This file has been cleaned of potential threats.

If you confirm that the file is coming from a trusted source, you can send the following SHA-256 hash value to your admin for the original file.

ff9e4a7c26d9d01d7f77e38e0ab19e0ce7d5c4d458146613e57f8cf11e28a135

To view the reconstructed contents, please SCROLL DOWN to next page.

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

Development of Enhancing Teacher Competency Model in the 21st Century for Small-sized Schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand

Christian University of Thailand

สุภาพร ธงทัศวรรธนะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วันที่ 12 มีนาคม พ.ศ.2568

.....

นางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ
ผู้วิจัย

.....

รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์
ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ดวงชื่น
ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....

รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์
Ed.D. (Educational Administration)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภินันต์ อันทวีสิน
ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
คณบดีคณะสหวิยาการ

.....

รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์
Ed.D. (Educational Administration)
หัวหน้าหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย สำเร็จลงโดยได้รับความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ดวงชื่น อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รวมทั้งแนะนำแนวทางที่ถูกต้องในกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอน ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดการดำเนินการวิจัย ทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ ขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณอาจารย์ทั้งสามท่านเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภินันต์ อันทวีสิน คณบดีคณะสหวิทยาการ และอาจารย์ ดร.รมย์รัมภา ณัฐธัญอติรุจ ผู้คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ การติดต่อประสานงาน และกำลังใจ ขอขอบคุณ คุณจอมชนา นพคุณ สำหรับความช่วยเหลือเกี่ยวกับการดำเนินการด้านเอกสาร

ขอขอบคุณ ดร.สิริ นันท์ ศรีวีระสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์ ดร.ศศิธร ศรีพรหม ดร.สัมฤทธิ์ แสงทอง และ อาจารย์ ดร.ดวงนภา ศรีนันทวงศ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณ อาจารย์นันทนา จันดาหาญ ผู้จัดการและผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างวิทยา และคุณครูทุกท่านในการให้ความอนุเคราะห์เข้าร่วมปฏิบัติการทดลองในโรงเรียนสว่างวิทยา จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษารหัส 66 มหาวิทยาลัยคริสเตียนทุกคนที่ช่วยเหลือเหลือเกื้อกูล เป็นกำลังใจ ให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดความสำเร็จในวันนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณมารดา และครอบครัว และผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ที่ให้การสนับสนุน คำหนุนใจ รวมทั้งทุกท่านที่มีส่วนร่วมโดยมิได้กล่าวถึง ณ ที่นี้ ที่ได้ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยในครั้งนี้

Christian University of Thailand

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
ชื่อผู้เขียน	นางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ดวงชื่น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์
ปี พ.ศ.	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 2) ออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 3) ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 4) เปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ก่อนและหลังการทดลองใช้ 5) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความต้องการจำเป็น เลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ครู จำนวน 5 คน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 13 แห่ง รวมจำนวน 65 คน กลุ่มทดลองที่ใช้ในการปฏิบัติการทดลองได้แก่ ครูในโรงเรียนสว่างวิทยา จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม รูปแบบ แบบประเมิน แผนปฏิบัติการทดลองแบบประเมินก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ และแบบประเมินผลการใช้รูปแบบ ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า การตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้การหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบที่ผู้วิจัยออกแบบและสร้างขึ้น คือ “NTPLS Model” ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการจำเป็นของครู (N : Need assessment) 2) การพัฒนาทีม (T : Team development) 3) การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ (P : Planning) 4) การเรียนรู้ด้วย

Christian University of Thailand

เทคโนโลยี และนวัตกรรม (L : Leaning by technology and innovation) และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S : Share knowledge) และมีข้อเสนอแนะการนำรูปแบบไปใช้เพื่อพัฒนาครู เป็นนวัตกรรมทางการบริหารจัดการทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาสภาคริสตจักรในประเทศไทย คือ NTPLS Model ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 และมีการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมครูที่เน้นการฝึกฝนทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการมีระบบการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและผลกระทบของการฝึกอบรมและการพัฒนา ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนระหว่างครูในโรงเรียนหรือในเครือข่ายการศึกษา และเผื่อให้เกิดการขับเคลื่อนในคณะกรรมการผู้บริหารควรสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการพัฒนาครู ครูควรได้รับการฝึกฝนให้สามารถปรับวิธีการสอนและใช้เครื่องมือการสอนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ที่หลากหลาย

คำสำคัญ : รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21, โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

Christian University of Thailand

Thesis Title	Development of Enhancing Teacher Competency Model in the 21st Century for Small-sized Schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand
Author	Mrs. Supaporn Tongtuswattana
Degree	Master of Education (Educational Administration)
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr.Patcharaporn Duagchuen, Ph.D.
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr.Choomsak Intarak, Ed.D.
A.D.	2025

Abstract

This research aimed to: (1) investigate the needs of teachers regarding the enhancement of 21st-century teaching competencies in small-sized schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand; (2) design and develop a model for enhancing teachers' 21st-century competencies; (3) evaluate the constructed model; (4) compare pre- and post-intervention outcomes following the implementation of the model; and (5) examine the outcomes in terms of efficiency, effectiveness, and value of the implemented model. The needs assessment sample was purposively selected and comprised 65 teachers from 13 small-sized schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand. The experimental group consisted of 12 teachers from Sawang Wittaya School. Research instruments included a needs assessment questionnaire, the NTPLS competency enhancement model, evaluation forms, an action plan, pre- and post-intervention assessment tools, and evaluation forms focusing on efficiency, effectiveness, and value. The instrument validation process involved content validity analysis by five experts. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-tests, and content analysis.

The findings revealed that the overall need for enhancing 21st-century teacher competencies was at the highest level. The developed model, named the NTPLS Model, comprised five key components: (1) N: Need Assessment, (2) T: Team Development, (3) P: Planning, (4) L: Learning by Technology and Innovation, and (5) S: Share Knowledge. The study recommends that the NTPLS Model be applied as an educational management innovation to enhance 21st-century teaching competencies among teachers in small-sized schools under the

Christian University of Thailand

Foundation. The model supports curriculum and teacher training programs that focus on skill development aligned with educational and technological transformations of the 21st century. It also emphasizes the importance of continuous assessment of teacher competency development, collaborative learning, and professional exchange among teachers. Furthermore, school administrators should foster supportive environments that encourage teacher development and innovation in instructional practices suitable for diverse learners.

Keywords: 21st-century teacher competency enhancement model, small-sized schools, Foundation of the Church of Christ in Thailand

Christian University of Thailand

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพประกอบ	ฑ
บทที่ 1 บทนำ	
ความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	10
นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	11
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	13
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21	16
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะ	25
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทีม	29
แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ	39
แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	46
แนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	52
รูปแบบ	61
ผลการใช้รูปแบบ	69
การวิจัยและพัฒนา	72
ภูมิหลังหรือบริบทของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย	78
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	81

Christian University of Thailand

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การออกแบบการวิจัย..... 89
ลักษณะของสถานที่ที่ใช้ในการวิจัย..... 90
ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 90
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... 91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 92
การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย..... 94
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย..... 95
การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย..... 95
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 96
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 97
การวิเคราะห์ทางสถิติ..... 98
ขั้นตอนการวิจัย..... 100

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มประชากรและกลุ่มทดลอง..... 103
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย..... 105
ตอนที่ 3 ผลการออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย..... 112
ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย..... 113
ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบระหว่างก่อนและหลังการทดลอง การเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย..... 116

Christian University of Thailand

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 6 ผลการใช้รูปแบบด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่าการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย..... 118

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะจากการวิจัย

สรุปผลการวิจัย..... 125

อภิปรายผลการวิจัย..... 126

ข้อเสนอแนะ……..... 138

เอกสารอ้างอิง..... 139

ภาคผนวก

ก รายนามผู้ทรงคุณาวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... 150

ข การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย..... 157

ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 163

ค 1 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21..... 165

ค 2 แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษนะที่ 21..... 168

ค 3 รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย..... 174

ค 4 แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย..... 177

ค 5 แผนปฏิบัติการทดลองรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่ง สภาคริสตจักรในประเทศไทย..... 180

ค 6 แบบประเมินผลการทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบ การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย..... 184

Christian University of Thailand

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ค 7 แบบประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่ง สภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า 187
ง หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย..... 191
ประวัติผู้วิจัย..... 193

Christian University of Thailand

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	การสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.....	7
3.1	การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	97
4.1	สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล.....	103
4.2	สถานภาพของกลุ่มปฏิบัติการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.....	104
4.3	ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวม	106
4.4	ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นของครู.....	107
4.5	ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทีม.....	108
4.6	ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ...	109
4.7	ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม.....	110
4.8	ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	111
4.9	รูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์ทฤษฎี หลักการ แนวคิดและข้อค้นพบจากงานวิจัย.....	112

Christian University of Thailand

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	ตารางการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.....	114
4.11	ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบระหว่างก่อนและหลังการทดลองการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย O1 = ก่อนการทดลองใช้ O2 = หลังการทดลองใช้ D = ความแตกต่าง D2 = การเพิ่มทวีคูณ.....	116
4.12	การเปรียบเทียบ t-test ระหว่างก่อนและหลังการทดลอง.....	118
4.13	ผลการประเมินด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่าของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวม.....	119
4.14	ผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่าของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ.....	120
4.15	ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิผล.....	121
4.16	ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านคุณค่า.....	122

Christian University of Thailand

สารบัญภาพประกอบ

แผนภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2.1	องค์ประกอบหลักของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	56
3.1	แบบแผนการวิจัย.....	89
3.2	ขั้นตอนการวิจัย.....	100
4.1	รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.....	113

Christian University of Thailand

บทที่ 1
บทนำ

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย เป็นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการฝึกการอบรม การถ่ายทอดความรู้ การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูเพราะครูเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้เรียน ดังพระราชกระแสรับสั่งด้านการศึกษาของ รัชกาลที่ 9 ความตอนหนึ่งว่า “เรื่องครูมีความสำคัญไม่น้อยกว่านักเรียน ปัญหาหนึ่ง คือ การขาดครู เพราะจำนวนไม่พอ และครูย้ายบ่อย ดังนั้นก่อนคัดเลือกเด็กที่จะพัฒนาต้องพัฒนาครูก่อน ให้พร้อมที่จะสอนเด็กให้ได้ผลตามที่ต้องการ วิธีการ คือ การให้ทุนและอบรม กล่าวคือ ต้องมีความรู้ทางวิชาการในสาขาที่เหมาะสมที่จะสอน ต้องอบรมวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ” (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) จากพระราชกระแสรับสั่งด้านการศึกษา ของรัชกาลที่ 9 ข้างต้น การพัฒนาครู จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนานักเรียน โดยที่การพัฒนาครู คือ กระบวนการพัฒนา สมรรถนะ (Competencies) ของครู (Chinyere, 2014) ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะครูในประเทศไทยเป็นการพัฒนาตามสมรรถนะของครูแต่ละบุคคล กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดสมรรถนะครูขึ้นมาเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติตน มีแนวทางในการเทียบเคียงกับความเหมาะสมของตนโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบไปด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจในสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่ง สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) และสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557) ได้กำหนดสมรรถนะของครูโดยภาพรวม 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรู้ใน

Christian University of Thailand

เนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 5) การวัดและประเมินผล 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 7) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 8) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพของผู้เรียน ซึ่งสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญควรสอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อันเป็นสิ่งสำคัญของครูในปัจจุบัน

ในยุคปัจจุบันที่การจัดการศึกษา คือ เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2562) สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นสังคมพลวัตร เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน การพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมความพร้อมของนักเรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องมีคุณลักษณะทั้งด้านการมีความรอบรู้ (Mastery) ในวิชาแกน มีความรู้ในขอบข่ายของศตวรรษที่ 21 (Themes of 21st century) มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation) มีทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information media and technology skills) และมีทักษะชีวิต และอาชีพ (Life and career skill) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st century skills, 2011) จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ครูต้องสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการชั้นเรียนแนวใหม่ ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ปรับตัว ได้อย่างเท่าทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ควรเป็นก็คือ ผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้ที่มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการและเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตื่นตัวในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นมืออาชีพ มีเจตคติที่ดีเหมาะสมที่จะเป็นครูอย่างแท้จริง การเสริมสร้างสมรรถนะครูเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญในการฝึกให้ครูสามารถพึ่งพาและพัฒนาความสามารถของตนเองได้ โดยการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะจะช่วยเสริมสร้างให้ครูได้เกิดสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ 1) มีแผนสำหรับพัฒนาตนเองจากข้อมูลที่เชื่อถือได้ 2) ทำให้รู้สมรรถนะเด่นและสมรรถนะที่บกพร่องของตน 3) ทำให้การพัฒนาตนเองเกิดจากความต้องการ และความพร้อมของผู้จัดทำแผนเอง 4) ทำให้ได้แนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5) ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย 6) ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553) ในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกใน

Christian University of Thailand

ศตวรรษที่ 21 จึงต้องเร่งดำเนินการระบบการผลิต การเสริมสร้างครูให้มีสมรรถนะครูวิชาชีพ เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ (ฉัตรชัย หวังมีจงมี, 2560) ตามบริบทของสังคมที่เปลี่ยนไปในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูจึงมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งนับเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเสริมสร้างสมรรถนะให้กับครู ซึ่งสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การที่มีประโยชน์อย่างมาก เป็นเครื่องมือที่สามารถแปลงปัจจัยให้ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำกรอบ (Competency model) มาใช้เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล สมรรถนะครูเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคลและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2562) อธิบายเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศที่หน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ นิยมปฏิบัติกันมาก คือ การส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น การไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียนโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ การส่งครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การนิเทศภายใน การทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น โดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่ การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน การใช้โครงการต่าง ๆ จากภายนอกเพื่อกระตุ้นการทำงานของครูภายในโรงเรียน เพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวพัฒนาตนเองโดยที่การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ โดยที่ ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ (2560) กล่าวว่า ปัญหาการพัฒนาครูมีปัญหาเชิงระบบที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูไม่ยึดสมรรถนะ เน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดนวัตกรรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่มืออาชีพ และไม่มีระบบการพัฒนาครู

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นโรงเรียนเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีการบริหารจัดการศึกษาภายใต้การบริหารของสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 27 แห่ง โดยมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้กำหนดขนาดของโรงเรียนจากจำนวนนักเรียน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กจะมีจำนวนนักเรียนอยู่ระหว่าง 100-1,000 คน มีจำนวน 13 แห่ง จากแผนยุทธศาสตร์ของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยปี 2564 - 2567 ได้มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรปรากฏในนโยบายที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล องค์กร และทรัพย์สิน และแผนยุทธศาสตร์ข้อที่ 4 “สร้างและพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากร และทีมงาน ให้มีสมรรถนะระดับมืออาชีพ รองรับการ

Christian University of Thailand

เปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต” ยุทธศาสตร์ที่ 7 ข้อ 5 เร่งพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการพัฒนางานและสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีวัตถุประสงค์ ข้อที่ 4 “เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำงานและพัฒนางานที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (สำนักงานพันธกิจการศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย, 2566) จากการอบรมพัฒนาครูของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่ผ่านมา ยังไม่พบการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อให้ทราบว่าครูและบุคลากรมีสมรรถนะตามที่ต้องการจำเป็นหรือไม่เพียงใด

จากความสำคัญ และสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อศึกษาหาแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยศึกษาถึงความต้องการจำเป็นของครู รวมถึงการออกแบบและสร้างรูปแบบเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อทำให้การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

Christian University of Thailand

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย อยู่ในระดับใด

2. การออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นอย่างไร

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย อยู่ในระดับใด

4. ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย หลังการทดลองใช้สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หรือไม่

5. ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2.2 เพื่อออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2.3 เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2.4 เพื่อเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้

Christian University of Thailand

2.5 เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ก่อนและหลังการทดลองมีผลหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

2. ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า อยู่ในระดับมากที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และหลักการ

1.1 แมคเคิลแลนด์ (McClelland ,1973) ได้กล่าวถึงสมรรถนะประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ของบุคคลในสาขาต่าง ๆ และทักษะ (Skill) ที่เป็นความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญพิเศษ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) เช่น ทัศนคติหรือค่านิยม ลักษณะนิสัย (Trait) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายในแต่ละบุคคล (Motive)

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กำหนดสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. กรอบแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

Christian University of Thailand

2.1 อริยา คูหา และ หริรักษ์ แก้วกับทอง (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะความเป็นครูประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน 2) การบริการที่ดี ด้านการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีมด้านการให้ ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

2.2 เย็นฤทัย จงถนอม (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชนในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างสรรถนะในงานของครู ประกอบไปด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 4) ด้านภาวะผู้นำครู 5) ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 6) ด้านความร่วมมือชุมชน ในการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ พบว่า ควรมีการสอบถามความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาครูในเรื่องต่าง ๆ

2.3 พีรวัสดิ์ เพ็ชรทอง (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจและประเมินตนเองของครู 2) การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ 3) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 4) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และกำหนดเป็นรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 การสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

แนวคิดของแมคเคิลแลนด์ (ค.ศ 1973)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	งานวิจัยของ อริยา คูหา และ หริรักษ์ แก้วกับทอง (2559)	งานวิจัยของ เย็นฤทัย จงถนอม (2561)	งานวิจัยของ พีรวัสดิ์ เพ็ชรทอง (2563)	รูปแบบที่สังเคราะห์ NTPLS Model
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง	จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ความต้องการและความจำเป็นของครู	การสำรวจและประเมินตนเองของครู	การประเมินความต้องการจำเป็นของครู N : Need assessment
แรงขับภายในแต่ละบุคคล	การทำงานเป็นทีม	การทำงานเป็นทีม	พัฒนาทีมงาน	-	การพัฒนาทีม T : Team development

Christian University of Thailand

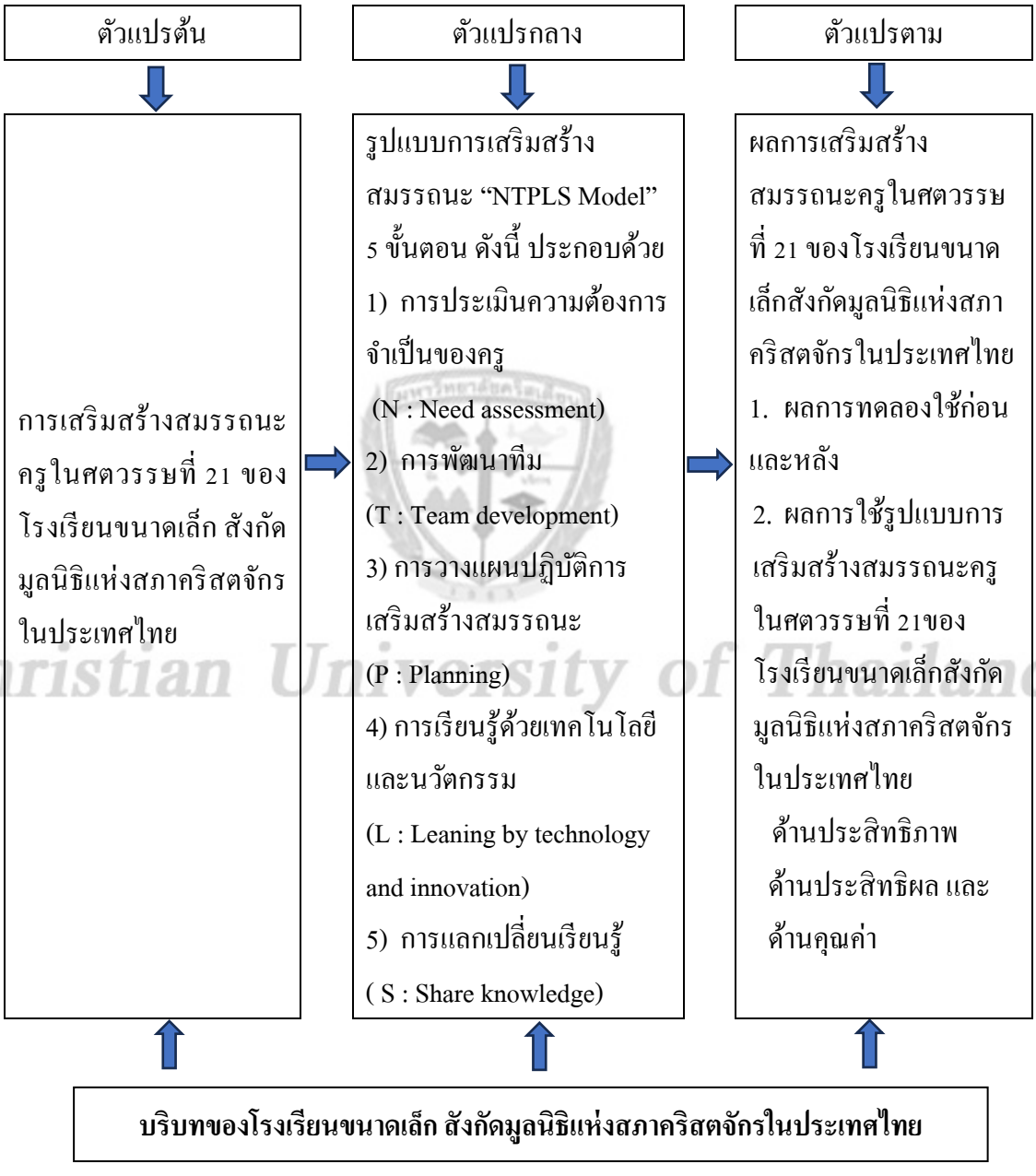
ตารางที่ 1.1 การสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย (ต่อ)

แนวคิดของแมคเคิล แลนด์ (ค.ศ 1973)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	งานวิจัยของอริยา คูหา และ หริรักษ์ แก้วกับทอง (2559)	งานวิจัยของเย็นฤทัย จงถนอม (2561)	งานวิจัยของพีรวัสดิ์ เพ็ชรทอง (2563)	รูปแบบที่สังเคราะห์ NTPLS Model
การตั้งเป้าหมาย	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	การมุ่งสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	วางแผนปฏิบัติการ	การศึกษาค้นคว้าติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ	การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ P : Planning
ความรู้ทักษะ และความเชี่ยวชาญ	การพัฒนาตนเอง	การพัฒนาตนเอง	เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อ	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม L : Leaning by technology and innovation
ทัศนคติหรือค่านิยม ลักษณะนิสัย	การบริการที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	นำผลกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ S : Share knowledge

Christian University of Thailand

จากตารางการสังเคราะห์ข้างต้น สรุปเป็นรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย NTPLS Model ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการจำเป็นของครู (N : Need assessment) 2) การพัฒนาทีม (T : Team development) 3) การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ (P : Planning) 4) การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (L = Leaning by technology and innovation)

และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S : Share knowledge) จึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ปรากฏในแผนภาพที่ 1.1



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

Christian University of Thailand

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ McClelland (1973) ได้เปรียบเทียบบุคลิกลักษณะของคน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ของบุคคลในสาขาต่าง ๆ และทักษะ (Skill) ที่เป็นความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญพิเศษ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เช่น ทัศนคติหรือค่านิยม ลักษณะนิสัย แรงจูใจ และกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของอริยา คูหา และหริรักษ์ แก้วกับทอง (2559) เย็นฤทัย จงถนอม (2561) พีรวัสดิ์ เพ็ชรทอง (2563) เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21ได้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย คือ “NTPLS Model”

Christian University of Thailand

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 13 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลซึ่งใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เป็นครูโรงเรียนละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 65 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร โดยแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

3.1 ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรต้น ได้แก่ การเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

3.3 ตัวแปรกลาง ได้แก่ การทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย NTPLS Model ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการจำเป็นของครู (N : Need assessment) 2) การพัฒนาทีม (T : Team development) 3) การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ (P : Planning) 4) การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม (L : Leaning by technology and innovation) 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S : Share knowledge)

3.4 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลของการทดลองรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยจำแนกเป็นผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติทดลองใช้ก่อนและหลังการทดลอง ส่วนผลของการใช้รูปแบบเป็นการประเมินผลในด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า

4. ขอบเขตด้านเวลา

4.1 ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย เดือนมิถุนายน - ตุลาคม 2567

4.1 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล เดือนพฤศจิกายน 2567 - กุมภาพันธ์ 2568

นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การนิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้วิจัยและผู้อ่านงานวิจัย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการนิยามตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ดังนี้

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก และสังคม

Christian University of Thailand

รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสัมพันธ์ของวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู โดยอาศัยกระบวนการหรือขั้นตอน เพื่อให้ครูมีสมรรถนะหลักที่สอดคล้องกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) การประเมินความต้องการจำเป็น (N : Need Assessment) 2) การพัฒนาทีม (T : Team development) 3) การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ (P : Planning) 4) การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม (L : Leaning by Technology and Innovation) และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S : Share Knowledge)

การประเมินความต้องการจำเป็นของครู หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากสำรวจความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของผู้เรียน การบริการที่ดีต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

การพัฒนาทีม หมายถึง เรียนรู้การทำงานของตนเองและคนอื่น วางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อเน้นเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่

ละคนให้ชัดเจนที่เน้นในสิ่งเดียวกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการร่วมมือร่วมใจและวัดความสำเร็จของทีม โดยเขียนวัตถุประสงค์และหน้าที่ของแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าใจง่ายและทำได้จริง พิจารณาจุดเด่นของแต่ละคน ทั้งในเรื่องการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ เพื่อการประสานเป็นหนึ่งเดียว และประเมินผลงานของทีม

การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ หมายถึง การกำหนดนโยบายและเป้าหมายวัตถุประสงค์รวมทั้งการจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในด้านความรู้ทัศนคติและความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ สิ่งใหม่ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นการประกอบกับการสร้างนวัตกรรมใหม่ในชั้นเรียน เช่น การพัฒนาหลักสูตร การใช้สื่อจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การทดลองใช้และเผยแพร่นวัตกรรม หรือผลงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ด้วยวิธีใหม่ ๆ ทั้งการคิดค้น พัฒนา สร้างองค์ความรู้จนสามารถนำไปปฏิบัติจริงในการพัฒนาโรงเรียน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้รับมาสนทนา ปรึกษาหารือกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจ ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ รวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดบรรยากาศใหม่ๆ ที่ดีงามในโรงเรียน

Christian University of Thailand

ผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการทดลองใช้รูปแบบตามกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้โดยเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนและหลังการทดลอง

ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า

ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ในรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดขั้นตอนหรือกระบวนการที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ครูตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างสมรรถนะครูและนำไปใช้ในการสอน การปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

ประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ประสิทธิผลจะพิจารณาจากผลการการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ครูสามารถแสดงผลลัทธ์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ตรงตามเป้าหมายและจุดประสงค์ของการพัฒนาตนเอง

คุณค่า หมายถึง สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทำให้สะท้อนผลการใช้รูปแบบที่เป็นประโยชน์ต่อครู ต่อสถานศึกษา และนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย หมายถึง โรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรแห่งในประเทศไทย ที่จัดการศึกษาในระดับประถมวัย ประถม ศึกษา และมัธยมศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียน 100-1000 คน ตามที่งานพันธกิจการสำนักศึกษาสภาคริสตจักรในประเทศไทยกำหนด รับผิดชอบด้านการศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยนี้จะช่วยการเสริมสร้างสมรรถนะครูให้มีความรู้ความสามารถและเป็นประโยชน์ดังนี้

1.โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีรูปแบบกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา และประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

2. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย สามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. นักเรียนมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งเป็นผลมาจากการเสริมสร้างสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

Christian University of Thailand

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี บทความวารสาร หนังสือ งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

1.1 ครูไทยในศตวรรษที่ 21

1.2 ปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1.3 การประเมินด้านทักษะในศตวรรษที่ 21

1.4 การพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21

1.5 ทักษะครูเพื่อศิษย์ไทยในศตวรรษที่ 21

1.6 มาตรฐานในศตวรรษที่ 21

1.7 แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

Christian University of Thailand

2. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะ

2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

2.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทีม

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน

3.2 การสร้างทีมงานตามแนวคิดของ Woodcock

3.3 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

3.4 บทบาทของผู้นำทีมงานในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

4. แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ

4.1 ความหมายของสมรรถนะ

4.2 ประโยชน์ของความสามารถเชิงสมรรถนะ

4.3 การกำหนดสมรรถนะ

4.4 วิธีการประเมินสมรรถนะ

5. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

5.1 ความสำคัญของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา

5.2 ขอบข่ายเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการศึกษา

5.3 การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการศึกษา

6. แนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.1 ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.2 ความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.3 กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.4 องค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.5 ปัจจัยเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7. รูปแบบ

7.1 ความหมายของรูปแบบ

7.2 ประเภทของรูปแบบ

7.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

7.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

7.5 การพัฒนารูปแบบ

7.6 การตรวจสอบรูปแบบ

7.7 รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

8. ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

8.1 ด้านประสิทธิภาพ

8.2 ด้านประสิทธิผล

8.3 ด้านคุณค่า

9. การวิจัยและพัฒนา

9.1 ความหมายของการวิจัยและการพัฒนา

9.2 ความสำคัญของการวิจัยและการพัฒนา

9.3 ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา

9.4 ประเภทของการวิจัยและการพัฒนา

9.5 กระบวนการของการวิจัยและการพัฒนา

Christian University of Thailand

10. ภูมิหลังหรือบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

10.1 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

10.2 ประวัติโรงเรียนปฏิบัติการทดลอง

11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

11.1 งานวิจัยในประเทศ

11.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

1.1 ครูไทยในศตวรรษที่ 21

เมื่อสังคมโลกเปลี่ยนไป ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้จากโรงเรียนเพียงแห่งเดียว แต่สามารถเรียนรู้ได้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกที่เป็นสังคมรอบตัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากอินเตอร์เน็ต ดังนั้น บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยครูต้องช่วยแก้ไขและชี้แนะความรู้ทั้งถูกและผิดที่ผู้เรียนได้รับจากสื่อภายนอก รวมทั้งสอนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ กลั่นกรองความรู้อย่างมีวิจารณญาณ ก่อนนำข้อมูลมาใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

นอกจากนี้ครูยังต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอน และต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของตนเอง ดังที่ ถนอมพร เลาหจรัสแสง (ม.ป.ป.:ออนไลน์) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต (C-Teacher) ไว้อย่างน่าสนใจ 8 ประการคือ

Christian University of Thailand

1. Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หากไม่รู้จริงในเรื่องที่สอนแล้ว ก็ยากที่นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหานั้น ๆ

2. Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3. Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ดังนั้นครูจึงควรนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้ที่คงทนและเกิดทักษะที่ต้องการ

4. Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับ

ชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจะก่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับนักเรียน

5. Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างนักเรียนกับครู และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะสำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. Communication ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ และการนำเสนอ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

7. Creativity ครูต้องออกแบบ สร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนมากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้หน้าห้องเพียงอย่างเดียว

8. Caring ครูต้องมีมุทิตาจิตต่อนักเรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความเชื่อใจ ส่งผลให้เกิดสภาพการเรียนรู้ตื่นตัวแบบผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

เมื่อหน้าที่และบทบาทของครูผู้สอนได้เปลี่ยนจากการบรรยายหน้าชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว มาเป็นการกล่าวนำเข้าสู่บทเรียน ทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาให้แก่ผู้เรียน จึงเกิดวิธีการสอนที่หลากหลายมากขึ้น ได้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอนแบบปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่าย (Network) อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ครูต้องมีการปรับทัศนคติใหม่ พัฒนาความรู้และทักษะความสามารถที่จำเป็นตามแนวทาง C-Teacher ที่ได้กล่าวมาข้างต้น

Christian University of Thailand

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2563) ครูในยุคศตวรรษ ที่ 21 ต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การที่ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ การใช้เทคโนโลยีมาเป็นแรงกระตุ้น สรรหา เทคนิคการสอนแบบใหม่โดยสอดคล้องกับความจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมที่ทันสมัย มนุษย์ในยุค ใหม่ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาครูจะต้องฝึกนิสัยให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนความคิดได้ง่าย มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสอนวิธีเรียนมากกว่าสอนเนื้อหา เพราะเนื้อหาในยุคสมัยนี้มากเกินกว่าที่จะ เรียนรู้ได้อย่างพอเพียงมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า ครูไทยในศตวรรษที่ 21 ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ใช้เทคโนโลยีมาเป็นแรงกระตุ้น สรรหา เทคนิคการสอนแบบใหม่โดยสอดคล้องกับความจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการนำ

คอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอนแบบปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่าย (Network) อย่างมีประสิทธิภาพ ครูต้องปรับทัศนคติใหม่ พัฒนาความรู้และทักษะความสามารถที่จำเป็น

1.2 ปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นเพื่อในการเรียนรู้ของนักเรียนทักษะในศตวรรษที่ 21 คือ มาตรฐานศตวรรษที่ 21 การประเมินผลหลักสูตรการเรียนการสอนการพัฒนาอาชีพและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้จะต้องสอดคล้องกับระบบสนับสนุนการผลิตที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนในปัจจุบัน มาตรฐานศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 นักเรียนมีความรู้ในเนื้อหาและความเชี่ยวชาญสร้างความเข้าใจระหว่างวิชาหลัก เช่นเดียวกับรูปแบบสหวิทยาการศตวรรษที่ 21 เน้นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งมากกว่าความรู้แบบผิวเผินการของมีส่วนร่วมของนักเรียนกับ ข้อมูล และเครื่องมือในโลกแห่งความเป็นจริงและพวกเขาจะพบผู้เชี่ยวชาญในวิทยาลัยหรือในที่ทำงาน และชีวิตนักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อทำงานอย่างแข็งขัน การแก้ปัญหาที่มีความหมายการมีมาตรการหลายๆ รูปแบบของการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุการเรียนในศตวรรษที่ 21 หลักสูตรการเรียนการสอนการพัฒนาอาชีพและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จะทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดี และแก้ปัญหาได้

1.3 การประเมินด้านทักษะในศตวรรษที่ 21

Christian University of Thailand

1.3.1 รองรับความสมดุลของการประเมินรวมทั้งมีคุณภาพสูง การทดสอบมาตรฐานที่มี คุณภาพสูงพร้อมกับการประเมินผลในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

1.3.2 เน้นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของนักเรียนที่ถูกฝังลงในการ เรียนรู้ในชีวิตประจำวัน

1.3.3 การประเมินการใช้เทคโนโลยีให้มีความสมดุล ความชำนาญนักเรียนซึ่งเป็นการวัด ทักษะในศตวรรษที่ 21

1.3.4 ช่วยให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนนักศึกษาที่แสดงให้ เห็นการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อการศึกษาและการท างานในอนาคต

1.3.5 ช่วยให้มาตรการการประเมินประสิทธิ ภาพระบบการศึกษาในระดับที่สูงประเมินถึงสมรรถนะของนักเรียนด้านทักษะในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า การประเมินด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 มีการประเมินในชั้นเรียน เน้นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ การประเมินการใช้เทคโนโลยีในช่วยการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

1.4 การพัฒนามืออาชีพในศตวรรษที่ 21

แนวทางในการฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ความเป็นครูมืออาชีพสามารถสรุปได้เป็นแนวทางดังนี้

นรรัชต์ ฝันเชียร (2561) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 นั้น ประกอบ ดังนี้

1.4.1 ผู้สอนควรปฏิบัติตนให้มีความเหมาะสมตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของของบุคคลทั่วไป

1.4.2 ควรศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาของชาติตามนโยบายต่างๆ ของทางกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

1.4.3 ต้องศึกษากฎหมายและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้สามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

1.4.4 ต้องทำความรู้จักผู้เรียนเพื่อให้ทราบถึงอุปนิสัยใจคอจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาเรียนสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ซึ่งข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้

1.4.5 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นทักษะการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้เด็กเกิดความเข้าใจและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเองโดยครูทำหน้าที่เป็นผู้แนะแนวทางและให้คำปรึกษามากกว่าเป็นผู้ชี้นำในการเรียนการสอน

1.4.6 ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีการบูรณาการแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในส่วนของเนื้อหาที่สัมพันธ์กันเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดเชื่อมโยงและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง

Christian University of Thailand

1.4.7 เลือกใช้วิธีการวัดผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายตามสภาพที่เหมาะสมของผู้เรียนเพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ที่ถูกต้องและแม่นยำ

1.4.8 เลือกจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เน้นให้ผู้เรียนให้เกิดความรู้ทักษะหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.4.9 ควรมีการอบรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของผู้เรียน

1.4.10 หมั่นศึกษาและพัฒนาตนเองอยู่เสมอควรร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.4.11 ฝึกฝนทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

1.4.12 พัฒนาตัวเองให้เป็นคนที่มีมนุษย์สัมพันธ์ดีกับบุคคลอื่นสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

พระพัฒนพลสิริสุวณฺโณ (เพ็ชรไชย) และวิทยา ทองดี (2566) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพสามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอยางสม่ำเสมอสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่าง

เหมาะสม มีทักษะใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการศึกษาได้หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพเน้นให้ผู้เรียนเปลี่ยนจากเป็นผู้รับกลายเป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบการบูรณาการเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดเชื่อมโยงและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริงวัด และประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายตามสภาพที่เหมาะสมของผู้เรียน ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียนร่วมกับบุคลากรผู้บริหารและชุมชน มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับบุคคลอื่นสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มุ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูและพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้สอนควรปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพทันต่อเหตุการณ์ ศึกษากฎหมายและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาวิเคราะผู้เรียนเป็นรายบุคคลจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบการบูรณาการเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดเชื่อมโยงและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริงวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายตามสภาพที่เหมาะสมของผู้เรียนจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เน้นให้ผู้เรียนให้การเรียนรู้ มีการอบรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องหมั่นศึกษาและพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับบุคคลอื่นสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

