



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

Model of Teacher Professional Development Based on School
For Learners in 21st Century

โดย อรณุช มั่งมีสุขศิริ และคณะ

ธันวาคม 2560

สัญญาเลขที่ RDG 584007

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

Model of Teacher Professional Development Based on School
For Learners in 21st Century

คณะผู้วิจัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. นางอรนุช มั่งมีสุขศิริ
2. นางสาวประภาพรพรณ เสงี่ยมวงศ์
3. นางสาววิริยະ บุญญานิवासน์
4. นางศิริอร รัตนอุดม

ชุดโครงการ รูปแบบการผลิตและพัฒนาคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21

สนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช)

และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย วช. สกว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)



แผนภาพที่ 1 พระผู้ทรงเป็นครูแห่งแผ่นดิน : พระผู้ทรงเป็นต้นแบบแห่งครูทั้งแผ่นดิน ¹

“พระผู้ทรงเป็นครูแห่งแผ่นดิน” เป็นพระราชสมัญญานามที่คณะรัฐมนตรีถวายแด่
พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9
เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 84 พรรษา วันที่ 5 ธันวาคม 2554

¹ที่มา พระผู้ทรงเป็นครูแห่งแผ่นดิน 119 ปี วันคล้ายวันสถาปนากระทรวงศึกษาธิการ 1 เมษายน พุทธศักราช 2554

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการวิจัย	1
1.2 คำถามวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์	7
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาครู	11
2.2 คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21	19
2.3 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ	33
2.4 ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	60
2.5 แนวคิดการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ(Professional Learning Community : (PLC))	62
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	71
3.1 การดำเนินงานวิจัยขั้นที่ 1	
การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานและยกย่องรูปแบบ	73
3.2 การดำเนินงานวิจัยขั้นที่ 2 การทดลองรูปแบบในโรงเรียน	75
3.3 การดำเนินงานวิจัยขั้นที่ 3 การประเมินและการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	84

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและยกร่างรูปแบบ	85
4.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21	85
4.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	86
4.3 ผลการวิเคราะห์กระบวนการและองค์ประกอบการพัฒนารูปแบบพัฒนา คุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน	86
4.4 ยกร่างรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน	89
4.5 ผลการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของรูปแบบและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ	94
ตอนที่ 2 ผลการนำรูปแบบไปทดลองใช้ปฏิบัติการในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา	95
4.6 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบจากแบบสอบถามความคิดเห็นของครู ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ (Feasibility) ในทางปฏิบัติและเป็นประโยชน์ (Utility)	96
4.7 ผลการนำรูปแบบไปใช้ในโรงเรียนด้านการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน	101
4.8 วิเคราะห์คุณภาพของรูปแบบจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group)	102
ตอนที่ 3 การประเมินและการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน	105
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	107
5.1 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน	107
5.2 ผลการใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน	111
5.3 ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน	112
อภิปรายผล	112
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	115
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	116

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

หน้า

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

- ก รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็่มืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
- ข เครื่องมือวิจัย

สารบัญภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 พระผู้ทรงเป็นครูแห่งแผ่นดิน : พระผู้ทรงเป็นต้นแบบแห่งครูทั้งแผ่นดิน	
แผนภาพที่ 4.1 โครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นผู้มืออาชีพเพื่อผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน	91
แผนภาพที่ 4.2 วงจรพัฒนาคุณภาพครูแบบชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	93

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิ 2.1 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา	16
แผนภูมิ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	40
แผนภูมิ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย	70

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21	29
ตารางที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	72
ตารางที่ 3.2 กิจกรรมการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในโรงเรียน ครั้งที่ 1	77
ตารางที่ 3.3 กิจกรรมการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในโรงเรียน ครั้งที่ 2	79
ตารางที่ 3.4 กิจกรรมการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในโรงเรียน ครั้งที่ 3	81
ตารางที่ 4.1 สรุปสาระสำคัญเพื่อการร่างรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน	86
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็น ของครูด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบในการนำไปใช้ จำแนกตามระดับโรงเรียน	96
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นของครูด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อองค์ประกอบย่อยของรูปแบบในส่วนที่ 1 หลักการและแนวคิดพื้นฐาน จำแนกตามระดับโรงเรียน	97
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นของครูด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อองค์ประกอบย่อยของรูปแบบในส่วนที่ 2 โครงสร้างเชิงระบบจำแนกตามระดับโรงเรียน	98
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นของครูด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ต่อองค์ประกอบย่อยของรูปแบบในส่วนที่ 3 การนำไปใช้ จำแนกตามระดับโรงเรียน	99
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นของครูด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อองค์ประกอบย่อยของรูปแบบส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จและการประเมินผลรูปแบบ จำแนกตามระดับโรงเรียน	100
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลด้านการพัฒนาทักษะ ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนตามการรับรู้ของนักเรียนจำแนกตามระดับโรงเรียน	101
ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ผลการนำรูปแบบไปใช้ และตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ จากการทดลองนำไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาและขยายโอกาส ทางการศึกษาด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติ	102

บทสรุปผู้บริหาร

ชื่อเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

Model of Teacher Professional Development Based on School for Learners
in 21st Century

ผู้วิจัย อรุณข มั่งมีสุขศิริ และคณะ ปีที่วิจัย : 2558

แหล่งทุน สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ

การวิจัยนี้เป็นวิจัยพัฒนารูปแบบมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน 2) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในโรงเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา 3) เพื่อประเมินและปรับปรุงรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาผลการใช้รูปแบบเป็นนักเรียน 94 คน ครู 102 คน และผู้บริหาร 3 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา 1 โรงเรียน มัธยมศึกษา 1 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาส 1 โรงเรียน รวม 3 โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นครู แบบประเมินสมรรถนะนักเรียนทักษะในศตวรรษที่ 21 แบบบันทึกการสนทนากลุ่มผู้บริหาร ครู วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสังเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม ประเมินและปรับปรุงรูปแบบโดยการสัมมนาผู้รู้ จำนวน 9 คน สังเคราะห์เนื้อหาจากแบบบันทึกการสัมมนานักเรียนและผู้รู้และนำเสนอเป็นรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เป็นแบบรูปแบบ Semantic Model คือรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายและแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆของรูปแบบพัฒนาตามแนวคิดหลักการพัฒนารูปแบบของจอยซ์และเวลล์(Joyce and weil:2000) และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดนักวิชาการ นำเสนอรูปแบบให้ง่ายต่อการนำไปใช้บนพื้นฐานประสบการณ์และงานประจำของครูและผู้บริหาร รูปแบบนี้เป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองตามความต้องการของครูแต่ละคนให้พัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีอุดมการณ์ความเป็นครู

มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในการเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบคือการให้ครูพัฒนาการทำงานปกติให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน ต่อเนื่อง 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อครูพัฒนาตนเองตามอุดมการณ์สูงสุดของวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และใช้วงจรเดมมิง (Deming Cycle : PDCA) ควบคุมคุณภาพการพัฒนาครู เพื่อเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 3) โครงสร้างเชิงระบบ คือระบบการทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหาร ระบบการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับด้วยวงจร เดมมิง หรือ PDCA Cycle และระบบการพัฒนาคุณภาพครูด้วยชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หรือ PLC Cycle 4) แผนการพัฒนาคุณภาพครู มีแผนการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 2 แผน คือ แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพประจำปีของโรงเรียน (Annual Action Plan) และแผนพัฒนารายบุคคลของครู (Individual Development Plan) 5) กระบวนการพัฒนาคุณภาพครูโดยคณะครูและผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้รูปแบบวงจรชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC Cycle) เป็นวงจรปฏิบัติการต่อเนื่อง ดังนี้ (1) กำหนดเป้าหมาย (focus) (2) นำไปใช้และสังเกต (see) (3) สะท้อนคิด (reflex) และ (4) พัฒนาต่อเนื่อง (redesign) (1.focus→ 2. see →3.reflex → 4.redesign) 6) เงื่อนไขความสำเร็จคือผู้บริหาร มีภาวะผู้นำแสดงความเชื่อในคุณค่าของการพัฒนาคุณภาพครู ครูต้องยึดมั่นในอุดมการณ์ ครูทุกคนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และการประเมินความสำเร็จตามแผนและการปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพครู โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและกระบวนการนำรูปแบบไปใช้ด้วยแผนภาพ ให้เป็นกระบวนการนำไปใช้อย่างง่าย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพครูจากภายในสู่ภายนอก 6 ขั้นตอน (AI EP-PDCA) ดังนี้ 1. ปลุกอุดมการณ์ (Awaken Ideology : AI) 2.สำรวจศักยภาพ (Explor Potential:EP) 3. ขึ้นวางแผน (Plan : P) 4. ขึ้นปฏิบัติตามแผน (Do : D) โดยการใช้วงจรชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพหรือ PLC Cycle ปฏิบัติการต่อเนื่อง 5. ขึ้นตรวจสอบ (Check : C) 6. ขึ้นพัฒนา (Act : A)

ผลการทดลองใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครู 6 ขั้นตอน (AI EP-PDCA) ในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา ครู ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูมีความเหมาะสม เป็นไปได้ในการนำไปใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ และผลการดำเนินงานตามขั้นตอนของรูปแบบทำให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเป็นครูมืออาชีพ เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ใช้สื่อเทคโนโลยีให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติและเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นการร่วมมือแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทบทวน ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ครูรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ไม่มีช่องว่างระหว่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้ และผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะ

การเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ และทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร เทคโนโลยีในระดับดี ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีคุณภาพ มีความถูกต้อง (Accuracy เหมาะสม (Propriety) เป็นไปได้ (feasibility) ในการนำไปใช้ในระดับมาก

การนำผลวิจัยไปใช้ เชิงนโยบาย

1. นโยบายการพัฒนาคุณภาพครูของหน่วยงานต้นสังกัดจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับมาตรฐานวิชาชีพทั้งมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน
2. การพัฒนาคุณภาพครูให้มีคุณภาพ ควรให้ความสำคัญกับศาสตร์ทางความคิด คือ กระตุ้นอุดมการณ์ความเป็นครูให้เป็นพลังขับเคลื่อนภายในให้ฝันฝ่าอุปสรรคเพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
3. รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูต้องเป็นระบบที่นำไปปฏิบัติง่าย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูแต่ละคน ให้ความสำคัญในการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และร่วมมือกันทำงานมากขึ้นโดยมุ่งพัฒนาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน
4. ส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพตนเอง และเรียนรู้ทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และวิทยาการใหม่ๆ สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศเป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของครู ดังนั้นรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูต้องเป็นรูปแบบที่สามารถเชื่อมโยงระบบบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนและระบบพัฒนาคุณภาพครูทั้งโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและครูปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ได้ดีขึ้น อย่างมีขั้นตอนง่าย และสะดวกขึ้น

