: วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
วิธีทบทวน	: แบบเร่งรัด (Expedited)
รายงานความก้าวหน้า	: ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี
<p>ลงนาม </p> <p>(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล) ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p>	
วันที่รับรอง	: 1 มีนาคม 2565
วันหมดอายุ	: 1 มีนาคม 2566
<p>ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)</p>	

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	จารุชา สมศรี
วัน เดือน ปี เกิด	22 เมษายน 2520
สถานที่เกิด	พะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 กศ.ม. (บริหารการศึกษาศึกษา), มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก พ.ศ. 2550 กศ.ม. (การมัธยมศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	662/49 ถนนประชากรราษฎร์บำเพ็ญ 26 แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10320
ผลงานตีพิมพ์	จารุชา สมศรี, อัจฉรา วัฒนานรงค์, โกศล มีคุณ และวิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษ ที่ 21 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 14(3). จารุชา สมศรี, อัจฉรา วัฒนานรงค์, วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล และโกศล มีคุณ. (2566). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21. วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี, 5(2).