Christian University of Thailand

1.5 ทักษะครูเพื่อศิษย์ไทยในศตวรรษที่ 21

ครูเพื่อศิษย์ต้องไม่ใช่แค่มีใจ เอาใจใส่ศิษย์เท่านั้น ยังต้องมีทักษะใน การ “จุดไฟ” ในใจศิษย์ ให้รักการเรียนรู้ ให้สนุกกับการเรียนรู้ หรือให้การเรียนรู้สนุกและกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ต่อไปตลอดชีวิต ครูจึงต้องยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” คือ ในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ของเด็ก ครูต้องตอบได้ว่า ศิษย์ได้เรียนอะไร และเพื่อให้ศิษย์ได้ เรียนสิ่งเหล่านั้น ครูต้องทำอะไร ไม่ทำอะไรในสภาพเช่นนี้ ครูยิ่งมีความ สำคัญมากขึ้น และท้าทายครูทุกคนอย่างที่สุดที่จะไม่ทำหน้าที่ครูผิดทาง คือ ทำให้ศิษย์เรียนไม่สนุก หรือเรียนแบบขาดทักษะสำคัญ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ว่าครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบ การเรียนรู้และอำนวยความสะดวก (facilitate) ในการเรียนรู้ ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำแล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจ และสมองของตนเอง การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า PBL (Project-Based Learning)

ครูเพื่อศิษย์ต้องเรียนรู้ทักษะในการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้เหมาะแก่วัยหรือพัฒนาการของศิษย์ สาระวิชาก็มีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิต ในโลกยุค

ศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถ ประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ สาระวิชาหลัก

ภาษาแม่ และภาษาโลก

1. ศิลปะ
2. คณิตศาสตร์
3. เศรษฐศาสตร์
4. วิทยาศาสตร์
5. ภูมิศาสตร์
6. ประวัติศาสตร์
7. รัฐ และความเป็นพลเมืองดี

หัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21

1. ความรู้เกี่ยวกับโลก
2. ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ
3. ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองดี
4. ความรู้ด้านสุขภาพ
5. ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

Christian University of Thailand

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม

1. ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม
2. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
3. การสื่อสารและการร่วมมือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี
4. ความรู้ด้านสารสนเทศ
5. ความรู้เกี่ยวกับสื่อ
6. ความรู้ด้านเทคโนโลยี

ทักษะชีวิตและอาชีพ

1. ความยืดหยุ่นและปรับตัว
2. การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

4. การเป็นผู้สร้างหรือผลิต (productivity) และความรับผิดรับชอบ เชื่อถือได้ (accountability)
5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (responsibility)

นอกจากนั้นโรงเรียนและครูต้องจัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้ต่อไปนี้

1. มาตรฐานและการประเมินในยุคศตวรรษที่ 21
2. หลักสูตรและการเรียนการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21
3. การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21
4. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องมีทักษะใน การ “จุดไฟ” ในใจศิษย์ ให้รักการเรียนรู้ ให้สนุกกับการเรียนรู้ หรือให้การเรียนรู้สนุกและกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ต่อไปตลอดชีวิต ส่งเสริมทักษะสารวิชาหลัก การเรียนรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์โลก และเรียนการทำนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ

1.6 มาตรฐานในศตวรรษที่ 21

ระบบสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามโมเดลที่กล่าวถึง ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญจะประกอบไปด้วย

Christian University of Thailand

1.6.1 มาตรฐานในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards) จุดเน้น 1) เน้นทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับผู้เรียน 2) สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนในเชิงสหวิทยาการระหว่างวิชาหลักที่เป็นจุดเน้น 3) มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน 4) ยกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริง การใช้สื่อหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา การทำงานและในการดำรงชีวิตประจำวัน ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และ 5) ใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง

1.6.2 การประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skills) จุดเน้น 1) สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบทดสอบมาตรฐานสาหรับการทดสอบย่อยและทดสอบรวมสำหรับการประเมินผลในชั้นเรียน 2) เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน 3) ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 4) สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ

1.6.3 หลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Curriculum & Instruction) จุดเน้น 1) การสอนให้เกิดทักษะการเรียนในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการ

ของวิชาแกนหลัก 2) สร้างโอกาสที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน (Competency-based) 3) สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน การเรียนรู้แบบสืบค้น และวิธีการเรียนจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based) เพื่อการสร้างทักษะขั้นสูงทางการคิด และ 4) บูรณาการแหล่งเรียนรู้ (Learning Resources) จากชุมชนเข้ามาใช้ในโรงเรียน

1.6.4 การพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Professional Development) 1) จุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อการสร้างครูให้เป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงบูรณาการ การใช้เครื่องมือและกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน และสร้างให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสม 2) สร้างความสมบูรณ์แบบในมิติของการสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย 3) สร้างให้ครูเป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงลึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การคิดแบบวิจารณญาณ และทักษะด้านอื่นๆ ที่สำคัญต่อวิชาชีพ 4) เป็นยุคแห่งการสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับครูเพื่อเป็นตัวแบบ (Model) แห่งการเรียนรู้ของชั้นเรียนที่จะนำไปสู่การสร้างทักษะการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ 5) สร้างให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนได้ทั้งรูปแบบการเรียน สติปัญญา จุดอ่อนจุดแข็งในตัวผู้เรียนเหล่านี้เป็นต้น 6) ช่วยให้ครูได้เกิดการพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นเพื่อนำไปใช้สาหรับการกำหนดกลยุทธ์ทางการสอนและจัดประสบการณ์ทางการเรียนได้เหมาะสมกับบริบททางการเรียนรู้ 7) สนับสนุนให้เกิดการประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างทักษะและเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ 8) แบ่งปันความรู้ระหว่างชุมชนทางการเรียนรู้โดยใช้ช่องทางหลากหลายในการสื่อสารให้เกิดขึ้น และ 9) สร้างให้เกิดตัวแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

1.6.5 สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning Environment) 1) สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน การรับการสนับสนุนจากบุคลากรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผล 2) สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนทั้งในด้านการให้การศึกษา การมีส่วนร่วม การแบ่งปันสิ่งปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างกันรวมทั้งการบูรณาการหลอมรวมทักษะหลากหลายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน 3) สร้างผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบท โดยเฉพาะการเรียนแบบโครงงาน 4) สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือหรือแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ 5) ออกแบบระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนเป็นกลุ่มหรือการเรียนรายบุคคล และ 6) นำไปสู่การพัฒนาและขยายผลสู่ชุมชนทั้งในรูปแบบการเผชิญหน้าหรือระบบออนไลน์

สรุปมาตรฐานในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards) ประกอบด้วย 1) มาตรฐานในศตวรรษที่ 21 เน้นทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับผู้เรียน 2) การประเมินทักษะใน

Christian University of Thailand

ศตวรรษที่ 21 สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ 3) หลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 การสอนให้เกิดทักษะการเรียนในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก 4) การพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 จุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อการสร้างครูให้เป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงบูรณาการ 5) สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน การรับการสนับสนุนจากบุคลากรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผล

1.7 แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

สมสกุล เทพประทุน (2559) ได้ให้แนวทาง 1) แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในสถานศึกษานำร่อง ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในสถานศึกษานำร่อง ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ผู้บริหารและครูพัฒนาการเรียนการสอน ถ่ายทอดความรู้ตามแนวคิดของการเรียนรู้สมัยใหม่ สร้างศักยภาพให้ผู้เรียน ชี้แนะการเรียนรู้ในลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา อีกทั้งยังเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน ส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดด้วยเหตุผล มีวิจารณญาณในการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง ผู้เรียนได้เสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 3 ทักษะคือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิต และอาชีพอย่างแท้จริง

Christian University of Thailand

ปรีชา นาราศี (2564) ได้ให้แนวทางการพัฒนาทักษะของครู 1) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมการสื่อสารการใช้ภาษาอังกฤษในสถานศึกษาเป็นภาษาที่สอง 3) ส่งเสริมทักษะชีวิตการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ปัญหาผ่านกระบวนการ PLC และ 4) ให้ความรู้การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ และการรับมือจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ 5) ส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกันทั้งในทีมและนอกทีม

สรุปได้ว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ และความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก และแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย การพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ การส่งเสริมทางด้านเทคโนโลยี ทักษะสารสนเทศ ทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ปัญหา ให้ความรู้การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ การส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม

2. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะ

2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

เอกพจน์ สิงห์คำ (2562) ได้กล่าวความหมายว่า ความ ต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น คือ เป็นช่องว่าง ระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริงและที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยมในชุมชนและยอมรับ ให้มีการเปลี่ยนแปลงได้ เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการเป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา

เชาวลิต ยิ้มแย้ม (2566) ได้กล่าวสรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันสังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรง สภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

Christian University of Thailand

สรุปว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพการณ์ พึงประสงค์ที่ต้องการที่จะต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร เป็นกระบวนการที่เกิดเป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์ กับการวางแผนการพัฒนา

2.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

ความหมายของประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ว่าเป็นกระบวนการการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะ เป็นโดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ ได้ ข้อมูลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความ ต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการจำเป็น (Needs) เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งขาดไม่ได้ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการดำรงอยู่ หากไม่มีแล้วย่อมส่งผลต่อคุณภาพของสิ่งนั้นได้ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการจำเป็น ในขณะเดียวกันกลุ่มหรือองค์การก็มีความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรการบริหารขององค์กรหรือสถานศึกษา ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ และอุปกรณ์ การจัดการ เป็นต้น ดังนั้นความต้องการจำเป็น จึงต้องอาศัยการประเมินเพื่อให้ได้มาอย่างถูกต้อง การประเมินเพื่อให้ได้มาอย่างถูกต้อง ตรงกับความต้องการของบุคลากรภายในหน่วยงานนั้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของการวางแผนงานและโครงการ

ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2560) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นคือกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อระบุความแตกต่างของสภาพที่คาดหวังหรือสภาพที่ควรจะเป็น กับสภาพที่เป็นจริงหรือสภาพในปัจจุบัน ซึ่งมีขั้นตอนเป็นระบบเพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์สำหรับ ระบุขนาดความแตกต่างและลำดับของความจำเป็น ทำให้เกิดสารสนเทศในการกำหนดว่าสมควรเปลี่ยนแปลงสิ่งใดและมีลำดับก่อนหลังอย่างไรอันนำไปสู่การปรับปรุงในกระบวนการการศึกษาหรือเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทางโดยมุ่งผลในเชิงบวกและสร้างสรรค์

วรรณิชา พิมพร (2561) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการ ประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง เพื่อบ่งชี้ปัญหา หรือสิ่งซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาต้องการ นำไปสู่การเลือกวิธีการแก้ปัญหาหรือการสนองตอบ ที่ตรงประเด็น ซึ่งต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

Christian University of Thailand

เชาวลิต ยิ้มแย้ม (2566) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันสังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัด เรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรง สภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

สรุปว่า ประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพ พึงประสงค์ที่ต้องการได้รับการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์ กับการวางแผนการพัฒนา

2.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะกรรมการโครงการสารานุกรมศึกษาศาสตร์ (2558) อธิบายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 ระดับ คือ การประเมินความต้องการจำเป็นระดับปัจเจกบุคคลการประเมินความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มคน และการประเมินความต้องการจำเป็นระดับองค์การ ในการประเมินความต้องการจำเป็นแต่ละระดับจะมีปริมาณของข้อมูลที่แตกต่างกัน แต่โดยวิธีการแล้วเหมือนกัน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน การประเมินความต้องการจำเป็นที่มีประสิทธิภาพเริ่ม จากการกำหนดเป้าหมายและวางกรอบงานที่ต้องการค้นหาคำตอบ เช่น การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ผู้ประเมินต้องกำหนดกลุ่มผู้เข้าอบรม หรือผู้เรียนว่าคือใคร ลักษณะเป็นอย่างไร แล้วจึงไปประเมินความต้องการกับกลุ่มนั้น แต่ถ้าเป็นการประเมินความ ต้องการจำเป็นด้านการเรียนการสอน ต้องศึกษาขอบเขตของหลักสูตรและสิ่งที่หลักสูตรต้องการ ตามลำดับ หลังจากนั้นจึงกำหนดขอบเขตเป้าหมาย แล้วเลือกชนิดของความต้องการจำเป็นเพื่อ กำหนดเครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลควรเป็น ตัวแทนของผู้ให้ ข้อมูลทั้งหมดได้ ไม่จำเป็นต้องไปสอบถาม สัมภาษณ์ หรือศึกษาทุกคน เว้นแต่เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเฉพาะบุคคล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไปจึงจะเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้

Christian University of Thailand

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้ประเมินต้อง วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบ่งชี้ความต้องการจำเป็น พร้อมจัดลำดับความต้องการจำเป็นซึ่งอาจใช้ ฐานเศรษฐกิจ ผลกระทบที่เกิดขึ้นหรือความถี่ของเหตุการณ์หรือเวลาเป็นเครื่องกำหนดในการจัด อันดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเจตนาของการประเมินในทางการศึกษาให้ใช้กรอบของหลักสูตรเป็นเกณฑ์ใน การจัดอันดับความต้องการจำเป็น

ขั้นที่ 4 การรายงานผล ขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การเขียนรายงานเพื่อแสดงว่า ได้ มีการประเมินความต้องการจำเป็นอย่างไร โดยให้รายละเอียดเกี่ยวกับจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีดำเนินการ ข้อสรุปอันดับความต้องการจำเป็นที่ได้และข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับข้อมูลที่นำเสนอ

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้กล่าวว่า กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be) 2) การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is) 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่

เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น 4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับ ความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น 5) การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้ เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้

วรรณิศา พิมพา (2561) ได้กล่าวว่า ความหมายของประเมินความต้องการจำเป็น โดยมีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และ การรายงานผล

สรุป ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีการวางแผน การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว และการรายผล

2.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

เวอร์กิน และอัลทริชูลด์ (Witkin and Altrichuld 1995) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็น จะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยงและความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบ สำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1. การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์
2. องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน หรืออุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น
3. การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
4. การประเมินความเสี่ยง
5. ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่น ๆ ของระบบ
6. การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

Christian University of Thailand

สุวิมล ว่องวานิช (2562) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการที่เป็นการวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำผลไปใช้วิเคราะห์หาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขต่อไป การลำดับความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย โดยการใช้สูตร PNI modified แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการ ที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วย D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัย ที่ไม่มีช่องว่างกว้างเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐาน ในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

โดยวิธี PNI modified มีข้อดีคือกรณีข้อมูลไม่มาก ต้องคำนวณด้วยตนเองสามารถคำนวณได้ง่าย ให้ข้อสรุปที่ดีและเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้นโดยมีข้อจำกัด คือข้อตกลง เบื้องต้นเป็น interval scale ที่ไม่ค่อยเหมาะสมและเป็นการพิจารณาแยกกันระหว่างสภาพที่เป็นจริง กับสภาพที่คาดหวังผลต่างที่มีค่าระดับต่ำยากต่อการจัดเรียงลำดับความสำคัญ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น คือ ขั้นที่ 1 การวางแผนการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีประสิทธิภาพ ขั้นที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วน ขั้นที่ 4 การรายงานผล ขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากเนื้อหาที่เกี่ยวข้องข้างต้นสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นของครู หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากสำรวจความต้องการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทีม

Christian University of Thailand

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน

ฟรานซิส และยัง (Francis and Young, 1979) ได้กล่าวถึงทีมว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลผู้มีพลังมีความผูกพัน รับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีม เป็นผู้ที่ร่วมทำงานด้วยกันได้ดี และรู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานนั้น สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

วู้ดค้อก และฟรานซิส (Woodcock and Francis, 1981) ให้ความหมายว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

คาทเซนบัค และสมิธ (Katzenbach and Smith,1993) ให้ความหมายของทีมงาน หมายถึง การรวมตัวของบุคคลกลุ่มที่มีทักษะต่าง ๆ ที่ช่วยให้การทำงานของทีมมีความสมบูรณ์ขึ้น โดยมีข้อตกลงมีวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายในการทำงาน และมีแนวทางในการทำงานที่ทุกคนมีส่วนในการรับผิดชอบร่วมกัน

ปาร์กเกอร์(Parker, 1990) ได้กล่าวทีมว่า เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่า วิธีเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

ศิริชัย อ้อนอุบล (2560) ได้กล่าวทีมว่า หมายถึง กลุ่มคนที่มารวมตัวกัน มีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน ในการรวมตัวกันนี้อาจจะมีผู้นำและผู้ตามเกิดขึ้น และมีการกำหนดแผนงานและแบ่งหน้าที่กันทำงานตามแผน เพื่อความสำเร็จของงานร่วมกัน

สรุปได้ว่าการสร้างทีมงาน ให้กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจบรรลุเป้าหมาย มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ทุกคนรู้หน้าที่ปฏิบัติภาระกิจให้ดีที่สุด สามัคคี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันกันและกัน ชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน ร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน

3.2 การสร้างทีมงานตามแนวคิดของ Woodcock

วู้ดค้อก (Woodcock ,1989) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดี คือ

1. บทบาทที่สมดุล
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นต้องกัน
3. การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
5. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง
6. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
9. การพัฒนาตนเอง
10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม
11. การสื่อสารที่ดี

Christian University of Thailand

3.2.1 บทบาทที่สมดุล (Balanced roles) คือ การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งคล้ายพ่อครัวที่จะเลือกชนิดของเครื่องปรุง ปรุงอาหารจะต้องมั่นใจในคุณภาพและปริมาณ ผู้บริหารที่จะสร้างทีมงานจะต้องหาจุดสมดุลสูงสุดของทักษะและความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม โดยการวิเคราะห์จากบทบาทที่จำเป็นในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพต่อไปนี้

3.2.1.1 ผู้นำ (Leader) ผู้นำก็คือ การตั้งทีมงาน ตั้งวัตถุประสงค์ วางแผน ควบคุมการปฏิบัติงาน เรียกประชุมและมอบหมาย โครงสร้างการทำงาน พยายามนำสิ่งที่ดีที่สุดของสมาชิกในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2.1.2 ผู้ท้าทาย (Challenger) เพราะผู้ท้าทายจะต้องสร้างบทบาทให้ทีมงานยอมรับในสิ่งที่กำลังจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าความคิดเหล่านั้นเป็นจริงได้ ถ้าทีมงานไม่มีผู้ท้าทายก็เหมือนกับทีมงานขาดแรงกระตุ้น

3.2.1.3 ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ดังนั้นในการสร้างทีมงานจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญมากมายหลายสาขาให้คำแนะนำเฉพาะเรื่อง เฉพาะอย่างให้การทำงานบรรลุจุดหมาย

3.2.1.4 นักการฑูต (Ambassador) เพราะว่าบุคคลประเภทนี้ต้องมีบุคลิกภาพที่เป็นมิตรเป็นนักประชาสัมพันธ์ เป็นนักการขายและเสมือนผู้สร้างสะพานเพื่อเชื่อมต่อไปยังบุคคลที่เราต้องการรู้จัก ที่จะนำประโยชน์มาให้ทีมงาน

3.2.1.5 ผู้พิพากษา (Judge) เหตุเพราะต้องแสดงบทบาทเหมือนกับผู้พิพากษาในศาลที่จะต้องค้นหาความจริงมีเหตุมีผล พินิจพิจารณาอย่างใคร่ครวญ ตรวจสอบความสมดุลและค้นหาความยุติธรรมให้ได้

3.2.1.6 นักนวัตกรรม (Innovator) เพราะว่านักนวัตกรรมเป็นพวกที่ใช้จินตนาการสร้างสรรค์ คอยเสนอความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอสามารถปฏิบัติให้เป็นจริงได้ โดยการนำความคิดไปทดลองปฏิบัติคิดค้นยุทธวิธีในการดำเนินงานให้เหมาะสม ในขณะเดียวกันก็ขจัดปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงานด้วย

Christian University of Thailand

3.2.1.7 นักการต่างประเทศ (Diplomat) หรือเรียกว่า นักเจรจา มักจะทำหน้าที่แก้ปัญหาทางการเจรจาต่อรองภายในทีมงาน โดยจะต้องสร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกทีมงานสร้างความมั่นใจว่าปัญหาต่าง ๆ ที่ถูกแก้ไขจะต้องเป็นที่ยอมรับของทุกคนเป็นผู้ก่อให้เกิดความประนีประนอม ซึ่งจะต้องใช้ศิลปะของความเป็นไปได้อย่างสูง จึงต้องอาศัยนักเจรจาเพื่อนำทีมงานฝ่าอันตรายออกไปให้ได้

3.2.1.8 ผู้คล้อยตาม (Conformer) เพราะว่าเป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือในทุก ๆ ทางพวกนี้จะคอยช่วยเหลือ ประสานงาน และช่วยให้ผู้อื่นในทีมงานโล่งใจ โดยการหาสิ่งที่ดีของพวกที่ขัดแย้งในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทีมงาน

3.2.1.9 ผู้ผลักดันผลผลิต (Output pusher) ซึ่งบทบาทของพวกนี้จะเป็นนักไล่ล่าหาความเจริญก้าวหน้า และเป็นผู้คอยทำให้ทีมงานแน่ใจว่า งานกำลังมุ่งตรงไปตามเป้าหมายทำให้ต้องใช้ทักษะ ความผูกพันกับงานสูงมากและกระตุ้นให้ทุกคนมั่นใจในผลงานที่ร่วมกันทำคุณลักษณะของพวกนี้จึงเป็นคนไม่ค่อยโอนอ่อนผ่อนปรนเท่าใดนัก

3.2.1.10 ผู้ควบคุมคุณภาพ (Quality controller) เหตุว่าผู้ควบคุมคุณภาพจะเป็นผู้คอยตรวจสอบ การมุ่งไปสู่ผลผลิต ของพวกผู้ผลักดันผลผลิต พวกนี้จะเป็นบุคคลที่คอย

กระตุ้นให้ทีมงานเกิดความพยายามให้ผลผลิตมีมาตรฐานสูง จึงจัดเป็นพวกหวังดีในทีมงานเน้นคุณภาพในทุกเรื่อง

3.2.1.11 ผู้สนับสนุน (Supporter) เพราะว่าผู้สนับสนุนเป็นพวกที่ทำให้ทีมงานสบายใจและสร้างขวัญกำลังใจในทีมงาน คุณลักษณะเช่นนี้เป็นการมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทีมงานเป็นพวกที่พยายามสร้างมนุษย์สัมพันธ์ให้ทีมงานเกิดความสุข และความพอใจการทำงาน โดยใช้วิธีสืบเสาะหาต้นเหตุแห่งปัญหา คอยให้ความสนับสนุนและส่งเสริมหรือคอยช่วยเหลือในการพัฒนางาน

3.2.1.12 ผู้ทบทวน (Reviewer) เพราะว่าผู้ทบทวนเป็นพวกที่คอยสังเกตการณ์ว่าการทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ คุณลักษณะของผู้ทบทวนคือผู้ดูแลการทำงานว่าจะดีหรือไม่อย่างไรในอนาคต โดยการมองย้อนกลับไปดูอดีต

3.2.2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objective and agree goals) การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่คิดจะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

Christian University of Thailand

3.2.3 การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา (Openness and confrontation) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องสามารถแสดงทัศนะวิจารณ์ให้ความคิดเห็นเสนอแนะข้อแตกต่าง โดยปราศจากความกลัวที่แสดงถึงคุณภาพของทีมงาน คือ การเปิดเผยและและกล้าเผชิญหน้าหลาย ๆ องค์การถือว่าทั้งสองสิ่งนี้เป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ทั้งในทางทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งจะปรากฏซ้ำๆ แต่จะได้ผลตอบแทนที่ยาวนาน โดยเน้นพฤติกรรมดังต่อไปนี้

3.2.3.1 การเพิ่มประสิทธิภาพของการคมนาคมสื่อสารและข้อมูลย้อนกลับ โดยยึดหลักการให้ดังนี้

1) เป็นความต้องการของผู้รับ (และผู้ส่ง) ในช่วงของเวลาที่จำเป็นหรือต้องการ

2) มุ่งไปที่การอธิบายเหตุการณ์หรือความรู้สึกมากกว่าจะประเมินข่าวสารนั้น ๆ

3) มุ่งถึงสิ่งที่ผู้รับสามารถทำได้

4) เป็นสิ่งเฉพาะ

5) ระยะเวลาควรใกล้เคียงกับการเกิดเหตุการณ์

6) ตรวจสอบความเข้าใจได้

3.2.3.2 การเพิ่มความรู้แห่งตน เพราะจะทำให้สมาชิกในทีมงานพัฒนาความเปิดเผยและการกล้าเผชิญหน้าเพิ่มขึ้น

3.2.3.3 การใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพราะว่าความขัดแย้งถ้ารู้จักนำมาใช้ให้ถูกต้องและอย่างสร้างสรรค์ ย่อมนำไปสู่ความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน

3.2.3.4 การปรับปรุงความเป็นผู้ฟังที่ดี เพราะการฟังถือเป็นการสื่อสารที่ดีในทีมงานนักฟังที่ดีต้องเข้าใจทัศนคติและความรู้สึกของผู้พูดว่าต้องการพูดอะไรออกมาสนใจและกระตือรือร้นในสิ่งที่รับฟังและรู้จักเพิ่มพูนทักษะการฟังให้มีประสิทธิภาพ

3.2.4 การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) ดังนั้น การสนับสนุนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมงานมีความต้องการ ฉะนั้นบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้การส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกในองค์การของตน เช่น การสนับสนุนโดยการฟังการยกย่องชมเชย การแสดงความซาบซึ้ง การส่งเสริม การแสดงความห่วงใย ปัญหาและประเด็นต่าง ๆ ของงาน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนตระหนักว่าผู้นำหรือผู้บริหารมีความจริงใจองค์การก็จะเข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Christian University of Thailand

3.2.5 ความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Co-operation and conflict) เหตุเพราะการบริหารงานในโรงเรียนให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน แต่เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ ความเชื่อความนิยมความรู้ ความสามารถในการทำงานหรือเป้าหมายในการ ทำงานที่ต่างกันเหล่านี้มีส่วนให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานได้ทั้งสิ้น ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้งในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานด้วย

3.2.6 กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound procedures) เพราะพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงานและทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้น ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม ทั้งสิ้นการตัดสินใจอาจกระทำโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว ทีมงานที่ดีจึงเปรียบเสมือนพลังในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จนั่นเอง

3.2.7 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) เพราะว่าพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความต้องการทักษะ ความชำนาญผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น ๆ ซึ่งไม่สามารถกำหนดออกเป็นรูปแบบรายละเอียดของผู้นำได้ว่า

ควรเป็นแบบใดจึงจะเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับผู้ร่วมงาน หากผู้นำได้ยึดมั่นในพฤติกรรมการบริหารที่ตายตัวความมีประสิทธิผลจะลื่นไหลเปลี่ยนไปมา ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะต้องทำให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เป็นไปในทางที่จะช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากรในองค์การ และเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพแต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของบุคลากรในองค์การให้กลับกลายเป็นบุคคลที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.8 การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) เพราะว่าการทบทวนการบริหารงานในทีมอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงาน ช่วยให้ทีมงานได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของหน่วยงาน หรือองค์กร เพราะองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมานั้นต่างก็ต้องมีการนำเอาทรัพยากรมาลงทุนทำกิจกรรม การตรวจสอบทบทวนผลการทำงานจึงเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์กรรู้ความเป็นไปว่าดีอย่างไร คุ้มค่าเพียงใดหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน 2 ประการ คือ ผู้ทำงานทราบถึงผลงานที่ตนรับผิดชอบ และในแง่ของตัวองค์กรก็จะได้ข้อมูลที่จะช่วยให้สามารถรู้ได้ว่า งานที่ทำทั่วไปแล้วนั้นทำได้ดีเพียงใด ซึ่งการรู้ดังกล่าวนี้เองจะทำให้การควบคุมสั่งการต่าง ๆ สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Christian University of Thailand

3.2.9 การพัฒนาตนเอง (Individual development) ซึ่งการให้สมาชิกในทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้นั้น จะต้องเริ่มที่การพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาสมาชิกภาพของบุคคลในทีมงาน โดยการฝึกอบรมการให้การศึกษา การพัฒนาเป็นกลุ่มเพราะถือว่าบุคคลแต่ละคนมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.10 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound intergroup relation) เพราะว่ากลุ่มทำงานใดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในลักษณะสนิทสนม พฤติกรรมของกลุ่มหรือทีมจะเป็นไปในทางที่ดี สมาชิกของทีมต่างก็จะเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และทุกคนก็จะทุ่มเทความสำคัญเวลาทำงานให้กับกลุ่มหรือทีมงานมากขึ้น

3.2.11 การสื่อสารที่ดี (Good communications) เพราะว่าพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับการสื่อสารที่ดีอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติการสื่อสาร จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

สรุป ได้ว่าการสร้างทีมงาน จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดี คือ บทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นต้องกัน การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การให้ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การสื่อสารที่ดี

3.3 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ยกระดับทีมเวิร์คเพื่อองค์กรที่แข็งแรง ไม่มีบริษัทไหนในโลกที่ประสบความสำเร็จได้โดยมีเจ้าของบริษัทเพียงแค่คนเดียว จำเป็นต้องมีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการออกไอเดียสดใหม่ และรับมือทุกปัญหาไปด้วยกัน แต่การสร้างทีมให้ดีนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ที่จะเปลี่ยนกันได้ข้ามคืน แต่ต้องอาศัยการบ่มเพาะ หรือคัดสรรพนักงานในทีมให้ตอบโจทย์ ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

3.3.1 จัดกิจกรรม Team Building เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด วิธีแรกที่องค์กรทุกขนาดไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ก็สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้นั่นคือการทำ Team Building นั่นเอง ซึ่งกิจกรรม Team Building คือกิจกรรมแบบใดแบบหนึ่งที่ให้พนักงานมาทำร่วมกัน เช่น การแบ่งทีมเพื่อแข่งขันเก็บก้าวเดิน กีฬาสี หรือการเล่น Boardgame หลังเลิกงานก็ช่วยสร้างความเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

Christian University of Thailand

3.3.2 พนักงานที่เหมาะสมกับทีม การจะสร้างทีมให้สำเร็จได้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพียงอย่างเดียว แต่รวมไปถึงความเหมาะสมกับทีม เพราะถ้าพนักงานแต่ละคนแตกต่างกันเกินไป จนไม่สามารถจูนกันติดก็เป็นเรื่องยากที่พวกเขาจะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีออกมาได้ตามที่นายจ้างคาดหวัง สำหรับองค์กรที่อยากสร้างทีมที่เข้ากันได้ในการทำงานได้อย่างราบรื่น เราแนะนำให้ลองดูจากอุปนิสัยของพนักงานที่อยู่ในทีมเดิมก่อนอยู่แล้วว่าเป็นคนประมาณไหน เช่น ถ้าเป็นผู้ชายล้วนก็อาจเหมาะกว่าที่จะจ้างคนที่เข้ากับผู้ชายได้ดี ทั้งนี้ก็ควรมีการคุยและให้พนักงานปรับความเข้าใจกันอยู่เสมอ

3.3.3 เลือกพนักงานที่เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ วัฒนธรรมองค์กรก็เป็นเรื่องที่ไม่ควรมองข้าม เพราะพนักงานที่จะเข้ากับทีมได้นั้นก็ควรต้องเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ด้วย เพื่อที่พวกเขาจะได้อยู่กับองค์กรนานขึ้นไม่อึดอัด สิ่งนี้จะช่วยยกระดับทั้งผลงานของพนักงาน และการทำงานเป็นทีมที่ดียิ่งขึ้นได้ นอกจากนี้อย่าลืมว่าพนักงานเก่ง ส่วนใหญ่ไม่ได้ดูที่เงินเดือน หรือชื่อองค์กรอีกต่อไป อย่าลืมให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรที่มีวัฒนธรรมดี ก็ช่วยดึงดูดพนักงานให้มาร่วมงานกันได้

3.3.4 ความสามารถของพนักงานต้องผ่านเกณฑ์ เพื่อให้ทีมก้าวไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว ทักษะของพนักงานที่ก้าวทันเพื่อนร่วมทีม ไม่อ่อนหรือช้าจนเกินไป ก็ช่วยให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่สามารถหาพนักงานที่เก่งหรือมีทักษะที่ค่อนข้างทัดเทียมกันอาจเลือกพนักงานที่เรียนรู้ไวก็ช่วยได้

3.3.5 แบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพอันดับหนึ่งเลยคือต้องแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้แต่ละคนอย่างชัดเจน เพราะการทำงาน Multitasking ที่หนึ่งคนต้องรับผิดชอบหลายอย่างจนเกินไป ย่อมส่งผลต่อผลงาน และที่สำคัญอาจทำให้พนักงานหมดไฟไปเลยก็ได้ ดังนั้นควรแบ่งหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจน แต่ยังคงเปิดกว้างให้พนักงานแต่ละคนได้พูดคุยและช่วยกันออกไอเดียอย่างสม่ำเสมอ

3.3.6 มอบหมายหน้าที่หัวหน้าทีมให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์ หัวหน้าทีมที่ดีควรต้องมีประสบการณ์มามากพอสมควร อย่างไรก็ตามประสบการณ์ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงประสบการณ์ทำงานเพียงอย่างเดียว แต่อาจรวมไปถึงประสบการณ์ในการใช้ชีวิตด้านอื่น ๆ แต่ถ้าให้ดีที่สุดควรเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ดูแลทีมหรือเป็นผู้นำในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งมาก่อนยิ่งดี

3.3.7 ให้ Feedback กันและกันอย่างสม่ำเสมอ พนักงานแต่ละคนควรที่จะให้ Feedback กันเองอย่างสม่ำเสมอเป็นการติเพื่อก่อ อาจเป็นการนัดพูดคุยกันเป็นประจำ อีกทั้งยังควรมีการให้ Feedback ระหว่างพนักงานและหัวหน้าทีมด้วย ซึ่งการทำสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ทีมปรับตัวเข้าหากันได้ง่ายขึ้นกว่าเดิมนั่นเอง

Christian University of Thailand

3.3.8 สื่อสารกันเป็นประจำ นอกจากนัดคุยเพื่อให้ Feedback กันอย่างสม่ำเสมอพนักงานก็ควรต้องสื่อสารกันเป็นประจำทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับโปรเจกต์และเรื่องอื่น ๆ ในส่วนนี้ HR หรือหัวหน้าทีมอาจจัดให้พนักงานทีมเดียวกันนั่งด้วยกัน และจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อการสื่อสารกันได้อย่างสะดวก

3.3.9 การทำงานในทีมต้องโปร่งใส ความโปร่งใสในที่นี้คือการที่พนักงานสามารถทราบที่มาที่ไปของทุกโปรเจกต์ รวมไปถึงเหตุผลในการที่องค์กรตัดสินใจทำบางสิ่งบางอย่าง และพนักงานควรเข้าถึงเครื่องมือที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างง่ายดาย นอกจากนี้ปัญหาหรือวิกฤตต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร พนักงานทุกคนก็ควรมีสิทธิ์ได้รู้และพร้อมที่จะรับมือเช่นกัน

3.3.10 ให้โอกาสสมาชิกทีมในการออกความเห็น ทุกคนอยากให้เสียงของตัวเองมีคุณค่าอยู่แล้ว ดังนั้นไอเดียหรือความคิดเห็นของสมาชิกภายในทีมทุกคน ตั้งแต่หัวหน้าไปจนถึงเด็กฝึกงานควรมีคนรับฟัง ไม่มีการปัดไอเดียตกเพียงเพราะตำแหน่งที่ด้อยกว่า สิ่งนี้จะช่วยให้พนักงานมี

ความมั่นใจมากขึ้น และกระตุ้นให้พวกเขาอยากออกความคิดเห็นหรือคิดไอเดียดี ๆ อย่างสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่ดีได้มากขึ้น

3.3.11 จัด Session ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม พนักงานบางคนก็เคยอยู่ในทีมใหญ่หลายสิบคน แต่ก็มีพนักงานไม่น้อยที่อาจไม่เคยทำงานเป็นทีมมาก่อน ดังนั้นการจัด Session การเรียนรู้สอนพนักงาน หรือแจกคอร์สออนไลน์ในเรื่องของการทำงานร่วมกันเป็นทีมและทักษะความเป็นผู้นำ เป็นหนึ่งในวิธีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่คุณควรลอง

3.3.12 สร้างความเชื่อใจกันภายในทีม ความเชื่อใจกันภายในทีมก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะฉะนั้นทุกการทำงาน ทุกโปรเจกต์ควรทำให้โปร่งใสและชัดเจน เพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดจากความไม่เชื่อใจกัน ซึ่งข้อนี้ก็จะเกี่ยวเนื่องกับเรื่องของการสื่อสาร เพราะถ้ามีการสื่อสารที่ดีบ่อย ๆ ก็ช่วยสร้างความเชื่อใจของพนักงานได้ไม่ยาก

3.3.13 สร้างบรรยากาศการทำงานกับทีมให้สนุก เนื้องานอย่างเดียวก็ว่าเครียดแล้ว ถ้าบรรยากาศในการทำงานยังพาเครียดไปด้วยยิ่งทวีคูรความเครียดขึ้นไปอีกเลยครับ เพราะฉะนั้นควรสร้างบรรยากาศให้สบาย ๆ เป็นกันเอง อย่าให้เครียดกันตลอดเวลา ชวนคุยเล่นเรื่องอื่น หรือนัดกันไปทำกิจกรรมอย่างอื่นร่วมกันบ้าง ก็ช่วยให้พนักงานเบาใจลงไม่เครียดจนเกินไปได้