ชื่อโครงการ รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

Model of Teacher Professional Development Based on School for

Learners in 21st Century

ชื่อผู้วิจัย นางอรนุช มั่งมีสุขศิริ และคณะ

หน่วยงานที่สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยประเภท วิจัยมุ่งเป้า ประจำปี 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ศึกษาผลการใช้รูปแบบ และประเมิน ปรับปรุงรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

การดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินงาน 3 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และยกร่างรูปแบบ โดยการศึกษากฎหมาย นโยบายการพัฒนาคุณภาพครู คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพทั้งจากภายในและต่างประเทศ คุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และแนวคิดการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ระดมความคิดจากนักวิจัยและนักวิชาการ รวม 6 คน วิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครู (Content Analysis) จากแบบบันทึกผลการสังเคราะห์เนื้อหา และยกร่างรูปแบบตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยพัฒนา (R&D) ด้านบริหารโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน และวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ขั้นที่ 2 นำรูปแบบไปทดลองใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 โรงเรียน โดยเลือกแบบเจาะจงเป็นโรงเรียนประถมศึกษา 1 โรงเรียน มัธยมศึกษา 1 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาส 1 โรงเรียน ระยะเวลาทดลอง 1 ภาคเรียน ศึกษาผลการนำรูปแบบไปใช้ในด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบและตรวจสอบผลสำเร็จจากการดำเนินงานตามรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของครู จากครู จำนวน 102 คน แบบประเมินทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จากผู้เรียนโรงเรียนละ 1 ห้องเรียน รวม 94 คน

และแบบบันทึกสนทนากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนๆ ละ 1 คน และครู โรงเรียนละ 5 คน วิเคราะห์ผลจากการคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากแบบสอบถาม และการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบบันทึกสนทนากลุ่ม ขั้นที่ 3 ตรวจสอบปรับปรุง ยืนยันความถูกต้อง สมบูรณ์ของรูปแบบ จากการประชุมสัมมนาผู้รู้ (Connoisseur's Seminar) โดยผู้มีความรอบรู้ และประสบการณ์ด้านวิจัยพัฒนาทางการศึกษา จำนวน 9 คน

ผลการวิจัยพบว่า ครูมีอาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ควรมีความรู้ ทักษะและคุณสมบัติ คือ 1) มีอุดมการณ์ความเป็นครูผู้ซึ่งมีภารกิจสำคัญต่อประเทศตามพระบรมราโชวาทแห่ง “พระผู้เป็นครูแห่งแผ่นดิน : พระผู้เป็นต้นแบบแห่งครูทั้งแผ่นดิน” และยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ปฏิบัติตนและภารกิจของครูได้ตามมาตรฐานวิชาชีพทั้งมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานความประพฤติ แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) มีคุณลักษณะของครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 กล่าวคือเป็นผู้แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยี และมีบุคลิกภาพที่ดี 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จัดการเรียนรู้เป็นผู้เอื้ออำนวย (Facilitator) ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เป็นแบบ Semantic Model คือรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายและแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) โครงสร้างเชิงระบบ 4) แผนการพัฒนาคุณภาพครู 5) กระบวนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพครู 6) เงื่อนไขความสำเร็จ อธิบายให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและการนำรูปแบบไปใช้โดยแบ่งรูปแบบออก เป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1) หลักการแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบประกอบด้วยหลักการพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนต่อเนื่องครูพัฒนางานปกติของครูที่โรงเรียนให้มีคุณภาพ ครูและเพื่อนครู ร่วมกันทำงานเป็นทีมโดยผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมให้ครูประสบความสำเร็จ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อครูพัฒนาตนเองตามอุดมการณ์สูงสุดของวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพโดยใช้วงจรเดมมิงควบคุมคุณภาพการพัฒนาครู

ส่วนที่ 2) โครงสร้างเชิงระบบของรูปแบบ ประกอบด้วย การเตรียมการโดยปลูกอุดมการณ์ ความเป็นครู และการสำรวจความรู้ ทักษะและคุณสมบัติของครูมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และระบบปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพครู 2 ระบบ ระบบใหญ่ (System) คือระบบการควบคุมคุณภาพ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารด้วยวงจร เดมมิง (Deming Cycle : PDCA) และระบบการพัฒนาคุณภาพครู ด้วยชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นระบบ ปฏิบัติการพัฒนาครู ระบบย่อยซ้อนอยู่ในขั้นตอนการปฏิบัติ (D : DO) ของวงจร เดมมิง

ส่วนที่ 3) วิธีการนำรูปแบบไปใช้ มี 6 ขั้นตอน (1) ปลุกอุดมการณ์ (Awaken Ideology : AI) ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครู กำหนดหลักการยึดมั่นสูงสุดของครูแต่ละคน และให้ครูปฏิบัติงานตามหลักการนั้นให้สำเร็จ (2) สำรวจศักยภาพ (Explor Potential:EP) สำรวจศักยภาพครูตามคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 และใช้จุดเด่นในการพัฒนาตนเองและสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC) (3) ขึ้นวางแผน (Plan : P) มีแผนประกอบการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 2 แผน คือ แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพประจำปีของโรงเรียน (Annual Action Plan) แผนพัฒนารายบุคคลของครู (Individual Development Plan) (4) ขึ้นปฏิบัติตามแผน (Do : D) ผู้ปฏิบัติการประกอบด้วย ครู ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูรายบุคคล ครูพัฒนาตนเองและการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 โดยมีชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) ที่ประกอบไปด้วย เพื่อนครูร่วมพัฒนาโดยใช้รูปแบบ วงจรชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC Cycle) เป็นวงจรปฏิบัติการต่อเนื่อง ดังนี้ 1.กำหนดเป้าหมาย 2.นำไปใช้และสังเกต 3. สะท้อนคิด และ 4.พัฒนาต่อเนื่อง (1. focus → 2. see → 3. reflex → 4. redesign) ผู้บริหาร บริหารจัดการตามแผนพัฒนาประจำปีของโรงเรียนและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูตามความต้องการของครูที่โรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา (5) ตรวจสอบ (Check : C) ตรวจสอบประสิทธิภาพของกระบวนการและประสิทธิผลของการพัฒนาตามแผนงาน (6) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Act : A) นำผลการตรวจสอบมาเป็นเงื่อนไขในการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ส่วนที่ 4) เงื่อนไขความสำเร็จและการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพครูตามเป้าหมายของรูปแบบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่ได้จากการคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการทดลองใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษามีค่าเฉลี่ย 4.24 3.60 และ 4.11 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 0.76 และ 0.55 แสดงว่ารูปแบบมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในระดับมาก และ ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากแบบบันทึกการสนทนากลุ่มสรุปได้ว่า รูปแบบมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ทำให้นักเรียนมีการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะและคุณสมบัติให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และบริหารจัดการบริบทของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ ผลการประเมินเชิงวิพากษ์และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานจากการประชุมสัมมนาผู้รู้จำนวน 9 คน สรุปยืนยันความถูกต้องสมบูรณ์ของรูปแบบ

คำสำคัญ รูปแบบพัฒนาคุณภาพครู ครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

Project: Model of Professional Teacher Development Based on School for Learners in 21st Century

Researcher: Mrs. Oranuch Mungmesuksiri and other

Institute: Office of Basic Education Commission (OBEC)

Research Fund: Targeted Research Fund for Academic year 2015

Abstract

This research is entitled “Model of teacher Professional Development Based on School for Learners in 21st Century”. The objectives of the research are (1) to develop the model of the professional teachers for students in 21st Century based on the schools and (2) to study the result of the model tried out in the sample schools, then to evaluate and modify it to be the best model by Connoisseur’s Seminar

The research is divided into **3 stages**. **Firstly**, in order to draft the model the related documents and researches, teacher laws, the expected qualifications of teachers in 21st century ,the models of professional teacher which were available in Thailand and abroad were thoroughly reviewed. Moreover, in order to analyze and synchronize the content of the professional teacher development, six educators were consulted to have the brain-Strom to draft the model. Then, the experts researchers and academicians analyze the consistency of the model with the IOC index.

Secondly, the try-out of the drafted model was done in 3 schools under OBEC, i.e. 1 primary school, 1 secondary and high school and 1 Opportunity expansion school selected by the specific random method. The duration of the try-out is an academic semester. The try-out aimed at the outcome and the success of drafted model in different aspects, namely, the Feasibility, the Propriety and the Utility. The tools of the try-out are (1.) the questionnaire done by 102 teachers (2.) the skill-evaluating paper answered by 94 students in selected schools and (3.) the summary of the focus group done by 1 administrator and 5 teachers from

each selected school. Then, the analysis of both the means and the standard deviation from the questionnaire and the contents of the summary of the focus group was carefully done.

Thirdly, in order to proof the accuracy and the perfection of the model the examination and modification of the model were taken care by 9 experts of the educational research gathered in the Connoisseur's Seminar.

The results of the research are as follows;

The professional teacher for learners in the 21st century should have the following skills and characteristics; (1.) teachers' professional ideology (2.) the several standards of profession, of knowledge and experiences and of the ethical conducts in accordance with the teachers' decree. (3.) the tomorrow teachers' best characteristics, i.e. the unceasing seeking for the knowledge, the competency in languages and technology and the good personality and (4.) the leadership in the educational change for the future to facilitate learners to have life-long learning.

The model of Teacher Professional Development Based on School for Learners in 21st Century is Semantic Model in which language is utilized to explain and point out the interrelation among all components of the model. There are 6 components of the model, namely, (1.) the basic principle, (2.) the objective, (3.) the systematic structure, (4.) the teachers' quality development plan, (5.) the processes of teachers' quality development and (6.) the conditions for the success. All components of the model can be concisely elaborated into **4 parts** as follows;

(1.) **The basic principle** consists of the systematic and continuous enhancement of teachers' routine work at school to the high quality. All teachers can work as a team and the school administrator can support them all they needed for success. The objectives of the model is to develop teachers to the highest quality in accordance with their professional ideology and to be the learning community. In this regard, the Deming Cycle is utilized to assure the quality of development of the professional teacher.

(2.) The systematic structure consists of (1.) the preparatory works, i.e. the inspiring teachers' professional ideology and surveying the teachers' skill and characteristics needed for the learner in 21st century and (2.) the two major operating systems for teachers' quality development, i.e. (a) the administrators' quality controlling system by **Deming Cycle (PDCA)** and (b) the teachers' quality developing system by the **Professional Learning Community (PLC)** which is the sub-system in D of PDCA in Deming Cycle.

(3.) The implementation of the model shows the correlation of all components of teachers' quality development plan and **6 processes**, namely, (1.) inspiring teachers' professional ideology, (2.) surveying the teachers' skill and characteristics needed for the learner in 21st century in accordance with the **PLC**, (3.) **P or planning** for school-based teachers' quality development by the school annual plan and the Individual Development Plan (ID), (4.) **D or Doing** the plans in P, (5.) **C or checking** the processes and the efficiency of the plans and (6.) **A or acting** for bringing the results attained from C - checking to be the conditions for persistent development.

(4.) The conditions for success and the assessment of teachers' quality development in accordance with the objectives of the model

The result of the data analysis of the Feasibility, the Propriety and the Utility of the model implemented in the primary, secondary and opportunity expansion schools is as follows; the means are 4.24, 3.60 and 4.11 respectively and the standard deviation are 0.48, 0.76 and 0.55 respectively. This shows that the Feasibility, the Propriety and the Utility of the model are in the high level. Besides, **the result of the content analysis** of the focus group can be summarized that the model is feasible, appropriate and useful for students and teachers including the administrator in school in 21st century. Finally, **the result of the critical assessment** of the model from the Connoisseur's Seminar is that the 9 expert approved the perfection of the model.

Keywords: Model of Professional Teacher Development, Professional teacher in 21st century

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการวิจัย

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อุดมการณ์ของการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

“...ผู้ที่เป็นครูจะต้องถือเป็นหน้าที่อันดับแรกที่จะต้องให้การศึกษาคือสั่งสอนอบรมอนุชนให้ได้ผลแท้จริงทั้งในด้านวิชาความรู้ ทั้งในด้านจิตใจ และความประพฤติ ทั้งต้องคิดว่างานที่แต่ละคนกำลังทำอยู่นี้ คือ ความเป็นความตายของประเทศ เพราะอนุชนที่มีความรู้มีความดีเท่านั้นที่จะรักษาชาติบ้านเมืองไว้ได้....”¹

จากพระบรมราโชวาทให้ความสำคัญกับครูและการจัดการศึกษาซึ่งเป็นความหวังจากสังคมเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรากฐานในการพัฒนาคุณภาพคนสู่สังคมที่ดี ที่มีความมั่นคง โดยมีครูเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดีและสร้างอนาคตของประเทศ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 รัฐบาลได้มีแผนแม่บท 2559-2564 ที่จะปรับโครงสร้างประเทศให้ก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ยุคปัญญาประดิษฐ์² กล่าวคือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไปสู่ “Value-Based Economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เปลี่ยนการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเน้นภาคบริการมากขึ้นเพราะฉะนั้นกระบวนการพัฒนาการศึกษาภายใต้ “ประเทศไทย 4.0” (Thailand 4.0) จะต้องขับเคลื่อนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศให้ใช้ปัญญาสร้างอาชีพ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ครูเป็นบุคลากรสำคัญยิ่งที่จะเอื้ออำนวยให้อนุชนมีความรู้ดีให้ประเทศก้าวเข้าสู่ ประเทศไทย 4.0 ตามแผนแม่บทของรัฐบาลได้

การศึกษาที่พึงประสงค์จะต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพครูทุกระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมซึ่งต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยปรับแนวคิดในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัด

¹ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่คณะครูอาวุโส ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน วันเสาร์ที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2521

² พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา. (2559, 22 เมษายน, 6 พฤษภาคม). *คืนความสุขให้คนในชาติ*. สถานีโทรทัศน์รวมการเฉพาะกิจแห่งประเทศไทย.

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงให้คุณภาพครูเป็นมืออาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้³ โดยศึกษาการพัฒนาคุณภาพครูในต่างประเทศของทวีปต่างๆ เช่น ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส สิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลีใต้ ญี่ปุ่น จีน (เซี่ยงไฮ้) พบว่า แต่ละประเทศต่าง มุ่งเน้นการจัดการศึกษาสอดคล้องกับสภาพการพัฒนาของประเทศ ความต้องการของแรงงานและ ตอบสนองต่อโลกสมัยใหม่ แนวคิดการให้ผู้เรียนเกิดเรียนรู้และการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังเช่น ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์เป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นประเทศที่พัฒนาด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและการจัดการศึกษาให้กับพลเมือง โดยเขียนภารกิจ (Mission) ของกระทรวงศึกษาไว้อย่างชัดเจนใน Moulding The Future of Our Nation (2004)⁴ ว่า “ความมั่งคั่ง และมั่นคงของประเทศชาติขึ้นอยู่กับประชาชน ... ภารกิจของการจัดการศึกษานั้นคือการปั้นแต่ง อนาคตของชาติบ้านเมืองด้วยการหล่อหลอมประชาชนที่จะเป็นผู้กำหนดอนาคตชาติ” และให้ ความสำคัญกับครู โดยระบุไว้ในเอกสารการพัฒนาประเทศว่า “จะสร้างครูทั้งหลายให้เป็น มืออาชีพที่มีพลังและคุณภาพ” สอดคล้องกับการศึกษาการพัฒนาคูของ ประเทศฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส เกาหลี ญี่ปุ่น จีน พบว่า⁵ มีแนวทางการพัฒนาครู ให้เป็นผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางนโยบายการปฏิรูป ประเทศ โดยมีกฎหมาย หรือนโยบายให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเอง ทุกปี อย่างต่อเนื่อง ครูบรรจุใหม่ต้องผ่านการอบรมตามโปรแกรมการอบรมเพื่อฝึกหัดการสอน ครูเก่าอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ต้องเข้ารับการพัฒนา โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ สถานการณ์และผู้เรียน เช่น ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ active learning ทักษะการจัด การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และพบว่ามีการใช้นวัตกรรมเพื่อ การพัฒนาคุณภาพครู โดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)⁶ ซึ่งแต่ละประเทศก็มีรูปแบบชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกันไปด้วย

ปัจจุบันประเทศไทย ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา และการพัฒนาครู ซึ่งเป็นบทบาท สำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ การปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ทศวรรษแรกในปี พ.ศ. 2542-2552 จนถึง ทศวรรษที่สองในปี พ.ศ. 2552-2561 ได้เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย

³ ถุคินันท์ สมุทร์ทัย.(2556),การวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

⁴ The Singapore Education Service (2004, 24 June). **Moulding the Future of Our Nation**. สืบค้น 26 มีนาคม 2557, จาก <https://www.moe.gov.sg/media/press/1996/st00296.htm>

⁵ สุริยา ช้องเสนาะ. **บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21**, สืบค้น 26 มีนาคม 2557, จาก

http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_2015040102120.pdf.

⁶ Linda Darling-Hammond, Ruth Chung Wei, and Alethea Andree. (2010), **How High-Achieving Countries Develop Great Teachers**, (Stanford: Stanford Center for Opportunity Policy in Education).

ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม⁷ นั้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาครูไว้ในการปฏิรูปการศึกษาทั้งสองทศวรรษ สารสำคัญของการปฏิรูปครูในทศวรรษที่ 2 คือ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าให้คนเก่งคนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู ช่วงเปลี่ยนผ่านจากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 ยุคดิจิทัล เทคโนโลยีก้าวไกล วิธีการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพเปลี่ยนแปลงจากศตวรรษที่ 20 เป็นอย่างมาก ดังนั้นครูที่เรียนรู้และจบการศึกษาในศตวรรษที่ 20 ที่ต้องจัดการศึกษาให้ผู้เรียนยุคศตวรรษที่ 21 ควรมีรูปแบบการพัฒนาการศึกษาแบบใหม่ที่แตกต่างจากการศึกษาในศตวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีโรงเรียนทั่วประเทศ จำนวน 30,816 โรงเรียน ให้มีคุณภาพสูงขึ้น การปฏิรูปครู อาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอยู่ในระบบโรงเรียน จำนวน 399,799 คน ให้มีความเป็นนักวิชาการและผู้นำ มีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะแบบคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้เป็น สามารถแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรม เรียนรู้สิ่งใหม่ได้ด้วยตนเองมีความเป็นพลเมืองที่รับผิดชอบ⁸

การพัฒนาครูมีความจำเป็นต้องมองเชิงระบบ องค์ประกอบในระบบการศึกษา มีความสัมพันธ์และพึ่งพาซึ่งกันและกัน เป็นระบบที่มีความสลับซับซ้อน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยมาตรการเดียว⁹ ระบบการศึกษาที่จะตอบโจทย์ของการพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมยุคใหม่นั้น ต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนวิธีการสอน ลดการเรียนรู้แบบบอกให้รู้และการท่องจำ แล้วหันไปให้น้ำหนักกับการสร้างทักษะในการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาสาระที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ในอีก 10 ปีข้างหน้า และการปรับตัวของผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต การปฏิรูปการพัฒนาครูให้สอดคล้อง กับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ขับเคลื่อนประเทศไปสู่ยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม นักการศึกษา¹⁰ ได้เสนอแนะให้ลดและยกเลิก วิธีการพัฒนาที่เน้นการอบรม เป็นการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของครูที่โรงเรียน การจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) จัดตั้งคลินิกครูเพื่อการเรียนรู้ จัดระบบครูพี่เลี้ยง เพื่อนช่วยเพื่อน การนิเทศ ภายใน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา โดยพัฒนาระบบออนไลน์เพื่อการพัฒนาครู ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวด 7 มาตรา 52 ระบุว่า การพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของครู

⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557), นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. (กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน).

⁸ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559), รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร”, (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ).

⁹ สุธรรม วาณิชเสนี. (2558), ศึกษาและวิเคราะห์ระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกสารประกอบการเสวนามองอดีต เพื่อกำหนดอนาคต : ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จของการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโอกาสครบรอบ 1 ทศวรรษ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (29 มกราคม 2558).

¹⁰ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557), ครูไทยในศตวรรษที่ 21, เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ อภิวัตน์การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย.