3.3.14 หัวหน้าทีมต้องแบ่งงานให้ตรงกับจุดแข็งของพนักงานบางครั้งการแบ่งงานตามตำแหน่งหรือหน้าที่อย่างเดียวอาจไม่ตอบโจทย์ในการทำงานยุคนี้มากเท่าไหร่นัก โดยเฉพาะองค์กรขนาดเล็กจนถึงกลางที่พนักงานอาจไม่ได้เยอะมาก บางคนอาจมีหน้าที่หลักและหน้าที่รอง ทำให้หัวหน้าทีมควรทราบจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคนให้ดี สามารถแบ่งงานได้ดีเพื่อผลงานที่มีประสิทธิภาพ

Christian University of Thailand

3.3.15 อย่าปล่อยให้ Workload กัดกินพนักงาน การทำงานที่มากเกินไปไม่ใช่เรื่องดีในระยะยาว เพราะถ้าพนักงานต้องแบกรับงานที่หนักจนเกินไป ในระยะยาวอาจทำให้พวกเขาหมดไฟได้ หัวหน้าทีมควรบริหารดี ๆ รู้จักการจัด Priority ของงาน และควรทราบว่าพนักงานแต่ละคนนั้นรับปริมาณงานได้มากน้อยแค่ไหน

3.3.16 สร้างบรรยากาศในทีมที่พร้อมคิดงานที่แปลกใหม่ได้เสมอ นอกจากบรรยากาศที่สนุกสนาน ทำงานไม่เครียดมากแล้ว การสร้างทีมที่พร้อมจะคิดงานแปลกใหม่ มีการระดมไอเดียกันบ่อย ๆ ก็ช่วยพัฒนาศักยภาพของทีมได้ เปรียบเสมือนการฝึกคิดไอเดียกันอย่างสม่ำเสมอจนคุ้นชินนั่นเอง เราแนะนำว่าอาจเป็นการจัด Session สั้น ๆ เพื่อคุยไอเดียกันบ่อย ๆ ก็น่าสนใจ

3.3.17 ให้รางวัลพิเศษบ้างเมื่อพนักงานทำตามเป้าหมายได้สำเร็จเพื่อกระตุ้นทีมให้กระตือรือร้นที่จะทำเป้าหมายให้สำเร็จมากยิ่งขึ้น อาจลองเพิ่มของรางวัลเมื่อพนักงานพิชิตเป้าหมาย

ขององค์กรได้ เช่น โทรศัพท์มือถือใหม่ให้พนักงาน หรือแจกโบนัสพิเศษก็น่าสนใจ ซึ่งกลยุทธ์นี้จะทำให้พนักงานมุ่งมั่นที่จะทำตามเป้าหมายให้สำเร็จมากยิ่งขึ้น

3.3.18 วางเป้าหมายให้ทีมอย่างชัดเจน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของทีมควรชัดเจนเพื่อให้พนักงานทุกคนทราบและพร้อมที่จะร่วมมือกันเพื่อให้ไปถึงจุดหมายที่กำหนด นอกจากนี้หัวหน้าทีมต้องให้พนักงานรับทราบ และจัดงานที่ต้องทำให้สอดคล้องกับเป้าหมายนั้น ๆ

3.3.19 ยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวเสมอความยืดหยุ่นสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะสิ่งที่ทำได้ดีในวันนี้ อีกหนึ่งสัปดาห์อาจทำไม่ได้แล้วก็ได้ พนักงานทุกคนโดยเฉพาะหัวหน้าทีมจึงควรที่จะหาความรู้ใหม่ ๆ หรือหาเครื่องมือเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อช่วยให้ทำงานเป็นทีมได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3.20 ให้อิสระพนักงานในการทำงาน การทำงานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์หรือไอเดียที่น่าสนใจและแปลกใหม่ การที่เราตีกรอบให้พนักงานมากจนเกินไปก็มักทำให้พนักงานไม่สามารถแสดงศักยภาพออกมาได้เต็มที่ เพราะฉะนั้นเพื่อการทำงานทั้งส่วนบุคคลหรือเวลาทำงานร่วมกันเป็นทีมให้ดี ควรที่จะมอบอิสระให้พนักงานให้ได้มากที่สุด

สรุป การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ตั้งแต่เคมีของพนักงานแต่ละคนภายในทีมที่ต้องเข้ากันได้ระดับหนึ่ง ไปจนถึงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่จำเป็นต้องเอื้อให้พนักงานร่วมมือกันทำงานได้ง่าย หากอยากสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพให้องค์กรหรือถ้าคุณเป็น HR อยากถ่ายทอดวิชาความรู้เกี่ยวกับการสร้างทีมเวิร์คให้เห็นผลสามารถนำทั้ง 20 ข้อนี้ไปปรับใช้ หรือแนะนำให้หัวหน้าทีมแต่ละแผนกได้เลย รับรองว่าช่วยให้ทีมมีประสิทธิภาพได้แน่นอน

Christian University of Thailand

3.4 บทบาทของผู้นำทีมงานในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ผู้นำถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างสูงในทุกองค์กร ด้วยเป็นผู้ที่กำหนดนโยบาย จัดสรรกำลังคน บริหารจัดการ และตรวจสอบการทำงานจนกว่างานจะสำเร็จลุล่วงด้วยดี หากผู้นำเป็นที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และเปี่ยมด้วยคุณ ก็จัดสามารถนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปได้

บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมหรือองค์กร บทบาทหน้าที่ของผู้นำเป็นบทบาทเฉพาะที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าลูกทีมคนอื่น ๆ และผู้นำต้องสามารถเล่นบทบาทได้อย่างหลายหลาย และครอบคลุมความรับผิดชอบหลักขององค์กรให้ได้ อาทิ เป็นนักพูด เป็นนักต่อรอง เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ฝึกสอน หรือแม้แต่เป็นผู้จุดประกายความหวังในการทำงานให้แก่ลูกน้อง สังคมมีความคาดหวังในตัวผู้นำสูงกว่าลูกทีมคนอื่น ๆ

ผู้ที่เป็นผู้นำจึงนับเป็นผู้ที่จำต้องมีคุณสมบัติเศษและมีพลังทางจิตในที่เข้มแข็ง รวมทั้งต้องยอมรับว่าตนเองจำต้องมีแรงเสียดทานกับปัญหานานาชนิดให้ได้

สรุปบทบาทของผู้นำทีมงาน ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย ต้องรับผิดชอบมากกว่าลูกทีมคนอื่นๆ และทั้งเป็นนักพูด ฝึกสอน ผู้จุดประกาย เป็นคนมีความเข้มแข็งรับทนที่จะเจอปัญหาต่างๆ

สรุปได้ว่า พัฒนาทีม หมายถึง เรียนรู้การทำงานของตนเองและคนอื่น วางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อเน้นเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจนที่เน้นในสิ่งเดียวกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการร่วมมือร่วมใจและวัดความสำเร็จของทีม โดยเขียนวัตถุประสงค์และหน้าที่ของแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าใจง่ายและทำได้จริง

4. แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ

4.1 ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า สมรรถนะ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency หมายถึง สมรรถนะที่จำเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้แก่ องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ องค์การต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการหรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของครูที่จำต่อการปฏิบัติงานต่อวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการทางศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ เดวิด แมคเคิลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ.1960 กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่าการวัดไอคิว (IQ ย่อมาจาก Intelligence Quotient) และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ใน ปี ค . ศ .1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัทแมคเบอร์ (McBer) ซึ่งแมคเคิลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้ คะแนนดีแต่

Christian University of Thailand

ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคิลแลนด์ 29 (McClelland, 1973) ได้เขียนบทความ “Testing for Competence Rather than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่ง แมคเคิลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ได้แบ่งสมรรถนะ ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ที่ปฏิบัติงานดี ออกจากผู้ปฏิบัติในระดับปานกลาง เนื่องจากเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากผู้อื่น หรืออาจกล่าวว่า เป็นผู้ที่มีผลงานปานกลาง ถือว่าเป็นคุณสมบัติร่วมหรือความสามารถที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กรต้องมี เช่น ความรู้ แรงจูงใจ คุณลักษณะของบุคคล และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating competencies) เป็นคุณสมบัติพื้นฐานหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือโดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป สมรรถนะกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ รวมถึงค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติที่ช่วยให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ โดยจำแนกได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

2.1 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคน มีความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม นักกีฬาและศิลปะ แม่ไม้มวยไทย เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือมีความพยายามสูงมาก

2.2 สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถ ในการวิเคราะห์ด้านตัวเลข การคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

2.3 สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัท ฟอร์ด (มอร์เตอร์) มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือบริษัท ทีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี

2.4 สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้บริหาร ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

Christian University of Thailand

2.5 สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น การเป็นครูเหมือนกัน แต่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสื่อสาร บางคนมีสมรรถนะทางการสอน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะที่ตนมีอยู่ ทั้งนี้สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการนำ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของตน มาประยุกต์ใช้ในงาน หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้จน ประสบความสำเร็จ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะที่ทำให้บุคคล ประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต

รชต กฤตธรรมวรรณ (2563) ได้สรุปความหมายของ สมรรถนะ(Competency) หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่ข้าราชการจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ

Christian University of Thailand

สรุปสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

4.2 ประโยชน์ของความสามารถเชิงสมรรถนะ

สมรรถนะมีความสำคัญและประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์การ ดังนี้ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2556), (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2563)

1. ช่วยให้องค์การสามารถคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนช่วยผูกโยงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงาน ให้ช่วยสนับสนุนสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร เช่น หากองค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมก็จะเน้นการใช้พฤติกรรมบ่งชี้ต่าง ๆ ของการเป็นสมาชิกทีม หรือเป็นผู้สร้างทีมที่ดีในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งงาน

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indications: KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้น ไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องทุ่มเทความพยายามมากนัก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่า พนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สรุปได้ว่า ความสามารถเชิงสมรรถนะช่วยให้องค์การสามารถคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเอง ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

Christian University of Thailand

4.3 การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะหรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นการกำหนดกลุ่มของรูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีในองค์การหนึ่งๆ ซึ่ง โดยการกำหนดรูปแบบสมรรถนะอาจแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละองค์กรซึ่งสามารถกำหนดได้ ดังนี้

4.3.1 การกำหนดสมรรถนะโดยการเชื่อมโยงกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process Approach) เริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์การมาเป็นแนวทางในการกำหนด สมรรถนะความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี ซึ่งเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือค่านิยม สูงเป้าหมายขององค์การมากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์การ จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์กรตามตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกัน งานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกันถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะ มาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้น ถ้าจะให้ลึกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance

Scorecard และหลักการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ ดังความสัมพันธ์ ในระบบบริหาร

4.3.2 การกำหนดสมรรถนะโดยใช้วิธีการประเมินสมรรถนะ (Job Competency Assessment Methodology : JCA) (มาฆมาส กาญจนากร, 2549) เป็นวิธีการที่ McClelland พัฒนาขึ้นในช่วงปี 1970 ภายหลังจากที่ได้ทำงานให้กับบริษัท ที่ปรึกษาทางธุรกิจแห่งหนึ่ง การกำหนดสมรรถนะโดยใช้วิธีประเมินสมรรถนะ 6 ขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดเกณฑ์ที่มีประสิทธิผล ซึ่งอาจมาจากข้อมูลที่เป็น วิสัยทัศน์ เช่น ยอดขาย ผลิตภาพ กำไร หรือข้อมูลอัตวิสัย เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือลูกค้า เป็นต้น 2) สมมติตัวอย่างของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถจำแนกระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ดีกว่าปกติ กับบุคคลที่ปฏิบัติงานได้โดยเฉลี่ย 3) เก็บข้อมูลโดยเทคนิควิธีการต่างๆ เช่น Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่ง เป็นวิธีการสัมภาษณ์วิธีหนึ่งที่ McClelland พัฒนาขึ้น เป็นนการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เลือกขึ้นมาว่าพฤติกรรมอะไรที่คาดหวัง และต้องการในแต่ละสมรรถนะตามระดับงานที่แตกต่างกันไป โดยระบบ เหตุการณ์ และพฤติกรรมสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่งหรือการอภิปรายเป็นคณะของผู้เชี่ยวชาญหรือการประเมิน 360 องศา หรือใช้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและการสังเกตจำเป็น 4) นำข้อมูลที่ได้มาระบงานที่ต้องปฏิบัติและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงาน 5) ตรวจสอบความหมาบตรงของประเภทสมรรถนะหรือตัวแบบของสมรรถนะซึ่งอาจได้จากการวัดสมรรถนะนั้น ๆ โดยใช้วิธีการ เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้วิธี Assessment Center เป็นต้น สมรรถนะดังกล่าวจะต้องสามารถจำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงออกจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปกติได้ หรือจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สอดคล้องกับตัวแปรเกณฑ์ที่ตั้งแต่แรก 6) การนำสมรรถนะที่กำหนดไปใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น

4.3.3 การใช้ผู้เชี่ยวชาญ (Subject Matter Expert : SME) ผู้เชี่ยวชาญในที่นี้อาจเป็นผู้ทำงานในตำแหน่งนั้นจริง ๆ หรือผู้ที่ชำนาญในงานที่ใกล้เคียงเป็นผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การประชุมร่วมกัน การระดมสมอง การวิเคราะห์หน้าที่หลัก หรือการวิเคราะห์งาน การใช้เทคนิคเดลไฟ การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ เป็นต้น นอกจากนั้นยังสามารถใช้วิธีการอื่น ๆ เสริมได้ เช่นการวิจัยเชิงสำรวจโดยอาศัยแบบสอบถม ประเมินผลโดยตนเองและผู้อื่นสัมภาษณ์ การสร้างสถานการณ์จำลอง การตรวจบันทึก และการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบสอบ การสังเกต เป็นต้น หลักการที่สำคัญของวิธีการนี้ คือ ต้องเกิดความเห็นที่ตรงกันในหมู่ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นซึ่งสามารถใช้สถิติเป็นตัวชี้วัดความเห็นที่สอดคล้องกัน

Christian University of Thailand

4.4.4 วิธีการใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ข้อมูลทุติยภูมิอาจได้มาจากหลายแหล่งที่มา ได้แก่ วารสารทางวิชาการฐานข้อมูลด้านอาชีพ โดยเฉพาะข้อมูลในองค์การ ซึ่งอาจได้จากแฟ้มประวัติพนักงาน ผลการทดสอบที่มีอยู่ หรือข้อมูลที่ได้จากตัวแปรเกณฑ์ เช่น ผลิตภาพ ผลการปฏิบัติงาน ยอดขาย กำไร ที่ผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนทำได้ เป็นต้น จากนั้นนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์ในลักษณะของการวิจัยหลังจากทราบ ขอเท็จจริงโดยองค์การต้องตั้งตัวแปรเกณฑ์ที่องค์กรปรารถนาให้ชัดเจน เพื่อจะได้สามารถแยก ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นออกจากผู้ที่ปฏิบัติงานปกติ จากนั้นนำมาพิจารณาประกอบกับการใช้ หลักเหตุผลและวิจารญาณ หากตัวแปรใดสามารถจำแนกผลการปฏิบัติงานที่ดีและไม่ดีออกจากกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็น่าจะเป็นสมรรถนะสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือพิจารณาจากค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปได้ว่า การกำหนดสมรรถนะหรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ เป็นการกำหนดกลุ่มของรูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีในองค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่ง โดยการกำหนดรูปแบบสมรรถนะอาจแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละองค์การซึ่งสามารถกำหนดได้ ดังนี้ การกำหนดสมรรถนะโดยการเชื่อมโยงกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ การกำหนดสมรรถนะโดยใช้วิธการประเมินสมรรถนะ การใช้ผู้เชี่ยวชาญ และวิธีการใช้ข้อมูลทุติยภูมิ

4.4 วิธีการประเมินสมรรถนะ

Christian University of Thailand

รัชฎา ณ น่าน (ม.ป.ป) การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบากจึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล

1. ข้อมูลประวัติการทำงาน ทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคลว่ามีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้างจากประวัติการทำงาน

2. ระเบียนพนักงาน เป็นการรวบรวมประวัติพนักงาน รวมถึงคุณสมบัติบางประการซึ่งช่วยให้เห็นลักษณะนิสัยในการทำงานบางอย่างของพนักงานได้ บางองค์การอาจรวมผลการปฏิบัติงานไว้ด้วย

3. ผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

3.1 ผลการปฏิบัติงานในเนื้องาน เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ จะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความรู้และความาสามารถ

3.2 ผลการปฏิบัติงานในเชิงบริบท คือ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพมากกว่า แต่การประเมินสมรรถนะจากผลการปฏิบัติงานนี้ควรทำอย่างระมัดระวัง

เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน นั่นคือ แรงจูงใจ ถึงแม้ว่าบุคคลกรจะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ แต่หากขาดแรงจูงใจ ก็อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ได้

4. การสัมภาษณ์ ผลของการสัมภาษณ์ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำสัมภาษณ์ไว้แล้วสัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างคือ สอบถามตามสถานการณ์คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจโดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจให้ข้อมูลที่ตรงกันสภาพจริงมากที่สุด

5. การทดสอบความรู้ เป็นการทดสอบความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเน้นการวัดองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้ องค์กรสามารถสสร้างเองได้แต่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานของข้อสอบด้วย

6. การสุ่มงาน เป็นการสุ่มงานที่ตำแหน่งนั้นมีหน้าที่รับผิดชอบมารให้บุคคลปฏิบัติ มีข้อดีคือ ความตรงเชิงพยากรณ์ค่อนข้างดี แต่ข้อจำกัดคือ จะไม่ทราบศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลเนื่องจากวัดเฉพาะสิ่งที่ทำได้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยเฉพาะหากมีการเปลี่ยนแปลงงานที่ปฏิบัติอยู่บุคคลนั้นจะไม่สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงได้

7. ศูนย์ประเมิน จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

Christian University of Thailand

8. แบบทดสอบบุคลิกภาพ ใช้วัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานและองค์กร แต่แบบทดสอบกลุ่มนี้มีข้อจำกัดทางวัฒนธรรม ดังนั้นจึงต้องระมัดระวังในการใช้

9. การประเมินผลการปฏิบัติของบุคคลแบบ 360 องศา (360 Degree Feedback) เป็นการประเมินรอบด้านโดยอาศัยผู้เกี่ยวข้องรู้เห็นการปฏิบัติงานของบุคคลในตำแหน่งเป้าหมาย โดยเป็นการประเมินความสามารถของคน ๆ หนึ่งจากผู้คนที่อยู่รอบข้าง (หัวหน้า ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง บางตำแหน่งอาจจะรวมถึงลูกค้าภายนอกด้วย แล้วหาค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินออกมา เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าระดับความสามารถที่แท้จริงในแต่ละหัวข้อนั้นอยู่ในระดับใด เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษะ ข้อดีคือ ทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างและครอบคลุม

10. แบบทดสอบการปฏิบัติงาน (Tests of Performance) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบการเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่ารูปทรงเลขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคลภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัด

ความสามารถเฉพาะ เช่น Special Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

11. การสังเกตพฤติกรรม เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบเป็นอย่างดีแล้วแต่จะวัดจากการสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

12. แบบทดสอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรางานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกจริงของผู้ตอบได้ การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self - Reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน

สรุปได้ว่าวิธีการประเมินสมรรถนะ มีดังนี้ ข้อมูลประวัติการทำงาน ระเบียนพนักงาน เป็นการรวบรวมประวัติพนักงาน ผลการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบความรู้ การสุ่มงาน ศูนย์ประเมิน แบบทดสอบบุคลิกภาพ การประเมินผลการปฏิบัติของบุคคลแบบ 360 องศา แบบทดสอบการปฏิบัติงาน การสังเกตพฤติกรรม และแบบทดสอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง

Christian University of Thailand

จากเนื้อหาที่เกี่ยวข้องข้างต้นสรุปได้ว่า การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ หมายถึง การกำหนดนโยบายและเป้าหมายวัตถุประสงค์รวมทั้งการจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในด้านความรู้ทัศนคติและความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

5. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

5.1 ความสำคัญของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา

ในการทำความเข้าใจกับความหมายของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งมีคำที่ประกอบ คำว่า นวัตกรรม คำว่า สื่อและเทคโนโลยี และคำว่าการศึกษา ในเบื้องต้นจึงจะกล่าวถึงความหมายของคำแต่ละคำ ความหมายของนวัตกรรม และความหมายของสื่อและเทคโนโลยี ตามลำดับดังต่อไปนี้

ความหมายของนวัตกรรม

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2555) ให้ความหมาย คำว่า นวัตกรรม ในที่นี้เป็นการกล่าวถึงนวัตกรรมทางการศึกษา หรือนวัตกรรมการเรียนการสอน ซึ่งพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2551, น. 137) ระบุความหมาย หมายถึง แนวคิด วิธีการ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางการศึกษา การจัดการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมด หรือใหม่เพียงบางส่วน อาจเป็นสิ่งใหม่ในบริบทหนึ่งหรือ ช่วงเวลาหนึ่ง อาจเป็นสิ่งใหม่ที่กำลังอยู่ในกระบวนการพิสูจน์ทดสอบ หรือได้รับการยอมรับนำไปใช้แล้ว แต่ยังไม่แพร่หลาย ดังที่ ทิศนา แขมมณี (2547, น. 478) ให้ความหมายของนวัตกรรมทางการศึกษาว่า หมายถึง สิ่งใหม่ที่ทำาขึ้น ซึ่งอาจอยู่ในรูปของความคิด หรือการกระทำ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ดังนั้น นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง แนวคิด วิธีการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน ซึ่งอาจเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมด หรือใหม่เพียงบางส่วน หรืออาจเป็นสิ่งใหม่ในบริบทหนึ่งหรือใน ช่วงเวลาหนึ่ง อาจเป็นสิ่งใหม่ที่กำลังอยู่ในกระบวนการพิสูจน์ทดสอบ หรือได้รับการยอมรับนำไปใช้ แล้ว แต่ยังไม่แพร่หลายหรือเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานปกติ

ในการที่จะพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นนวัตกรรมหรือไม่นั้น มีเกณฑ์การพิจารณานวัตกรรม ดังที่ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และวาสนา ทวีกุลทรัพย์ (2548) ได้กล่าวถึงไว้ 4 ประการ คือ

Christian University of Thailand

1. จะต้องเป็นสิ่งใหม่ จะใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ อาจเป็นของเก่าใช้ไม่ได้ผลในอดีต แต่นำมาปรับปรุงใหม่ หรือเป็นของปัจจุบันที่ทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. มีการนำวิธีการจัดระบบมาใช้ โดยพิจารณาและกำหนดองค์ประกอบทั้งส่วนข้อมูลที่ใส่เข้าไปกระบวนการ และผลลัพธ์ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสมก่อนที่จะทำการเปลี่ยนแปลง

3. มีการพิสูจน์ด้วยการวิจัยหรืออยู่ระหว่างการวิจัยว่า “สิ่งใหม่” นั้นจะช่วยให้การแก้ปัญหา และการดำเนินงานบางอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม

4. ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานปัจจุบัน กล่าวคือ ยังอยู่ระหว่างการเผยแพร่ หาก “สิ่งใหม่” นั้นเป็นที่ยอมรับจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานที่ดำเนินอยู่ ก็ไม่ถือว่าสิ่งใหม่นั้นเป็นนวัตกรรมต่อไป แต่จะเปลี่ยนสภาพเป็นสื่อและเทคโนโลยี

ความหมายของสื่อและเทคโนโลยี

คำาว่า สื่อและเทคโนโลยี ประกอบด้วยคำา 2 คำ คือ คำว่า “สื่อ” และคำว่า “เทคโนโลยี” เพื่อทำความเข้าใจความหมายของสื่อและเทคโนโลยี จึงจะขอกล่าวถึงความหมายของคำแต่ละคำก่อน ดังต่อไปนี้ ความหมายของสื่อ คำว่าสื่อในที่นี้เป็นการกล่าวถึงสื่อการเรียนการสอน ซึ่งโดยตัวของสื่อเองมีความหมายดังที่ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2551) กล่าวไว้ คือ สื่อการเรียนการสอนหมายถึง

วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ ที่ใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้สอนสามารถส่งหรือถ่ายทอดความรู้ เจตคติ (อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ทัศนคติ ค่านิยม) และ ทักษะไปยังเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัสดุ หมายถึง ผลิตกรรมทางการศึกษาที่มีการผุพังสิ้นเปลืองได้ง่าย เช่น ชอล์ค ดินสอ กระดาษ สี ฯลฯ อุปกรณ์ หมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เช่น กระดาน โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องฉาย เครื่องเสียง เครื่องรับโทรทัศน์ ฯลฯ วิธีการ หมายถึง ระบบ กระบวนการ กิจกรรมต่างๆ ที่ต้องคำนึงถึงหลักจิตวิทยา หลักสังคมวิทยา ภาษา ฯลฯ ที่นำมาใช้ในการศึกษา เช่น การสาธิต ทดลอง กลุ่มสัมพันธ์ ฯลฯ

ความหมายของเทคโนโลยี คำว่าเทคโนโลยีที่นี้เป็นการกล่าวถึงเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งมี ความหมายดังที่ กิดานันท์ มลิทอง (2543, อ้างถึงใน สุมาลี ชัยเจริญ, 2551) กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยี การศึกษา เป็นการประยุกต์เอาเทคนิค วิธีการ แนวความคิด วัสดุอุปกรณ์และสิ่งต่างๆ อันสืบเนื่องมาจาก เทคโนโลยีมาใช้ในทางการศึกษา ดังนั้น ความหมายของ สื่อและเทคโนโลยี ในที่นี้จึงหมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ ที่นักการศึกษา และผู้สอนใช้ในการพัฒนาการศึกษา การถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และทักษะความสามารถต่าง ๆ ไปยังเด็ก หรือผู้เรียน ซึ่งในชุดวิชานี้จะใช้คำว่า สื่อและเทคโนโลยี ควบคู่กันไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า นวัตกรรมทางการจัดการศึกษา หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งประดิษฐ์ และวิธีการใหม่ ๆ ที่ประยุกต์มาจากพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎี ที่ยังไม่แพร่หลาย ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานปกติ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวต้องสนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการเด็ก ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาและพัฒนา

Christian University of Thailand

5.2 ขอบข่ายเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการศึกษา

นวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย กับสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กันทั้งในแง่ของนวัตกรรมเป็นจุดเริ่มต้นของสื่อและเทคโนโลยี ส่วนสื่อและเทคโนโลยีก่อให้เกิดนวัตกรรมใน การศึกษาขอบข่ายของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดได้ทำการศึกษาไว้ โดยเฉพาะในเรื่องนี้จึงจะนำเสนอขอบข่ายของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาในภาพรวมที่มีการกำหนดไว้แล้วโดยนักการศึกษาทั่วไปก่อน แล้วจึงจะวิเคราะห์และสรุปเป็นขอบข่ายของ นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี

5.2.1. ขอบข่ายของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาในภาพรวม ในส่วนของขอบข่ายของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยภาพรวมจะขอเสนอ ขอบข่ายตามที่ Seels and Richey (1994) และขอบข่ายตามที่ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2548) กำหนดไว้ ดังนี้

5.2.1.1 ขอบข่ายของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ของ Seels and Richey Seels and Richey (1994) ได้กำหนดขอบข่ายของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้ 5 ประการ การออกแบบ การพัฒนา การใช้การจัดการ และการประเมิน ดังนี้

5.2.1.2 การออกแบบ (design) เป็นขอบข่ายที่แสดงให้เห็นถึงกรอบหรือโครงร่างของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างหลักการและทฤษฎีพื้นฐานต่างๆ ที่จะนำไปสร้าง และพัฒนานวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษาเกี่ยวข้องกับการออกแบบระบบการสอน (instructional system design) การออกแบบสาร (message design) กลยุทธ์การสอน (instructional strategies) ลักษณะของผู้เรียน (learner characteristics)

5.2.1.3 การพัฒนา (development) เป็นขอบข่ายที่แสดงกระบวนการของการเปลี่ยนการออกแบบเป็นการสร้างนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆ โดยการอาศัยคุณลักษณะ เทคโนโลยีต่างๆ คือ เทคโนโลยีการพิมพ์ (print technologies) เทคโนโลยีโสตทัศนูปกรณ์ (audiovisual technologies) เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (computer-based technologies) และเทคโนโลยีบูรณาการ (integrated technologies)

5.2.1.3 การใช้ (utilization) เป็นขอบข่ายเกี่ยวกับการนำนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษาที่พัฒนาแล้วไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความสะดวก ง่ายต่อการใช้งาน ในขอบข่ายนี้มีความเกี่ยวข้องกับการใช้สื่อ (media utilization) การแพร่กระจายนวัตกรรม (diffusion of innovation) การใช้งานและความเป็นองค์กร (implementation and institutionalization) และ นโยบายและกฎระเบียบ (policy and regulation)

Christian University of Thailand

5.2.1.4 การจัดการ (management) เป็นขอบข่ายหลักสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับการบริหาร จัดการ การประสานงาน และการให้คำแนะนำในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.2.1.5 การประเมิน (evaluation) ขอบข่ายด้านนี้เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ในการประเมินนั้นจะมุ่งเน้นการประเมินทั้งกระบวนการและผลิตภัณฑ์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพ ตลอดทั้งคุณภาพของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ออกแบบและพัฒนาขึ้นมา มีการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ปัญหา (problem analysis) การ ประเมินตามเกณฑ์ (criterion-referenced measurement) การประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation) และการประเมินขั้นสรุป (summative evaluation)

สรุป ขอบข่ายของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังกล่าว มีลักษณะของความสัมพันธ์กัน ระหว่างขอบข่ายเป็นการเสริมสร้างร่วมกัน ไม่เรียงลำดับกันเชิงเส้นตรง ภายในแต่ละขอบข่ายมีองค์ประกอบย่อย เพื่ออธิบายลักษณะของขอบข่ายนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างขอบข่ายทั้งจะเห็นได้ในลักษณะแต่ละขอบข่ายมีความสัมพันธ์เสริมกันและกันในทางการปฏิบัติ

5.3 การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการศึกษา

ในการพัฒนานวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้วยวิธีระบบจะครอบคลุมกระบวนการดำเนินการที่เป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.3.1 การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ เนื่องจากนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เกิดจากความต้องการในการแสวงหาเครื่องมือ ที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์ หรือวิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนั้นเมื่อต้องการพัฒนานวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษา ในส่วนของการวิเคราะห์จึงครอบคลุมการดำเนินการต่อไปนี้

5.3.1.1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการ เพื่อให้พบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง

5.3.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อยที่ครอบคลุม ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตร ครู นักเรียน สื่อและเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม กระบวนการ ได้แก่ การจัดประสบการณ์สำหรับนักเรียน การประเมินผล และผลลัพธ์ ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียน และผลกระทบ

5.3.1.3 การตรวจสอบภารกิจ เป็นการศึกษาและทบทวนภารกิจด้านการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปกำหนดหัวเรื่องของการพัฒนานวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับภารกิจ

Christian University of Thailand

5.3.1.4 การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ใช้ นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จะพัฒนาขึ้น

5.3.1.5 การวิเคราะห์บริบท (ภายใน/ภายนอก) เป็นการศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ครอบคลุมทั้งบริบทภายในสถานศึกษา บริบทภายนอก (ชุมชน สังคมเมือง/สังคมชนบท) ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต ความเชื่อ ค่านิยมที่เกิดขึ้นในบริบทนั้นๆ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาออกแบบ และกำหนดประเภทของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษา

5.3.2 การออกแบบ เป็นการใช้ผลลัพธ์จากขั้นตอนการวิเคราะห์ เพื่อวางแผนในการพัฒนานวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ขั้นตอนการออกแบบมีประเด็นที่ต้องออกแบบดังต่อไปนี้

5.3.2.1 วัตถุประสงค์ ในการพัฒนานวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาต้อง มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจน ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยี วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของการใช้นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยี และวัตถุประสงค์ของ การเลือกเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยี

5.3.2.2 กำหนดเนื้อหา เป็นการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่ต้องการใช้ในการพัฒนานวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.3.2.3 กำหนดประเภท เป็นการกำหนดประเภทของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทาง การศึกษาที่เหมาะสม เพราะการพัฒนานวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีแต่ละประเภทมีความยากง่าย ขั้นตอนในการพัฒนา และมีค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกัน ดังนั้นการกำหนดประเภทต้องพิจารณาปัจจัยในการ ผลิตประกอบกับการพิจารณาศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใช้

5.3.2.4 กำหนดแนวทางการประเมินผล การกำหนดแนวทางการประเมินนวัตกรรม สื่อและ เทคโนโลยีทางการศึกษา ควรครอบคลุมทั้งการประเมินผลชิ้นงาน การประเมินผลการใช้ และการประเมิน ผลกระทบ เพื่อเป็นการยืนยันคุณภาพของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้น

5.3.2.5 กำหนดแนวทางการเผยแพร่ การเผยแพร่นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา สามารถดำเนินการเผยแพร่ได้ทั้งทางการประชุมวิชาการ การเผยแพร่ผ่านสื่อมวลชน การเผยแพร่ ไปยังแหล่งความรู้ต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ไปยังสถานศึกษาโดยตรง

Christian University of Thailand

สรุปได้ว่า การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์ปัญหาความต้องการนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การศึกษาสภาพปัญหาเพื่อให้พบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อยที่ครอบคลุม การตรวจสอบภารกิจ เป็นการศึกษาและทบทวนภารกิจด้านการจัดการศึกษา การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย การวิเคราะห์บริบทการออกแบบ วัตถุประสงค์ ในการพัฒนา กำหนดเนื้อหา กำหนดประเภทของนวัตกรรม กำหนดแนวทางการประเมินผล และกำหนดแนวทางการเผยแพร่ เพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ตามที่กำหนดและพัฒนา

จากเนื้อหาที่เกี่ยวข้องข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ สิ่งใหม่ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นการประกอบกับการสร้างนวัตกรรมใหม่ในชั้นเรียน เช่น การพัฒนาหลักสูตร การใช้สื่อจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การบริหารและบริการมีการสร้างต้นแบบการทดลองใช้และเผยแพร่นวัตกรรมนั้น ด้วยวิธีใหม่ๆ ทั้งการคิดค้น พัฒนา สร้างองค์ความรู้ จนสามารถนำไปปฏิบัติจริงในการพัฒนาโรงเรียน

6. แนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.1 ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในปัจจุบันนี้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังไม่มีทฤษฎีเข้ามารองรับอย่างชัดเจน ดังนั้นการนิยามหรือให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของนักวิชาการจึงมี ความหมายแตกต่างกันออกไปตามบริบทและสาขาวิชา นักวิชาการและองค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้พยายามอธิบายแนวคิดและนำเสนอความหมายไว้ในมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย ดังนี้

หลิน (Lin 2007) ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ระหว่างพนักงานผ่านทั้งแผนกหรือองค์กรและกิจกรรมให้ คำปรึกษาระหว่างพนักงานด้วยกัน รวมถึงการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการ แลกเปลี่ยนของพนักงาน โดยสื่อสารระหว่างพนักงาน

หยาง (Yang 2008) ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกแต่ละคนเต็มใจที่จะช่วยเหลือและเรียนรู้จากผู้อื่นในการพัฒนาความสามารถใหม่และการ เรียนรู้ หมายถึง การทำความเข้าใจในรายละเอียด การซึมซับ และการประยุกต์ นอกจากนี้ ความรู้ยังสามารถเพิ่มคุณค่าได้อีกเมื่อมีการแบ่งปันและการถ่ายโอนให้กับผู้อื่น

พุทธชาด พรหมบุรมย์ (2562) ความหมาย ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือ Knowledge Sharing หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนมาพบปะ พูดคุยเพื่อทำการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้ เพื่อแสดงความคิดเห็นระหว่างกันโดยมีหัวข้อที่สนใจ เรื่องเดียวกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จนถึงกลุ่มคน ก่อให้เกิดการแก้ปัญหา การพัฒนาทักษะเดิมและใหม่

สำนักงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาเกษตรศาสตร์ (2563) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ องค์ประกอบหลักที่สำคัญๆ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) มีอยู่ด้วยกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คน (People) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควร นำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริงและอยากจะมาแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้นั้นด้วยความเต็มใจ 2) สถานที่และบรรยากาศ (Place) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยน เรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี (สบาย ๆ ผ่อนคลาย) มีความเหมาะสม กับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรึกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ 3) สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Infrastructure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้

Christian University of Thailand

การแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและ จัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

สรุป การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกลุ่มคนรวมตัว ได้พูดคุย แบ่งปัน สร้างความเข้าใจ เพื่อพัฒนาทักษะ เรียนรู้ซึ่งกันและกัน วิเคราะห์ปัญหาจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน

6.2 ความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อัลยานี วาโดร์ (2560) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความสำคัญในด้านการพัฒนางาน การพัฒนาคน การสร้างองค์ความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ดังนี้

1) ด้านการพัฒนางาน เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของงานที่ทำอยู่ให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ โดยการพัฒนาความรู้ของบุคคลในองค์การให้เป็นความรู้ของกลุ่ม และเป็นความรู้ขององค์การ เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์การและการสร้างสรรค์สังคมความรู้ ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสื่อสารภายในองค์การ การต่อยอดความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ โดยมุ่งสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่นการบันทึกความรู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานที่เรียนว่าการสอนงานและการเรียนรู้ข้ามสายงาน เป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี และการใช้กลไกการสื่อสารและการยอมรับเพื่อเพิ่มคุณค่าให้แก่สมาชิกที่เผยแพร่ความรู้ และสมาชิกที่นำความรู้ไปใช้เพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขัน โดยศึกษาจากแนวปฏิบัติที่ดีขององค์การอื่นหรือส่วนงานอื่นเพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพงานของตน

Christian University of Thailand

2) ด้านการพัฒนาคน โดยการสร้างเครือข่ายด้านความสัมพันธ์ของคน และเครือขายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้การสร้างเครือข่าย หมายถึง การทำให้มีการติดต่อ และสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิง นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายต้องใช่การสร้างระบบติดต่อด้วยการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียว เช่นการส่งจดหมายข่าวไปให้สมาชิกตามรายชื่อ แต่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันด้วย เช่นเว็บไซต์ KM เป็นช่องทางการสื่อสารที่มีการนำเว็บบอร์ดมาอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มคนนี่เป็นสมาชิก KM ทั้งภายในและภายในและภายนอกองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องต่าง ๆ นอกจากนี้องค์กรควรมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่อุทิศตนให้กับกรแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น

3) ด้านการสร้างองค์ความรู้ เป็นวงจรความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาที่เรียกว่านวัตกรรมมีทั้งนวัตกรรม ที่คิดขึ้นใหม่ทั้งหมดและนวัตกรรมส่วนเพื่อเพื่อปรับปรุงกระบวนการหรือผลิตภัณฑ์ให้ดีกว่าเดิม ตัวอย่างการพัฒนาองค์ความรู้ของศูนย์สุขภาพชุมชนเพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ เช่น ความรู้ในด้านการนำองค์การ ความรู้ในด้านการบริหารทรัพยากร

ความรู้ในด้านการบริการประชาชน ความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพภาคประชาชน ความรู้ในด้านการวางแผนงานและติดตามผล และความรู้ในด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม เป็นการร่วมคิดร่วมทำที่นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความกระตือรือร้น เรียนรู้ความเสียสละ และดูแลซึ่งกันและกัน รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น และการที่บุคลากรสร้างกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน

สรุป ความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์การและการสร้างสรรค์สังคมความรู้ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสื่อสาร การต่อยอดความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ ด้านการพัฒนาคน การทำให้มีการติดต่อ และสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกัน การสร้างเครือข่าย ด้านการสร้างองค์ความรู้ เป็นวงจรความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาความรู้ในด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร และด้านการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม

6.3 กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ธันยพร วณิชฤทธา (2558) ได้กล่าวถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสานที่เกิดขึ้น และนำไปสู่การสร้างผลงานของทีม ที่เป็นการรวบรวมข้อมูลความรู้ที่สมาชิกในทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสานวิธีทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ แบ่งหน้าที่กันเตรียมเนื้อหาภาพประกอบ ลงมือผลิต และนำไปเผยแพร่ ทำให้เห็นพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นทีมที่สูงขึ้น ร่วมมือกันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoegl, M. (2001) ที่พบว่า การร่วมมือและมีส่วน ร่วมมีความสำคัญต่อสมาชิกทุกคน เพราะทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของงาน การร่วมมือประสานงานกันแสดงให้เห็นถึง ประสิทธิภาพของทีม ผลงานที่ได้มาจากความร่วมมือของทุกคนจึงทำให้เห็นว่าสมาชิกมีการประสานพลังกลุ่ม ร่วมกันเพื่อสร้างผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

สำนักงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2563) กระบวนการในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ หรือเป็น Best Practice ก็จะเกิดขึ้น โดยผ่านการ พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ การอบรม องค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ในการผลักให้ความรู้ที่มีออกไปสู่พนักงานและมีกลยุทธ์ ในการดึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวพนักงานให้ออกมา เพื่อทำให้ขนาดความรู้โตขึ้น หรืออยู่ในระดับที่สูงขึ้น การเรียนรู้อาจต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมและวัฒนธรรมขององค์กรด้วย เช่น ประสบการณ์ของผู้เรียน ความพร้อมที่จะเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ สื่อที่ใช้ในการเรียน ความต้องการของผู้เรียน เป็นต้น โดยการเรียนรู้ อาจจัดให้อยู่ในรูปแบบของ 1) การให้สอบถามในประเด็นปัญหา 2) การให้เสนอแนวคิดหรือวิธีการปรับปรุง 3) การให้ค้นหาข้อมูลด้วยตนเอง 4) การจัดอบรมภายในและภายนอก 5) การอบรมหน้างาน (OJT) 6) การเรียนรู้ผ่าน E – Learning

Christian University of Thailand

ในบางครั้งการให้ความรู้จะถูกผูกติดกับเงื่อนไขของเวลา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรม สัมมนากับองค์กร ภายนอก ในเรื่องที่มีความจำเป็นต้องรู้ เมื่อมีบุคลากรเข้ามาใหม่แต่หัวข้อการอบรมสัมมนานั้นได้ผ่านพ้นไปแล้ว องค์กรอาจต้องหาทางในการทำ ให้บุคลากรใหม่ดังกล่าวได้เรียนรู้ในความรู้ดังกล่าวเช่นนี้ แต่อาจต้องเปลี่ยนวิธีการ เรียนรู้ใหม่ เป็นการทำ Peer Assist หรือ OJT (On the Job Training) หรืออื่นๆ

1. การเรียนรู้แบบเดิม การเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้แบบเดิมจะมีตัว ผู้ให้ความรู้และผู้รับความรู้ รวมทั้งเงื่อนไขของ สถานที่และเวลา เป็นอุปสรรคในการที่จะขัดขวาง ต่อการเรียนรู้

2. การเรียนแบบใหม่ การเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้แบบใหม่ จะมีความสะดวกมากขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาเป็นเครื่องมือช่วยลดอุปสรรคเงื่อนไขของ สถานที่ เวลา และตัวผู้ที่จะแลกเปลี่ยนความรู้

3. การเรียนรู้ที่เหมาะสม องค์กรจะต้องมีการพิจารณาให้เกิดการเรียนรู้ ใน เงื่อนไขของสภาพแวดล้อมวัฒนธรรม การทำงาน และโครงสร้างพื้นฐานที่มีอย่างจำกัด โดยต้องทำอย่างเหมาะสมจึงจะเกิดประโยชน์

สรุปกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้ให้ความรู้ ผู้รับความรู้ เงื่อนไข สถานที่และเวลาความสะดวก โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพแวดล้อม การทำงาน และโครงสร้างพื้นฐานอย่างเหมาะสมจะเกิดประโยชน์

Christian University of Thailand

6.4 องค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

พุทธชาด พรหมบุรมย์ (2562) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ของแต่ละคนจะแสดงความ ต้องการเรียนรู้จากการทำงาน จากสื่อหรือจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ จากประสบการณ์ของ ตนเองและคนอื่น รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ของตนเองให้คนอื่นได้หรือไม่ มากน้อยต่างกัน การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) มีความจำเป็นสำหรับองค์กรเนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นเมื่อความรู้มี การกระจาย และถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั้งองค์กร การถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดย ตั้งใจและไม่ตั้งใจ (สายใจ อยู่แท้กูล, 2553) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลักที่สำคัญซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คน (People) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้นั้น ด้วยความเต็มใจ 2) สถานที่ และบรรยากาศ (Place) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

อีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกัน พูดคุย ปรึกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ 3) สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Infrastructure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้ รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี (ม.ป.ป) องค์ประกอบหลักที่สำคัญ ๆ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) มีอยู่ด้วยกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คน (People) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปัน โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้นั้น ด้วยความเต็มใจ 2) สถานที่และบรรยากาศ (Place) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรึกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ 3) สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

Christian University of Thailand

แผนภาพที่ 2.1 องค์ประกอบหลักของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ที่มา https://kminbusiness.wordpress.com/2009/ สืบค้นออนไลน์เมื่อ 24 ตุลาคม 2567

ดังนั้น องค์ประกอบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ที่มีประสิทธิผลนั้น จะต้องประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ คน, สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้ง

ดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยพิจารณา 6 ปัจจัยหลัก ข้างต้น ด้วยการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

6.5 ปัจจัยเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการทบทวนเอกสาร ตารางผลงานเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้องค์กรสามารถ จัดการความรู้ให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ องค์กรต้องมีปัจจัยเอื้อที่สนับสนุน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น นักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลหรือเอื้อให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จเป็น องค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการจัดการความรู้ ตามมุมมองหรือหลักการแนวคิดของ ตนเอง ซึ่งมีมุมมองแนวคิดเห็นคล้ายคลึงสอดคล้องกันและส่วนที่มีแนวคิดเห็นต่างกัน เพื่อให้สามารถกำหนด เป้าหมายและปฏิบัติได้อย่างถูกทิศทาง ได้นำเสนอลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดย แบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ดังนี้

1. มุมมองในเชิงองค์กร (Organization Perspective) ได้แก่

1.1 มีมุมมองที่เป็นระบบโดยภาพรวม มองเห็นและเข้าใจกระบวนการ และความสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กร

1.2 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและค่านิยมร่วมกันทั้งองค์กร

1.3 เป็นการมองว่าองค์กรสามารถเรียนรู้และเติบโตได้

Christian University of Thailand

2. มุมมองในเชิงกระบวนการ (Process Perspective) ได้แก่

2.1 การเล็งเห็นโอกาสในความไม่แน่นอนเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้า

2.2 ความสามารถปรับตัวและสอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ดี

2.3 การสร้างวัฒนธรรมของการใช้การเสริมแรงและการเปิดเผยข้อมูล องค์กร

2.4 การกระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจการปฏิบัติงาน แก่พนักงานในองค์กร

2.5 การสร้างเครือข่ายด้านเทคโนโลยี

2.6 การสร้างเครือข่ายภายในของชุมชน

2.7 การให้รางวัลสำหรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจัดตั้งโครงงาน เพื่อรองรับความคิดดังกล่าว

2.8 การสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจให้เกิดทั่วทั้งองค์กร

2.9 ให้โอกาสเรียนรู้ทางประสบการณ์

2.10 การมุ่งสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

2.11 การใช้ระบบการสำรวจและประเมินทักษะสมรรถนะของการเรียนรู้

2.12 การมีระบบต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้และใช้ประโยชน์ร่วมกันในองค์กร

2.13 คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าผู้ใช้บริการ

2.14 มีการเชื่อมโยงการพัฒนาตนเองของพนักงานเข้ากับการพัฒนา องค์กร โดยภาพรวม

3. มุมมองที่เกี่ยวกับคน (Human Perspective) ได้แก่

3.1 การสนับสนุนให้พนักงานในระดับล่างได้มีโอกาส และสามารถ อธิบายความคืบหน้าและอุปสรรคในการทำงานได้

3.2 การสนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะพี่เลี้ยง ที่ปรึกษาและ เป็นผู้เกื้อหนุนการเรียนรู้แก่สมาชิกขององค์กร

3.3 การมีผู้ที่เป็นแม่แบบเกี่ยวกับการกล้าเสี่ยง กล้าทดลองปฏิบัติในสิ่ง ที่คิดดีแล้ว

3.4 การให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานทุกรูปแบบ

3.5 การใช้คณะทำงานที่มีผู้ปฏิบัติมาจากหลาย ๆ ส่วนงาน

3.6 มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน

ตามลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 มุมมองดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุป ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยแบ่งออกได้เป็น 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัย ระดับองค์กร ปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับกระบวนการ

Christian University of Thailand

1. ปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์องค์กร กลยุทธ์องค์กร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ผู้นำองค์กร โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยี สารสนเทศ

1.1 วิสัยทัศน์องค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้บุคลากรและองค์กร พร้อมที่จะพัฒนาไปข้างหน้า เช่นเดียวกับการนำไปสู่กลยุทธ์และวิธีปฏิบัติอันหลากหลาย ไม่มีองค์กรใดที่ประสบความสำเร็จหรือยิ่งใหญ่ได้โดยปราศจากการมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็น ตัวโน้มน้าวให้ทุกคนร่วมกันทำในสิ่งที่มีจุดหมายเดียวกัน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกคน

1.2 กลยุทธ์องค์กร การที่องค์กรจะพัฒนาตนเองไปสู่องค์กรแห่งการ เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นจะต้องมีกลยุทธ์ที่สำคัญในการ สร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะแลกเปลี่ยนโดยการเชื่อมโยง ความสำเร็จของการเรียนรู้ขององค์กรให้สอดคล้องกับความสำเร็จขององค์กร พร้อมทั้ง แทรกการเรียนรู้เข้าไปในทุกกระบวนการปฏิบัติงานจริง รวมไปถึงการมีนโยบายในการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่ใฝ่เรียนรู้ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งการให้โบนัส รวมไปถึงการยอมรับ ยกย่องชมเชย สำหรับผู้ที่มีการสร้างความคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งผลไปสู่การประเมิน ผลการปฏิบัติด้วย นอกจากนี้แล้วสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสและเอื้อให้บุคลากรมีการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การเรียนรู้แบบพินิจพิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง การจัดสรรเวลาสำหรับการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งบุคลากรจะต้องมีเวลาพิจารณาทบทวนความรู้ วิเคราะห์ สารสนเทศใน

การปฏิบัติงาน การจัดสรรพื้นที่สำหรับใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่าง เหมาะสมและเพียงพอ หากถูกรบกวนและเร่งรีบจนเกินไปอาจจะส่งผลให้การเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ

1.3 วัฒนธรรมองค์กร มีบทบาทอย่างมากต่อธรรมชาติและลักษณะของ การเรียนรู้ในองค์กร โดยจะออกมาในลักษณะความเชื่อ ความคิด แนวปฏิบัติที่สะท้อน ออกมาในรูปของสัญลักษณ์ พิธีกรรม ระบบความคิดและค่านิยม ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กร ส่วนใหญ่ถ้าไม่ใช่วัฒนธรรมที่ต่อต้านการเรียนรู้ก็มักจะเป็นวัฒนธรรมแห่งการไม่สนใจที่จะเรียนรู้ ดังนั้นการที่มุ่งจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมเหล่านี้เสียก่อน

1.4 บรรยากาศองค์กร เป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติ งานร่วมกันมีความสามัคคีช่วยเหลือกันของบุคลากร โดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนที่เหมาะสมและเพียงพอ บุคลากรสามารถใช้เครื่องมือและช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย การสนับสนุนให้บุคลากรมีความเสมอภาคและมีความเป็น มิตรในการทำงานรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์อันดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งที่ทางการ และไม่เป็นทางการก่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยบรรยากาศองค์กรสามารถส่งผลต่อพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เมื่อบุคลากรยอมรับซึ่งกันและกัน สามารถรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญ เมื่อการทำงานของบุคลากรมีความเชื่อใจและไว้ใจในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ รวมถึงได้รับการสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการองค์ความรู้มี ความสะดวก คล่องตัวและทันสมัยแล้ว ก็จะช่วยสร้างบรรยากาศองค์กรให้บุคลากรมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

Christian University of Thailand

1.5 ผู้นำองค์กร การพาองค์กรให้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ผู้นำต้องทิ้งบทบาทในการควบคุมบุคลากรและจะต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำแบบใหม่โดยผู้นำจะต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรหรือองค์กร การพยายามผสานวิสัยทัศน์ของตนเองเข้ากับวิสัยทัศน์ของส่วนรวม พร้อมทั้งต้องสามารถเข้าร่วมทำกิจกรรมกับบุคลากร ต้องมีความสามารถในการวางแผน มีความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง พร้อมที่จะสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร การเปิดโอกาสให้มีการตั้งคำถาม และตอบคำถาม พร้อมชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่น่าจะทำและสิ่งที่กำลังทำอยู่ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นภาพรวมต่าง ๆ ขององค์กร การกระตุ้นให้มีการคิดอย่างบูรณาการโดยพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร

1.6 โครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดระบบการดำเนินงานของคนในองค์กร ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ แต่ทั้งนี้แล้วโครงสร้างขององค์กรยังมีข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้านที่จะส่งผลให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นขนาดขององค์กร ความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงาน การดำเนินงานในลักษณะโครงการระยะสั้นและไม่ต่อเนื่อง หรือแม้แต่การปฏิบัติงานในระบบราชการหรือการมีสายการบังคับบัญชา

หลายช่วงชั้นและเข้มงวดตายตัว ซึ่งจะเป็นตัวขัดขวางการไหลเวียนความรู้ หากองค์กรมีสายการบังคับบัญชาแบบแบนราบ หรือระดับชั้นน้อย จะส่งผลให้บุคลากรได้ทำงานใกล้ชิดกัน เห็นผลงานตัวเองพร้อมทั้งมีความรู้สึกว่า เป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ปัจจัยด้านองค์กรเหล่านี้ ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ในกระบวนการเรียนรู้นั้นจำเป็นจะต้องประกอบไปด้วยความเป็นอิสระ การเปิดเผยข้อมูลซึ่งกันและกัน การสนับสนุนและมีความยืดหยุ่นด้วย หากองค์กรมีโครงสร้างที่ไม่มีการปิดกั้น จะเกิดการไหลเวียนของข้อมูล และสารสนเทศให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้ตามที่ต้องการอย่างเต็มที่

1.7 เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การแลกเปลี่ยน เรียนรู้สามารถทำได้ง่ายยิ่งขึ้น อาจรวมถึงระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพราะในภาพรวมเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยให้คนสามารถค้นหาความรู้ดึงเอาความรู้ไปใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดระเบียบต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วทำให้ประหยัดเวลาในการจัดการ

2. ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะของพนักงาน ความเชื่อใจ

2.1 คุณลักษณะของพนักงาน ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร (2556) ได้กำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่ได้ 5 ประการ ซึ่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่องค์กรต้องการ มีดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบสูง พนักงานพยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดคุณลักษณะนี้จึงเรียกว่า “ความ รับผิดชอบสูง” 2) ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีองค์กรต้องการพนักงานที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี 3) มีความคิด สร้างสรรค์เชิงความได้เปรียบในธุรกิจ 4) สื่อความได้ดีการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ นั้นจะต้องสื่อความกับคนอื่นรู้เรื่อง มีมนุษย์สัมพันธ์กับคนรอบข้าง 5) มีใจรักที่จะทำงาน และต้องการประสบความสำเร็จ

2.2 ความเชื่อใจ เป็นความคาดหวังของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ว่าคำพูดสัญญาข้อความเอกสารหรือความรู้ของบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นเป็นจริง โดยความเชื่อใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้แบ่งปันความรู้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้ที่รับถ่ายทอดความรู้จะต้องมีความเชื่อว่าความสามารถหรือความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดเป็นจริง ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งความเชื่อใจจะมีผลในทางบวกต่อองค์การ เนื่องจากความเชื่อใจจะช่วยสนับสนุนการเป็นเครือข่าย ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุนการ ดำเนินงานและช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

3. ปัจจัยระดับกระบวนการ ประกอบด้วย การวัดและประเมินผล

การวัดผลและประเมินผล การวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้ องค์กรสามารถทบทวนประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการ

Christian University of Thailand

จัดการความรู้ได้ นอกจากนั้นผลจากการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะโน้มน้าวให้บุคลากรทุกระดับเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการ และแลกเปลี่ยนความรู้ในการวัดผล องค์กรต้องตระหนักว่าตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การจัดการความรู้ขององค์กรและสามารถบอกได้ว่าสถานะปัจจุบันของการจัดการความรู้เป็นอย่างไร การดำเนินการมีความคืบหน้าเพียงใด และได้ผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่อย่างไร และการจัดการความรู้ส่งผลกระทบอะไรกับองค์กรบ้าง

สรุปปัจจัยเอื้อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นักวิชาการได้มองมุมมองต่าง ๆ มุมมองในเชิงองค์กรมองภาพรวมเข้าใจกระบวนการ และความสัมพันธ์ มุมมองในเชิงกระบวนการ การให้โอกาส การปรับตัว การสร้างวัฒนธรรม การสร้างเครือข่าย เทคโนโลยี การเชื่อมโยงชุมชน มุมมองที่เกี่ยวกับคนมีการสนับสนุนพนักงานให้โอกาส สนับสนุนผู้บริหาร ชี้แนะเป็นที่ปรึกษาส่งเสริมการนำความรู้ที่ได้รับมาสนทนา ปรึกษาหารือกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจ ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยมีเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ รวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดบรรยากาศใหม่ๆ ที่ดีงามในโรงเรียน

Christian University of Thailand

7. รูปแบบ

7.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบพอสรุปได้ดังนี้พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับแสดงว่า เป็นสิ่งนั้น ๆ เช่น รูปแบบบ้าน เป็นต้น

รัตนะ บัวสนธ์ (2552) ให้ความหมายว่าของรูปแบบ 3 ความหมาย ดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้ก็จะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์โมเดลเสื้อเป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบว่า เป็นแบบจำลองหรือตัวแบบอย่างง่าย ที่ผ่านการศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยเป็นสิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากหลัก

ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดและความเชื่อที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการแสดงโครงสร้างทางด้านความคิดหรือองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญเป็นขั้นเป็นตอนสำหรับการถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อ หรือเครื่องมือเข้ามาช่วยเพื่อทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง สามารถวัดตรวจสอบ และเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจได้

จารุชา สมศรี (2566) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ แนวทาง หรือเครื่องมือ การดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือปัจจัย หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดอย่างเป็นระบบและมีหลักการ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพและบริบท เพื่อให้เป็นรูปธรรมของการปฏิบัติงานที่ง่ายและชัดเจน

สรุป ความหมายของรูปแบบ คือ รูปแบบที่กำหนดเป็นแนวทาง กรอบความคิด หรือเครื่องมือแบบจำลอง กระบวนการสามารถนำไปปฏิบัติ นำไปเป็นตัวอย่าง เพื่อให้เป็นรูปธรรมของการปฏิบัติงานได้ง่าย และชัดเจน

7.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภท และมีการใช้งานต่างกันในแต่ละบริบทที่ต่างกัน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงและสรุปประเภทรูปแบบ ดังนี้

Christian University of Thailand

รูปแบบตามความคิดของคีฟส์ (Keeves, 1988) จำแนกออกได้เป็น 5 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคล้าย (Analogue model) คือรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบแบบจำลองระบบสุริยะกับระยะสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาคารจำลองกับระบบธนาคารที่เป็นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

2. รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic models) คือรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบ รูปแบบชนิดนี้จะใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษามากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ

3. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผน หรือโครงการ (Schematic models)

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical models) คือรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal models) คือเป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้น ที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล มีการทดสบสมมติฐานของรูปแบบ สไตเนอร์ (Steiner,1988) จำแนกรูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. รูปแบบเชิงปฏิวัติ (Practical model or model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นรูปแบบจำลอง ทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์

เครื่องบิน ภาพจำลอง 2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical model of mode-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

สาวิตรี ลีลาศ (2561) สรุปได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสร้างแบ่งเป็น 2 ชนิด คือแบบจำลองสิ่งของที่เป็นรูปธรรม และแบบจำลองสิ่งของที่เป็นนามธรรม

สรุปได้ว่า รูปแบบมีหลายประเภท และมีการใช้งานต่างกันในแต่ละบริบทที่ต่างกัน รูปแบบคล้าย รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผน รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ องค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์ รูปแบบเชิงเหตุผล เชิงเส้น การแบ่งประเภทของรูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบจำลองสิ่งของที่เป็นรูปธรรม และแบบจำลองสิ่งของที่เป็นนามธรรม

7.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบไม่มีหลักเกณฑ์ว่ารูปแบบนั้นจะต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจจะศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ดังนี้

Christian University of Thailand

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำ รูปแบบไปใช้

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบไม่ปรากฏชัดเจนว่าจะประกอบด้วยกี่องค์ประกอบ การในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดที่สอดคล้องกัน ได้แบ่งรูปแบบการวิจัยในครั้งนี้มี 4 องค์ประกอบที่สอดคล้องกัน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ระบบงานและกลไก และ 4) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบมีแนวคิดสอดคล้องกัน คล้ายกัน มีหลักการ วัตถุประสงค์ คำอธิบายศัพท์ ระบบงานและกลไก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

7.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

รูปแบบที่ดีมักจะมีลักษณะที่สร้างความเป็นเอกลักษณ์และเป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการดำเนินชีวิตในหลากหลายด้าน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี ดังนี้

พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีว่าเป็นรูปแบบที่สร้างและพัฒนาขึ้นแล้วมีการตรวจสอบรูปแบบโดยอาจตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณโดยใช้เทคนิคทางสถิติ หรือการตรวจสอบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ว่ารูปแบบมีคุณภาพที่ดีเหมาะสมในการนำไปใช้ในการดำเนินงานได้จริง

เสถียร วัชระนิมิต (2562) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีว่าไม่มีรูปแบบใดที่เป็นคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการจะศึกษาว่ามีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด อย่างไรก็ตามหากกล่าวถึงคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีนั้นต้องมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมารับรอง สามารถคาดการณ์และอธิบายปรากฏการณ์หรือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในเชิงเหตุผลได้ มีการต่อยอดความรู้ที่เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ต้องมีความชัดเจน ตรวจสอบได้ รวมถึงมีกระบวนการในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบได้อย่างไม่มีสิ้นสุด

สิริพร ดีน้อย (2562) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีว่ารูปแบบที่ดีจะต้องได้มาจากการสร้างและพัฒนาที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดและทฤษฎีโดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้ครอบคลุมและมีความชัดเจน ซึ่งรูปแบบที่ดีจะต้องผ่านการทดสอบหรือตรวจสอบก่อนที่จะนำไปใช้จริงว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมาว่ามีความถูกต้อง เหมาะสมและควรนำรูปแบบนั้นไปใช้ต่อไปหรือไม่

Christian University of Thailand

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี ต้องเป็นรูปแบบที่ได้จากการสร้างและพัฒนาตามแนวคิดหรือทฤษฎี โดยผ่านการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ และมีการนำไปทดลองใช้ก่อนลงมือใช้จริง

7.5 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นในการสร้างและปรับปรุงแบบแผนหรือแม่แบบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคคลหรือองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

ประจวบ หนูเลี่ยง และคณะ (2558) ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบว่า การทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งการกระทำหรือการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้ดียิ่งขึ้น มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นโดยผ่านกระบวนการวิธีการและเทคนิคที่เป็นระบบและต่อเนื่องอันมีผลทำให้การกระทำหรือการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทำให้ผลหรือผลผลิตมีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560) ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบว่า วิธีการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบ มีหลัก 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ปรับปรุงการดำเนินงานโดยวิธีการแก้ปัญหาและมีข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบ 2) ปรับปรุงการจัดการด้านการสร้างและพัฒนาโดยใช้การตรวจตรา ควบคุมอย่างเป็นระบบ 3) ปรับปรุงกระบวนการประเมินผลโดยประเมินการออกแบบส่วนประกอบและลำดับขั้นตอนต่าง ๆ รวมทั้งย้อนข้อมูลกลับรวมถึงทำการปรับปรุงให้เป็นไปตามวิธีการออกแบบอย่างเป็นระบบ 4) สร้างหรือทดสอบทฤษฎีที่นำมาใช้ในรูปแบบ การออกแบบ และพัฒนาระบบการดำเนินงานนั้น ๆ

เสถียร วัชระนิมิต (2562) ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานของรูปแบบในหนังสือ สัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ที่มีให้แก่บุคคลตามลักษณะหรือปรากฏการณ์เฉพาะ ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบจำลอง (Model) รูปแบบเชิงระบบ รูปแบบเชิงความคิด เพื่อการถ่ายทอดแนวความคิด หรือจินตภาพ การพัฒนารูปแบบอาจเป็นทั้งการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ของลักษณะของสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ และการเสริมสร้างรูปแบบเดิมที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างทันเวลา และใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มสมรรถนะ สำหรับการพัฒนารูปแบบควรมีทฤษฎีรองรับและมีการวิจัยเพื่อทดสอบรูปแบบก่อนที่จะนำรูปแบบไปใช้ตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

Christian University of Thailand

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ เป็นกระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของรูปแบบ โดยมีหลักการ 4 ข้อ คือ 1) ปรับปรุงการดำเนินงาน 2) ปรับปรุงการสร้าง 3) ปรับปรุงการประเมินผล และ 4) สร้างรูปแบบที่ได้จากการพัฒนา

7.6 การตรวจสอบรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบ เป็นกระบวนการที่ใช้เพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบที่ได้รับการพัฒนามีคุณสมบัติและประสิทธิภาพตามความต้องการและเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อให้มั่นใจว่ารูปแบบสามารถใช้งานได้และมีความเป็นประโยชน์จริง ๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการประเมินรูปแบบ ดังนี้

พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบว่า การตรวจสอบรูปแบบควรดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้เทคนิคทางสถิติ ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้อง หรือเหตุผลระหว่างตัวแปรแต่ละตัว

1.2 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ โดยสามารถประมาณล่วงหน้ากลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites)

2. การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) เป็นการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อน ดังนี้

2.1 ตรวจสอบรูป หรือประเมินรูปแบบโดยไม่เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบ เป็นการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal–based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบ ซึ่งการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณานั้นไม่จำเป็นต้องเกี่ยวเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมินนั้น

2.2 ตรวจสอบรูปหรือประเมินโดยเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) พัฒนาการประเมินมาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยในเรื่องนั้น ๆ เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต้องอาศัยผู้รู้จริงในองค์ความรู้เฉพาะสาขาอย่างลึกซึ้งในเรื่องนั้น ๆ มาเป็นผู้ประเมินผลเท่านั้น

Christian University of Thailand

2.3 ตรวจสอบรูปหรือประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี โดยทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ ล้วนเกิดจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 ตรวจสอบรูปแบบหรือประเมินโดยความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน เช่น การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้เกณฑ์การเลือกผู้ทรงวุฒิจะมุ่งไปที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์และมีความน่าเชื่อถือ (High credit) ในวิชาชีพเป็นสำคัญ

เสถียร วัชระนิมิต (2562, อ้างถึงในอรุณี ตระการไพโรจน์, 2564) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบหรือทดสอบรูปแบบถึงความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบในการปฏิบัติจริงหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี โดยผลของการตรวจสอบรูปแบบจะนำไปสู่การปฏิเสธหรือยอมรับรูปแบบอันจะส่งผลถึงการปรับปรุงสร้าง หรือพัฒนารูปแบบใหม่ต่อไป

คีฟ (Keeves, 1997) ได้กล่าวถึงการการตรวจสอบรูปแบบว่ามีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบถึงความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบในการนำไปปฏิบัติจริง หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการตรวจสอบสามารถทำได้หลายวิธี ตัวอย่างเช่น วิธีตรวจสอบเชิงปริมาณ เชิงคุณลักษณะ ซึ่งผลของการตรวจสอบนำไปสู่การยอมรับหรือการปฏิเสธรูปแบบ อีกทั้งยังนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่ การปรับปรุง หรือการพัฒนารูปแบบเดิมและสร้างเป็นทฤษฎีต่อไป

สรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบที่จะใช้ในการปฏิบัติจริง ซึ่งทำได้โดยการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้เทคนิคทางสถิติ และการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) เป็นการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อน

7.7 รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีผู้วิจัยศึกษาไว้ ดังนี้

อัจจิมา มาศนิยม (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้เพื่อการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลาโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 3) การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของครู 4) การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ผลการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา ลักษณะรูปแบบเป็น Macro Flowchart และผังการไหลของงานแบบหน้ากระดาน (Deployment flowchart) มี 6 ขั้นตอน 47 กิจกรรม ดังนี้ 1) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) ประกอบด้วย 6 กิจกรรม 2) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ประกอบด้วย 9 กิจกรรม 3) การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ประกอบด้วย 10 กิจกรรม 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) ประกอบด้วย 5 กิจกรรม 5) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Organization) ประกอบด้วย 7 กิจกรรม และขั้นที่ 6) การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge adoption) ประกอบด้วย 10 กิจกรรม

Christian University of Thailand

จารุชา สมศรี (2566) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้ เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู สร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 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

ชนานัญ สุดโต (2566) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู 2) ขอบข่ายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู 3) กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา และ 4) ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู 2. รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

Christian University of Thailand

สรุปได้ว่า รูปแบบการเสริมสร้างสมรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้มีขบวนการจัดการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ การผลิตสื่อเทคโนโลยี การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของครู การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21

8. ผลการใช้รูปแบบ

ด้านประสิทธิภาพ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพแตกต่างกันออกไป ตามทัศนคติของแต่ละบุคคล ดังต่อไปนี้

การนำรูปแบบเป็นคำที่ใช้เพื่ออธิบายถึงความสามารถในการทำงานหรือการดำเนินการให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพสูง โดยใช้เพื่อวัดว่าการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงประสิทธิภาพ ดังนี้

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าประสิทธิภาพนั้นเป็นการประเมินผลต่อระบบงานภายในของหน่วยงาน โครงการหรือนโยบายต่าง ๆ ว่ามีการปฏิบัติงาน และใช้ทรัพยากรเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ หรือปฏิบัติได้เร็วกว่าที่กำหนด และใช้ทรัพยากรน้อยกว่าที่กำหนด ถือว่าการปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพ แต่หากไม่ตรงตามที่กำหนดไว้และต้องปฏิบัติงานนานขึ้นหรือสูญเสียทรัพยากรมากขึ้น ถือว่าองค์กรนั้นไม่มีประสิทธิภาพ

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2562) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าเป็นความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงานงาน ผลสำเร็จที่ได้จะพิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ที่มีตัวบ่งชี้ชัดวัดได้ อันได้แก่ ความประหยัดหรือคุ้มค่า (ต้นทุน, ทรัพยากร และเวลา) ระยะเวลาและคุณภาพ (ทั้งกระบวนการตั้งแต่ Input Process และ Output) เป็นการผลิตหรือการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้ผลลัพธ์ออกมามากที่สุด โดยใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งมักกล่าวว่า Do thing right ทำให้คุ้มค่าคุ้มเวลา ประหยัดแรงงาน ประหยัดพลังงาน แต่ผลออกมามากกว่าต้นทุน พูดง่าย ๆ คือ คุ้มทุน เน้นวิธีการ (Tactics) คุณภาพงาน

นิราภัย จันทร์สวัสดิ์ (2562) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าเป็นผลสำเร็จของงานที่พิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ที่มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความประหยัด หรือคุ้มค่า (ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา) ความทันเวลา และต้องมีคุณภาพ (ทั้งกระบวนการ ได้แก่ Input Process และ Output)

สุขุม รัตนเสรีเกียรติ (2563) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าประสิทธิภาพเป็นการวัดปริมาณของงานที่ทำได้เทียบกับทรัพยากรที่ใส่เข้าไปหรือป้อนเข้าไป โดยส่วนใหญ่ประสิทธิภาพจะเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการ (Organization Need)

สิริวดี ชูเชิด (2565) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในปัจจุบัน มีการแข่งขันค่อนข้างสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากร ผู้บริหาร หรือ

Christian University of Thailand

องค์การ ต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้องค์การต้องมีการปรับปรุงและ พัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งขันได้ในยุคที่มีการแข่งขัน อย่างรุนแรง จึงทำให้องค์การต่าง ๆ มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งองค์การ จะต้องมีการนำเอากิจกรรมต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การเปลี่ยนงาน หรือแม้กระทั่งการให้บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งในประเทศ หรือต่างประเทศ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรภายในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์การกำหนด และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถบรรลุตามเป้าหมายของตนเองและขององค์การได้ นอกจากนั้น ยังสามารถนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น สามารถนำสมรรถนะไปใช้ ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสามารถนำสมรรถนะไปใช้ในด้านการฝึกอบรม

ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ (2564) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าเป็นความสามารถในการทำงานให้เกิดผล หรือบรรลุเป้าหมายได้แบบประหยัดต้นทุน เสร็จทันเวลาภายในคุณภาพที่ระบุไว้ ซึ่งมีปัจจัยของประสิทธิภาพอยู่ 3 อย่าง ได้แก่ 1) ค่าใช้จ่าย การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคือการคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ภายในงบประมาณที่ประเมินไว้ หากสามารถประหยัดได้มากกว่าคือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม 2) เวลา การทำงานให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้ยิ่งทำงานให้เสร็จเร็วยิ่งมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) คุณภาพงานที่ทำต้องมีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ หากทำงานเสร็จค่าใช้จ่ายน้อย แต่ตัวงานออกมามีคุณภาพต่ำ ก็ไม่อาจถือว่าเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

Christian University of Thailand

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ เป็นความสามารถของรูปแบบในการใช้ทรัพยากรให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิผลและเฉพาะเจาะจงในระยะเวลาที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกระบวนการ

ด้านประสิทธิผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการนักการศึกษาได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิผลแตกต่างกันออกไป ตามทัศนคติของแต่ละบุคคล ดังต่อไปนี้

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2562) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลเป็นการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนา หรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยประสิทธิผลจะพิจารณาจากการนำผลของงานหรือกิจกรรมที่ได้รับ นำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นมุ่งที่การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้โดยต้องให้ได้คุณภาพตามความพอใจของลูกค้า โดยไม่ค่อยคำนึงถึงต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในงาน จะเน้นในแง่ของผลลัพธ์ที่ได้มากกว่า มักกล่าวถึง Do right thing เน้นกลยุทธ์ (Strategy) ผลผลิต

นิราภัย จันทร์สวัสดิ์ (2562) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลว่า เป็นการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนา หรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ กล่าวคือประสิทธิผลนั้นจะพิจารณาจากการนำผลของงาน โครงการหรือกิจกรรม ที่ได้รับแล้วเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