สถานศึกษา และต้นสังกัด การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาที่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียน ลดปัญหาการพัฒนาครูที่ผ่านมา เน้นในหลักการและทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ ไม่เชื่อมโยงกับความต้องการพัฒนาครูอย่างแท้จริง¹¹ สอดคล้องกับผลงานวิจัยการศึกษาวิเคราะห์ระบบการพัฒนาครูในสองมิติ ได้แก่ ระบบการฝึกอบรมครู และระบบการประเมินสมรรถนะและผลงานครูเพื่อให้ผลตอบแทน ที่ชี้ว่า สภาพปัญหาสำคัญของการพัฒนาครูในปัจจุบัน คือ รูปแบบการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับปัญหาที่ครูและโรงเรียนเผชิญ การพัฒนาครูส่วนใหญ่เป็นการฟังบรรยายมากกว่าการฝึกปฏิบัติ ทำให้ครูทั้งห้องเรียน รวมทั้งยังขาดการติดตามและสนับสนุนให้มีการนำความรู้ไปใช้ จึงทำให้การพัฒนาสิ้นสุดเพียงขั้นตอนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ แต่ไปไม่ถึงขั้นตอนการนำความรู้ไปปฏิบัติ การฝึกปฏิบัติ และการทบทวนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติ อีกทั้งผลการประเมินคุณภาพครูและโรงเรียนไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาและไม่สามารถจัดพัฒนาครูจำนวน 399,799 คนได้ทั่วถึงทุกโรงเรียน ยังมีจำนวนครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกเป็นจำนวนมากที่ต้องการรูปแบบการพัฒนาครูประจำการในโรงเรียนเปลี่ยนครูในยุคศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 ให้มีคุณภาพสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มีทักษะที่จะพัฒนาตนเองและอาชีพในยุคประเทศไทย 4.0 เศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้

นอกจากนี้ข้อเสนอแนะผลงานวิจัย¹²ยังเสนอว่า รูปแบบการพัฒนาครูต้องให้ความสำคัญกับขั้นตอนการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง การฝึกปฏิบัติ และการทบทวนและแลกเปลี่ยน เพื่อแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติ รวมถึงการสร้างรูปแบบพัฒนาครูใหม่ โดยให้ครูวิทยฐานะสูงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่ และการสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกันหรือชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community)

ดังนั้นการวิจัยฉบับนี้จึงศึกษาพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ เพราะงานของครู “คือความเป็นความตายของประเทศ”¹³ ครูจำเป็นต้องเรียนรู้พัฒนางานตนเองอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพราะ “อนุชนที่มีความรู้มีความดีเท่านั้นที่จะรักษาชาติบ้านเมืองไว้ได้”¹⁴ รูปแบบการพัฒนาครูนี้จะเป็นการพัฒนาที่ตรงตามความต้องการของครูแต่ละคน รวมทั้งการนำนวัตกรรม “ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)” นวัตกรรมจากการปฏิรูปการศึกษาที่นานาประเทศใช้เป็นเครื่องมือ

¹¹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550), รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน, (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด).

¹² สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย TDRI. ข้อเสนอว่าด้วยระบบการปฏิรูปการศึกษาไทย: สืบค้นจาก econ.tu.ac.th/class/archan/POKPONG/edu%20reform%20proposal.docx วันที่สืบค้น 4 พ.ค.2560 และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่ 2. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

¹³ อ้างอิงแล้วใน ¹

¹⁴ อ้างอิงแล้วใน ¹

ในการสร้างการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาครูจากมุมมองการพัฒนาจากระดับปฏิบัติในโรงเรียนสู่ระดับนโยบายโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา และจัดทำเป็นนวัตกรรมต้นแบบพร้อมข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพครูไทย ที่จะเป็นผู้เอื้ออำนวยให้อนุชนมีความรู้ดีให้ประเทศก้าวเข้าสู่ ประเทศไทย 4.0 ตามแผนแม่บทของรัฐบาลได้

1.2 คำถามวิจัย เพื่อค้นหาคำตอบที่ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ที่เหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ควรมีลักษณะอย่างไร

1.2.2 ผลการนำรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ของโรงเรียนประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา และมัธยมศึกษา เป็นอย่างไร

1.2.3. รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานที่มีคุณภาพตามการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพครู เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ดังนี้

1.3.1 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

1.3.2 เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

1.3.3 เพื่อประเมินและปรับปรุงรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานครอบคลุมองค์ประกอบต่างๆ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะและคุณสมบัติครูมืออาชีพตามนิยามของงานวิจัย เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

1.4.2 ขอบเขตการพัฒนาครู การวิจัยนี้เป็นการพัฒนาครูประจำการในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้าน

1) การพัฒนาศักยภาพตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 2) พัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะตามแนวคิดของครูศตวรรษที่ 21 และ 3) พัฒนาระบบการในการจัดการเรียนการสอน เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

1.4.3 ขอบเขตด้านวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน การวิจัยนี้เป็นวิจัยพัฒนานวัตกรรมรูปแบบซึ่งเป็นโครงสร้างทางความคิดของการปฏิบัติการพัฒนาตนเองของครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- 1) ยกร่างรูปแบบจากศึกษาหลักการ ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) ศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในโรงเรียน 3 ประเภทตามการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่โรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเลือกโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อทดลองรูปแบบ 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 ถึง 1500 คน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีที่ตั้งของโรงเรียนสามารถเดินทางปฏิบัติการวิจัยได้สะดวกในจังหวัดสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา และสงขลา และเป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียน ครู เขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด สนับสนุนร่วมวิจัยปฏิบัติการและทีมผู้วิจัยและเครือข่ายเขตพื้นที่การศึกษา สามารถเดินทางได้สะดวก

ครูและผู้บริหารจาก 3 โรงเรียน โดยการสมัครใจร่วมวิจัยปฏิบัติการพัฒนาครู ได้แก่

- (1) โรงเรียนวัดใหญ่ (โรงเรียนประถมศึกษา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1

- (2) โรงเรียนพะตงประธานศิริวัฒน์ (โรงเรียนมัธยมศึกษา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

- (3) โรงเรียนวัดบางวัว (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

- 3) ประเมินและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

- (1) สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ความคิดเห็นของ ครูและผู้บริหาร

- (2) ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินเชิงวิพากษ์

- 4) จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1. แบบบันทึกผลการสังเกตเนื้อหา

2. แบบสอบถามความคิดเห็น
3. แบบสัมภาษณ์
4. แบบบันทึกสนทนากลุ่ม
5. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครู (ประเมินความสอดคล้อง และประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์)
6. บันทึกการประชุมสัมมนาผู้รู้
7. แบบประเมินทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

1.4.4 ขอบเขตของเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการวิจัย 13 เดือน

ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อยกร่างรูปแบบ

15 พฤศจิกายน 2558 – 15 เมษายน 2559

ระยะที่ 2 ศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยทดลองรูปแบบในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 โรงเรียน ใช้เวลาศึกษา 1 ภาคเรียน ตั้งแต่

15 เมษายน – 30 กันยายน 2559

ระยะที่ 3 ประเมิน และปรับปรุงรูปแบบ 1 ตุลาคม 2559 – ธันวาคม 2559

1.6 นิยามศัพท์

1.6.1 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน หมายถึง โครงสร้างเชิงความคิดของการปฏิบัติการในการพัฒนาตนเองของครู และผู้บริหารของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่มีโครงสร้างการปฏิบัติงานเชิงระบบประกอบด้วยระบบการควบคุมคุณภาพของวงจรเดมมิง (Deming Cycle) และระบบการทำงานรวมกลุ่มของครูผู้สอนในลักษณะของชุมชนกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยองค์ประกอบพัฒนาคุณภาพที่สัมพันธ์กัน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) โครงสร้างเชิงระบบ 4) แผนการพัฒนาคุณภาพครู 5) กระบวนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพครู 6) เงื่อนไขความสำเร็จ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการประยุกต์ระบบปฏิบัติการและรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครู
2. สำนวญวิเคราะห์ตนเองตามคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 และใช้จุดเด่นในการพัฒนาตนเองและสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
3. ชั้ววางแผน (Plan : P) มีแผนประกอบการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 2 แผน คือ 1. แผนพัฒนาประจำปีของโรงเรียน 2. แผนพัฒนาครูรายบุคคล

4. **ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do : D)** ผู้ปฏิบัติการประกอบด้วย ครู ชุมชนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และผู้บริหารโรงเรียน ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนารายบุคคลตามเป้าหมายให้เป็นมืออาชีพ และรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพครู ผู้บริหาร บริหารจัดการตามแผนพัฒนาประจำปีของโรงเรียนและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูตามความต้องการของครูที่โรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

5. **ขั้นตรวจสอบ (Check : C)** สิ่งที่ต้องตรวจสอบมี ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงของครูสู่มืออาชีพ การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน การบริหารจัดการของโรงเรียนและการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครู

6. **ขั้นพัฒนา (Act : A)** นำผลจากการตรวจสอบมาพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.6.2 การพัฒนาคุณภาพครู หมายถึง การออกแบบให้องค์ประกอบต่างๆในระดับโรงเรียนซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการพัฒนาคุณภาพครู ดำเนินงานสัมพันธ์เป็นกระบวนการเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ทีมงาน และโรงเรียน อย่างเป็นระบบเพื่อให้ครูเป็นมืออาชีพ ให้ครูสามารถพัฒนาตนเองโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ทิ้งห้องเรียนไปอบรมนอกสถานที่ ใช้เทคโนโลยีและรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพที่ประยุกต์ใช้จากผลงานวิจัยตามแนวคิดพัฒนาคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21 เชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งด้านความรู้ในเนื้อหาที่สอน รู้จักนักเรียนของตน รู้หลักสูตร สามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม วัดผลและประเมินผลได้ตามสภาพจริง สามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และสร้างให้ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.6.3 ครูมืออาชีพ หมายถึง ครูพัฒนาตนเอง อย่างมีอุดมการณ์ให้บรรลุผลสำเร็จตามอุดมการณ์และให้ได้มาตรฐานวิชาชีพครู มีบุคลิกภาพที่ดี เรียนรู้ทางวิชาการ และพัฒนาความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนครูที่เป็นชุมชนกัลยาณมิตรที่โรงเรียน เพื่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในการเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

1.6.4 อุดมการณ์ หมายถึง หลักการยึดมั่นสูงสุดของครู ผู้มีอาชีพสร้างคนให้สังคม และปฏิบัติงานตามหลักการนั้นให้สำเร็จ

1.6.5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) หมายถึง การรวมกลุ่มของครูทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขทั้งในการทำงานและการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

1.6.6 ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง นักเรียนที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้มีทักษะ 3 ประการ คือ

1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) ประกอบด้วยความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ปัญหา การสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

2) ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) ประกอบด้วย การริเริ่ม สร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว มีทักษะด้านสังคม และทักษะข้ามวัฒนธรรม มีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

3) ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills) ประกอบด้วยทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะด้านสื่อ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

1.6.7 การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่โรงเรียนที่มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยมีหลักการสำคัญคือการพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและครูที่ต้องการพัฒนา

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ แบ่งตามระดับผู้ใช้ประโยชน์งานวิจัย ดังต่อไปนี้

1.7.1 ระดับโรงเรียน

1) โรงเรียนมีแนวทางให้ครูพัฒนาตนเองตามความต้องการของตนเอง อย่างมีอุดมการณ์ให้ได้มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องจากการใช้โรงเรียนฐาน

2) ครูมีแนวทางในการรวมตัวกันแบบชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) เรียนรู้พัฒนาวิชาชีพครู (Professional Learning Community: PLC) เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

1.7.2 ระดับจังหวัดและเขตพื้นที่การศึกษา ได้รูปแบบการพัฒนาครูประจำการตามนโยบายคืนครูให้ศิษย์ ให้ครูก้าวหน้าพัฒนาตนเองโดยไม่ทิ้งห้องเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษาและการเปลี่ยนคุณภาพครูจากยุคศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21

1.7.3 ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) มีนวัตกรรมต้นแบบการพัฒนาคุณภาพครูในระบบโรงเรียนทั่วประเทศให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามนโยบายขับเคลื่อนการศึกษาสู่ประเทศไทย 4.0 เศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

2) ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนเพื่อไปสู่แนวปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

2.1 กฎหมาย นโยบายการพัฒนาคุณภาพครู

2.1.1 พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.1.2 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

2.1.3 มาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

2.2 คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

2.2.1 ครูมืออาชีพ

2.2.2 คุณลักษณะครูมืออาชีพ

2.2.3 ครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

2.2.4 สรุปคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

2.3 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพความหมายของคำว่ารูปแบบ

2.3.1 องค์ประกอบของรูปแบบ

2.3.2 การพัฒนารูปแบบ

2.3.3 แนวคิดการพัฒนาครู

2.3.4 การพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.3.5 แนวการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ จากงานวิจัยของประเทศไทยและต่างประเทศ

2.3.6 สรุปแนวคิดรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2.4 ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2.4.1 สรุปผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2.5 แนวคิดการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ครูเป็นวิชาชีพที่มีมาตรฐานการประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ การพัฒนาครูจึงต้องศึกษากฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพครู

2.1.1 พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542¹ หมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 22 และมาตรา 24 ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ สาระสำคัญของมาตรานี้ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบใหม่ของวงการศึกษไทย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ และเป็นตัวกำหนดภาระหน้าที่ของครู โดยตรง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- (4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝัง คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา นอกเหนือจากการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาความสามารถจริงของผู้เรียน

¹ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2556). (กรุงเทพฯ : เดอะบุคส์ จำกัด).

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือ กับบิดา มารดาผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

สรุปแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หน้าที่ครูต้องจัดการศึกษาโดยยึดผู้เรียนสำคัญ จัดสาระและกิจกรรมโดยคำนึงในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ฝึกการคิด ประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการแก้ปัญหา ให้ความสำคัญทั้งด้านความรู้ ทักษะปฏิบัติงานและคุณธรรมจริยธรรม และจัดบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือ เอื้อต่อการเรียนรู้ทุกเวลาทุกสถานที่

หมวด 7 ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 และมาตรา 53 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูมีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้ความร่วมมือ และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 รัฐบาล จึงได้ประกาศใช้กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง ได้แก่ พระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

2.1.2 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

การประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546² เป็นการอนุญาตให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนา วิชาชีพครูตามมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และมาตรา 9(4) แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ต่อวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ วิชาชีพครูได้รับการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและจะต้องมีมาตรฐานด้านต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานความประพฤติซึ่งจะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคมว่า “ครู” ในยุคปัจจุบันจะสามารถสร้างเด็กให้มีคุณสมบัติดี เก่ง และมีความสุขได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วน

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความหมายของ “วิชาชีพ” ว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ

“ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา” หมายความว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้

² ศรีวรรณ มีคุณ, “สารเน่ารู้ จากพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546

(Concise of Teachers and Educational Personnel Council Act, 2003),” วารสารศึกษาศาสตร์

ปีที่ 16, ฉบับที่ 12 (พฤศจิกายน-มีนาคม 2547-2548).

“ครู” หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และ อุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารการศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร นอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

“บุคลากรทางการศึกษาอื่น” หมายความว่า บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหาร การศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ซึ่งหน่วยงานการศึกษากำหนดตำแหน่ง ให้ต้องมีคุณสมบัติทางการศึกษา

นอกจากนี้ กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้มีองค์กรเกี่ยวกับครู 2 องค์กร ได้แก่ 1) สภาครู และบุคลากรทางการศึกษาเรียกว่า **คุรุสภา** มีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ 2) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้ การบริหารของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า **“คุรุสภา”** มีวัตถุประสงค์และอำนาจ หน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ มีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวง

คุรุสภา มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ
2. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ
3. ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ

สาระสำคัญเกี่ยวกับคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

วัตถุประสงค์เพื่อ

1. ส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นของ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
2. ส่งเสริมความสามัคคีและผดุงเกียรติของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกระทรวงในเรื่องสื่อการเรียนการสอน และเรื่องอื่นที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา การดำเนินงานด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และผดุงเกียรติของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ความหมายของครูและผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขอบเขตจำกัดจากพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าครูเป็น บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 1- 3 และผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 1- 3

2.1.3 มาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

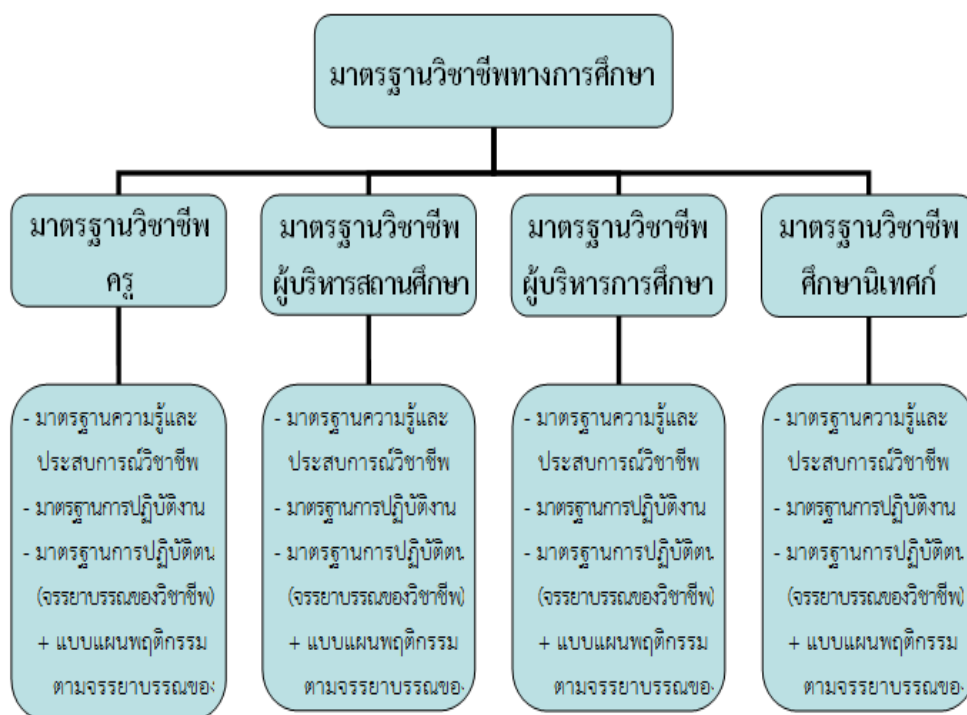
กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

มาตรฐานประกอบวิชาชีพคือ³ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพ ตอบสังคมได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ

³ ครุสภา. (2558). มาตรฐานวิชาชีพ. สืบค้น 16 กันยายน 2558,

จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/Content/view.php?mid>.

คุรุสภาได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จำนวน 4 กลุ่มวิชาชีพ คือ มาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ดังปรากฏในแผนภูมิ ที่ 2.1



แผนภูมิ 2.1 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๔๙ กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน⁴ ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ⁵ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

มาตรฐานด้านความรู้ ได้แก่ ความเป็นครู ปรัชญาการศึกษา ภาษาและวัฒนธรรม จิตวิทยาสำหรับครู หลักสูตร การจัดการเรียนรู้และจัดชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

⁴ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2555), รายงานการวิจัยเรื่อง มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ, (กรุงเทพฯ: โบนัส พรึเพรส).

⁵ ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง.

นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ

มาตรฐานด้านประสบการณ์วิชาชีพ คือ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตร ปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปีและผ่านเกณฑ์ การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

- 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือ การแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติ ตามเพื่อให้เกิดผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝน ให้มีทักษะหรือ ความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานการปฏิบัติงานมี 12 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรม ทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด กับผู้เรียน หมายถึง การเลือกปฏิบัติกิจกรรมต่างๆอย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายาม อย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของ ผู้เรียนแต่ละคน อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนใน ลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธี การต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพ ความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัย ในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสม กับการเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐาน 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึง ความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่ เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนัก ถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคล อื่นในชุมชน และร่วมมือ ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกัน และกัน และ ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศ เกี่ยวกับวิชาชีพครูสามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการ แก้ปัญหา พัฒนางาน พัฒนาตน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ การพัฒนา ของผู้เรียนที่ถาวร

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้น เป็นแบบแผน ในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษา และส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธา แก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 จรรยาบรรณ คือ

(1) จรรยาบรรณต่อตนเอง

ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และ วิสัยทัศน์ให้ทันต่อ การพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

(2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การวิชาชีพ

(3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

- ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
- ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องแก่ศิษย์ตาม บทบาท และหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและความบริสุทธิ์ใจ
- ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
- ไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญของศิษย์
- บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบจากการปฏิบัติหน้าที่

(4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพ

- พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบ คุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

(5) จรรยาบรรณต่อสังคม

- พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวม และยึดมั่น ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัด ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และมีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียกว่า ครูสภา เป็นผู้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู

2.2 คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

2.2.1 ครูมืออาชีพ (professional teacher)

ครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ บุคคลซึ่งประกอบ วิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

วิชาชีพ (Profession) เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ เป็นการเฉพาะ และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอ ก่อน ที่จะประกอบวิชาชีพ ต่างกับอาชีพ (Career) ซึ่งเป็น กิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น

วิชาชีพครู⁶ (Teaching profession) เป็นวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูงสำหรับบุคคลที่ทำหน้าที่หลักทางด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ รับผิดชอบการบริหารในสถานศึกษาระดับต่างๆ วิชาชีพครูนอกจากจะเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ พยาบาล ฯลฯ ซึ่งจะต้องประกอบวิชาชีพเพื่อบริการต่อสาธารณชนตามบริบทของวิชาชีพนั้น ๆ แล้ว ยังมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ กล่าวคือ

1. สร้างพลเมืองดีของประเทศ โดยการให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชน เป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ

2. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

3. สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติจากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง ให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน

“มืออาชีพ” (professional) เป็นคำคุณศัพท์มาจากคำว่า profess แปลว่า ยอมรับ นับถือ “professional” ใช้ขยายหรืออธิบายว่าการทำอะไรก็ตามที่ทำด้วยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความหมายจาก Dictionary English - Thai NECTEC’s LEXITRON-2 “professional” แปลว่า ผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ ดังนั้น ครูมืออาชีพจึงหมายถึงครูที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ดังนั้น **“ครูมืออาชีพ”** หรือครูที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จึงต้อง

1) การให้การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยจัดการด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ตลอดจนรับผิดชอบการบริหารในสถานศึกษา เพื่อสร้างพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ

2) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในศตวรรษที่ 21

3) สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติจากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง ให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน

“ครูมืออาชีพ”⁷ คือ ครูดีที่สอนเก่งและมีใจรักการสอน เพราะฉะนั้นการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเป็นสิ่งที่ครูต้องให้ความสำคัญและต้องมาก่อนเรื่องอื่น การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนคือการทำให้การจัดการเรียนการสอนดีขึ้นกว่าเดิมคือการรู้วิธีจัดการเรียนการสอน

⁶ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558), **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา**, (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลเจียฮั่ว).