สุขุม รัตนเสรีเกียรติ (2563) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลว่าประสิทธิผลวัดจากผลลัพธ์ที่ได้นำมาเทียบกับทรัพยากรที่ใส่เข้าไปหรือป้อนเข้าไป สำหรับประสิทธิผลส่วนใหญ่จะเป็นสิ่งที่ลูกค้าหรือผู้บริโภคต้องการ (Customer Need)

ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ (2564) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลว่า เป็นผลสำเร็จ หรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ หรือทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป้าหมายที่ใช้วัดประสิทธิผลมีอยู่ 2 อย่าง ได้แก่ 1) เป้าหมายเชิงปริมาณ เช่น การทำงานให้ออกมาได้เทียบเท่าจำนวนที่ต้องการ ในส่วนนี้อาจจะคล้ายกับการวัดประสิทธิภาพแต่ประสิทธิผลนั้นจะสนใจแค่เชิงปริมาณว่าเพียงพอหรือไม่ 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ หมายถึง การดูคุณภาพของผลลัพธ์งาน เช่น ผลงานออกมาน่าพึงพอใจเพียงใด สามารถใช้งานได้ตามความต้องการหรือไม่

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล คือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือผลที่ได้รับจากการใช้รูปแบบที่มีผลกระทบหรือผลเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ การวัดประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับการวัดผลลัพธ์ที่ตรงกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร

Christian University of Thailand

ด้านคุณค่า

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการนักการศึกษาได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิผลแตกต่างกันออกไป ตามทัศนคติของแต่ละบุคคล ดังต่อไปนี้

อรัญญา เชาวลิต และทีมงาน (2563) ได้กล่าวถึงคุณค่าว่า เป็นสิ่งที่บุคคล กลุ่ม สังคม ให้คุณค่า มีความหมาย มีความสำคัญ และการดำเนินชีวิตจะสอดคล้องกับสิ่งที่ให้คุณค่าแต่ต้องมั่นใจว่าสิ่งนั้นคือคุณค่า ไม่ใช่เพียงเจตคติ

ไตรยุทธ พรหมศิริ (2565) ได้กล่าวถึงคุณค่าในด้านธุรกิจว่า คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value) คือการรักษาสมดุลระหว่างอุปสงค์ และอุปทานให้พอเหมาะพอดีกัน ทำให้ลูกค้ารู้สึกพึงพอใจสินค้า หรือบริการที่ได้รับ เมื่อเทียบกับเงินที่ใช้จ่ายไป คุณค่าทางธุรกิจที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจในระยะยาว การสร้างคุณค่าขึ้นมา และถ่ายทอดคุณค่าที่ผู้ประกอบการยึดถือออกมาให้ชัดเจนจึงเป็นพื้นฐานที่จะทำให้ก้าวต่อไปในการทำธุรกิจมั่นคง ตรงประเด็น มั่นใจว่าเป้าหมายคืออะไร และจะมุ่งตรงไปตามเส้นทางที่ตั้งใจไว้ได้อย่างไร

สรุปได้ว่า คุณค่า คือประโยชน์ที่ได้รับ และเกิดคุณค่าต่อพฤติกรรมของครู และทำให้การปฏิบัติงานของครูประสบความสำเร็จ และส่งผลต่อโรงเรียน นักเรียน หรือเกิดคุณค่าต่อสังคมโดยรวม ซึ่งสามารถกำหนดเป็นแนวนโยบายเพื่อการปฏิบัติต่อไป

9. การวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนา เป็นกระบวนการที่มุ่งหวังในการสร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมพัฒนา หรือการปรับปรุงเทคโนโลยีที่มีอยู่ที่สามารถสร้างมูลค่าและประโยชน์ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ธุรกิจ หรือกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการก้าวหน้าและพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศหรือองค์กรต่าง ๆ

9.1 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) หมายถึง กระบวนการที่มุ่งหวังในการสร้างความรู้ใหม่ รวมไปถึงนวัตกรรม พัฒนา หรือการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคม ธุรกิจ หรือกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

Christian University of Thailand

กิตติยา วงษ์ขันธ์ (2561) ได้กล่าวถึงความหมายของการวิจัยและพัฒนาว่าเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้า คิดค้น อย่างเป็นระบบ และน่าเชื่อถือ มีเป้าหมายในการพัฒนาผลผลิต เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือรูปแบบการทำงาน ระบบการบริหารจัดการ หรือนวัตกรรม และนำไปทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ แล้วจึงเผยแพร่เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รัตนะ บัวสนธ์ (2563) ได้กล่าวถึงความหมายของการวิจัยและพัฒนาว่า เป็นการพัฒนานวัตกรรมโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนานวัตกรรม ทั้งนี้มีเป้าหมายสำคัญคือเพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมที่เป็นต้นแบบและสามารถนำไปใช้หรือแก้ปัญหาได้จริง

ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ (2565) ได้กล่าวถึงความหมายของการวิจัยและพัฒนาว่าเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์โดยดำเนินการทดสอบในสภาพจริงรวมถึงทำการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หลาย ๆ รอบจนได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความหมายของการวิจัยและพัฒนา คือกระบวนการการศึกษา และค้นคว้าอย่างมีระบบ และความน่าเชื่อถือ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมถึงเทคนิคและรูปแบบการทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

9.2 ความสำคัญของการวิจัยและการพัฒนา

การวิจัยช่วยให้เกิดวิทยาการ ใหม่ ๆ เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ช่วยส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการและศาสตร์สาขาต่าง ๆ ให้มีการค้นคว้าข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าการวิจัยจะทำให้มีการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมซึ่งทำให้วิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทั้งตัวผู้วิจัยและผู้นำเอาเอกสารการวิจัยไปศึกษา

การวิจัย สามารถใช้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและยุติธรรม สามารถนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติ หรือแก้ปัญหาโดยตรง ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติได้เลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ก่อให้เกิดการประหยัด

การวิจัยจะช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์และ พฤติกรรมต่าง ๆ ได้ดีขึ้น และสามารถใช้ทำนายปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากกว่าการคาดคะเนแบบสามัญสำนึก

การวิจัยสามารถช่วยในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การตัดสินปัญหาหรือการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารให้เป็นได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว ช่วยในการกำหนดนโยบาย หรือหลักปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

การวิจัยสามารถตอบคำถามที่ยังคลุมเครือให้กระจ่างชัดยิ่งขึ้น

การวิจัยจะช่วยกระตุ้นความสนใจของนักวิชาการ ให้มีการใช้ผลการวิจัยและทำงานค้นคว้าวิจัยต่อไป

การวิจัยจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งนำมาใช้เป็นประโยชน์เพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้าดียิ่งขึ้น ช่วยให้ค้นพบทฤษฎีและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อให้มนุษย์ได้ดำเนินชีวิตอยู่ในโลกอย่างมีความสุขสบาย

การวิจัยทำให้มีผลงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะช่วยเสริมให้ทราบข้อเท็จจริงได้กว้างขวางและแจ่มชัดยิ่งขึ้น ช่วยพยากรณ์ผลภายหน้าของสถานการณ์ ปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

การวิจัยจะช่วยกระตุ้นบุคคลให้มีเหตุผล รู้จักคิด และค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ

การวิจัยช่วยให้มีเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอำนวยความสะดวกสบายให้แก่มนุษย์เป็นอย่างมาก

Christian University of Thailand

การพัฒนา คือ การนำความรู้ที่ได้จากการวิจัย และ/หรือ จากประสบการณ์จริงมาสร้าง วัสดุ อุปกรณ์ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อการติดตั้งกระบวนการ ระบบ หรือการบริการใหม่ ๆ หรือเพื่อการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการที่มีระบบระเบียบ

สรุปความสำคัญของการวิจัยและการพัฒนาได้ว่า เป็นการช่วยให้เกิดวิทยาการ ใหม่ ๆ เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น การวิจัยสามารถใช้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยจะช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ และพฤติกรรมต่าง ๆ การวิจัยสามารถช่วยในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การวิจัยสามารถตอบคำถามที่ยังคลุมเครือให้กระจ่างชัดยิ่งขึ้น จะช่วยกระตุ้นความสนใจของนักวิชาการ ให้มีการใช้ผลการวิจัยและทำงานค้นคว้าวิจัยต่อไป และการวิจัยช่วยให้มีเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอำนวยความสะดวกสบายให้แก่มนุษย์เป็นอย่างมาก

9.3 ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนามีลักษณะที่แตกต่างไปตามลักษณะของโครงการ และระยะเวลาในการดำเนินงาน ซึ่งมีนักวิชาการที่กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2563) ได้กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยและพัฒนาว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันตามลำดับ ซึ่งผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนหนึ่ง ๆ นั้นจะได้รับการนำไปใช้สำหรับดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป โดยที่ในแต่ละขั้นตอนนั้นจะต่อเนื่องไม่แยกจากกันโดยเด็ดขาด แต่จะมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน

Christian University of Thailand

รีเสิร์ทเชอร์ ไทยแลนด์ (Researcher Thailand, 2563) ได้ให้ลักษณะของการวิจัยและพัฒนาว่าลักษณะของวิจัย R&D 1) เป็นวิจัยเชิงประยุกต์ที่มุ่งนำผลวิจัยไปพัฒนาต่อยอด 2) มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ระบุชัดเจน 3) มีกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน 4) มีแบบแผนการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แต่ส่วนใหญ่แล้วนั้นจะเน้นเป็นวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลอง 5) มีการตรวจสอบประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของสิ่งที่พัฒนาขึ้นมา และมีการเผยแพร่

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก (2563) ได้ให้ลักษณะของการวิจัยและพัฒนาว่า เป็นงานที่มีความสร้างสรรค์ ทำอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนคลังความรู้หรือสร้างให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ รวมไปถึงความรู้ที่เกี่ยวกับมนุษย์ วัฒนธรรมและสังคม และการใช้คลังความรู้เหล่านี้เพื่อสร้างหรือประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยที่มีลักษณะหลากหลายและมีความซับซ้อน การวิจัยและพัฒนาอาจมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ ขอบเขต และระยะเวลา

9.4 ประเภทของการวิจัยและการพัฒนา

มาเรียม นิลพันธ์ (2554) ได้กล่าวว่า ประเภทของการวิจัย ประเภทของการวิจัยได้มีนักวิชาการแบ่งได้หลากยประเภท โดยผู้วิจัยขอนำเสนอโดยสรุป ดังนี้ การจำแนกตามข้อมูล 1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นลักษณะการวิจัยที่เน้นการ รวบรวมข้อมูลจากลุ่มตัวอย่างในลักษณะตัวเลข มีการวิเคราะห์เหตุผลตามหลักการทางสถิติ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นลักษณะการวิจัยที่เน้นศึกษา ความรู้สึกนึกคิดตามบริบทต่าง ๆ ที่ข้อมูลตัวเลขไม่สามารถอธิบายได้ การจำแนกตามระเบียบวิธี 1) การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research) เป็นการศึกษา ข้อเท็จจริง เรื่องราวที่ผ่านมาแล้วในอดีต (Past) โดยการศึกษาจากเอกสารรองรอยหลักฐานทาง ประวัติศาสตร์ 2) การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เป็นการศึกษาสภาพ ข้อเท็จจริงในสภาพปัจจุบัน (Present) ตามปรากฏการณ์เหตุการณ์ที่เป็นจริงโดยไม่มี การควบคุม ตัวแปรหรือสถานการณ์ 3) การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เป็นการวิจัยที่แสวงหา ข้อเท็จจริงจากความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผล (Cause-Effect Relationship) โดยมีการควบคุมตัวแปรหรือสถานการณ์ตามที่กำหนดไว้

ศิริชัย กาญจนาวาสี (2559) ได้กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการบรรลุความสำเร็จของหน่วยงานองค์กรสถาบัน ในอดีตมักมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาอยู่เนื่องๆ ว่าการวิจัยและพัฒนาจะต้องพึงเทคโนโลยีขั้นสูง หรือเป็นเทคโนโลยีที่ใช้เฉพาะองค์กรขนาดใหญ่เท่านั้น ความเป็นจริงแล้ว หน่วยงานต่างๆ ต่างมีความจำเป็นในการศึกษาออกแบบเพื่อปรับปรุง พัฒนาวิธีการ/ผลผลิตที่ใช้อยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง เหมาะสมกับบริบท สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา Mahdjoubi (2009) ได้จำแนกประเภทของการทำวิจัยและพัฒนาไว้เป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การวิจัยและพัฒนาที่เน้นขั้นตอนการวิจัยการวิจัยและพัฒนาเป็นระเบียบวิธีวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรม โดยมีวิธีดำเนินการ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการวิจัยพื้นฐานเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ 2) ขั้นตอนการวิจัยประยุกต์เพื่อนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการสร้างวิธีการ (วิถีการปฏิบัติ) หรือผลผลิต (สิ่งประดิษฐ์) และ 3) ขั้นตอนการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และแก้ไขวิธีการหรือผลผลิตจนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

2. การวิจัยและพัฒนาที่เน้นกระบวนการพัฒนา การวิจัยและพัฒนาเป็นระเบียบวิธีวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากความต้องการของผู้ใช้ จากนั้นจึง 1) ออกแบบประดิษฐ์กรรมเบื้องต้นแบบลองถูกลองผิด 2) ออกแบบประดิษฐ์กรรมอย่างเป็นระบบ 3) ทำการวิจัย ทดลอง ปรับปรุง 4) พัฒนาประดิษฐ์กรรมออกสู่ตลาดและผู้ใช้นำผลผลิตไปใช้ประโยชน์

Christian University of Thailand

3. การวิจัยและพัฒนาที่เน้นการออกแบบการพัฒนา การวิจัยและพัฒนาเป็นระเบียบวิธีวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรม โดยใช้กระบวนการออกแบบและปรับปรุงพัฒนาควบคู่กันไปจนได้ผลผลิตที่พึงประสงค์และเป็นประโยชน์อย่างกว้างขวาง ซึ่งสามารถวิจัยและพัฒนาได้ใน 2 รูปแบบ

3.1 สังเคราะห์องค์ความรู้ ออกแบบและพัฒนาผลผลิตผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ความรู้ (Synthesis) และบูรณาการองค์ความรู้ (Integration) เพื่อนำมาใช้ออกแบบและพัฒนาปรับปรุง (Design and Development) จนได้ผลผลิตที่พึงประสงค์

3.2 การวิจัยพื้นฐาน ออกแบบ และพัฒนาผลผลิต ผู้วิจัยทำการวิจัยพื้นฐาน เพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ สำหรับนำมาใช้ในการออกแบบและพัฒนาปรับปรุง (Design and Development) จนได้ผลผลิตที่พึงประสงค์

3.3 การวิจัยและพัฒนาที่เน้นแหล่งความคิดของการพัฒนา การวิจัยและพัฒนาเป็นระเบียบวิธีวิจัยเพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ โดยการใช้การผสมผสานความคิดจากหลายแหล่งมาใช้ในการออกแบบ ทดลอง และพัฒนาปรับปรุง แนวความคิดอาจได้มาจากการวิจัยที่จัดทำขึ้น การวิจัยที่ผ่านมา ความต้องการของตลาด หรือความคิดสร้างสรรค์ของผู้วิจัย หน่วยงาน สถาบัน นำมาผสานการออกแบบและพัฒนาผลผลิต

Christian University of Thailand

สรุป ประเภทของการวิจัยและการพัฒนา การวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นลักษณะการวิจัยที่เน้นศึกษา ความรู้สึกนึกคิดตามบริบทต่าง การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์เป็นการศึกษาข้อเท็จจริง เรื่องราวที่ผ่านมาแล้วในอดีต โดยการศึกษาจากเอกสาร รองรอยหลักฐานทางประวัติศาสตร์ การวิจัยเชิงบรรยาย เป็นการศึกษาสภาพ ข้อเท็จจริงในสภาพปัจจุบัน ตามปรากฏการณ์เหตุการณ์ และพัฒนาให้เกิดแนวคิดใหม่ ปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิม

9.5 กระบวนการของการวิจัยและพัฒนา

กระบวนการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development, R&D) ประกอบด้วยขั้นตอนหลายขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน แต่ละขั้นตอนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้และนวัตกรรม ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการของการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

ลัดดา เหลืองรัตนมาศ (2559) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการวิจัยและพัฒนาว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาให้ชัดเจน เป็นการสำรวจข้อมูลในเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพ รวมถึงการศึกษา ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวกับสิ่งที่ศึกษา และสิ่งที่ต้องการพัฒนาขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานให้ดีขึ้น (R1: Research ครั้งที่ 1)

2. พัฒนาต้นแบบ ถ้าเป็นการเรียนการสอนจะเป็นการพัฒนารูปแบบ กระบวนการ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์ หรือระบบการบริหารจัดการ (D1: Development ครั้งที่ 1)

3. ทดลองใช้ต้นแบบที่พัฒนาขึ้นมา โดยการทดลองในกลุ่มเล็ก ๆ ก่อนนำไปใช้จริง เพื่อให้ต้นแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์ และเหมาะสม (R2)

4. ปรับปรุงต้นแบบให้เหมาะสม สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (D2)

5. นำต้นแบบที่สมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น (R3) ซึ่งการพัฒนาต้นแบบมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะพัฒนาและนำไปทดลองใช้กี่ครั้ง ขึ้นอยู่กับงานวิจัยของแต่ละเรื่องจนกว่าผู้วิจัยจะมั่นใจได้ว่าสามารถนำต้นแบบที่สมบูรณ์นั้นไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง และครบถ้วน

6. ประเมินประสิทธิผลของต้นแบบ และทำการเผยแพร่

กิตติยา วงษ์ขันธ์ (2561) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการวิจัยและพัฒนาว่าขั้นตอนการวิจัยแบบ R&D มีขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการที่จะแก้ไข

2. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา

3. การออกแบบ การสร้าง เลือกวิธีการ รูปแบบหรือนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนา

Christian University of Thailand

4. นำไปทดลองใช้และปรับปรุง หรือตรวจสอบ (อาจทดลองมากกว่า 1 ครั้ง)

5. ประเมินผลการทดลองใช้ หรือผลการตรวจสอบนวัตกรรม

รัตนะ บัวสนธ์ (2563) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยและพัฒนาว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เป็นลำดับขั้นตอนที่สำคัญต่อเนื่องกัน 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรม ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม

สรุปได้ว่า กระบวนการของการวิจัยและพัฒนา เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ เป็นวงจรต่อเนื่องจนกระทั่ง ได้นวตักรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามต้องการ เริ่มต้นวงจรจากกระบวนการวิจัย R1D1 และ R2D2 ต่อเนื่องไป นักวิจัยอาจดำเนินการซ้ำหลายรอบ จนกว่าจะได้นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

10. ภูมิหลังหรือบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

10.1 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

คริสตจักรโปรเตสแต้นท์ในประเทศไทย มีประวัติศาสตร์ย้อนไปตั้งแต่ในปี ค.ศ. 1828 เมื่อศาสนาจารย์จาคอบ ทอมลิน และศาสนาจารย์นายแพทย์คาร์ล กุตสลาฟ เข้ามาเผยแพร่ คริสต์ศาสนานิกายโปรเตสแต้นท์เป็นครั้งแรกในประเทศสยาม

ในปี ค.ศ. 1840 มิชชันนารีคณะเพรสไบที่เรียนอเมริกันเข้ามาในประเทศไทยและตั้งรากฐานอย่างมั่นคงในปี 1847 มิชชันนารีชุดนี้ประกอบด้วย นายแพทย์ซามูเอล เฮาส์ ศาสนาจารย์สตีเฟน และนางแมรี่ แมตตูน มิชชันนารีคณะนี้ได้จัดตั้งคริสตจักรเพรสไบที่เรียนที่หนึ่งกรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม ค.ศ. 1849 ต่อมาได้จัดตั้งเพรสไบเทอรี่แห่งสยามในวันที่ 1 กันยายน 1858 เมื่อถึงปี ค.ศ. 1861 คณะมิชชันนารีขยายงานไปสู่ภูมิภาคโดยได้จัดตั้งศูนย์มิชชันนารีที่ เพชรบุรี โดยการนำของครอบครัวศาสนาจารย์ดาเนียล แมคกิลวารี และครอบครัวศาสนาจารย์ซามูเอล จี แมคฟาร์แลนด์ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ปี ค.ศ.1867 ครอบครัวของศาสนาจารย์แมคกิลวารี ได้ตั้งมิชชั่นประกาศคริสตศาสนาที่เชียงใหม่ โดยมีครอบครัวของศาสนาจารย์วิลสัน เข้าร่วมงานด้วยครอบครัวมิชชันนารีทั้งสองได้จัดตั้งคริสตจักรเพรสไบที่เรียนที่หนึ่งเชียงใหม่ ในวันที่ 18 เมษายน ค.ศ. 1878 ซึ่งเป็นปีที่มีพระบรมราชโองการ เรื่องเสรีภาพทางศาสนา (มีผลบังคับใช้ในเชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง)

Christian University of Thailand

การประกาศพระกิตติคุณได้ขยายออกไปในภูมิภาคต่างๆ มีการจัดตั้งศูนย์มิชชันนารีที่ลำปาง ในปี ค.ศ. 1885 ลำพูน (ค.ศ.1891) แพร่ ค.ศ. 1893 น่าน (ค.ศ. 1895) เชียงราย (ค.ศ. 189) และพิษณุโลก (ค.ศ. 1899) ภายหลังได้ขยายงานไปยังเขตเชียงตุงของพม่า (ค.ศ. 1904 - 1908) และเขตเชียงรุ้งของจีน (ค.ศ. 1971-1941) คริสตศาสนา ท้องถิ่นที่อื่นๆ ในภาคใต้

ในเดือนเมษายน ค.ศ. 1932 ได้มีการรวมเพรสไบเทอรี่สยามและลาว เพื่อจัดตั้ง องค์กรปกครองคริสตจักรไทยที่เป็นอิสระ มีการรณรงค์และออกวารสาร "ข่าวคริสตจักร" ในปี ค.ศ. 1934 มีการจัดประชุมเพื่อจัดตั้ง “สภาคริสตจักรในประเทศสยาม” ที่ประชุม ได้รับธรรมนูญการปกครองคริสตจักรสยาม ซึ่งกำหนด คริสตจักรประจำชาตินี้ว่า "คริสตจักรในสยาม” มีนโยบายหลัก 3 ข้อ คือ "ประกาศพระกิตติคุณด้วยตนเอง "การเลี้ยงตนเอง" และ "การปกครองตนเอง"

นิมิต

สภาคริสตจักรในประเทศไทยมีเอกภาพแห่งการรับใช้ เพื่อประกาศพระกิตติคุณ สร้างคริสตจักรที่มีสง่าราศี และสร้างสรรค์สังคมที่มีสันติสุข

การปกครอง

สภาคริสตจักรในประเทศไทยมีการแบ่งการปกครองออกเป็นคริสตจักรภาค คริสตจักรท้องถิ่น หมวดและศาลาธรรม อีกทั้งมีหน่วยงานและสถาบันการศึกษา สถาบันการแพทย์ร่วมทำพันธกิจของพระเจ้าอย่างครบวงจร

สภาคริสตจักรในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับคริสตจักรสากล อาทิ เป็นสมาชิก ของสภาคริสตจักรสากล (World Council of Churches: WCC สภาคริสเตียนแห่งเอเชีย (Christian Conference of Asia: CCA) และสหคริสตจักรปฏิรูปสากล (World Communion of Reform Churches: WCRC)

พันธกิจ

สภาคริสตจักรในประเทศไทยคือองค์กรทางศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนท์ ที่รวมตัวกันเพื่อทำพันธกิจของพระเจ้าในประเทศไทย อันประกอบด้วย พันธกิจด้าน การประกาศเผยแพร่พระกิตติคุณ พันธกิจด้านการศึกษา พันธกิจด้านการรักษาพยาบาล และพันธกิจอื่นๆ โดยมีหลักข้อเชื่อ ข้อปฏิบัติ และธรรมนูญเดียวกัน อยู่ภายใต้การปกครอง เดียวกัน ด้วยวิธีการเลี้ยงตนเอง ปกครองตนเอง และประกาศพระกิตติคุณด้วยตนเอง

พันธกิจด้านการศึกษา

Christian University of Thailand

มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 28 โรงเรียน คือ การเป็นโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยเหมือนกัน ความต่างและสภาวการณ์ที่แตกต่างกัน มีรากฐานการก่อตั้งเพื่อประกาศพระกิตติคุณของพระเยซูคริสต์ด้วยการเป็นพยานถึงความรักของพระองค์ อบรมสั่งสอนเยาวชน และนำคนมารับเชื่อในพระองค์ โดยมีทีมบริหาร ผู้บริหาร อนุศาสก ครู และบุคลากรทุกฝ่าย ที่มุ่งมั่นจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เป็นสถานที่ฟูมฟัก อภิบาลเยาวชน และบุคลากรคริสเตียนที่จะเตรียมเป็นผู้สืบทอดอุดมการณ์รับใช้ในโรงเรียน ด้วยความเข้มแข็งในอนาคตทุกโรงเรียนบริหารจัดการด้วยระเบียบข้อบังคับการบริหารหน่วยงาน และสถาบันของสภาคริสตจักรในประเทศไทย และทุกโรงเรียนต้องศึกษาวิเคราะห์ตนเองอยู่เสมอ เพื่อสามารถที่จะดำรงอยู่ด้วยคุณภาพและปริมาณที่ชุมชน สังคมยอมรับ โรงเรียนทั้ง 28 โรงเรียนมีสถานภาพเป็นโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายของทางราชการด้วย อีกประการหนึ่งคือ ผู้บริหารของทุกโรงเรียนได้รับการแต่งตั้งจากมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และมีวาระการทำงานตามมติที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องเป็นสมาชิกของคริสตจักรท้องถิ่นที่สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย จึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่

เหมาะสม และมีภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน

โรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ความแตกต่างด้านขนาดหรือจำนวนนักเรียนของแต่ละโรงเรียน โดยกำหนดขนาดโรงเรียน เป็น 4 ขนาด ดังนี้ 1.โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 5,001 คนขึ้นไป 2. โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2,501-5,000 คน 3. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 1,001-2,500 คน 4. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 100-1,000 คน

10.2 ประวัติโรงเรียนปฏิบัติการทดลอง

โรงเรียนสว่างวิทยา ตั้งอยู่เลขที่ 225 ถนนราชดำริห์ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ก่อตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 11 มกราคม 2490 โดยหมอคลาร์ก และแหม่มคลาร์ก มิชชั่นนารีชาวอังกฤษเป็นผู้ขออนุญาตเป็นเจ้าของโรงเรียนนายเซน ซี เซ เป็นผู้จัดการ และนายสุนทร สัจพจน์เป็นครูใหญ่คนแรก (เดิมเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนวิชาภาษาจีนชื่อ ป่วย บุ้น ต่อมาเปลี่ยนเป็นชื่อป่วยกวง และเป็นโรงเรียนสว่างวิทยาตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ) อาคารเรียนเดิมเป็นทรงปั้นหยา 1 หลัง โรงไม้หลังคามุงกระเบื้อง 1 หลัง หลังมุงจาก 1 หลัง ต่อมาได้มีการก่อสร้างอาคารใหม่เป็นอาคารคอนกรีต 2 ชั้น 1 หลัง ก่อนต่อมาในภายหลังจึงสร้างขึ้นอีก 1 หลังให้เชื่อมติดต่อกันกับอาคารเดิม ปีการศึกษา 2560 ได้สร้างอาคารประกอบอีก 1 หลังเป็นอาคารคอนกรีต 3 ชั้น โดยตั้งชื่อว่าอาคารเผยเหวิน กิจการของโรงเรียนเจริญก้าวหน้าเป็นลำดับ ศิษย์เก่าที่สำเร็จในอดีตมักเป็นพ่อค้าและนักธุรกิจเป็นส่วนใหญ่

Christian University of Thailand

ปัจจุบันโรงเรียนสว่างวิทยาอยู่ในความดูแลของสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยตั้งแต่ปีการศึกษา 2558 มีคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนอย่างถูกต้องเป็นทางการ รวมทั้งได้รับพิจารณาให้เป็นโรงเรียนน้องของโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย โรงเรียนเปิดสอนตั้งแต่ชั้นเตรียมอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวมจำนวน 10 ห้องเรียน ปีการศึกษา 2567 มีนักเรียนจำนวน 193 คน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา 22 คน โรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามวิสัยทัศน์ของทางเรียนคือ พัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนบนพื้นฐานคริสตจริยธรรม สื่อสารสามภาษา สู่การเรียนรู้ด้วยระบบดิจิทัล ดังนั้น โรงเรียนจึงส่งเสริมนักเรียนให้เรียนรู้สื่อสารสามภาษา คือ ภาษาไทย ภาษาจีน และภาษาอังกฤษ ทั้งนี้ การจัดการศึกษาที่เกี่ยวกับภาษาจึงมีความเข้มข้น และสอดคล้องกับมาตรฐานตามระดับชั้น โรงเรียนมีเอกลักษณ์คือ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ก้าวล้ำภาษาจีน ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้กล่าวอ้างอิง มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารการแผ่นดิน 1) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ 2) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้า

ด้วยกัน 3) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างระบบปรับบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ 4) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ 5) ให้มีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้านการศึกษา 1) ให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามมาตรา 54 วรรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย 2) ให้ดำเนินการตรากฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนตามมาตรา 54 วรรคหก ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ 3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู 4) ปรับปรุงการจัดการเรียนสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวโดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา

Christian University of Thailand

11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

11.1 งานวิจัยในประเทศ

อริยา คูหา และ หริรักษ์ แก้วกับทอง (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะความเป็นครูประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน 2) การบริการที่ดี ด้านการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีมด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

จิตติกา ชัยภักดี และทัศน์ศิรินทร์ สว่างบุญ (2560) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานครู สมรรถนะในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียน มี 16 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการาปรับตัว จริยธรรมและจรรยาบรรณ

วิชาชีพ ทักษะทางด้านภาษาและเทคโนโลยี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ การบริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดการความรู้ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ภาวะผู้นำ และจิตวิทยาการให้คำปรึกษา

วิรติ สุขสำราญ (2560) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ แนวทางการใช้สมรรถนะในการคัดเลือกพนักงานบริการส่วนหน้า สำหรับโรงแรม 3 ดาว กรณีศึกษากรุงเทพมหานคา ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานบริการส่วนหน้าประกอบด้วย 4 สมรรถนะที่ ได้แก่ 1) สมรรถนะความสัมพันธ์กับพนักงาน เช่น ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2) สมรรถนะความเป็นมืออาชีพ เช่น มีใจรักในงานบริการ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความอดทนสามารถทำงานภายใต้แรงกดดัน มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน และมีบุคลิกภาพที่ดี 3) สมรรถนะการจัดการตนเอง เช่น ทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด พัฒนาตนเองในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน และ 4) สมรรถนะความรู้ด้านกฎหมาย เช่น กฎหมายสิทธิมนุษยชน และกฎหมายความปลอดภัยทั่วไป สำหรับสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่จะประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะการติดต่อสื่อสาร เช่น การใช้ภาษาต่างประเทศ มีทักษะการฟังที่ดี มีการใช้น้ำเสียงในการสื่อสาร และ Body Language 2) สมรรถนะความสัมพันธ์กับลูกค้า เช่น มีอัธยาศัยที่ดี เอาใจใส่ลูกค้า ตอบความต้องการของลูกค้า แก้ปัญหาให้ลูกค้าและการให้บริการเท่าเทียมกัน 3) สมรรถนะความรู้ด้านเทคนิค และการดำเนินงาน เช่น ความรู้ในการลงทะเบียนเข้าพัก ความรู้เกี่ยวกับสินค้า บริการ ความรู้ด้านบัญชีและทักษะคอมพิวเตอร์ และ 4) สมรรถนะความเป็นผู้นำ เช่น กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ตรงต่อเวลาและมีความคิดสร้างสรรค์

เย็นฤทัย จงถนอม (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างสรรถนะในงานของครู ประกอบไปด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 4) ด้านภาวะผู้นำครู 5) ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 6) ด้านความร่วมมือชุมชน และในการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ พบว่า ควรมีการสอบถามความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาจากครูในเรื่องต่างๆ

ศราวุธ สุขศึกษา (2562) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบของตัวแปรเหตุ จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ

Christian University of Thailand

ของผู้บริหาร 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้บริหาร 4) การสื่อสารและการจูงใจของผู้บริหาร 5) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร 6) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร 7) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ของผู้บริหาร และมีตัวแปรผล 1 องค์ประกอบ คือ ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยการนำเสนอด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้บริหาร ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของผู้บริหาร ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับปัจจัยด้านการสื่อสารและการจูงใจของผู้บริหาร

นพมาศ พุ่มฉวี (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson study process) ผลการวิจัย พบว่า มี 3 องค์ประกอบ 9 ตัว ประกอบด้วย ความรู้ในการสอน ทักษะในการสอน สื่อการสอน แหล่งเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินผล บุคลิกลักษณะในการสอน ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และผลการตรวจสอบรูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาใช้รูปแบบ ครูมีพัฒนาการด้านความรู้เกี่ยวกับกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน ทักษการใช้กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน ความรู้ในการสอน ทักษะในการสอน และบุคลิกลักษณะในการสอน หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าเกณฑ์

พงศธร รุ่งโรจน์ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา การประเมินด้านเจต คติและการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

พีรวัสดิ์ เพ็ชรทอง (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสำรวจและประเมินตนเองของครู 2) การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และ

Christian University of Thailand

ข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ 3) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 4) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ไฉไลศรี เพชรใต้ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะการวิเคราะห์ผู้เรียน

ภัทราพร เกษสังข์ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็น เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์จังหวัดเลย เรียงลำดับดังนี้ ด้านสมรรถนะหลัก เมื่อพิจารณาในสมรรถนะย่อยมีความต้องการจำเป็น สมรรถนะย่อยที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ สมรรถนะย่อยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ สมรรถนะย่อยการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะย่อยการทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย คือ สมรรถนะย่อยจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

วนิดา ภูชำนิ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคาข่า การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสาร 2) การจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียน 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) ภาวะผู้นำครู 5) คุณธรรม และจริยธรรมในวิชาชีพ 6) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้ 7) การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ 8) ทักษะการคิด 9) การทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 10) การวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนมี แนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเลือกแนวทางการพัฒนาโดยร่วมกันกำหนดโครงการ กิจกรรมจำนวน 10 โครงการ 20 กิจกรรม

จิราพร จำปาเทศ (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ1) การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การจัดการชั้น เรียน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะชีวิตและอาชีพ 2) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนกัลยาณมิตร ภาวะ ผู้นำร่วมและสนับสนุน และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

Christian University of Thailand

จารุชา สมศรี (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) การพัฒนาและประเมินหลักสูตร 4) จิตวิทยาการ เรียนรู้ และ 5) การผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

อมรรินทร์ มัชฌิมาภิโร (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ โรงเรียนเทศบาล 2 (อ่อนอุทิศ) สำนักการศึกษา เทศบาลนครสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ผลการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ พบว่า ครูมีสมรรถนะหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระบวนการคิดเชิงออกแบบ พบว่า สูงกว่าร้อยละ 80 ทุกด้าน และความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการแลกเปลี่ยนเรียน รู้อยู่ในระดับมากที่สุด

ธิดากาญจน์ หินเดช, คณะ (2567) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและมัลติมีเดีย และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์

11.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ลิม กัม ลิง และ เตย เอ็ง กวน (Lim Kam Ming and Tay Eng Guan, 2016) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเตรียมครูให้พร้อมสำหรับศตวรรษที่ 21 8 คุณภาพของระบบการศึกษาใด ๆ ก็ตามต่างก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูในระบบนั้นอย่างมากความเป็นมืออาชีพของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องการความรู้และทักษะเฉพาะทางนั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการประคุณภาพของครู เอกสารฉบับนี้จะอธิบายสมบัติที่สำคัญของรูปแบบการศึกษาครู ที่ใช้ในสิงคโปร์ นอกจากนี้ เอกสารนี้จะอภิปรายเกี่ยวกับความท้าทายหลักบางประการ สำหรับวิชาชีพ ครูในศตวรรษที่ 21 และวิธีการที่เป็นไปได้ในการเตรียมพร้อมครูสำหนรับศตวรรษที่ 21 และวิธีการที่เป็นไปได้ในการเตรียมพร้อมครูสำหรับศตวรรษที่ 21 นับตั้งแต่ก่อตั้งเป็นวิทยาลัยฝึกหัดครูในปี ค.ศ.1950 สถาบันการศึกษาครูแห่งชาติ (NIE) ได้ทำหน้าที่เป็นสถาบันการศึกษาครูระดับชาติในสิงคโปร์ NIE จัดให้มีการศึกษาครูในทุกระดับตั้งแต่หลักสูตรการศึกษาครูเบื้องต้นไปจึงถึงโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพตลอดจนหลักสูตร

ระดับอุดมศึกษา บทความนี้อธิบายถึงรูปแบบการศึกษาของครูสำหรับศตวรรษที่ 21 (TE21) และของ NIE อีกทั้งวิธีที่รูปแบบนี้บริหารต่อความท้าทายหลักที่สำคัญหลายประการสำหรับการศึกษาครู ได้รับการ อธิบายไว้ในบทความ NIE's TE21 ของหลักสูตรหมุนรอบโมเดลค่านิยม ทักษะ และความรู้ (V3SK) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่กระบวนทัศน์ค่านิยมสามประการ ได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อัตลักษณ์ครู และการบริการแก่วิชาชีพและชุมชน สุดท้ายนี้ บทความจะสรุปประเด็นที่เกี่ยข้องกับการปรับปรุงการศึกษาของครู