⁷ สุวิมล ว่องวาณิช. (2559), **วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา จุดประกายความคิดใหม่**, (กรุงเทพฯ : โอคอนพรีนติ้ง จำกัด).

ที่ใช้อยู่มีจุดอ่อนในเรื่องใดจำเป็นต้องแก้ไขในเรื่องใดและจะใช้วิธีใดเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาดีกว่าเดิม ดังนั้นการใช้ชีวิตของครูส่วนหนึ่งจึงต้องให้เวลากับการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่นำมาปรับใช้กับงานตนเอง หากไม่ปรากฏสิ่งที่ต้องการครูก็ต้องหาวิธีการสร้างขึ้นมาเองจึงเป็นที่มาของการทำวิจัยของครู

ปัจจุบันการศึกษาก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช⁸ (2555) กล่าวว่า การศึกษาไทยต้องก้าวสู่เป้าหมาย “ยุคความรู้” จุดท้าทายในการจัดการศึกษาควรไปในทิศทางของความสุขในการทำงานอย่างมีเป้าหมายเพื่อชีวิตที่ดีของลูกศิษย์ใน “ยุคความรู้” กระตุ้นให้ศิษย์เรียนรู้ตลอดชีวิต ครูพัฒนานตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และกระทรวงศึกษาธิการ ต้องส่งเสริมพัฒนาครูให้มีคุณภาพสอดคล้องตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้เหมาะสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง จากพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2555 ครูยุคปฏิรูปการศึกษา จึงจำเป็นต้องยึดมั่นปฏิบัติตามกฎหมาย และหมั่นทบทวนประเมินคุณค่าวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ดังนั้นการพัฒนาครู ให้เป็นมืออาชีพในการวิจัยนี้จึงหมายถึง ครูพัฒนานตนเองอย่างมีความสุขเพื่อให้ตนเองมีทักษะของการเรียนรู้ ได้มาตรฐานวิชาชีพ และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นครูที่ดีสอนเก่งและมีใจรักการสอน

2.2.2 คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

เนื่องจากครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง การพัฒนาคุณภาพครูให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครูนอกจากจะต้องปฏิบัติตาม รักษามาตรฐานวิชาชีพแล้ว ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องศึกษาคุณลักษณะของครูมืออาชีพเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในศตวรรษที่ 21 เพื่อการวิจัยพัฒนารูปแบบพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพนี้ครบถ้วนสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และมีคุณลักษณะของการเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

คุณลักษณะครูมืออาชีพ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2559) กล่าวว่า "ครูมืออาชีพ" เป็นความคาดหวังของการปฏิรูปการศึกษาของชาติ การเป็นมืออาชีพของครู จะทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จัก

⁸ วิจารณ์ พานิช. (2555), วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21, (กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์).

รักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้ อันเป็นสากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นผลงาน อันน่าภาคภูมิใจของ "ครูมืออาชีพ" โดยแท้ ครูมืออาชีพมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้คือ⁹

- บุคคลนั้นต้องยึดถืออาชีพนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับวิชาชีพของตน
- บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และมีทักษะที่เหมาะสม ต่ออาชีพนั้น ๆ
- บุคคลนั้นจะต้องมีจิตวิญญาณต่ออาชีพ กล้ารับผิดชอบ กล้าเผชิญต่อผลการกระทำอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ

สรุปความเป็นมืออาชีพของครู ตามแนวคิด ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร จิงครุ ที่จะต้องยึดถือและปฏิบัติให้เกิดความสัมพันธ์กับมาตรฐานของวิชาชีพครู กล่าวคือ **มีความรู้ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีทักษะที่เหมาะสม และมีจิตวิญญาณต่ออาชีพ**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหน่วยงานที่มีภาระหน้าที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายพัฒนาคุณภาพครู อย่างต่อเนื่องทุกปีและนโยบายในปี 2559 ก็เช่นเดียวกัน นโยบายข้อ 4 ยุทธศาสตร์ความแข็งแกร่ง มาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสม กับการพัฒนาการเรียนของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ และ เป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความ มั่นใจและไว้วางใจส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียน ที่สอดคล้องกับวิชาชีพ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน¹⁰ ได้จัดทำคู่มือเส้นทางครูมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย และสรุปคุณลักษณะของครูมืออาชีพว่า คุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็นที่ต้องการของสังคมต้องม ีความรักและความเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคนเป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้

⁹ ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร. **ครูมืออาชีพ : สิ่งจำเป็นที่ควรมีและควรเป็น**, (ศูนย์ศึกษาพัฒนาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร). สืบค้น 8 มกราคม 2559, จาก <http://www.tdc.snru.ac.th/userfiles/br.doc>

¹⁰ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553), **คู่มือเส้นทางครูมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย**, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย).

ไผ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรมยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเองโดยมีปัจจัยส่งเสริมของ ความเป็นครูที่ดีคือ (1) อุดมการณ์ของครู (2) คุณลักษณะของความเป็นครูที่ดี (3) ปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง (4) คุณธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะที่ดีของครูจึงต้องมีอุดมการณ์ ของความเป็นครูที่อยู่ในจิตสำนึก มีคุณธรรมเป็นเครื่องยึดถือในจิตใจและการปฏิบัติตน ยึดมั่นในหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นบุคคลที่สามารถครองตน ครองคน และครองงาน ที่เป็น แบบอย่างให้สังคมที่มีความคาดหวังจากครู ที่ครูต้องมีวิญญาณของความเป็นครูอย่างแท้จริง อันจะ นำมาสู่การปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผลในหน้าที่ ของครูที่ดี และเป็นครูของสังคมที่คาดหวังต่อไป การทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานและไม่มีคุณภาพนั้น ไม่ได้เกิดจากคนทำงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่มีทักษะ แต่ประเด็นที่สำคัญกว่าคือขาดจิตสำนึก ขาดความมุ่งมั่นที่จะสร้างงานที่ดี เป็นสิ่งที่ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้¹¹ ในด้านการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนในหน้าที่ของครูที่ดี ในคู่มือดังกล่าวกำหนดให้ครูมีทักษะการปฏิบัติงานอย่างครูมืออาชีพ โดยที่มีทักษะในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) การใช้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การกำหนดรูปแบบวิธีการ และเทคนิค การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การรายงานผลการเรียน การวิจัยในชั้นเรียน การประเมินตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก

สรุปคุณลักษณะของครูมืออาชีพตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานระบุว่านอกจากจะมีมาตรฐานวิชาชีพครูแล้วยังมีจุดเน้นด้านคุณธรรม และอุดมการณ์ของความเป็นครู ทักษะการจัดการเรียนรู้ตามแนวการปฏิรูปครูทศวรรษที่สอง และการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

จากการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหน่วยงานต้นสังกัด เน้นให้ครูมีอุดมการณ์ความเป็นครู ผู้วิจัยจึงศึกษาความหมายและความสำคัญของการเป็นครู มีอุดมการณ์ ไว้ดังนี้

อุดมการณ์ (Ideology) เป็นศาสตร์แห่งความคิด (Science of Ideas) ส่วนความหมายของคำว่า “อุดมการณ์” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 กล่าวว่า

¹¹ สุริพันธ์ เสนาบุช. **ปลูกอุดมการณ์ สร้างงานที่มีคุณค่า**, สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สืบค้น 20 กรกฎาคม 2559, จาก <http://www.ftpi.or.th>

อุดมการณ์เป็นหลักการที่วางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ พจนานุกรมเคมบริดจ์(Cambridge, Dictionary on line : 2016) ให้ความหมายว่าเป็นชุดความเชื่อหรือระเบียบกฎเกณฑ์โดยเฉพาะของบุคคลต่อระบบการเมือง กลุ่มหรือองค์กร พจนานุกรมคอลเลออร์ (Collier,s Dictionary,2006) กล่าวว่าอุดมการณ์ เป็นลักษณะผสมทั้งหมดของความเชื่อ (beliefs) เจตคติ (attitudes) และความคิดหลัก (concepts) มีอิทธิพลเป็นตัวชักนำและกำหนดทิศทางของความคิดของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งใช้กับคณะบุคคลที่เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน UNESCO อธิบายความหมาย อุดมการณ์ว่าเป็นรูปแบบของความเชื่อและแนวความคิด concept ทั้งส่วนเกี่ยวกับข้อเท็จจริง รวมทั้งประเมินค่าว่าดี/ไม่ดี ควร/ไม่ควรซึ่งจะช่วยอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม

จากความหมายของคำว่าอุดมการณ์พอจำแนกคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการได้แก่ 1) เป็นความเชื่อถือนั่น ที่มีอิทธิพลในการสร้างทัศนคติ และพฤติกรรมมนุษย์ 2) มีเป้าหมายทิศทางของความคิด ผลักดันให้เกิดการกระทำนานาประการ 3) แนวปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นสรุปได้ว่าอุดมการณ์เป็นความเชื่อถือนั่นของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้

อุดมการณ์ความเป็นครูเป็นประโยชน์ในการพัฒนาให้ครูยึดถือเพื่อการพัฒนาตนเองให้บรรลุผลสำเร็จสู่ความเป็นมืออาชีพนั้นเริ่มต้นด้วยการเสริมสร้างอุดมการณ์ที่ครูแต่ละคนพึงปรารถนา ก่อน เพราะ การกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ที่ดึงดูดช่วยให้บุคคลมีกรอบความคิด ความเชื่อ จุดหมาย และหลักการของการดำเนินชีวิตของตนเอง ที่เหมาะสมซึ่งจะช่วยเป็นกรอบความประพฤติและปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามมา การกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ที่ดึงดูดจะมีส่วนช่วยปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม การปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมของบุคคล การกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ของบุคคลจะเป็นที่มาของการกำหนดปรัชญาและ อุดมการณ์ร่วมกัน เป็นที่มาของพลังกลุ่มและพลังความมุ่งมั่นที่สอดคล้องกัน จะเป็นผลดีต่อองค์กรโดยรวม ๆ ด้วย

อุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองของบุคคล ส่วนใหญ่มีพื้นฐานแนวคิดมาจากหลักของศาสนาต่าง ๆ ที่บุคคลยึดถือแนวทางการกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองแนวทางหนึ่งคือการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับชีวิตที่มีคุณภาพแนวทางการกำหนดปรัชญาของบุคคลจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของชีวิตเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อเนื่องมายังกลุ่มบุคคลและองค์กรที่บุคคลนั้นได้เข้าไปสัมผัสหรือปฏิบัติทางสังคมนั้นด้วย

แนวการส่งเสริมให้บุคคลกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. ศึกษาปรัชญาและอุดมการณ์ของบุคลากรในองค์กรด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ใช้แบบสอบถาม ใช้การสัมภาษณ์ หรือใช้การเขียนตอบอิสระ เป็นต้น

1) ประเมินพฤติกรรมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้วยวิธีการสังเกตหรือวิธีการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ด้อยประสิทธิภาพในการทำงานที่สมควรเสริมสร้างปรัชญาและอุดมการณ์ในการทำงานให้เหมาะสม กลุ่มผู้มีลักษณะด้อยในปรัชญาและอุดมการณ์ และกลุ่มผู้ขาดปรัชญาและอุดมการณ์

2) จัดกิจกรรมเสริมสร้างปรัชญาและอุดมการณ์ที่พึงปรารถนา เช่น

- จัดกลุ่มคุณภาพขนาดเล็กให้มีบุคลากรผู้มีปรัชญาและอุดมการณ์ดีเป็นแกนนำ
- ใช้กระบวนการกลุ่มสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาและอุดมการณ์

3) เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันในการระบุปรัชญาและอุดมการณ์ที่สมาชิกกลุ่มปรารถนาจะยึดถือ

4) ติดตามการประเมินผลการพัฒนาปรัชญาและอุดมการณ์

5) จัดให้การเสริมแรงยกย่อง ยอมรับผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงปรัชญา และอุดมการณ์ที่พึงปรารถนา และมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ดังนั้นการกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นของบุคคลที่จะทำให บุคคลแต่ละคนจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม บุคคลจะต้องพึ่งตนเอง นำตนเองได้ ปรับปรุงตนเองเพื่อเพิ่มค่าแก่ชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงานและชีวิตสังคม

2.2.3 ครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สังคมความรู้หรือสังคมแห่งการเรียนรู้(Learning Society) “ครู” ต้องปรับตัวในการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ตนเองและผู้เรียน สามารถใช้ความรู้ประยุกต์ในการปฏิบัติได้ แก้ปัญหา หรือพัฒนาความคิดอย่างสร้างสรรค์ ความรู้ที่ถ่ายทอดควรถ่ายทอดทั้งเนื้อหาความรู้ (Cognitive) วิธีปฏิบัติหรือความสามารถ ในการใช้ (Skills) และเจตคติ (attitude)

งานวิจัยของ เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม และคณะ¹² ได้วิจัยเรื่องการศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562) พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูไทยในทศวรรษหน้ามี 4 ด้านคือ

¹² เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม, ภาวดี อนันต์เสวี, และคุณวุฒิ คนฉลาด. (2553), การศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562), (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา).

- 1) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (Professional Knowledge and Experiences)
- 2) ด้านบุคลิกภาพของความเป็นครู (Professional Teacher Personalities)
- 3) ด้านภาวะผู้นำการพัฒนาการศึกษา (Leadership for Educational Development) และ
- 4) ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Virtues and Code of Ethics)

แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

- 1) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (Professional Knowledge and Experiences) ประกอบด้วย

(1) ความสามารถทางภาษา (Language Abilities) ประกอบด้วย ความสามารถในการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาท้องถิ่นและภาษาต่างประเทศอื่นๆ เช่น ภาษาจีน

(2) ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Computer utilization Abilities)

(3) ความสามารถทางวิชาชีพครู (Professional Teacher abilities) ประกอบด้วย การมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ระยะเวลา 1 ปี และมีความสามารถในด้านต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาวิสัยทัศน์การศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศและการประเมินคุณภาพทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศการวิเคราะห์บริบทการจัดการศึกษา การกำหนดทิศทางและการกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้จิตวิทยาสำหรับครูเพื่อจัดการเรียนการสอนการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การประเมินตามสภาพจริง การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยทางการศึกษาและความเป็นครูมืออาชีพ

- (4) ด้านบุคลิกภาพของครูประกอบด้วยความฉลาด 6 ด้าน (6 Qs-Six Quotients) ดังนี้

1) ความฉลาดด้านสุขภาพ (Health Quotients : HQ) ได้แก่ การบริหารสุขภาพของตนเอง มีการบริหารสุขภาพ ร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรงออกกำลังกายอยู่เสมอ และมีความมั่นใจในการเคลื่อนไหว

2) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotients : EQ) ได้แก่ เป็นผู้ตระหนักรู้ตนเอง การตระหนักรู้ทางด้านสังคม

3) ความฉลาดด้านเชาว์ปัญญา (Intelligence Quotients: IQ) ได้แก่ เป็นผู้ที่สามารถในการแก้ปัญหาด้วยหลักเกณฑ์ที่มีเหตุและผล มีความสามารถด้านภาษา การติดต่อสื่อสารด้วยคำพูดและวาจา มีความสามารถทางสังคม มีความสนใจผู้อื่นสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี

4) ความฉลาดด้านการเผชิญหน้าอุปสรรค (Adversity Quotients: AQ) ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้สามารถข้ามผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบาก หรืออุปสรรคได้ ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค หาแนวทางแก้ไขมีความรับผิดชอบต่อการกระทำ ไม่ผลักความรับผิดชอบให้ผู้อื่น เป็นผู้ที่พร้อมรับกับอุปสรรค ความยากลำบากทุกสถานการณ์ ไม่คิดทางลบ สามารถแก้วิกฤตเป็นโอกาสสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ความสามารถกับความยืดหยุ่นของอุปสรรค หาวิธีการที่จะขจัดให้หมดไป เป็นคนใจสู้ มีมานะพยายาม อดทน มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

5) ความฉลาดด้านคุณธรรม (Moral Quotients: MQ) ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความเที่ยงตรง มีธรรมะในการทำงาน รักงานที่ทำ มีความเพียร มีความเอาใจใส่งานที่ทำหมั่นทบทวนงาน มีความเมตตากรุณา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีวินัยปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง มีความพอเพียง ประหยัดมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู ความเป็นประชาธิปไตย

6) ความฉลาดด้านสังคม (Social Quotients: SQ) ได้แก่ เป็นผู้ที่มีการแต่งกายดี การยิ้มแย้มแจ่มใส การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสบตา มีความสุข มองโลกในแง่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การวางตัวดี การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง

(5) ด้านภาวะผู้นำการพัฒนาการศึกษา ประกอบด้วย

1) ภาวะผู้นำการสอน (Instructional Leadership) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ การพัฒนาการศึกษาการพัฒนาการเรียนการสอนการพัฒนานักเรียนความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาการสู่การปฏิบัติที่ดีเลิศ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศความร่วมมือการพัฒนาวิชาการ ความสามารถในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมนักเรียนให้สร้างความรู้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น ความสามารถในการจัดหาและพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษาเพื่อใช้ในการประกอบการเรียนการสอน และเผยแพร่ให้เครือข่ายริเริ่มจัดทำสื่อ วัตกรรมการเผยแพร่ความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนในห้อง นอกห้องเรียนหรือที่บ้าน ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาสื่อการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การเรียน การส่งเสริมการเรียนตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษา

ตามอัยยาศัย การส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษา มีความคาดหวังมุ่งมั่นในการส่งเสริมการสอนให้นักเรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุขเป็นบุคคลที่สมบูรณ์

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นผู้มองการณ์ไกล มุ่งอนาคต (Proactive-Oriented) เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มี ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมความสามารถในการสร้างพลังการเปลี่ยนแปลง ลดการต่อต้านความสามารถสร้างความร่วมมือกับบุคคลทั้งภายในและภายนอก ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์แผนงานและโครงการเพื่อการบริหาร

การเปลี่ยนแปลง พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้การออกแบบการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการติดตามประเมินผลต่อการพัฒนาโรงเรียน ชุมชนและสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

(6) ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย

1) จรรยาบรรณต่อตนเอง (Self-Code of Ethics) เป็นผู้นำการมีวินัยในตนเอง การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Professional Code of Ethics) เป็นผู้นำแสดงถึงความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Code of Ethics toward Stakeholders) เป็นผู้นำแสดงถึงความรักเมตตาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ตามลำดับ แก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่

4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (Code of Ethics toward Co-workers) เป็นผู้นำแสดงถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างสรรค์สามัคคีในหมู่คณะ

5) จรรยาบรรณต่อสังคม (Code of Ethics toward Society) เป็นผู้นำในการประพฤติปฏิบัติตนในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา รักษาสิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ต่อส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

พินสุตา สิริธรรังศรี (2557)¹³ สังเคราะห์องค์ความรู้ในการยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21 ได้สรุปข้อเสนอการยกระดับคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21 ว่า คุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ คือ (1) เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ (2) มีความรู้ความสามารถ และทักษะการจัดการเรียนรู้ (3) มีทักษะการสื่อสาร (4) อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (5) ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ (6) ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้ (7) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน (8) ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (9) เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม (10) รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย (11) ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก (12) ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (13) มีความพร้อมและปรับปรนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

สรุปคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยวิเคราะห์คุณลักษณะครูมืออาชีพจากนักวิชาการและนักวิจัยโดยใช้มาตรฐานวิชาชีพเป็นประเด็นหลักและบันทึกเพิ่มเติมในประเด็นที่นักการศึกษาและนักวิจัยให้ข้อเสนอเพิ่มเติมดังนี้

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

มาตรฐานวิชาชีพครู	วิจารณ์ พานิช (2555)	สพฐ. (2553)	ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร(2559)	เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2553)	พินสุตา สิริธรรังศรี (2557)
1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้	✓	✓	✓	✓	✓
มาตรฐานความรู้ ได้แก่ ความเป็นครู ปรัชญาการศึกษา ภาษาและวัฒนธรรม จิตวิทยาสำหรับครู หลักสูตร การจัดการเรียนรู้และจัดชั้นเรียน การวิจัย	การจัดการเรียนรู้ให้เปลี่ยนจากการบอกความเป็นเอื้ออำนวย	เน้นความเป็นครูมีอุดมการณ์และให้ยึดหลัก		เน้นความรู้ทางภาษาและคอมพิวเตอร์	เน้นมาตรฐานความรู้ด้านการสื่อสาร

¹³ พินสุตา สิริธรรังศรี. (2557), การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21, เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ อภิวัตน์การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย.