ลิดา จาวิดานล์, อับดุลลาห์ อาลีสไมลี, อาลี อัสกาเร โชจาอี (Lida Javidan1, Abdollah Aliesmaili, Ali Asghare Shojaee, 2017) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อธิบายรูปแบบสมรรถนะของครู แนวคิดเรื่องสมรรถนะของครูเป็นกุญแจสำคัญประการหนึ่ง แนวคิดในเอกสารการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานของ การศึกษา นักวิจัยที่แตกต่างกันได้นำเสนอสามแนวทางในแง่ต่างๆ สำหรับการสร้างแบบจำลองสมรรถนะ เช่น การปรับตัว แนวทาง แนวทางการออกแบบเชิงปรับตัว และแนวทางการออกแบบ จากบนลงล่างและแนวทางจากล่างขึ้นบนเป็นอีกแผนกหนึ่งของความสามารถ การสร้างแบบจำลอง ระเบียบวิธี: การศึกษานี้ดำเนินการในเงื่อนไขวัตถุประสงค์และวิธีการรวบรวมข้อมูลนั้นผสมปนเปกันด้วยวิธีนี้ ส่วนแรกของการศึกษาครั้งนี้คือความสัมพันธ์เชิงพรรณนาเพราะการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมสิ่งที่จำเป็นข้อมูลเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้สมรรถนะของครูและเป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การวิเคราะห์เนื้อหาวิธีการแยกส่วนประกอบออกจากเอกสารระดับบนสุดที่มีอยู่ในเอกสารการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานของการศึกษา. สิ่งที่ค้นพบ: ในทางกลับกันเนื่องจากมีงานวิจัยชิ้นหนึ่งเป้าหมายคือการดึงแบบสอบถามเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้และคุณสมบัติของครูตามเอกสารการศึกษาระดับมัธยมศึกษาวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิเคราะห์ปัจจัย เช่น เนื่องจากใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจและเชิงยืนยัน การอภิปราย: โดยรวมแล้วผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ความสามารถแต่ละอย่างเป็นส่วนผสมที่ซับซ้อนของแรงจูงใจและจิตใจ ความสามารถ ความรู้เชิงปฏิบัติ และทักษะการปฏิบัติที่ช่วยเพิ่ม ความน่าจะเป็นของความสำเร็จของบุคคลในบทบาทหนึ่งซึ่งชัดเจน จับต้องได้และการมีอยู่ของมันทำให้เขามั่นใจว่าจะยอมรับได้ ความรับผิดชอบของบทบาทนั้น

ผิง สวี่ และ เสี่ยวเหยาว เยว่ (Ping Xu and Xiaoyao Yue, 2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงพรสวรรค์ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับการศึกษาด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน ปัจจุบัน การบูรณาการแนวคิดเรื่องความยั่งยืนเข้ากับการศึกษาได้กลายเป็นหนึ่งในพันธกิจของโรงเรียน นักเรียนจำเป็นต้องมีทักษะด้านความยั่งยืนอย่างเชี่ยวชาญ งานวิจัยนี้มุ่งสำรวจวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูระดับ K-12 (อนุบาลถึงมัธยมศึกษา) สำหรับการศึกษาด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงการระบุแนวทางภาวะผู้นำที่

Christian University of Thailand

สามารถเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพของครูในศตวรรษที่ 21 การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยได้ทำการทบทวนและวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน สมรรถนะทางวิชาชีพของครู และกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำเชิงพรสวรรค์ (Talent Leadership Strategies) จากผลการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่าวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูระดับ K-12 ในด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้แก่ 1) เนื้อหาที่มุ่งเน้นความยั่งยืนร่วมกับทักษะในศตวรรษที่ 21 2) การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ 3) การเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น (Active Learning) 4) การนำแบบจำลองการเรียนรู้เพื่อความยั่งยืนไปใช้ในทางปฏิบัติ 5) การให้คำปรึกษาระหว่างเพื่อนครู (Peer-Mentoring) 6) การให้ข้อเสนอแนะและการประเมินผล 7) ระยะเวลาในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู สำหรับวัตถุประสงค์ที่สองของการวิจัย ผู้วิจัยพบว่ากลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำเชิงพรสวรรค์ สามารถช่วยเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพของครูระดับ K-12 สำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมถึง วิธีการพัฒนาทางวิชาชีพของครูระดับ K-12, สมรรถนะทางวิชาชีพของครูระดับ K-12, ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และการมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของนักเรียน

ศรี ฮาร์ติน และ คารากะ ภูตรา (Sri Hartini & Caraka Putra Bhakti, 2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน บทความนี้คือเพื่อให้ข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนของครู ความสามารถในการสอนเป็นพื้นฐานในการศึกษา เนื่องจากความสามารถในการสอนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการสอน ความ สามารถในการสอนเกี่ยวข้องกับการที่ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่ไม่ซ้ำซาก สนุกสนาน สร้างสรรค์ และมีความหมาย และใช้สื่อประเภทต่างๆ อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยหลายฉบับ ยังคงมีครูจำนวนมากที่มีความสามารถด้านการสอนในประเภทต่ำ ปัจจุบันยังมีครูหลายท่านที่ยังคงสอนโดยใช้วิธีศูนย์ครู ไม่ใช่ศูนย์นักเรียน เช่น วิธีบรรยาย เป็นต้น ในด้านหนึ่ง ยุคปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าเป็นยุคแห่งการทำลายล้าง เนื่องจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีสามารถคุกคามทรัพยากรบุคคลหรือครูที่มีอยู่ได้ ความสามารถของครูและคุณภาพของครูสามารถถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีที่มีอยู่ ดังนั้นในฐานะครูที่จะเผชิญกับยุคปัจจุบันจึงต้องพัฒนาความสามารถในการสอนต่อไป ในส่วนของรูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถด้านการสอน เช่น กิจกรรมภาคสนามที่มีการควบคุมดูแลครูชุมชน การให้คำปรึกษา การฝึกงาน บทเรียนออนไลน์ เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นที่คาดหวังว่าด้วยการพัฒนานี้ ความสามารถในการสอนของครูสามารถพัฒนาได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งจะทำให้คุณภาพการศึกษาเพิ่มขึ้นทางอ้อม

อังแดร ฟราเกวลา (Andrés Fraguela, 2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทบทวนความสามารถของครูของศตวรรษที่ 21 กรอบแนวคิดสมรรถนะได้นำนโยบายการศึกษาในด้านการ การเรียนรู้และการประเมินผล ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามนับตั้งแต่มีการใช้แนวคิดทาง

Christian University of Thailand

การศึกษานี้ ก็เป็นที่ทราบ กันดีว่าแนวคิดนี้ถูกตั้งคำถามว่า ขาดพื้นฐานทางปัญญา และการปฏิบัติที่มั่นคงในทางกลับกัน เมื่อส่งเสริมสมรรถนะทั่วไป หรือสมรรถนะข้ามสาขาวิชาความสจในก็ถูกมุ่งไปที่การพัฒนาสิ่งเหล่านี้ในนักเรียนแทนที่จะเป็นสมรรถนะครูทางการสอน หรือที่เรียกว่าการทำให้การสอนเป็นดิจิทัลกลาย เป็นจุดสนใจ แต่สมรรถนะทั่วไปในครู ครูสามารถสอนสิ่งที่เขาไม่ได้พัฒนาขึ้นในตัวเองได้หรือไม่ แม้ว่าคำตอบของคำถามนี้จะเป็นคำตอบที่ชัดเจน เพราะที่ทราบกันดีว่าไม่มีใครสามารถสอน สิ่งที่เขาไม่รู้ได้ แต่ในความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ในหลายประเทศที่มุ่งมั่นพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ ความชัดเจนนี้กลับถูกมองข้ามสถานการณ์นี้ทำให้เราต้องกำหนดจุดสนทนาที่เชื่อมโยงกันสามจุดจากการทบทวนเสาหลักของการฝึกอบรมครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การทวงคืนวิชาชีพครู ความสำคัญ ของการสอนแนวคิดพื้นฐานทางวิชาการ และอย่างสุดท้าย แนวทางที่แตกต่างในการฝึกอบรมครูตามรูปแบบสมรรถนะที่สอดคล้องกับความท้าทายในศตวรรษนี้ ในขณะเดียวกันกับการสะท้อนประเด็น เหล่านี้เรากำลังออกแบบ ข้อเสนอทางเลือกการฝึกอบรมการสอนของครูเพื่อให้สามารถนำไปใช้ใน เร็ว ๆ นี้

สรุป จากทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีสมรรถนะของ แมคเคลแลนด์ (McClelland 1973) ได้เปรียบบุคลิกลักษณะของคน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ของบุคคลในสาขาต่าง ๆ และทักษะ (Skill) ที่เป็นความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญพิเศษ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เช่น ทัศนคติหรือค่านิยม ลักษณะนิสัย แรงจูใจ และกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ อริยา คูหา และหริรักษ์ แก้วกับทอง (2559) เย็นฤทัย จงถนอม (2561) พีรวัสดิ์ เพ็ชรทอง (2563) เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดชื่อ “NTPLS Model” ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการจำเป็นของครู (N : Need Assessment) 2) การพัฒนาทีม (T : Team Development) 3) การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ (P : Planning) 4) การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาผ่านการวิจัย (L = Leaning by Technology and Innovation) และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S : Share Knowledge) เพื่อนำไปแก้ปัญหาในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาในคริสตจักรในประเทศไทย

Christian University of Thailand

บทที่ 3
วิธีดำเนินวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และวัตถุประสงค์เฉพาะ 1) เพื่อศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 2) เพื่อออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 3) เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 4) เพื่อเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ก่อนและหลังการทดลอง และ 5) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย การออกแบบการวิจัย ลักษณะของสถานที่ที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย การวิเคราะห์ และการแปลผลข้อมูลวิจัย การวิเคราะห์ทางสถิติและการแสดงขั้นตอนการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Christian University of Thailand

การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development) โดยมีแบบแผนการวิจัย ตามแผนภาพที่ 3.1 ดังนี้

Gr_1	O_1	T	O_2

แผนภาพที่ 3.1 แบบแผนการวิจัย

จากแผนภาพที่ 3.1

Gr_1 หมายถึง การทดลองกลุ่มเดียว

O_1 หมายถึง การทดสอบก่อนการทดลอง

T หมายถึง การใช้นวัตกรรมการศึกษา (หรือการให้เงื่อนไขการทดลอง)

O_2 หมายถึง การทดสอบหลังการทดลอง

แผนการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มทดลองกลุ่มเดียวคือครูในโรงเรียนสว่างวิทยา จำนวน 12 คน เพื่อปฏิบัติการทดลองรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยปฏิบัติตามแผนที่ผู้วิจัยออกแบบกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับรูปแบบ “NTPLS Model” และมีการทดสอบก่อนการทดลอง (O_1) เพื่อเปรียบเทียบกับการทดสอบหลังการทดลอง (O_2)โดยมีเงื่อนไขในการทดลอง คือ ขั้นตอนการเสริมสร้างสมรรถนะซึ่งเป็นนวัตกรรมในการวิจัย

ลักษณะของสถานที่ที่ใช้ในการวิจัย

สถานที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 13 แห่ง เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 และโรงเรียนสว่างวิทยา เป็นโรงเรียนใช้ปฏิบัติการทดลอง ตั้งอยู่ที่ 225 ถนนราชดำริห์ ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

Christian University of Thailand

ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ประชากร ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 13 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1 ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตอบแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ การศึกษาความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 13 แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 65 คน

กลุ่มที่ 2 เพื่อปฏิบัติการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย คือ ครูโรงเรียนสว่างวิทยา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 12 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น ตัวแปรกลาง และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรต้น ได้แก่ การเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

3. ตัวแปรกลาง ได้แก่ ขั้นตอนการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย NTPLS Model ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินความต้องการจำเป็นของครู (N : Need assessment) 2) การพัฒนาทีม (T : Team development) 3) การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ (P : Planning) 4) การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษา (L : Leaning by technology and innovation) 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S : Share knowledge)

Christian University of Thailand

3.1 การประเมินความต้องการจำเป็นของครู หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากสำรวจความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ขอบผู้เรียน การบริการที่ดีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2 การพัฒนาทีม หมายถึง เรียนรู้การทำงานของตนเองและคนอื่น วางแผนร่วมกันในกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเน้นเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจนที่เน้นในสิ่งเดียวกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการร่วมมือร่วมใจและวัดความสำเร็จของทีม โดยเขียนวัตถุประสงค์และหน้าที่ของแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าใจง่ายและทำได้จริง พิจารณาจุดเด่นของแต่ละคน ทั้งในเรื่องการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ เพื่อการประสานเป็นหนึ่งเดียว และประเมินผลงานของทีม

3.3 การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ หมายถึง การกำหนดนโยบายและเป้าหมายวัตถุประสงค์รวมทั้งการจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในด้านความรู้ ทัศนคติและความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

3.4 การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้สิ่งใหม่ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นการประกอบกับการสร้างนวัตกรรมใหม่ในชั้นเรียน เช่น การพัฒนาหลักสูตร การใช้สื่อจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การทดลองใช้และเผยแพร่นวัตกรรม หรือผลงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบด้วยวิธีใหม่ ๆ ทั้งการคิดค้น พัฒนา สร้างองค์ความรู้จนสามารถนำไปปฏิบัติจริงในการพัฒนาโรงเรียน

3.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การนำความรู้มาพูดคุย ปรึกษาหารือกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจ ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ รวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดบรรยากาศใหม่ๆ ที่ดีงามในโรงเรียน

4. ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลของการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยจำแนกเป็นผลของการเปรียบเทียบการปฏิบัติการทดลองก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ และผลของการใช้รูปแบบเป็นการประเมินผลในด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า

Christian University of Thailand

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือสำหรับการจัดเก็บข้อมูลทั้งหมด 7 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1961) โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนตามระดับปัญหา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นของครู ระดับ มากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นของครู ระดับ มาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นของครู ระดับ ปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นของครู ระดับ น้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นของครู ระดับ น้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ชุดที่ 2 แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้วยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดน้ำหนักของค่าคะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง	มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
0 หมายถึง	ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
-1 หมายถึง	ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ชุดที่ 3 การออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย “ NTPLS Model”

ชุดที่ 4 แบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดน้ำหนักของค่าคะแนน ดังนี้

Christian University of Thailand

+1 หมายถึง	มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
0 หมายถึง	ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
-1 หมายถึง	ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ชุดที่ 5 แผนปฏิบัติการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ กิจกรรม และวิธีดำเนินการกิจกรรม ตามรูปแบบ NTPLS Model

ชุดที่ 6 แบบประเมินก่อนและหลังการทดลองตามแผนปฏิบัติการ โดยประเมิน 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert’s rating scales) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ชุดที่ 7 แบบประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ

ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997) ดังนี้ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนตามระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีคุณค่า อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีคุณค่า อยู่ในระดับ มาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีคุณค่า อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีคุณค่า อยู่ในระดับ น้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีคุณค่า อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

Christian University of Thailand

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาเครื่องมือวิจัยโดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2. สร้างเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรนะครูในศตวรรษที่ 21 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้อง และความชัดเจน

3. ประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการความจำเป็นโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ที่มีคุณสมบัติ ประกอบด้วย 1) จบการศึกษาปริญญาดุษฎีบัณฑิต 2) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา 3) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับทางด้านสถิติ 4) อายุการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา 10 ปีขึ้นไป โดยใช้เครื่องมือการหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC: Index of item Objective Congruence)

4. พัฒนารูปแบบโดยการออกแบบและสร้าง และกำหนดวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21

5. สร้างแบบประเมินรูปแบบเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปใช้ในการปฏิบัติการทดลอง

6. สร้างแผนการปฏิบัติการทดลองให้สอดคล้องกับรูปแบบวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

7. สร้างแบบประเมินก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ

8. สร้างแบบประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่าของการใช้รูปแบบ

9. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บข้อมูลในสถานที่ใช้ในการวิจัย ในกรณีที่ข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.60 จะไม่นำข้อนั้นมาเป็นข้อคำถาม และกรณีที่มีค่า 0.60-0.80 จะนำข้อนั้นมาปรับปรุงรายข้อให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

Christian University of Thailand

ผู้วิจัยดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทุกชุดให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence : IOC) ตามวิธีของโรวิเนลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli, R.J & Hambleton, R.K, 1977) ก่อนนำไปใช้ และให้ผู้ตอบแบบสอบถามดำเนินการตามกระบวนการวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขรายข้อมาพัฒนาให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปดำเนินการต่อไป

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย

ก่อนดำเนินการทดลองและให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับคณะสหวิทยาการเพื่อขอเอกสารรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน เพื่อพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยมีการชี้แจง

ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และปฏิบัติการทดลองด้วยความสมัครใจ มิได้มีการบังคับแต่อย่างใด สำหรับผู้ที่ไม่ประสงค์ตอบแบบสอบถามหรือปฏิบัติการทดลอง สามารถสละสิทธิ์ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ผู้วิจัยประสานงานกับสถานศึกษาเก็บข้อมูลและทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย กับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

3. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 13 แห่ง ในรูปแบบ Google form

Christian University of Thailand

4. ผู้วิจัยประชุมชี้แจงผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มทดลองโรงเรียนสว่างวิทยา เพื่อสร้างความเข้าใจในการปรับใช้การเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

5. ผู้วิจัยทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามแผนปฏิบัติการโดยใช้ระยะเวลา 1 ภาคเรียน โดยดำเนินการประเมินก่อนและหลังการทดลอง

6. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของการใช้การเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ของครูผู้สอนในโรงเรียนสว่างวิทยา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์	เครื่องมือที่ใช้	การวิเคราะห์ข้อมูล
ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการความจำเป็นของครูในการเสริมสร้างการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย	แบบสอบถามเกี่ยวกับประเมินความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย	1. ค่าเฉลี่ย (Mean) 2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. เกณฑ์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย
ข้อที่ 2 เพื่อออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย	รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ข้อที่ 3 เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย	แบบประเมินความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับเนื้อหา (IOC)	ค่าความสอดคล้องวัตถุประสงค์กับเนื้อหา (ค่า IOC)

Christian University of Thailand

ตารางที่ 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (ต่อ)

วัตถุประสงค์	เครื่องมือที่ใช้	การวิเคราะห์ข้อมูล
ข้อที่ 4 เพื่อเปรียบเทียบผลการทดลองการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้	1. แผนปฏิบัติการทดลองใช้รูปแบบ NTPLS Model 2. แบบประเมินความรู้และความเข้าใจเกี่ยวการใช้การเสริมสร้างสมรรถนะครูก่อนและหลังการทดลอง	1. ค่าเฉลี่ย (Mean) 2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. ทดสอบค่าที (t-test dependent)
ข้อที่ 5 เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า	แบบประเมินด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่าของรูปแบบ	1. ค่าเฉลี่ย (Mean) 2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. เกณฑ์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

Christian University of Thailand

การวิเคราะห์ทางสถิติ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ให้ข้อมูลการทดลองครั้งนี้

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อหาระดับความต้องการความจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายความเบี่ยงเบนหรือการกระจายของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

4. ค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหารายข้อ (IOC: Index of item Objective Congruence) เพื่อหาประสิทธิภาพของรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ

5. ค่า t-test dependent เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างก่อนการทดลองกับหลังการทดลองรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย (Mean) เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และการพิจารณาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่า โดยใช้ค่าเฉลี่ยมาเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997) ดังนี ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ความต้องจำเป็นของครู ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านคุณค่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ความต้องจำเป็นของครู ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านคุณค่า อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ความต้องจำเป็นของครู ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล คุณค่า อยู่ในระดับปานกลาง

Christian University of Thailand

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ความต้องจำเป็นของครู ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านคุณค่า อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ความต้องจำเป็นของครู ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านคุณค่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่งแสดงดังในแผนภาพที่ 3.2

Christian University of Thailand

แผนภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการวิจัย

จากแผนภาพที่ 3.2 มีรายละเอียดตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้วยแบบสอบถามและการวิเคราะห์เอกสารรายงานประเมินตนเองประกอบ เพื่อให้ทราบสภาพความต้องการจำเป็น

2. ออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จากการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน กระทรวงศึกษาธิการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยของจิตติกา ชัยภักดี และทัศน์ศิรินทร์ สว่างบุญ งานวิจัยของจารุชา สมศรี งานวิจัยของพีรวัสดิ์ เพ็ชรทอง บูรณาการกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

3. ประเมินรูปแบบด้วยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความถูกต้องโดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหารายข้อ (IOC: Index of item Objective Congruence)

4. นำรูปแบบไปทดลองใช้ตามแผนปฏิบัติการทดลอง โดยให้สอดคล้องกับกิจกรรมและเวลาที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ และมีการประเมินผลก่อนและหลังการทดลอง

5. ศึกษาผลของการใช้รูปแบบโดยใช้แบบสอบถามหลังการทดลอง เพื่อศึกษาด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า

Christian University of Thailand

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 2) เพื่อออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 3) เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 4) เพื่อเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ก่อนและหลังการทดลองใช้ 5) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า โดยนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยแบ่งเป็น 6 ตอนดังนี้

Christian University of Thailand

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มประชากรและกลุ่มทดลอง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ตอนที่ 3 ผลการออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบระหว่างก่อนและหลังการทดลองการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ตอนที่ 6 ผลการใช้รูปแบบด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่าการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มประชากรและกลุ่มทดลอง

สถานภาพของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 65 คน แบ่งเป็น เพศ อายุ และอายุงานจนถึงปัจจุบัน สรุปข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

(n = 65)

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		22	33.85
หญิง		43	66.15
	รวม	65	100.00
อายุ (แบ่งเป็น 4 ช่วง)			
อายุ 20 - 35 ปี		21	32.31
อายุ 36 - 45 ปี		18	27.69
อายุ 46 - 60 ปี		20	30.77
อายุ 60 ปีขึ้นไป		6	9.23
	รวม	65	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
1 - 5 ปี		15	23.08
6 - 10 ปี		8	12.31
11 - 15 ปี		13	20.00
16 - 20 ปี		6	9.23
21 – 25 ปี		6	9.23
25 ปีขึ้นไป		17	26.15
	รวม	65	100.00

Christian University of Thailand

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 65 คน มีผลสรุปดังนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 65 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 66.15 เป็นเพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 33.85 และส่วนใหญ่อายุระหว่าง 20-35 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 32.31 ระหว่าง 46-60 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 27.69 และอายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.23 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 26.15 คน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.31 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.23 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 - 25 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.23

ตารางที่ 4.2 สถานภาพของกลุ่มปฏิบัติการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โรงเรียนสว่างวิทยา

(n = 12)

Christian University of Thailand

สถานภาพของกลุ่มทดลอง		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		2	16.67
หญิง		10	83.33
	รวม		100.00
อายุ (แบ่งเป็น 4 ช่วง)			
อายุ 20 - 35 ปี		8	66.67
อายุ 36 - 45 ปี		1	8.33
อายุ 46 - 60 ปี		2	16.67
อายุ 60 ปีขึ้นไป		1	8.33
	รวม	12	100.00

ตารางที่ 4.2 สถานภาพของกลุ่มปฏิบัติการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โรงเรียนสว่างวิทยา

(n = 12)

สถานภาพของกลุ่มทดลอง	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	7	58.33
6 - 10 ปี	2	16.67
11 – 15 ปี	2	16.67
25 ปีขึ้นไป	1	8.33
รวม	12	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สถานภาพของกลุ่มทดลอง จำนวน 12 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และเป็นเพศชายจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20 – 35 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 อายุระหว่าง 40 – 60 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ระหว่าง 36 - 45 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และอายุระหว่าง 60 ปีขึ้นไป 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาคือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11–15 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

Christian University of Thailand

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean **:** $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation **:** SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของลิเคิร์ท **(**Likert's rating scales**)** ในภาพรวม ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวม

(n=65)

ลำดับที่	ความต้องการจำเป็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการจำเป็น
1	ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นของครู	4.65	0.43	มากที่สุด
2	ด้านการพัฒนาทีม	4.59	0.53	มากที่สุด
3	ด้านการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ	4.51	0.56	มากที่สุด
4	ด้านการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.55	0.49	มากที่สุด
5	ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.48	0.53	มาก
	รวมทุกด้าน	**4.56**	**0.42**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.65, SD = 0.43) ด้านการพัฒนาทีม ($\bar{X}$ = 4.59, SD = 0.53) ด้านการเรียนรู้ด้วยแทคโนโลยีและนวัตกรรม ($\bar{X}$= 4.55, SD = 0.49) ด้านการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ ($\bar{X}$ = 4.51, SD = 0.56) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.48, SD = 0.53) อยู่ในระดับมาก

Christian University of Thailand

ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นของครู

(n=65)

ลำดับที่	ความต้องการจำเป็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการจำเป็น
1	การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	4.55	0.61	มากที่สุด
2	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.60	0.58	มากที่สุด
3	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	4.69	0.47	มากที่สุด
4	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในการบริการที่ดี แก่นักเรียน ผู้ปกครอง	4.63	0.55	มากที่สุด
5	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในการพัฒนาตนเอง	4.69	0.50	มากที่สุด
6	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในการพัฒนาทีมงาน	4.68	0.50	มากที่สุด
7	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.68	0.50	มากที่สุด
	รวมทั้งสิ้น	**4.65**	**0.43**	**มากที่สุด**

Christian University of Thailand

จากตารางที่ 4.4 ความต้องการจำเป็นของการประเมินความต้องการจำเป็นของครูการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, SD = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการจำเป็นทุกข้ออยู่

ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในการบริการที่ดี แก่นักเรียน ผู้ปกครอง ($\bar{X}$ = 4.69, SD = 0.47) ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 4.69, SD = 0.50) ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.68, SD = 0.50) ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในการพัฒนาทีมงาน ($\bar{X}$ = 4.68, SD = 0.50) ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.63, SD = 0.55) ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะ และความสามารถในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.60, SD = 0.58) และการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.61)

ตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทีม

(n=65)

ลำดับที่	ความต้องการจำเป็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการจำเป็น
1	การเรียนรู้ทำงานของตนเองและคนอื่น	4.60	0.58	มากที่สุด
2	การวางแผนร่วมกันในการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน	4.55	0.61	มากที่สุด
3	การกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน	4.62	0.58	มากที่สุด
4	การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลคน	4.58	0.61	มากที่สุด
	รวมทั้งสิ้น	**4.59**	**0.53**	**มากที่สุด**

Christian University of Thailand

จากตารางที่ 4.5 ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.59, SD = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความต้องการจำเป็นทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน($\bar{X}$ = 4.62, SD = 0.58) การเรียนรู้ทำงาน

ของตนเองและคนอื่น ($\bar{X}$ = 4.60, SD = 0.58) การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลคน ($\bar{X}$ = 4.58, SD = 0.61) และการวางแผนร่วมกันในการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.61)

ตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการวางแผนปฏิบัติ การเสริมสร้างสมรรถนะ

(n=65)

ลำดับที่	ความต้องการจำเป็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการจำเป็น
1	การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	4.55	0.61	มากที่สุด
2	การวางแผนกำหนดนโยบายและเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนนะด้านความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน	4.54	0.66	มากที่สุด
3	การวางแผนจัดอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะทักษะ	4.47	0.71	มาก
4	การวางแผนจัดทำโครงการและกิจกรรมเพื่อเสริมเสร้างสมรรถนะในด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม	4.48	0.61	มาก
5	การวางแผนจัดทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง	4.52	0.63	มากที่สุด
	รวมทั้งสิ้น	**4.51**	**0.56**	**มากที่สุด**

Christian University of Thailand

จากตารางที่ 4.6 ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.51, SD = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 3 ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$= 4.55, SD = 0.61) การวางแผนกำหนดนโยบาลและเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 4.54,

SD = 0.66) และการวางแผนจัดทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$= 4.52, SD = 0.63) ความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การวางแผนจัดทำโครงการและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ($\bar{X}$= 4.58, SD = 0.61) และการวางแผนจัดอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะทักษะ ($\bar{X}$= 4.47, SD = 0.71)

ตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

(n=65)

ลำดับที่	ความต้องการจำเป็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการจำเป็น
1	การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาพัฒนาหลักสูตร	4.57	0.59	มากที่สุด
2	การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน	4.60	0.52	มากที่สุด
3	การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรม การวัดและประเมินผล	4.57	0.56	มากที่สุด
4	การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการพัฒนาโรงเรียน	4.57	0.59	มากที่สุด
5	การเผยแพร่นวัตกรรมหรือผลงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.45	0.69	มาก
	รวมทั้งสิ้น	**4.55**	**0.59**	**มากที่สุด**

Christian University of Thailand

จากตารางที่ 4.7 ความต้องการจำเป็นของการประเมินความต้องการจำเป็นของครูการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.55, SD = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความต้องการจำเป็นการเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.60, SD=0.52) การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรม การวัดและ

ประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.57, S.D = 0.56) การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.57, SD = 0.59) การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.57, SD = 0.59) และการเผยแพร่นวัตกรรมหรือผลงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X}$ = 4.45, SD = 0.69)

ตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(n=65)

ลำดับที่	ความต้องการจำเป็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการจำเป็น
1	การนำความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนรู้ปรึกษาหารือ เพื่อการทำงานร่วมกัน	4.49	0.59	มาก
2	การนำความรู้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดบรรยากาศใหม่ ๆ ในโรงเรียน	4.60	0.52	มากที่สุด
3	การเข้าร่วมสัมมนาและฝึกอบรมในที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น	4.38	0.65	มาก
4	การไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นๆ	4.43	0.64	มาก
	รวม	**4.48**	**0.60**	**มาก**

Christian University of Thailand

จากตารางที่ 4.8 ความต้องการจำเป็นของการประเมินความต้องการจำเป็นของครูการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, SD = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความต้องการจำเป็นมากที่สุด 1 ข้อ ดังนี้ การนำความรู้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดบรรยากาศใหม่ ๆ ในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.60, SD = 0.52) ระดับความต้องการจำเป็นระดับมาก มี 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การนำความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนรู้ปรึกษาหารือ เพื่อการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.49, SD = 0.59) การไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นๆ ($\bar{X}$ = 4.43, SD = 0.64) และการเข้าร่วมสัมมนาและฝึกอบรมในที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น ($\bar{X}$ = 4.38, SD = 0.65)

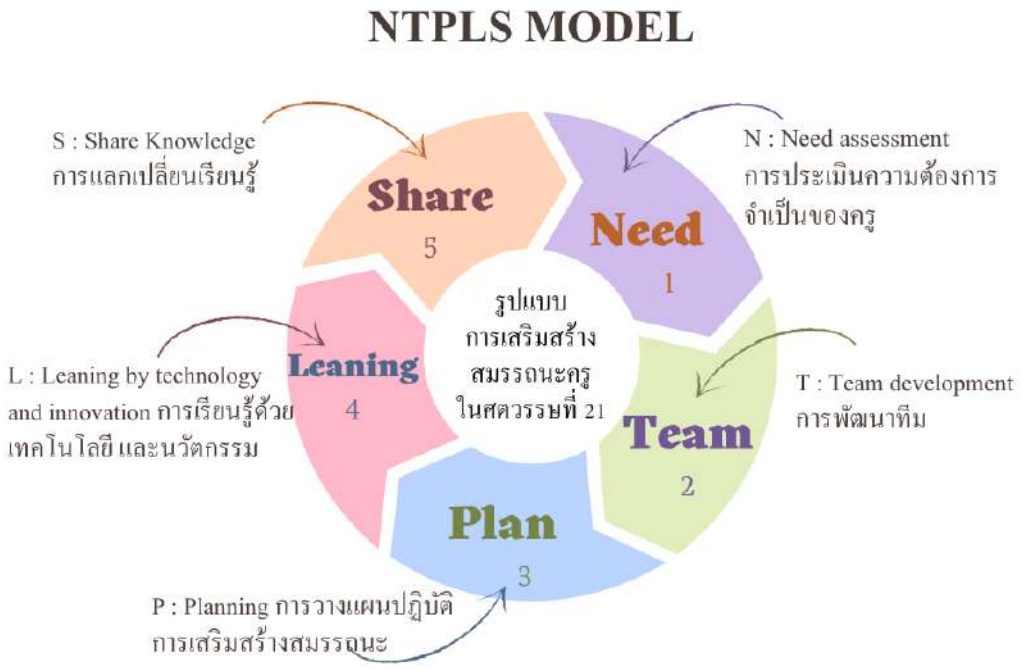
ตอนที่ 3 ผลการออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ออกแบบและสร้างรูปแบบเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยศึกษาแนวคิดของ McClelland (1973) ได้เปรียบบุคลิกลักษณะของคน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ของบุคคลในสาขาต่าง ๆ และทักษะ (Skill) ที่เป็นความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญพิเศษ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เช่น ทัศนคติหรือคำนิยม ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ และกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ บูรณาการร่วมกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังเคราะห์เป็น “NTPLS Model”

ตารางที่ 4.9 รูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์ทฤษฎี หลักการ แนวคิดและข้อค้นพบจากงานวิจัย

ที่	รูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะผู้เรียน	แมคเคิลเลนด์ (ค.ศ 1973)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	อริยา คูหา และ หิรัณย์ แก้วกับทอง	เย็นฤทัย จงถนอม (2561)	พีรวัสดิ์ เพ็ชรทอง (2563)
1	ประเมินความต้องการจำเป็นของครู (N : Need assessment)	✓	✓	✓	✓	✓
2	พัฒนาทีม (T : Team development)	✓	✓	✓		✓
3	วางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ (P : Plan)	✓	✓	✓	✓	✓
4	เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม (L : Leaning by technology and innovation)	✓	✓	✓	✓	✓
5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S : Share knowledge)	✓	✓	✓	✓	✓

Christian University of Thailand



แผนภาพที่ 4.1 รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

Christian University of Thailand

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

การประเมินรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยใช้ค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ของรูปแบบกับวัตถุประสงค์งานวิจัย เพื่อหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องด้วยการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อคำถาม จะให้คะแนนเป็น +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามดังกล่าววัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ข้อนั้น ให้คะแนนเป็น 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามดังกล่าววัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ข้อนั้น และให้คะแนนเป็น -1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามดังกล่าววัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ข้อนั้น ปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นด้วย และได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง ผลปรากฏดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ตารางการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับชื่อเรื่อง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
2	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมเพื่อนำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องตามหลักการและทฤษฎีการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
5	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างและองค์ประกอบแสดงขั้นตอนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบชัดเจนและเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นใช้ภาษาที่ถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบใหม่ที่ทันสมัย และสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

Christian University of Thailand

ตารางที่ 4.10 ตารางการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย (ต่อ)

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
9	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีจุดเน้นที่วิธีการหรือกระบวนการเพื่อผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์และมีคุณค่า ต่อการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
11	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเมื่อนำไปใช้จะต้องใช้ในระยะเวลาที่เหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
12	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเมื่อนำไปใช้ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และจริยธรรมในการเสริมสร้างสมรรถนะครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
13	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมต่อการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
14	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถวัดและประเมินผลได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
15	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

Christian University of Thailand

จากตารางที่ 4.10 ผลการประเมินรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ปรากฏว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับหลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ และเป้าหมายของรูปแบบ โดยค่าความสอดคล้อง

(IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 จึงเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถนำไปทดลองกับกลุ่มปฏิบัติการทดลองได้

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบระหว่างก่อนและหลังการทดลองการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบระหว่างก่อนและหลังการทดลองการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : SD) ปรากฏผลในภาพรวม ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบระหว่างก่อนและหลังการทดลองการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย O1 = ก่อนการทดลองใช้ O2 = หลังการทดลองใช้ D = ความแตกต่าง D2= การเพิ่มทวีคูณ

Christian University of Thailand

(n = 12)

ลำดับที่	รายการข้อคำถาม	O1	O2	D	D^2
1	ท่านมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติทดลองรูปแบบที่นำมาใช้ในครั้งนี้	3.00	4.42	1.42	2.02
2	ท่านมีความรู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ผู้วิจัยนำมาปฏิบัติทดลอง	2.83	4.33	1.50	2.25
3	ท่านเห็นว่ากิจกรรมที่นำมาปฏิบัติทดลองมีขั้นตอนที่ชัดเจนและปฏิบัติได้	2.83	4.50	1.67	2.79
4	ท่านเห็นว่าผลจากการปฏิบัติทดลองมีผลดีต่อการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	2.92	4.67	1.75	3.06
5	ท่านเห็นว่าการปฏิบัติทดลองมีคุณค่าต่อการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	2.75	4.75	2.00	4.00

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบระหว่างก่อนและหลังการทดลองการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย O1 = ก่อนการทดลองใช้ O2 = หลังการทดลองใช้ D = ความแตกต่าง D2= การเพิ่มทวีคูณ (ต่อ)

(n = 12)

ลำดับที่	รายการข้อคำถาม	O1	O2	D	D^2
6	ท่านเห็นว่ารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้ 6.1 ประเมินความต้องการจำเป็นของครู 6.2 พัฒนาทีม 6.3 วางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ 6.4 เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม 6.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้	2.92	4.33	1.41	1.99
7	ท่านเห็นว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยนำ เสนอสามารถไปสู่การปฏิบัติได้	2.67	4.50	1.83	3.35
8	ท่านเห็นว่ารูปแบบมีความถูกต้องตามหลักวิชาการในการเสริมสร้างสมรรถนะครู	2.83	4.42	1.59	2.53
9	ท่านเห็นว่ารูปแบบที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่มอบหมายในการจัดการเรียนรู้ของทีมงาน	2.92	4.50	1.50	2.50
10	ท่านเห็นว่ารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครู และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน	3.17	4.67	1.50	2.25
	รวม	**2.88**	**4.51**	**16.25**	**26.73**

Christian University of Thailand

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบระหว่างก่อนและหลังการทดลองการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยทั้ง 10 รายการ โดยรวมค่าเฉลี่ยก่อนทดลองใช้รูปแบบเท่ากับ 2.88 และหลังการทดลองใช้รูปแบบเท่ากับ 4.51 ค่าความแตกต่างเท่ากับ 16.25 ค่าเพิ่มทวีคูณเท่ากับ 26.73 เมื่อทดสอบ ค่าที่ (t – test dependent) ปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบ t-test ระหว่างก่อนและหลังการทดลอง

Paired Samples Statistics

		n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
Pair 1	pretest	12	2.88	0.39	9.55	**.000
	posttest	12	4.51	0.32		

** <.01

ตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มทดลองเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในโรงเรียนสว่างวิทยา 12 คน มีค่าเฉลี่ยก่อนการทดลอง (arithmetic mean) เท่ากับ 2.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 และหลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) เท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.32 ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบระหว่างก่อนและหลังการทดลอง พบว่า ค่า t-value มีค่าเท่ากับ 9.55 ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับสมมติที่ตั้งไว้

Christian University of Thailand

ตอนที่ 6 ผลการใช้รูปแบบด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่าการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่า ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1932) **(**Likert**'**s rating scales**)** ปรากฏผลในภาพรวม ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการประเมินด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่าของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวม

(n = 12)

ลำดับที่	รายการที่ประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับการประเมิน
1	ด้านประสิทธิภาพ	4.60	0.24	มากที่สุด
2	ด้านประสิทธิผล	4.47	0.33	มาก
3	ด้านคุณค่า	4.70	0.26	มากที่สุด
	รวมทั้งสิ้น	4.59	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 ค่าผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่าของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, SD 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณค่า ($\bar{X}$ = 4.70, SD = 0.26) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.60, SD = 0.24) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านประสิทธิผล ($\bar{X}$ = 4.47, SD = 0.33) อยู่ในระดับมาก

Christian University of Thailand

ตารางที่ 4.14 ผลการประเมินด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่าของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ

(n = 12)

ลำดับที่	รายการที่ประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับการประเมิน
	ประสิทธิภาพของรูปแบบ			
1	รูปแบบที่นำมาทดลองมีความเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ	4.50	0.52	มากที่สุด
2	รูปแบบที่นำมาทดลองมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน	4.83	0.39	มากที่สุด
3	รูปแบบที่นำมาทดลองบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.67	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.14 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ (ต่อ)

(n = 12)

ลำดับที่	รายการที่ประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับการประเมิน
4	รูปแบบที่นำมาทดลองมีขั้นตอนที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	4.58	0.51	มากที่สุด
5	รูปแบบที่นำมาทดลองมีการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ อย่างเหมาะสม	4.50	0.52	มากที่สุด
6	รูปแบบที่นำมาทดลองเหมาะสมกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	4.58	0.51	มากที่สุด
7	รูปแบบที่นำมาทดลอง เหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	4.58	0.51	มากที่สุด
8	รูปแบบที่นำมาทดลอง เหมาะสมกับสื่อและอุปกรณ์ที่นำมาเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	4.67	0.49	มากที่สุด
9	รูปแบบที่นำมาทดลอง เหมาะสมกับระยะเวลาในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	4.58	0.51	มากที่สุด
10	รูปแบบที่นำมาทดลอง เหมาะสมกับสถานที่จัดกิจกรรม	4.50	0.52	มากที่สุด
	รวมด้านประสิทธิภาพ	**4.60**	**0.24**	**มากที่สุด**

Christian University of Thailand

จากตารางที่ 4.14 ผลการประเมินด้านประสิทธิภาพ ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, SD= 0.24) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ รูปแบบที่นำมาทดลองมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.83, SD= 0.39) รูปแบบที่นำมาทดลองบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ = 4.67, SD= 0.49) รูปแบบที่นำมาทดลองเหมาะสมกับสื่อและอุปกรณ์ที่นำมาเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ($\bar{X}$ = 4.67, SD= 0.49) รูปแบบที่นำมาทดลอง

มีขั้นตอนที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X}$ = 4.58, SD= 0.51) รูปแบบที่นำมาทดลองเหมาะสมกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ($\bar{X}$ = 4.58, SD= 0.51) รูปแบบที่นำมาทดลองเหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ($\bar{X}$ = 4.58, SD= 0.51) รูปแบบที่นำมาทดลองเหมาสมกับระยะเวลาในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ($\bar{X}$ = 4.58, SD= 0.51) รูปแบบที่นำมาทดลองมีความเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.50, SD= 0.52) รูปแบบที่นำมาทดลองมีการจัดสรรทรัพยากรงบประมาณ อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.50, SD= 0.52) และ รูปแบบที่นำมาทดลองเหมาะสมกับสถานที่จัดกิจกรรม ($\bar{X}$ = 4.50, SD = 0.52)

ตารางที่ 4.15 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิผล

(n = 12**)**

ลำดับที่	รายการที่ประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับการประเมิน
	ประสิทธิผลของรูปแบบ			
1	รูปแบบที่นำมาทดลองใช้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	4.50	0.52	มากที่สุด
2	รูปแบบที่นำมาทดลองบรรลุตามเป้าหมายในเชิงปริมาณ และคุณภาพ	4.50	0.52	มากที่สุด
3	รูปแบบที่นำมาทดลองใช้ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และทักษะของครู	4.42	0.51	มาก
4	รูปแบบที่นำมาทดลอง ทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน	4.50	0.52	มากที่สุด
5	รูปแบบที่นำมาทดลองใช้ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.42	0.51	มาก
	รวมด้านประสิทธิผล	**4.47**	**0.33**	**มาก**

Christian University of Thailand

จากตารางที่ 4.15 ผลการประเมินด้านประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, SD 0.33) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ รูปแบบที่นำมาทดลองใช้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ($\bar{X}$ = 4.50, SD 0.52) รูปแบบที่นำมาทดลองบรรลุตามเป้าหมายในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ($\bar{X}$ = 4.50, SD 0.52) และรูปแบบที่นำมาทดลองทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.50, SD 0.52) และระดับการประเมินอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ดังนี้ รูปแบบที่นำมาทดลองใช้ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และทักษะของครู ($\bar{X}$ = 4.42, SD 0.51) และรูปแบบที่นำมาทดลองใช้ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ($\bar{X}$ = 4.42, SD 0.51)

ตารางที่ 4.16 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านคุณค่า

(n = **12**)

ลำดับที่	รายการที่ประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับการประเมิน
	คุณค่าของรูปแบบ			
1	ท่านเห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา	4.67	0.49	มากที่สุด
2	ท่านเห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา	4.83	0.39	มากที่สุด
3	ท่านเห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองสามารถแก้ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะครู	4.75	0.45	มากที่สุด
4	ท่านเห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะครู	4.75	0.45	มากที่สุด
5	ท่านมีพึงพอใจต่อรูปแบบที่นำมาทดลองและนำไปใช้ในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.52	มากที่สุด
	รวมด้านคุณค่า	**4.70**	**0.26**	**มากที่สุด**
	รวมทั้งสิ้น	**4.59**	**0.25**	**มากที่สุด**

Christian University of Thailand

ตารางที่ 4.16 ผลการประเมินด้านคุณค่าของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X}$ = 4.70, SD = 0.26) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านเห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.83, SD = 0.39) ท่านเห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองสามารถแก้ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะครู ($\bar{X}$ = 4.75, SD = 0.45) ท่านเห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะครู ($\bar{X}$ = 4.75, SD = 0.45) ท่านเห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.67, SD = 0.49) และท่านมีพึงพอใจต่อรูปแบบที่นำมาทดลอง และนำไปใช้ในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.50, SD = 0.52)

Christian University of Thailand

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 2) ออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 3) ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 4) เปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ก่อนและหลังการทดลองใช้ และ 5) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ในการวิจัยนี้ประชากรที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ โรงเรียนสว่างวิทยา ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู จำนวน 12 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

Christian University of Thailand

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 7 ชุดคือ 1) แบบสอบถามสภาพความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 2) แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษนะที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 3) รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศ 4) แบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 5) แผนปฏิบัติการทดลองรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 6) แบบประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการทดลองตามแผนปฏิบัติการ 7) แบบประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า

การหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of congruence : IOC) ตามแนวคิดของ

โรวิเนลลีและแฮมเบลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1977) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นของครู ด้านการพัฒนาทีม ด้านการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการจำเป็น ในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสรุปในแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นของครู คือ ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาทีม คือ การเรียนรู้ทำงานของตนเอง และคนอื่น 3) ด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม คือ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ คือการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ การนำความรู้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดบรรยากาศใหม่ ๆ ในโรงเรียน

2. การออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดของ McClelland (1973) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ อริยา คูหา และหริรักษ์ แก้วกับทอง (2559) เย็นฤทัย จงถนอม (2561) พีรวัสดิ์ เพ็ชรทอง (2563) ผู้วิจัยนำมาใช้ในการออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสังเคราะห์ได้ 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) การประเมินความต้องการจำเป็นของครู (N : Need assessment) 2) การพัฒนาทีม (T : Team development) 3) การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ (P : Planning)

Christian University of Thailand

4) การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม (L : Leaning by technology and innovation) 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S : Share knowledge) ผู้วิจัยตั้งชื่อรูปแบบนี้ว่า NTPLS MODEL

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยใช้การหาค่าความสอดคล้องของรูปแบบกับวัตถุประสงค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ให้ความเห็นว่า รูปแบบกับวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกันโดยค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ IOC $\geq$ 0.50

4. ผลการเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ระหว่างก่อน และหลังการทดลอง มีค่าความแตกต่างทวีคูณเท่ากับ 26.73 และได้ทำการทดสอบค่า t-test เท่ากับ 9.55 ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ปรากฏผลอยู่ในระดับมากที่สุดมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

Christian University of Thailand

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามข้อคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวมความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากที่ผ่านมายังไม่มีปรากฏจากรายงานใด ๆ ในการดำเนินการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในการประเมินความต้องการจำเป็นของครู เมื่อมีการสอบถามถึงความต้องการจำเป็นจากครู ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันครูต้องได้รับการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เมื่อครูได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการจำเป็นอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้นส่งผลโดยตรงต่อผลสมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นของครู จึงอยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับแนวคิดของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2560) ที่กล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็นของครู ไว้ว่าความต้องการจำเป็น (Needs) เป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งขาดไม่ได้ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการดำรงอยู่ หากไม่มีแล้วย่อมส่งผลต่อคุณภาพของสิ่งนั้นได้ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการจำเป็นในขณะเดียวกันกลุ่มหรือองค์การก็มีความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรการ บริหารขององค์กรหรือสถานศึกษา ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ และอุปกรณ์การจัดการ เป็นต้น ดังนั้นความต้องการจำเป็น จึงต้องอาศัยการประเมินเพื่อให้ได้มาอย่างถูกต้อง การประเมินเพื่อให้ได้มาอย่างถูกต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรภายในหน่วยงานนั้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของการวางแผนงานและโครงการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิชา พิมพร (2561) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนขนาดกลางมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุด สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นคือ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดความตระหนัก ขาดการทำงานเป็นทีม สถานศึกษาไม่ได้เปิดให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วม ไม่มีการจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ในกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในด้านการประเมินความต้องการจำเป็นของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดที่ได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กล่าวโดยสรุปเป็นความสำคัญของการจัดการศึกษาสำหรับประเทศไทย โดยมีคำสำคัญ คือพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนด สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขซึ่งในทุกมาตราสามารถส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้อันนำสู่ การพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราพร เกษสังข์ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์ จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ด้านสมรรถนะ

Christian University of Thailand

หลัก เมื่อพิจารณาในสมรรถนะย่อยมีความต้องการจำเป็น สมรรถนะย่อยที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ สมรรถนะย่อยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ สมรรถนะย่อยการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะย่อยการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทีม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความต้องการจำเป็นในการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งเนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน ครูน้อย และครูต้องทำงานหลายหน้าที่ การมอบหมายงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความรับผิดชอบซึ่งอาจส่งผลถึงการไม่เข้าในการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฟรานซิส และยัง (Francis and Young, 1979) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า กลุ่มบุคคลผู้มีพลังมีความผูกพัน รับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ร่วมทำงานด้วยกันได้ดี และรู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานนั้น สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชัย อ้อนอุบล (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านการสื่อสารที่ดี จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยความต้องการจำเป็นการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งเนื่องจากความต้องการจำเป็นเรื่องเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสอน จำเป็นมากสำหรับการจัดการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเสริมสร้างสมรรถนะครูเรื่องนี้จะช่วยให้ครูได้เตรียมการสอนลดขั้นตอนในการทำงานทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้เร็วขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของไฉไลศรี เพชรใต้ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะการวิเคราะห์ผู้เรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติกา ชัยภักดี (2560) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานครู สมรรถนะในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนที่แสดงออกสูงสุด ได้แก่ สมรรถนะด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ โดยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความต้องการจำเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากภาระงานของครูแต่ละบุคคลมีมาก ส่งผลให้ครูขาดการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ครูต้องการฝึกฝนในการทำงานเป็นทีม เพื่อจะทำให้งานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร รุ่งโรจน์ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนการพัฒนา และหลังการพัฒนา การประเมินด้านเจตคติและการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุชา สมศรี (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) การพัฒนาและประเมินหลักสูตร 4) จิตวิทยาการ เรียนรู้ และ 5) การผลิตสื่อเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความต้องการจำเป็นการนำความรู้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ เกิดบรรยากาศใหม่ ๆ ในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและก็มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ทำให้บรรยากาศในการทำงานใหม่ๆเกิดขึ้นน้อย สอดคล้องกับแนวทางการจัดกระบวนการในการแลกเปลี่ยนความรู้ของสำนักงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2563) ที่ได้อธิบาย ถึงกระบวนการในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ หรือเป็น Best Practice ก็จะเกิดขึ้น โดยผ่านการพูดคุย

Christian University of Thailand

แลกเปลี่ยนความรู้ การอบรม องค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ในการผลักดันให้ความรู้ที่มีออกไปสู่พนักงาน และมีกลยุทธ์ในการดึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวพนักงานให้ออกมา เพื่อทำให้ขนาดความรู้โตขึ้น หรืออยู่ในระดับที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร จำปาเทศ (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนกัลยาณมิตร ภาวะผู้นำร่วม และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

2. การออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการจำเป็นของครู (N : Need assessment) 2) การพัฒนาทีม (T : Team development) 3) การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ (P : Planning) 4) การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (L : Leaning by technology and innovation) และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S : Share knowledge) ผู้วิจัยตั้งชื่อรูปแบบนี้ว่า NTPLS Model ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

Christian University of Thailand

1. N : Need assessment การประเมินความต้องการจำเป็นของครู ข้อมูลที่ได้จากสำรวจความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ขอบผู้เรียน การบริการที่ดีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. T : Team development การพัฒนาทีม เรียนรู้การทำงานของตนเองและคนอื่น วางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อเน้นเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจนที่เน้นในสิ่งเดียวกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการร่วมมือร่วมใจและวัดความสำเร็จของทีม โดยเขียนวัตถุประสงค์และหน้าที่ของแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าใจง่ายและทำได้จริง พิจารณาจุดเด่นของแต่ละคน ทั้งในเรื่องการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ เพื่อการประสานเป็นหนึ่งเดียว และประเมินผลงานของทีม

3. P : Planning การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายวัตถุประสงค์รวมทั้งการจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในด้านความรู้

ทัศนคติและความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

4. L : Leaning by technology and innovation การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม กระบวนการสร้างความรู้ สิ่งใหม่ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นการประกอบกับการสร้างนวัตกรรมใหม่ในชั้นเรียน เช่น การพัฒนาหลักสูตร การใช้สื่อจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การบริหาร และบริการมีการสร้างต้นแบบ การทดลองใช้ และเผยแพร่นวัตกรรม หรือผลงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ด้วยวิธีใหม่ๆ ทั้งการคิดค้น พัฒนา สร้างองค์ความรู้จนสามารถนำไปปฏิบัติจริงในการพัฒนาโรงเรียน

5. S : Share knowledge การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำความรู้ที่ได้รับมาสนทนาปรึกษาหารือกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจ ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ รวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดบรรยากาศใหม่ๆ ที่ดีงามในโรงเรียน

รูปแบบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 แมคเคิลแลนด์ (ค.ศ.1973) ได้เปรียบเทียบบุคลิกลักษณะของคน ความรู้ (Knowledge) ของบุคคลในสาขาต่าง ๆ และทักษะ (Skill) ที่เป็นความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญพิเศษ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เช่น ทัศนคติหรือค่านิยม ลักษณะนิสัย แรงจูใจ และหลักการ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษา (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง (4) การทำงานเป็นทีม (5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของอริยา คูหา และหริรักษ์ แก้วกับทอง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีสมรรถนะความเป็นครู ด้านต่าง ๆ ดังนี้ สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะการทางานเป็นทีม สมรรถนะการบริการที่ดี สมรรถนะการมุ่งสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการพัฒนาตนเอง งานวิจัยของ เย็นฤทัย จงถนอม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชนในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูจะประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านความร่วมมือชุมชน และงานวิจัยของ พีรวัสดิ์ เพ็ชรทอง (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ

Christian University of Thailand

พัฒนาของครู จะมีด้านการสำรวจตนเอง ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยใช้ค่าความสอดคล้อง (IOC:Index of Item-Objective Congruence) ของรูปแบบกับวัตถุประสงค์ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นด้วยกับหลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ และเป้าหมายของรูปแบบ โดยค่าความสอดคล้อง (IOC) ในภาพรวมมีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00 สอดคล้องกับหลักการของโรวิเนลลีและแฮมเบลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1977) ที่ระบุว่าค่า IOC เป็นการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามหนึ่ง ๆ กับวัตถุประสงค์ทุก ๆ ข้อที่มุ่งวัดในแบบสอบถามการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อคำถาม จะให้คะแนนเป็น +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามดังกล่าววัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ข้อนั้น ให้คะแนนเป็น 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามดังกล่าววัดได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ข้อนั้น และให้คะแนนเป็น -1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามดังกล่าววัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ข้อนั้น ทั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะ ควรเพิ่มทฤษฎีเกี่ยวข้องกับฐานสมรรถนะ ทักษะการแก้ปัญหาร่วมกัน การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงาน หรือองค์กรอื่นๆ และเพิ่มข้อมูลความสอดคล้องกับนโยบายสภาคริสตจักรในประเทศ และแผนพัฒนาของหน่วยงานพันธกิจการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับชื่อเรื่อง มีความเหมาะสมเพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีความถูกต้องตามหลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา มีโครงสร้างและองค์ประกอบที่ชัดเจนและน่าสนใจ รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบชัดเจนและเข้าใจง่าย เป็นรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยและสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้ในสถานศึกษา มีจุดเน้นที่วิธีการหรือกระบวนการเพื่อผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เมื่อนำไปใช้ต้องใช้ความรู้ ทักษะและจริยธรรมของผู้ศึกษาวิจัย สามารถวัดและประเมินผลได้ รวมถึงสามารถปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถทำให้ทุกส่วนในโรงเรียนรับทราบ และเข้าใจตรงกันว่าทำไมต้องนำรูปแบบดังกล่าวมาใช้ ใช้เพื่ออะไร และแต่ละส่วนงานมีความเกี่ยวข้องอย่างไรให้ทุกส่วนในโรงเรียนมีความเห็นพ้องต้องกันที่จะมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแนวคิด เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน มีเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อจะพัฒนาโรงเรียนให้สามารถพัฒนาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

Christian University of Thailand

4. ผลการนำรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยไปปฏิบัติการทดลองใช้ มีผลก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง พบว่า ผลหลังการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีค่าที (t-test dependent) สูงกว่าผลก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่ใช้เป็นประโยชน์และสามารถทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ การปฏิบัติการทดลองมีคุณค่าต่อการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหาร และเมื่อนำรูปแบบมาทดลองใช้ ช่วยให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน มีความเข้าใจในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ที่ชัดเจน รูปแบบที่นำมาใช้จึงมีคุณค่าต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุชา สมศรี (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ และวิจัยในชั้นเรียน 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) การพัฒนาและประเมินหลักสูตร 4) จิตวิทยาการ เรียนรู้ และ 5) การผลิตสื่อเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และงานวิจัยของ วนิดา ภูชำนิ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคาข่า ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสาร 2) การจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียน 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) ภาวะผู้นำครู 5) คุณธรรม และจริยธรรมในวิชาชีพ 6) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้ 7) การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ 8) ทักษะการคิด 9) การทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ10) การวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

Christian University of Thailand

5. ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ปรากฏผลดังนี้

5.1 ด้านประสิทธิภาพ พบว่ารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่นำไปปฏิบัติใช้กับกลุ่มทดลองโดยผลการทดลองใช้ภาพรวมผลปรากฏว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองมีความเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีขั้นตอนที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ มีการ

จัดสรรทรัพยากร งบประมาณ อย่างเหมาะสม การเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สื่อและอุปกรณ์ที่นำมาเสริมสร้าง ระยะเวลาในการเสริมสร้าง สถานที่จัดกิจกรรม ในการเสริมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีการจัดการพัฒนา วางแผนงาน การอบรม การเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประเมินผลอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ครูผู้สอน มีความพร้อมที่จะร่วมกันเสริมสร้างสมรรถนะครูโดยผ่านกระบวนการประเมินสภาพความต้องการจำเป็นของครู เพื่อนำมาวิเคราะห์ กำหนดนโยบายการเสริมสร้างสมรรถนะของครูที่ต้องการเรียนรู้ และปฏิบัติงานสร้างความรู้ ความเข้าใจของทีม โดยการสนทนากลุ่มย่อย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับผิดชอบงานที่กำหนดไว้ สรุปผลการเรียนรู้ หาข้อสรุปร่วมกัน ครูนำความรู้และทักษะที่จำเป็นไปใช้ในการปฏิบัติงานของครู ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ทักษะที่ได้เรียนรู้ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต อึ้งน้อย (2562) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า สามารถดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินความต้องการจำเป็น 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา 3) วิธีการพัฒนา 4) แนวทางการดำเนินการพัฒนา และ 5) ประเมินผลการพัฒนา ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในการนำรูปแบบไปใช้มีความเป็นได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในนระดับมากที่สุด สอดคล้องงานวิจัยของ ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ (2564) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าเป็นความสามารถในการทำงานให้เกิดผล หรือบรรลุเป้าหมายได้แบบประหยัดต้นทุน เสร็จทันเวลาภายในคุณภาพที่ระบุไว้ ซึ่งมีปัจจัยของประสิทธิภาพอยู่ 3 อย่าง ได้แก่ 1) ค่าใช้จ่าย การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคือการคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ภายในงบประมาณที่ประเมินไว้ หากสามารถประหยัดได้มากกว่าคือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม 2) เวลา การทำงานให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้ ยิ่งทำงานให้เสร็จเร็วยิ่งมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) คุณภาพ งานที่ทำต้องมีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ หากทำงานเสร็จ ค่าใช้จ่ายน้อย แต่ตัวงานออกมามีคุณภาพต่ำ ก็ไม่อาจถือว่าเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

Christian University of Thailand

5.2 ด้านประสิทธิผล พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ และมากจำนวน 2 ข้อโดยรูปแบบที่นำมาทดลองใช้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เกิดประโยชน์ต่อ

ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง ในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง เกิดการมีส่วนร่วมที่สร้างคุณค่าต่อส่วนรวมของโรงเรียนจากทุกฝ่าย โดยที่สามารถปรับปรุงพัฒนารูปแบบได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ครูผู้สอน ต่างมีส่วนร่วมให้เกิดการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในลักษณะการมีส่วนร่วมส่งผลให้ครูผู้สอนมีทักษะในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับ นิราภัย จันทร์สวัสดิ์ (2562) ประสิทธิภาพ (Efficiency) VS ประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิผลว่า เป็นการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ กล่าวคือประสิทธิผลนั้นจะพิจารณาจากการนำผลของงาน โครงการหรือกิจกรรม ที่ได้รับแล้วเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย สอดคล้องกับ ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ (2564) กล่าวถึงประสิทธิผลว่า เป็นผลสำเร็จ หรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ หรือทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป้าหมายที่ใช้วัดประสิทธิผลมีอยู่ 2 อย่าง ได้แก่ 1) เป้าหมายเชิงปริมาณ เช่น การทำงานให้ออกมาได้เทียบเท่าจำนวนที่ต้องการ ในส่วนนี้อาจจะคล้ายกับการวัดประสิทธิภาพแต่ประสิทธิผลนั้นจะสนใจแค่เชิงปริมาณว่าเพียงพอหรือไม่ 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ หมายถึง การดูคุณภาพของผลลัพธ์งาน เช่น ผลงานออกมาน่าพึงพอใจเพียงใด สามารถใช้งานได้ตามความต้องการหรือไม่ และสอดคล้องงานวิจัยของ เกรียงไกร แสนสุข (2564) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและ ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องพัฒนาตัวเองในด้านการบริหาร เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยศึกษาจากบุคคลที่ประสบความสำเร็จในสายงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนั้นต้นสังกัดจัดอบรมสัมมนา อบรมเชิง ปฏิบัติการ และมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ 2) สมรรถนะด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ และกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านนี้อย่างสม่ำเสมอ 3) สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

Christian University of Thailand

ผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพการศึกษา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารโรงเรียน เพิ่มพูนความรู้ทักษะ ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และ ติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ สุขจินดา (2562) กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การประเมินการปฏิบัติงานหรือความสามารถในการดำเนินการขององค์การในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายเชิงปริมาณ เป้าหมายเชิงคุณภาพหรือมุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (Indicator)

5.3 ด้านคุณค่า พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่นำปฏิบัติใช้กับกลุ่มทดลองโดยผลการทดลองใช้ภาพรวมผลปรากฏว่าอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า รูปแบบที่นำมาทดลองมีความสำคัญการจัดการศึกษา ทำให้เกิดผลดีต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สามารถแก้ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะครู ทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะครู นำไปใช้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้ร่วมปฏิบัติการทดลองมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาทดลองใช้ ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่นำมาใช้สามารถเสริมสร้างสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ ผู้บริหาร ครูผู้สอน มีแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะครูได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะครูไม่เพียงแต่เป็นการนำมาทดลองใช้เพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดคุณค่าสูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ทั้งยังต้องคำนึงถึงเป้าหมายของการจัดการศึกษาภายใต้นโยบายการเสริมสร้างสมรรถนะครู จึงควรประกาศเป็นนโยบายเพื่อนำมาสู่การปฏิบัติผ่านกระบวนการวางแผน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ การปฏิบัติการตามแผนการดำเนินการ การติดตาม การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การรายงานผลสะท้อนกลับต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำผลดังกล่าวมาพัฒนากระบวนการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ พุ่มฉวี (2563) เรื่อง การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson study process) ได้เสนอรูปแบบ โมเดลการวัดสมรรถนะการสอนของครู ผลการวิจัย พบว่า มี 3 องค์ประกอบ 9 ตัว ประกอบด้วย ความรู้ในการสอน ทักษะในการสอน สื่อการสอน แหล่งเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินผล บุคลิกลักษณะในการสอน ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกับผู้อื่น

Christian University of Thailand

และผลการตรวจสอบรูปแบบ มีความเหมาะสม มีเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาใช้รูปแบบ ครูมีพัฒนาการด้านความรู้เกี่ยวกับกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน ทักษการใช้กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน ความรู้ในการสอน ทักษะในการสอน และบุคลิกลักษณะในการสอน หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าเกณฑ์ อรัญญา เชาวลิต และทีมงาน (2563) ได้กล่าวถึงคุณค่าว่า เป็นสิ่งที่บุคคล กลุ่ม สังคม ให้คุณค่า มีความหมาย มีความสำคัญ และการดำเนินชีวิตจะสอดคล้องกับสิ่งที่ให้คุณค่าแต่ต้องมั่นใจว่าสิ่งนั้นคือคุณค่า ไม่ใช่เพียงเจตคติ และไตรยุทธ พรหมศิริ (2565) ได้กล่าวถึงคุณค่าในด้านธุรกิจว่า คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value) คือ การรักษาสมดุลระหว่างอุปสงค์ และอุปทานให้พอเหมาะพอดีกัน ทำให้ลูกค้ารู้สึกพึงพอใจสินค้าหรือบริการที่ได้รับ เมื่อเทียบกับเงินที่ใช้จ่ายไป คุณค่าทางธุรกิจที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจในระยะยาว การสร้างคุณค่าขึ้นมา และถ่ายทอดคุณค่าที่ผู้ประกอบการยึดถือออกมาให้ชัดเจนจึงเป็นพื้นฐานที่จะทำให้ก้าวต่อไปในการทำธุรกิจมั่นคง ตรงประเด็น มั่นใจว่าเป้าหมายคืออะไร และจะมุ่งตรงไปตามเส้นทางที่ตั้งใจไว้ได้อย่างไร เนื่องจากโรงเรียนให้ความสำคัญสำหรับการพัฒนาครูผู้สอน เพิ่มทักษะในการทำงาน การวางแผนงาน การเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จริยธรรมและจรรยบรรณของครู และมีการสนับสนุนครูสอน งานวิจัยฉบับนี้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการเพิ่มสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงผู้เรียน บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนที่เกี่ยวข้อง

Christian University of Thailand

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนควรนำรูปแบบ NTPLS Model ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้แบบร่วมมือ และทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best practice) ของการบริหารงานสถานศึกษาต่อไป

1.2 โรงเรียนควรมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครูที่เน้นการฝึกฝนทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ข้อมูลจากการวิจัยเพื่อกำหนดกรอบการพัฒนาและการอบรมที่เหมาะสม

1.3 โรงเรียนควรมีระบบการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและผลกระทบของการฝึกอบรมและการพัฒนา

1.4 ควรมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนระหว่างครูในโรงเรียนหรือในเครือข่ายการศึกษา

1.5 ผู้บริหารการศึกษาควรสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการพัฒนาครู เช่น การจัดสรรเวลาในการอบรม การสนับสนุนทรัพยากร และการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.6 ครูควรได้รับการฝึกฝนให้สามารถปรับวิธีการสอนและใช้เครื่องมือการสอนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะในวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะครูในระยะยาว เพื่อดูว่าเมื่อเวลาผ่านไป ครูที่ได้รับการพัฒนาจะยังคงสามารถใช้ทักษะที่เรียนรู้และปรับปรุงการสอนของตนเองได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่

Christian University of Thailand

2.2 ควรมีการศึกษาถึงการพัฒนาเครื่องมือหรือมาตรฐานในการประเมินผลของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในด้านของการใช้ทักษะการสอนที่หลากหลายและการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยการขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังครูจากหลายภูมิภาคหรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ครูในโรงเรียนประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา เพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในบริบทที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กิตติยา วงษ์ขันธ์. (2561). รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) และรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR). สืบค้นจาก https://www.ubu.ac.th/web/files_up/08f201807 2012262188.pdf

เกรียรไกร แสนสุข (2564). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ. (2562). ประสิทธิภาพ (Efficient) กับประสิทธิผล (Effective). สืบค้นจาก https://www.iok2u.com/article/information-technology/efficient-effective

ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์. (2565). การวิจัยและพัฒนา Research & Development (R&D) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม Participatory Action Research (PAR). สืบค้นจาก

จารุชา สมศรี. (2566). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา. สืบค้นจาก https://bri.mcu.ac.th/wp-content/uploads/2022/05/การวิจัยและพัฒนา-Research-_-

Christian University of Thailand

จิตติกา ชัยภักดี และทัศน์ศิรินทร์ สว่างบุญ. (2560). แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 8*(1). 155-156.

จิราพร จำปาเทศ. (2565). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. *วารสารบัณฑิตศาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 20*(2). 312-331.

ฉัตรชัย หวังมีจงมี และองอาจ นัยพัฒน. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 : ปรับการเรียนเปลี่ยนสมรรถนะ. *Journal of Intelligence สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 12* (2), 47-63.

ชนานัญ สุดโต. (2566). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi. 8*(7), 488-498.

ชนิตา รักษ์พลเมือง, สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, รังสรรค์ มณีเล็ก, เฟื่องอรุณ ปรีดีดิลก, และสุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. วารสารครุศาสตร์, 45(3), 17-33.

เชาวลิต ยิ้มแย้ม. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2560). หนังสือการบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้ง 2). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร. จังหวัดนครปฐม.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2556). *การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2553). Active Learning. *ข่าวสารวิชาการคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* ประจำเดือนพฤศจิกายน 2553.

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. (ม.ป.ป.). (2567, 12 สิงหาคม 2567). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.สืบค้นเมื่อจาก http://www.pharmacy.cmu.ac.th/unit/unit_files/files_download/2014-04-10.pdf.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2557). *สมรรถนะของผู้บริหารในองค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้* กรุงเทพมหานคร: สามลดา.

ไตรยุทธ พรหมศิริ. (2565). *The Elements of Value Pyramid : 30 คุณค่าที่มนุษย์ทุกคนมองหา และวิธีการส่งมอบผ่านธุรกิจของคุณ*. สืบค้นจาก http://www.neobycmmu.com/post/the-element-of-value-pyramid-application

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2555). *การเรียนแบบกระตือรือร้น (Active Learning)*. สืบค้นจาก http://pirun.ku.ac.th/g4986066/activet.pdf. 20 สิงหาคม 2567

ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ. (2564). *ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่างกันอย่างไร – มี KPI อะไรบ้าง*. สืบค้นจาก https://thaiwinner.com/efficiency-effectiveness/

ธมล เกลียวกมลทัต , สมเจตน์ ภูศรี และ กฤษกนก ดวงชาทม. (2562). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะครูในศตวรรษที่21 ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 6*(3), 566-579

Christ f Thailand

ธันยพร วณิชฤาธา. (2558). การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสาน ด้วยหลักการสื่อสารเพื่อการพัฒนา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้เป็นทีม ของกลุ่มกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น. *วารสาร Veridian E-Journal, Slipakorn University. 8*(2). 1875-1888.

ธนกกฤต อิ้งน้อย. (2564). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,23*(2).

ธิดากาญจน์ หินเดช. (2567). การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสาร Journal of MCU Ubon Review,9*(1). (มกราคม-เมษายน 2024).

ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นทางการศึกษาและการบริหารการศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว . 14*(26). 118-129.

นพมาศ พุ่มฉวี (2563).*การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson study process)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

นภัทร สิทธาโนมัย. (2021). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 st – Century Skills, http://smart-icamp-.com/2021/07/06/21st-eentury-ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

นรรัชต์ ฝันเชียร. (2561) แนวทางการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ, สืบค้นจาก https://www.trueplookpanya.com/blog/content/68689/-teaartedu-teaartteaarttea-, วันที่ 12 สิงหาคม 2567

นิราภัย จันทร์สวัสดิ์. (2562). *ประสิทธิภาพ (Efficiency) VS ประสิทธิผล (Effectiveness)*. สืบค้นจาก https://th.linkedin.com/pulse/ประสิทธิภาพ-efficiency-vs-ประสิทธิผล-effectiveness-niraphai-jansawat

ประจวบ หนูเลี่ยง และคณะ. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดพัทลุง. *วารสารปาริชาตมหาวิทยาลัยทักษิณ, 28(2). 233-237.*

ปรีชา นาราศี. (25264). *แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 สาหรับครูประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2559). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (RBM)*.กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.

Christian University of Thailand

ภัทราพร เกษสังข์. (2564). การประเมินความต้องการจ าเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์ จังหวัดเลย. *วารสารการวัดผลการศึกษา. 38(104)*. 26-38.

พงศธร รุ่งโรจน์. (2563) *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.

พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2563). การพัฒนาครูไทยสู่ศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศ์ 5*(2). 20-21.

พระพัฒนพลสิริสุวณฺโณ (เพ็ชรไชย) และวิทยา ทองดี (2566). การพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21. *Journal of MCU Ubon Review, 8*(1). 726-764.

พศิน แตงจวง .(2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลพับลิชชิ่ง.

พัฒนา ทองคำ.(2562).*ครู 4.0เพิ่มพูนศักยภาพตนเองอย่างไร*.สืบค้นจาก https://www.phatthalung1.go.th/ครู-4-0-เพิ่มพูนศักยภาพตน/

พัฒนา พรหมณี, ศรีสุวรรค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์. (2560). แนวคิดการสร้างและพัฒนารูปแบบเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขสำหรับนักสาธารณสุข. *สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งไทย. 6*(2), 134.

พิพัษน์ สิทธิศักดิ์. (ม.ป.ป). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวิจัย. (2567, 20 สิงหาคม). สืบค้นจาก https://rforvcd.wordpress.com/ความรู้เบื้องต้น/.

พีรวัสดิ์ เพ็ชรทอง, กาญจน์ เรืองมตรี. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาคทรรศน์. 7*(8), 204-217

พุทธชาด พรหมบุรมย์. (2562). แนวทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสกลนคร. สกลนคร.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2555). การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะกรรมการโครงการสารานุกรมศึกษาศาสตร์. (2558). สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในวโรกาสพระชนมายุ 60 พรรษา พุทธศักราช 2558. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย.

Christian University of Thailand

เย็นฤทัย จงถนอม. (2561). *การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชนในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเพทมหานคร.

รชต กฤตธรรมวรรณ. (2563). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาวิถีใหม่. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*. *5*(2). 782-785

รัตนะ บัวสนธ์. (2563). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา* (2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รีเสิร์ทเชอร์ ไทยแลนด์. (Researcher Thailand, 2563). *แนวทางการออกแบบการวิจัยและพัฒนา*. สืบค้นจาก https://researcherthailand.co.th/แนวทางการออกแบบการวิจัย/

โรงเรียนสว่างวิทยา. (2566). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report) ปีการศึกษา 2566

ลัดดา เหลืองรัตนมาศ. (2559). *R&D แนวทางการออกแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)*. สืบค้นจาก http://164.115.41.60/knowledge/?p=377

วาสนา ตาลทอง. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. *วารสารวิชาศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์*. 44-47

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพ*. สืบค้นจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_51.html

วนิดา ภูชานิ , วัฒนา สุวรรณไตรย์, และไชยา ภาวะบุตร. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคาข่า

วรรณิชา พิมพร. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. (ปริญญานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . กรุงเทพ.

วิจารณ์ พานิช. (2555) . *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพ : โรงพิมพ์ บริษัทตถาตาพับลิเคชั่น จำกัด.

วิทยา สมพมิตร. 2564 *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Christian University of Thailand

วิรติ สุขสำราญ. (2560). *แนวทางการใช้สมรรถนะในการคัดเลือกพนักงานบริการส่วนหน้าสำหรับโรงแรม 3 ดาว กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2563). *การประเมินทรัพยากรมนุษย์: หลักการและแนวปฏิบัติ*. นนทบุรี: โรงพิมพ์รัตนไตร.

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาใต้ฝั่งอันดามัน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาหาดใหญ่. สงขลา.

วันชัย ประชาเรืองวิทย์. (2556, 21 กรกฎาคม). *คำว่า Value ซึ่งแปลว่า "คุณค่า"*. [เฟซบุ๊กโพสต์]. สืบค้นจาก https://web.facebook.com/coachwanchai/posts/570773702980427/

ศราวุธ สุขจินดา. (2562). *การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้ : บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ศศิรดา แพงไทย. (2559).“บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21”,*วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. 6*(1): 7.

ศิริชัย กาญจนาวาสี. (2559). การวิจัยและพัฒนาการศึกษาไทย. *วารสารศิลปากรศึกษาศาตร์วิจัย. 8*(2). 1.

ศิริชัย อ้อนอุบล. (2560). *การสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. (นิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี

ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี. (ม.ป.ป) เอกสารประกอบการเรียนการพัฒนาสถานศึกษา กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สืบค้นจาก https://kminbusiness.wordpress.com/2009/12/26/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้-knowledge/

สมชัย จรรยาไพบูลย์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

สมสกุล เทพประทุน. (2559). แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในสถานศึกษานำร่องลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ในอำเภอบ้านโป่ง. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 9*(2), 124-137.

สาวิตรี ลีลาศ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนวัดหนองสังข์ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิทธิชัย สีมี. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.

สิริพร ดีน้อย. (2562). การพัฒนารูปแบบการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักเรียนประถมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, *19*(2), 289.

สิริวดี ชูเชิด. (2564). การพัฒนาสมรรนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. *วารสารไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. *12*(1), 223.

สุพรรณี คะหาวงศ์. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร. (ค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยนเรศวร.พิษนุโลก.

สุไม บิลไบ. (2560). *สมรรถนะ ทักษะและบทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นจาก file:///D:/OneDrive%20%20Wattana%20Wittaya%20Academy/Desktop/e0b89ae0b89

Christian University of Thailand

สุริยนต์ กัลยาณี. (2566). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. สืบค้นจาก https://www.chan1.net/book/2824

สุภานุภัทร วงศ์ภู่ดี. (2566). วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะแรงงานทางด้านโลจิตติกส์. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*. *5*(1). 47-48.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น = Needs assessment research (พิมพ์ครั้งที่ 3, (ฉบับปรับปรุง). ed.). กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2563). เอกสารประกอบโครงการจัดการความรู้ (KM). สืบค้นจาก https://qd.ku.ac.th/storage/files/news/0sDBLZxZW.pdf

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *สรุปพระราชกระแสรับสั่งพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 และพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 เรื่อง การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2562). *ทิศทางและโจทย์วิจัยของการศึกษาไทยเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. (2023). *พัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย* ปี ค.ศ.2023-2026

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). *ความไม่เท่าเทียมทางการศึกษาภัยบั่นทอนปัญญาของชาติ*. กรุงเทพ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 2. (2563). *คู่มือการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา*. สืบค้นจาก https://www.doa.go.th/ac/sukhothai/wp-content/uploads/2020/04/คู่มือการปฏิบัติงาน-วิจัยและพัฒนา-63-1.pdf

สุขุม รัตนเสรีเกียรติ. (2563). *ความแตกต่างระหว่าง KPI ประสิทธิภาพ กับประสิทธิผล*. สืบค้นจาก https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=4747&read=true&count=true

เสถียร วัชระนิมิต. (2562). *รูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

หนังสือ “กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21 (ต้นฉบับร่างขอบข่ายเนื้อหา). (2567). สืบค้นจาก Source : http://www.glenwoodacademy.com/21st-century-education/ ?doing_wp_cron =1362985224.3900759220123291015625

อดุลย์ วังศรีคูณ, 2557. การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21: ผลผลิตและแนวทางพัฒนา. วารสารมุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 8(1), 155-158.

อริยา คูหา และ หริรักษ์ แก้วกับทอง. (2559). *สมรรถนะความเป็นครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. (รายงานวิจัยสมบูรณ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

Christian University of Thailand

อรัญญา เชาวลิต และทีมงาน. (2563). *ค้นหาคุณค่าของตนเองและคุณค่าของคนอื่น*. สืบค้นจาก http://wachira.ppho.go.th/web_wachira/knowledge_file/20200908101129_16.pdf

อุไร ผลาเลิศ. (2561). ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยากร*. *3*(1), 1-13.

อัจจิมา มาศนิยม. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา. *วารสารมจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. *6*(2), 753-764.

อัลยานี วาโดร์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเว็บบล็อก ตามแนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อน เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.

เอกพจน์ สิงห์คำ. (2562). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

Andrés Fraguela. (2564). *RETHINKING TEACHER COMPETENCIES OF THE 21ST CENTURY. Academia Letters, August 2021.*

Barbara, P., & Kerry, J.K. (1995). The national competency framework for beginning teaching: A radical approach to initial teacher education?. *Australian Educational Researcher, 22*(2), 27-62.

Best. W.J.(1997). *Research in Education. Englewood Cliffs*, New Jersey: Prentice-Hill.

Fraguela Collar, A., Rosas Colín, C.P. (2021). RETHINKING TEACHER COMPETENCIES OF THE 21ST CENTURY. https://doi.org/10.20935/AL2744.

Keeves, J.P. (1997). *Education Research, Methodology and Measurement: An International Handbool.* Oxford : Pergamon.

Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbeic, M(Ed.)*, Attitude Theory and measurement. New York: Wiley & Son.

Lim Kam Ming & Tay Eng Guan. (2559). Preparing Teachers for the 21st Century. Volume 1 Issue No.1 AsTEN Journal of Teacher Education 2016.

Christian University of Thailand

Lida Javidan1, Abdollah Aliesmaili2, Ali Asghare Shojaee. (2560). *Explaining Competency model of teacher. Explaining Competency model 1*(6).

National Institute of Education. (2009). A teacher education model for the 21st century. Singapore: National Institute of Education.

Partnership for 21st Century Skills. (2011). Framework for 21st century learning. Washington, DC: Suite 700.

Ping Xu and Xiaoyao Yue. (2019). *Talent leadership strategies enhance teacher's professional competencies in 21st century education for sustainable development*. IOP Conference Series. Earth and Environmental Science; Bristol Vol. 373, Iss. 1.

Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On The Use of Content Specialists in The Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Dutch Journal of Educational Research, 1*(2),49-60.

Saavedra, A.R., & Darleen, V.O. (2012). Learning 21st century skills requires 21st century teaching. *Phi Delta Kappan, Sage Journals, 94*(2), 8-12.

Sri Hartini , Caraka Putra Bhakti, Dody Hartanto, Muhammad Alfarizqi Nizamuddin Ghiffari (2562). Teacher Pedagogic Competency Development Model: A Literature Review. Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR), *volume 267 5th Asia-Pacific Education Conference* (AECON 2018)

Christian University of Thailand

ภาคผนวก

Christian University of Thailand

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

Christian University of Thailand

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบประจำเหลักสูตรสาขาวิขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

2. ดร.สัมฤทธิ์ แสงทอง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

3. ดร.ดวงนภา ศรีนันท์วงศ์ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

4. ดร.สิรินันท์ ศรีวีระสกุล ประธานพันธกิจการศึกษาและรักษาการผู้อำนวยการ สำนักงานพันธกิจการศึกษา สภาคริสตจักรในประเทศไทย

5. ดร.ศศิธร ศรีพรหม ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

Christian University of Thailand

มหาวิทยาลัยคริสเตียน
CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND

ที่ ม.คต.28/ 3344 /2567

วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์
อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น วิทยาเขตวัชรพล

เนื่องด้วยนางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ รหัสนักศึกษา 662019 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ลงทะเบียนรายวิชาวิทยานิพนธ์และได้รับความเห็นชอบจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ให้ทำวิจัยชื่อเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ดวงชื่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ขณะนี้นักศึกษาดำเนินการวิจัยมาจนถึงขั้นตอนการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการนี้หลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา เพื่อให้เครื่องมือวิจัยของนักศึกษามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภินันต์ อันทวีสิน)
คณบดีคณะสหวิทยาการ

ผู้ทำวิจัยนางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ
เบอร์โทรศัพท์ 081-927-5608 E-mail: tongtus@gmail.com

มหาวิทยาลัยคริสเตียน
CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND

ที่ ม.คต.28/ ๓๓๔๕ /2567

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สัมฤทธิ์ แสงทอง
อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

เนื่องด้วยนางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ รหัสนักศึกษา 662019 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ลงทะเบียนรายวิชาวิทยานิพนธ์และได้รับความเห็นชอบจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ให้ทำวิจัยชื่อเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ดวงชื่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ขณะนี้นักศึกษาดำเนินการวิจัยมาจนถึงขั้นตอนการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการนี้หลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา เพื่อให้เครื่องมือวิจัยของนักศึกษามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภินันต์ อันทวีสิน)
คณบดีคณะสหวิทยาการ

ผู้ทำวิจัยนางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ
เบอร์โทรศัพท์ 081-927-5608 E-mail: tongtus@gmail.com

มหาวิทยาลัยคริสเตียน
CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND

ที่ ม.คต.28/ 3346 /2567

วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ดวงนภา ศรีนันท์วงศ์
อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

เนื่องด้วยนางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ รหัสนักศึกษา 662019 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ลงทะเบียนรายวิชาวิทยานิพนธ์และได้รับความเห็นชอบจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ให้ทำวิจัยชื่อเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ดวงชื่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ขณะนี้นักศึกษาดำเนินการวิจัยมาจนถึงขั้นตอนการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการนี้หลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา เพื่อให้เครื่องมือวิจัยของนักศึกษามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภินันต์ อันทวีสิน)
คณบดีคณะสหวิทยาการ

ผู้ทำวิจัยนางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ
เบอร์โทรศัพท์ 081-927-5608 E-mail: tongtus@gmail.com

มหาวิทยาลัยคริสเตียน
CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND

ที่ ม.คต.28/ ๓๘๔๗ /2567

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สิรินันท์ ศรีวีระสกุล
ประธานคณะกรรมการพันธกิจการศึกษา และรักษาการผู้อำนวยการสำนักงานพันธกิจการศึกษา
มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

เนื่องด้วยนางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ รหัสนักศึกษา 662019 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ลงทะเบียนรายวิชาวิทยานิพนธ์และได้รับความเห็นชอบจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ให้ทำวิจัยชื่อเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ดวงชื่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ขณะนี้นักศึกษาดำเนินการวิจัยมาจนถึงขั้นตอนการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการนี้หลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา เพื่อให้เครื่องมือวิจัยของนักศึกษามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภินันต์ อันทวีสิน)
คณบดีคณะสหวิทยาการ

ผู้ทำวิจัยนางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ
เบอร์โทรศัพท์ 081-927-5608 E-mail: tongtus@gmail.com

มหาวิทยาลัยคริสเตียน
CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND

ที่ ม.คต.28/ 3346 /2567

วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ศศิธร ศรีพรหม
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม

เนื่องด้วยนางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ รหัสนักศึกษา 662019 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ลงทะเบียนรายวิชาวิทยานิพนธ์และได้รับความเห็นชอบจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ให้ทำวิจัยชื่อเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ดวงชื่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ขณะนี้นักศึกษาดำเนินการวิจัยมาจนถึงขั้นตอนการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการนี้หลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา เพื่อให้เครื่องมือวิจัยของนักศึกษามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภินันต์ อันทวีสิน)
คณบดีคณะสหวิทยาการ

ผู้ทำวิจัยนางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ
เบอร์โทรศัพท์ 081-927-5608 E-mail: tongtus@gmail.com

ภาคผนวก ข
การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย

Christian University of Thailand

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

เอกสารรับรองเลขที่ : น. 37/2567

ชื่อโครงการวิจัย : การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ชื่อผู้วิจัย : นางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ

หน่วยงาน : หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่า โครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

วันที่รับรอง : 4 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่หมดอายุ : 3 กุมภาพันธ์ 2570

ลงชื่อ .....

(ศาสตราจารย์ ดร. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย)

ประธานกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยคริสเตียน

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยคริสเตียน
มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ

ได้ผ่านการเข้าร่วมโครงการ
การอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ปีการศึกษา 2566
วันจันทร์ที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ณ มหาวิทยาลัยคริสเตียน จังหวัดนครปฐม
ขอพระเจ้าทรงอวยพระพรให้ท่านจงประสบแต่ความสุขและความเจริญก้าวหน้าสืบไป
มอบไว้ ณ วันจันทร์ที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2566

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษมณ์ ภัทรธรรมมาศ)
อธิการบดี มหาวิทยาลัยคริสเตียน

(ศาสตราจารย์ ดร.เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย)
ผู้ช่วยอธิการบดี ด้านวิจัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิมิตร มรกต)
ที่ปรึกษา ชมรมจริยธรรมการวิจัยในคนในประเทศไทย

Ch d

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 2) เพื่อออกแบบและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 3) เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 4) เพื่อเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ก่อนและหลังการทดลองใช้ 5) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ดวงชื่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงไปได้จำเป็นต้องได้รับจากท่านเพื่อใช้ประกอบการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ท่านเป็นบุคคลสำคัญยิ่งที่จะทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเข้าร่วมการวิจัยและยินยอมให้ข้อมูล ความคิดเห็น การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำมาแปลผลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมและใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตประจำวันของท่าน หากภายหลังท่านเปลี่ยนใจท่านมีสิทธิ์ยุติการเข้าร่วมได้ตลอดเวลา

ในระหว่างเข้าร่วมการวิจัย หากท่านมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับการวิจัย สามารถติดต่อได้ที่เบอร์มือ 081-9275608 หรือ E-mail: tongtus@gmail.com หากท่านได้รับการปฏิบัติได้ตรงตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการ

Christian University of Thailand

จริยธรรมการวิจัยในคนหรือผู้แทนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน จังหวัดนครปฐม โทร 034-3885559 ต่อ 1340

หากท่านยินดีเข้าร่วมการวิจัยเพื่อการให้ข้อมูล กรุณาลงลายมือชื่อด้านล่าง และข้าพเจ้าขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอพระเจ้าทรงอวยพร

ผู้วิจัย

Christian University of Thailand

หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย

(Informed Consent Form)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี

สถานที่ปฏิบัติงาน.....

.....

ตำบล..... อำเภอ.....

จังหวัด.....

ยินดีเข้าร่วมและให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ลงชื่อ.....ผู้เข้าร่วมการวิจัย

(.....)

Christian University of Thailand

เกณฑ์พิจารณาการให้ข้อมูลแบบสอบถาม

1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาล
3. เป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานเน้นสมรรถนะในการทำงาน และผู้เรียน

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Christian University of Thailand

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค 1 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ค 2 แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษนะที่ 21

ค 3 รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ค 4 แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ค 5 แผนปฏิบัติการทดลองรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ค 6 แบบประเมินผลการทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

ค 7 แบบประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่า ในการใช้

Christian University of Thailand

ภาคผนวก ค 1

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

Christian University of Thailand

แบบสอบถามชุดที่ 1

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องจำเป็นในการเสริมสร้าง

สมรรถนะครูในศตวรรษนะที่ 21

.....

การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัย

ข้าพเจ้าขอแสดงความยินยอมในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น โดยได้ลงนามไว้

..... (ลงชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม/ผู้ร่วมปฏิบัติการทดลอง)

...../...../.....

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

Christian University of Thailand

1. เพศ ☐ หญิง ☐ ชาย

2. อายุ ☐ 22-35 ปี ☐ 36-45 ปี ☐ 46-60 ปี ☐ 60 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี
☐ 16-20 ปี ☐ 21-25 ปี ☐ 25 ปีขึ้นไป

.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องจำเป็น

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาระดับของความต้องการจำเป็นแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน มีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มีความต้องการจำเป็นมาก
ระดับ	3	หมายถึง	มีความต้องการจำเป็นปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	มีความต้องการจำเป็นน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

ข้อที่	ความต้องการจำเป็น	ระดับความต้องการจำเป็น				
		5	4	3	2	1
การประเมินความต้องการจำเป็นของครู						
1	การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21					
2	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
3	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้					
4	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในการบริการที่ดี แก่นักเรียน ผู้ปกครอง					
5	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในการพัฒนาตนเอง					
6	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในการพัฒนาทีมงาน					
7	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
การพัฒนาทีม						
8	การเรียนรู้ทำงานของตนเองและคนอื่น					
9	การวางแผนร่วมกันในการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน					
10	การกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน					
11	การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลคน					
12	การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม					

Christian University of Thailand

การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ						
13	การวางแผนกำหนดนโยบายและเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนนะด้านความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน					
14	การวางแผนจัดอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะทักษะ					
15	การวางแผนจัดทำโครงการและกิจกรรมเพื่อเสริมเสร้างสมรรถนะในด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม					
16	การวางแผนจัดทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง					
การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม						
17	การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาพัฒนาหลักสูตร					
18	การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน					
19	การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรม การวัดและประเมินผล					
20	การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการพัฒนาโรงเรียน					
21	การเผยแพร่นวัตกรรมหรือผลงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ					
แลกเปลี่ยนเรียนรู้						
22	การนำความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนรู้ปรึกษาหารือ เพื่อการทำงานร่วมกัน					
23	การนำความรู้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดบรรยากาศใหม่ ๆ ในโรงเรียน					
24	การเข้าร่วมสัมมนาและฝึกอบรมในที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น					
25	การไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นๆ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

Christian University of Thailand

ภาคผนวก ค 2

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษนะที่ 21

Christian University of Thailand

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษนะที่ 21

คำชี้แจง กรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละรายข้อระดับของความต้องการจำเป็นแต่ละรายข้อตามวัตถุประสงค์ว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง กรุณาระบุในช่องข้อเสนอแนะ โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน มีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

+1 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
การประเมินความต้องการจำเป็นของครู หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากสำรวจความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะและความสามารถ ที่เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ขอบผู้เรียน การบริการที่ดีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ				
1	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและความสามารถในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน				
2	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้				
3	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและความสามารถในการบริการที่ดี แก่นักเรียน ผู้ปกครอง				

Christian University of Thailand

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
4	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและความสามารถในการพัฒนาตนเอง				
5	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและความสามารถในการพัฒนาทีมงาน				
6	ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ				
การพัฒนาทีม หมายถึง เรียนรู้การทำงานของตนเองและคนอื่น วางแผนร่วมกันในกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเน้นเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจนที่เน้นในสิ่งเดียวกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการร่วมมือร่วมใจและวัดความสำเร็จของทีม โดยเขียนวัตถุประสงค์และหน้าที่ของแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าใจง่ายและทำได้จริง พิจารณาจุดเด่นของแต่ละคน ทั้งในเรื่องการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ เพื่อการประสานเป็นหนึ่งเดียว และประเมินผลงานของทีม					
7	การเรียนรู้ทำงานของตนเองและคนอื่น				
8	การวางแผนร่วมกันในการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน				
9	การกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน				
10	การร่วมมือร่วมใจ และความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม				
11	การพัฒนาความรู้ ทักษะการแก้ไขปัญหาร่วมกันในการทำงานเป็นทีม				

Christian University of Thailand

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ หมายถึง การงานแผน และกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในด้านความรู้ทัศนคติและความสามารถในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21					
12	การวางแผน และเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ในการเสริมสร้างสมรรถนนะด้านความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน				
13	การวางแผนจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทักษะในนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อจัดการเรียนรู้				
14	การวางแผนจัดทำโครงการและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม				
การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ สิ่งใหม่ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นการประกอบกับการสร้างนวัตกรรมใหม่ในชั้นเรียน เช่น การพัฒนาหลักสูตร การใช้สื่อจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การทดลองใช้และเผยแพร่นวัตกรรม หรือผลงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ด้วยวิธีใหม่ ๆ ทั้งการคิดค้น พัฒนาสร้างองค์ความรู้จนสามารถนำไปปฏิบัติจริงในการพัฒนาโรงเรียน					
15	การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรม มาพัฒนาหลักสูตร				
16	การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอน				
17	การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรม การวัดและประเมินผล				
18	การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการพัฒนาโรงเรียน				

Christian University of Thailand

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
19	การเผยแพร่นวัตกรรมหรือผลงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ				
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้รับมาสนทนา ปรึกษาหารือกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจ ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในการทำงานร่วมกัน ร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนา					
20	การนำความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรึกษาหารือ เพื่อการทำงานร่วมกัน				
21	การนำความรู้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ เกิดบรรยากาศใหม่ ๆ ในโรงเรียน				
22	การรายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนา				

Christian University of Thailand

ภาคผนวก ค 3

รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

Christian University of Thailand

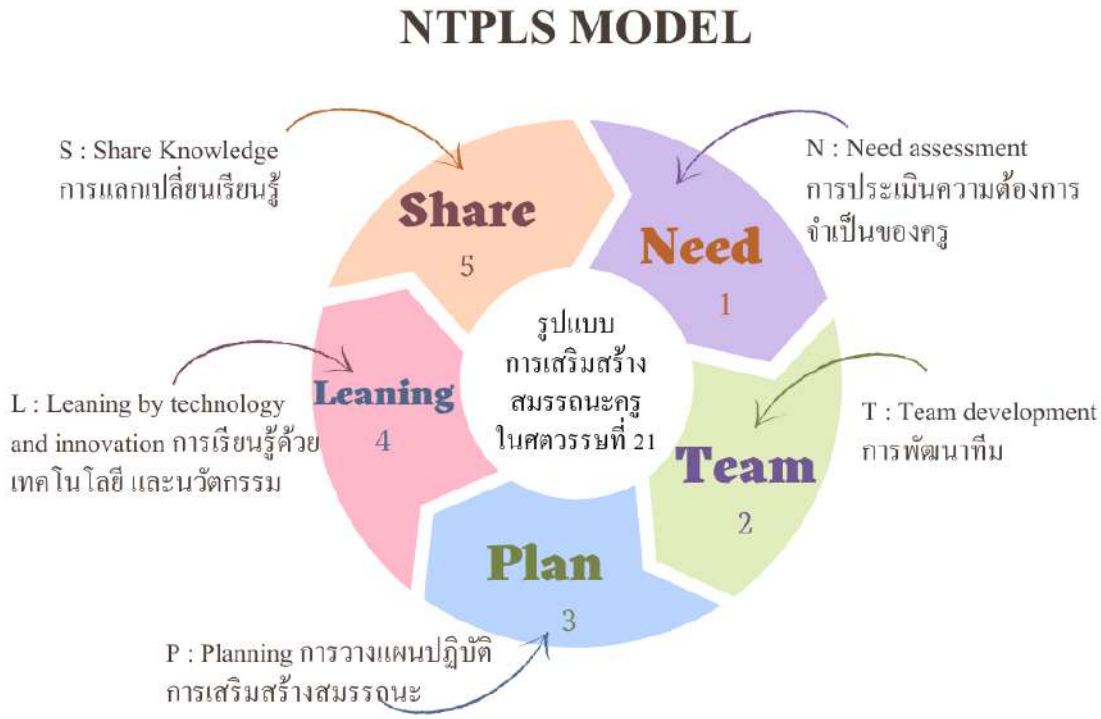
รูปแบบของการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

หลักการ : พัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยใช้รูปแบบ “NTPLS Model” ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน 1) การประเมินความต้องการจำเป็นของครู (N : Need assessment) 2) การพัฒนาทีม (T : Team development) 3) การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ (P : Planning) 4) การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม (L : Leaning by technology and innovation) 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S : Share knowledge)

วัตถุประสงค์ : เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ให้มีความรู้ ทักษะและนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

รูปแบบ : มีองค์ประกอบ 5 ขั้นตอน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



การประเมินความต้องการจำเป็นของครู หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากสำรวจความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมา

จาก ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ ขอบผู้เรียน การบริการที่ดีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

การพัฒนาทีม หมายถึง เรียนรู้การทำงานของตนเองและคนอื่น วางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อเน้นเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจนที่เน้นในสิ่งเดียวกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการร่วมมือร่วมใจและวัดความสำเร็จของทีม โดยเขียนวัตถุประสงค์และหน้าที่ของแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าใจง่ายและทำได้จริง พิจารณาจุดเด่นของแต่ละคน ทั้งในเรื่องการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ เพื่อการประสานเป็นหนึ่งเดียว และประเมินผลงานของทีม

การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ หมายถึง การกำหนดนโยบายและเป้าหมายวัตถุประสงค์รวมทั้งการจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในด้านความรู้ทัศนคติและความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ สิ่งใหม่ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นการประกอบกับการสร้างนวัตกรรมใหม่ในชั้นเรียน เช่น การพัฒนาหลักสูตร การใช้สื่อจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การบริหารและบริการมีการสร้างต้นแบบ การทดลองใช้และเผยแพร่นวัตกรรม หรือผลงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ด้วยวิธีใหม่ๆ ทั้งการคิดค้น พัฒนา สร้างองค์ความรู้จนสามารถนำไปปฏิบัติจริงในการพัฒนาโรงเรียน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้รับมาสนทนา ปรึกษาหารือกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจ ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ รวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดบรรยากาศใหม่ๆ ที่ดีงามในโรงเรียน

Christian University of Thailand

ภาคผนวก ค 4

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

Christian University of Thailand

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

คำชี้แจง กรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละรายข้อของรูปแบบตามวัตถุประสงค์ว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง กรุณาระบุในช่องข้อเสนอแนะ โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน มีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

+1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมีความถูกต้องเหมาะสม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความถูกต้องเหมาะสม

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าข้อความนั้นมีความถูกต้องเหมาะสม

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
1	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับชื่อเรื่อง				
2	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมเพื่อนำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21				
3	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21				
4	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องตามหลักการและทฤษฎีการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21				
5	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างและองค์ประกอบแสดงขั้นตอนอย่างชัดเจน				
6	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบชัดเจนและเข้าใจง่าย				

Christian University of Thailand

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
7	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นใช้ภาษาที่ถูกต้องและเหมาะสม				
8	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบใหม่ที่ทันสมัย และสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้ในสถานศึกษา				
9	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีจุดเน้นที่วิธีการหรือกระบวนการเพื่อผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์				
10	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์และมีคุณค่า ต่อการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21				
11	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเมื่อนำไปใช้ จะต้องใช้ในระยะเวลาที่เหมาะสม				
12	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเมื่อนำไปใช้ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และจริยธรรมในการเสริมสร้างสมรรถนะครู				
13	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมต่อการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของโรงเรียน				
14	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถวัดและประเมินผลได้				
15	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง				

Christian University of Thailand

ภาคผนวก ค 5

แผนปฏิบัติการทดลองรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

Christian University of Thailand

แผนปฏิบัติการทดลองรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

การจัดทำแผนปฏิบัติการทดลอง ดำเนินการตามรูปแบบของการวิจัย 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการจำเป็นของครู (N : Need assessment) 2) การพัฒนาทีม (T : Team development) 3) การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ (P : Planning) 4) การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม (L : Leaning by technology and innovation) 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S : Share knowledge)

ผู้เข้าร่วมปฏิบัติการทดลองการรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ครู จำนวน 12 คน

การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัย
ข้าพเจ้าขอแสดงความยินยอมในการปฏิบัติการทดลองตามแผน โดยได้ลงนามไว้

..... (ลงชื่อผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ร่วมปฏิบัติการทดลอง)
...../...../.....

Christian University of Thailand

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	การประเมินความต้องการจำเป็น (N : Need assessment)	1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของครูในด้านทักษะ การปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21	1) ประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารและครู 1 เพื่อประเมินความต้องการจำเป็น 2) ดำเนินการประเมินโดยใช้แบบสอบถามความต้องการจำเป็น 3) สรุปความต้องจำเป็น 4) นำความต้องการจำเป็นไปกลุ่มเพื่อพัฒนาสมรรถนะของครู	พฤศจิกายน 2567	ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูล

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2	การพัฒนาทีม (T : team development)	1) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูที่ความต้องการเรียนรู้ และปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกัน หรือกลุ่มสาระเดียวกัน	1) สร้างความรู้ความเข้าใจของทีม โดยการสนทนากลุ่มย่อย ต้องการจำเป็นของครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในทำงานเป็นทีม	พฤศจิกายน 2567 ถึง มกราคม 2568	วิทยากร ผู้วิจัย และกลุ่มทดลอง
3	การวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ (P : Planning)	1) เพื่อกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามที่แต่ละทีมกำหนด	1) นำเสนอเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) เตรียมดำเนินการ ในการปฏิบัติในแต่ละกลุ่มโดยผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดไว้	กุมภาพันธ์ 2568	ผู้วิจัยและกลุ่มทดลอง
4	การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (L : Leaning by technology and innovation)	1) เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่ต้องการโดยใช้กระบวนการ PLC	1) มอบหมายผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม ได้เรียนรู้ และพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ 2) ทีมแต่ละทีมสรุปผลการเรียนรู้	กุมภาพันธ์ 2568	ผู้วิจัยและกลุ่มทดลอง
5	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S : Share knowledge)	1) เพื่อการนำความรู้ที่ได้รับมาสนทนาปรึกษาหารือกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย	1) จัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในความรู้และทักษะที่ได้รับจากการศึกษา และหาข้อสรุปร่วมกัน	กุมภาพันธ์ 2568	ผู้วิจัยและกลุ่มทดลอง

Christian University of Thailand

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		2) เพื่อสร้างความเข้าใจ ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมาย	2) ครูนำความรู้และทักษะที่จำเป็นไปใช้ในการปฏิบัติงานของครู 3) ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ทักษะที่ได้เรียนรู้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง		

Christian University of Thailand

ภาคผนวก ค 6

แบบประเมินผลการทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบ
การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

Christian University of Thailand

แบบประเมินผลการทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาผลของการจัดกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้นำมาทดลองใช้ว่ามีความคิดเห็นต่อข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับใด แล้วกาเครื่องหมาย (✓) ลงในระดับที่ท่านมีความเห็นหลังได้ทำกิจกรรมแล้ว ดังเกณฑ์ข้างล่างนี้และหากมีข้อเสนอแนะโปรดระบุ

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1	ท่านมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติทดลองรูปแบบที่นำมาใช้ในครั้งนี้						
2	ท่านมีความรู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ผู้วิจัยนำมาปฏิบัติทดลอง						
3	ท่านเห็นว่ากิจกรรมที่นำมาปฏิบัติทดลองมีขั้นตอนที่ชัดเจนและปฏิบัติได้						
4	ท่านเห็นว่าผลจากการปฏิบัติทดลองมีผลดีต่อการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21						
5	ท่านเห็นว่าการปฏิบัติทดลองมีคุณค่าต่อการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21						
6	ท่านเห็นว่ารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่						

Christian University of Thailand

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
	กำหนดไว้ได้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้ 6.1 ประเมินความต้องการจำเป็นของครู 6.2 พัฒนาทีม 6.3 วางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ 6.4 เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม 6.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้						
7.	ท่านเห็นว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอสามารถไปสู่การปฏิบัติได้						
8.	ท่านเห็นว่ารูปแบบมีความถูกต้องตามหลักวิชาการในการเสริมสร้างสมรรถนะครู						
9.	ท่านเห็นว่ารูปแบบที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่มอบหมายในการจัดการเรียนรู้ของทีมงาน						
10.	ท่านเห็นว่ารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครู และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน						

Christian University of Thailand

ภาคผนวก ค 7

แบบประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า

Christian University of Thailand

แบบประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่าต่อรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 (Efficiency, Effectiveness and Value Evaluation)

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ต่อรูปแบบที่ผู้วิจัยได้นำมาทดลองว่าข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับใด อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องตารางความคิดเห็นตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

5 หมายถึง มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล/คุณค่า ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล/คุณค่า ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล/คุณค่า ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล/คุณค่า ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล/คุณค่า ในระดับ น้อยที่สุด

และหากมีข้อเสนอแนะปรับปรุงอย่างไรโปรดระบุ

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
		5	4	3	2	1	
ประสิทธิภาพของรูปแบบ							
1	รูปแบบที่นำมาทดลองมีความเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ						
2	รูปแบบที่นำมาทดลองมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน						
3	รูปแบบที่นำมาทดลองบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้						
4	รูปแบบที่นำมาทดลองมีขั้นตอนที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้						
5	รูปแบบที่นำมาทดลองมีการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ อย่างเหมาะสม						

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
		5	4	3	2	1	
6	รูปแบบที่นำมาทดลองเหมาะสมกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21						
7	รูปแบบที่นำมาทดลอง เหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21						
8	รูปแบบที่นำมาทดลอง เหมาะสมกับสื่อและอุปกรณ์ที่นำมาเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21						
9	รูปแบบที่นำมาทดลอง เหมาะสมกับระยะเวลาในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21						
10	รูปแบบที่นำมาทดลอง เหมาะสมกับสถานที่จัดกิจกรรม						
ประสิทธิผลของรูปแบบ							
11	รูปแบบที่นำมาทดลองใช้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21						
12	รูปแบบที่นำมาทดลองบรรลุตามเป้าหมายในเชิงปริมาณ และคุณภาพ						
13	รูปแบบที่นำมาทดลองใช้ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และทักษะของครู						
14	รูปแบบที่นำมาทดลอง ทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน						

Christian University of Thailand

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
		5	4	3	2	1	
15	รูปแบบที่นำมาทดลองใช้ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น						
คุณค่าของรูปแบบ							
16	ท่านเห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา						
17	ท่านเห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา						
18	ท่านเห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองสามารถแก้ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะครู						
19	ท่านเห็นว่ารูปแบบที่นำมาทดลองทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะครู						
20	ท่านมีพึงพอใจต่อรูปแบบที่นำมาทดลอง และนำไปใช้ในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง						

Christian University of Thailand

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ผลกระทบโดยตรงทางบวก

.....

2. ผลกระทบโดยตรงทางลบ

.....

ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย

Christian University of Thailand

มหาวิทยาลัยคริสเตียน
CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND

ที่ ม.คต.28/ ๐๔๘๐ /2568 จ๑๑

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

เอกสารที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 5 ฉบับ
2. เอกสารรับรองโครงการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วยนางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ รหัสนักศึกษา 662019 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ลงทะเบียนรายวิชาวิทยานิพนธ์และได้รับความเห็นชอบจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ให้ทำวิจัยชื่อเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ดวงชื่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนของการเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อจะนำไปวิเคราะห์และเรียบเรียงเป็นองค์ความรู้ใหม่ต่อไป ในการนี้หลักสูตรฯ จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 5 คน ดังรายละเอียดในแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมกับจดหมายฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภินันต์ อันทวีสิน)
คณบดีคณะสหวิทยาการ

ผู้ทำวิจัยนางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ
เบอร์โทรศัพท์ 081-927-5608 E-mail: tongtus@gmail.com

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสุภาพร ธงทัศวรรธนะ
วัน เดือน ปี เกิด	วันเสาร์ที่ 8 มิถุนายน 2517
สถานที่เกิด	นครปฐม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2536	อาชีวศึกษานครปฐม ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
พ.ศ. 2542	ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา สถาบันราชภัฏนครปฐม
พ.ศ.2566	กำลังศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2536-2538	ครูปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สถิติและคอมพิวเตอร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
พ.ศ. 2539-2542	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สถิติและคอมพิวเตอร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
พ.ศ. 2542-2555	ธุรกิจส่วนตัวร้านจำหน่ายอุปกรณ์คอมพิวเตอร์
พ.ศ. 2558-2568	กรรมการสมาคมครูและผู้ปกครองโรงเรียนสาธิตศิลปากร มหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ. 2561-2569	ประธานสตรีคริสตจักรภาคที่ 11 สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย
พ.ศ. 2561-2569	กรรมการอำนวนการสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทย
พ.ศ. 2566-2569	กรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทย
พ.ศ. 2566-2569	กรรมการบริหารการศึกษาโรงเรียนสว่างวิทยา
พ.ศ. 2567	ผู้ประสานงาน โครงการเสริมสร้างศักยภาพและลดความเปราะบาง ด้านสุขภาพของประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ ปกาเกอะญอ ปลัง ไทใหญ่ และมอญ จังหวัดราชบุรี เพชรบุรี และนครปฐม จัดทำโดย สสช สภาคริสตจักรในประเทศไทย กับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สำนัก 6 สำนักสร้างสรรค์โอกาส)

Christian University of Thailand