มาตรฐานวิชาชีพครู	วิจารณ์ พานิช (2555)	สพฐ. (2553)	ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร(2559)	เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2553)	พิณสุดา สิริรังศรี (2557)
เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ : ภาษาและ เทคโนโลยีสำหรับครู,การพัฒนาหลักสูตร, การจัดการเรียนรู้, จิตวิทยาสำหรับครู , การวัดและประเมินผลการศึกษา, การบริหารจัดการในห้องเรียน, มีภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน สามารถสื่อสารได้ อย่างมีคุณภาพ สามารถในการประสานประโยชน์ สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการ บริหารจัดการ,การวิจัยทางการศึกษา ,นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา, ความเป็นครู รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน อุดหนุนและรับผิดชอบ เป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ครรทราในวิชาชีพครู ปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู มาตรฐานด้านประสบการณ์ วิชาชีพ คือ ผ่านการปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาทาง การศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปีและ ผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้ 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาใน สาขาวิชาเฉพาะ	(Facilitator) ให้ ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้และ ร่วมกันออกแบบ การสอนเป็น กลุ่ม (community)	ปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง	เน้นความเป็นครู ให้เป็นคนที่ไม่รู้ และเรียนรู้ด้วย ตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	เน้นภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทาง การศึกษา	การจัดอำนวยการ ความสะดวก ให้เรียนรู้ อย่างมี ประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันเทคโนโลยี เป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ยอมรับและ เป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณ ความเป็นครู ใจกว้าง และแสวงหา ความรู้ อย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับปรุง ต่อการ เปลี่ยนแปลง โลกและ ประชาคม อาเซียน

มาตรฐานวิชาชีพครู	วิจารณ์ พานิช (2555)	สพฐ. (2553)	ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร(2559)	เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2553)	พินสุตา สิริจรัสศรี (2557)
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือ ความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓
ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน, มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ, ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน, ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์, ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์, แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา, สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์					
3. มาตรฐานการปฏิบัติตน จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผน ในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓
จรรยาบรรณตนเอง มีวินัยในตนเอง พัฒนาดตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้			ให้ความสำคัญกับมาตรฐานการปฏิบัติตน มี	ขยายความเรื่องบุคลิกภาพ	ทันต่อการพัฒนาวิทยาการ

มาตรฐานวิชาชีพครู	วิจารณ์ พานิช (2555)	สพฐ. (2553)	ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร(2559)	เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2553)	พิณสุดา สิริรังศรี (2557)
ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ : รัก ศรัทธา ชื่อสัตย์สุจริต และ รับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ รักเมตตา ต่อศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้มีนิสัยที่ถูกต้อง จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ จรรยาบรรณต่อสังคม พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข			จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง	ประกอบด้ว ยความฉลาด 6 ด้านความ ฉลาดด้าน สุขภาพ ความฉลาด ทางอารมณ์ ความฉลาด ด้านเชาวน์ ปัญญา ความฉลาด ด้านการ เผชิญฟันฝ่า อุปสรรค ความฉลาด ด้านคุณธรรม และ ความฉลาด ด้านสังคม	ครูต้องเป็น แบบอย่าง ทางคุณธรรม จริยธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยนี้ นักการศึกษาและนักวิจัยหลายคน มีความเห็นและข้อค้นพบเหมือนกันว่าครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ต้องถือปฏิบัติตามมาตรฐาน วิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ประสบการณ์วิชาชีพ การปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจุดเน้นด้านจรรยาบรรณ อุดมการณ์ความเป็นครู กำหนดให้ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีอุดมการณ์ความเป็นครูและ ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงนอกจากนี้ครูควรมีคุณลักษณะของครูยุคใหม่ที่นอกจากจะความสามารถ ด้านภาษาเพื่อการสื่อสารแล้วควรใฝ่เรียนรู้ตามทันเทคโนโลยี มีภาวะเป็นผู้นำและการเปลี่ยนแปลง วิธีการจัดการเรียนรู้ และเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ นอกจากนี้ในงานวิจัยของเจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม และคณะ (2553) ได้ขยายความจรรยาบรรณต่อตนเองด้านบุคลิกภาพประกอบด้วย ความฉลาด 6 ด้าน ได้แก่ ความฉลาดด้านสุขภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดด้านเชาวน์ ปัญญา ความฉลาดด้านการเผชิญฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดด้านคุณธรรม และความฉลาดด้านสังคม เป็นคุณลักษณะที่ทำให้ครูในศตวรรษที่ 21 มีบุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับว่าครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง

2.2.4 สรุปคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยสรุปคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนา รูปแบบตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้ ครูผู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นครูดี สอนเก่ง และมีใจรักในการสอน โดย

- 1) ยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) มีใจรักในการสอนคือมีอุดมการณ์ความเป็นครู
- 3) เป็นครูดีคือมีคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 คือ
 - (1) มีความรู้ ความสามารถด้านภาษาและเท่าทันเทคโนโลยี
 - (2) ใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนางานและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
 - (3) บุคลิกภาพของครูศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยความฉลาด 6 ด้าน (6 Qs-Six Quotients) ได้แก่ ความฉลาดด้านสุขภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดด้านเชาวน์ปัญญา ความฉลาดด้านการเผชิญกับฝ่าอุปสรรค ความฉลาดด้านคุณธรรม และความฉลาดด้านสังคม
- 4) สอนเก่ง คือการจัดการเรียนรู้เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.3 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ

2.3.1 ความหมายของ คำว่า รูปแบบ

คำว่า รูปแบบ ซึ่งใช้ในภาษาอังกฤษว่า Model มีความหมายหลายอย่าง แตกต่างกันไปตามแนวคิดและหลักการของผู้ต้องการให้คำจำกัดความ

รูปแบบตามแนวคิดของเวปสเตอร์ส นิว ทเวนตี้เอิร์ธ เซ็นจูรี ดิกชันนารี (Webster's New Twentieth Century Dictionary, 1979:1154) มีดังนี้ คือ 1) มีรูปร่าง ทำเป็นรูปเป็นร่าง ขนาด คุณภาพ การสร้าง ตั้งใจหรือเลียนแบบรูปในภาพเหมือนขนาดเล็ก ขนาดธรรมชาติ หรือขยายใหญ่ ของบางอย่างที่ถูกสร้างขึ้นสัดส่วนที่คล้ายคลึงกัน 2) การเลียนแบบหรือการถอดแบบ บางสิ่งที่ทำไว้แล้วหรือมีอยู่แล้วในสัดส่วนที่ใหญ่ขึ้น 3) การออกแบบ 4) คนที่แสดงสำหรับศิลปิน หรือช่างภาพ 5) คนหรือสิ่งของที่ได้รับการพิจารณาว่ามีมาตรฐานยอดเยี่ยมที่จะเลียนแบบ 6) รูปภาพ รูปจำลอง

รูปแบบ¹⁴ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวอย่าง หรือเลียนแบบได้เพราะว่ามันเป็นตัวอย่างที่ดีมากที่สุด

¹⁴ Cambridge dictionary. Accessed on February 25, 2016, from Website <http://Dictionary:Cambridge.org/Dictionary>.

รูปแบบ¹⁵ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ รูปแบบสามารถใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติ หรือในระบบต่างๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบ หรือกิจกรรมในระบบ รูปแบบ (Model) หมายถึง แบบแผนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบซึ่งประกอบด้วยหลักการ แนวคิด และกระบวนการที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดของรูปแบบนั้นและได้รับการทดสอบมาแล้วว่าสามารถปฏิบัติได้จริงและมีประสิทธิผลสามารถช่วยในการปฏิบัติให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มปป.)

รูปแบบแบ่งเป็น 4 ประเภท¹⁶

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้อุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม
2. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ
3. Mathematic Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ
4. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุผลที่เกิดขึ้น เช่นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมของบิดามารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้านและระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

สำหรับงานวิจัยนี้ใช้ความหมายรูปแบบตามแนวคิดของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (มปป.) และรูปแบบ Semantic Model ที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ มาพัฒนารูปแบบพัฒนาคุณภาพครู

¹⁵ บุญชม ศรีสะอาด. การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ, สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <http://www.watpon.com/boonchom/08.doc>.

¹⁶ P.J. Keeves, (1988), *Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook*. (Oxford: Pergomon Press).

2.3.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

ภูติศ พัดพิน¹⁷ สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ตัวแบบ หรือตัวระบบ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 การประเมินผล และ ส่วนที่ 5 เงื่อนไขหรือข้อจำกัด

องค์ประกอบของรูปแบบ	Brown and Moberg (1980)	สมาน อัครภูมิ (2537)	จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม (2545)	วิสุทธิ์ วิจิตรพิภพารักษ์ (2547)	ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2548)	ศักดิ์ดา สถาพรจนา (2549)
1. ส่วนนำ ความนำ - บริบท หรือสภาพแวดล้อม - หลักการ แนวคิด - ผลลัพธ์ วัตถุประสงค์	✓		✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓	✓	✓
2. รูปแบบ ตัวแบบ ระบบ หรือองค์ประกอบ - การจัดองค์การ โครงสร้างองค์การ - โครงสร้างการบริหาร ภารกิจหรือภาระหน้าที่ - หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหารจัดการ - การวางแผน - การตัดสินใจสั่งการ - เทคโนโลยี	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓	✓	✓ ✓	✓ ✓ ✓	✓
3. การนำรูปแบบไปใช้หรือแนวทางการดำเนินงาน		✓	✓	✓		✓
4. การประเมินผล การควบคุม หรือการกำกับติดตาม					✓	
5. เงื่อนไขหรือข้อจำกัด หรือเงื่อนไขความสำเร็จ			✓	✓		✓

จากตารางดังกล่าวพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดพื้นฐาน วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 รูปแบบ ระบบหรือโครงสร้าง กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 3 การนำไปใช้ และส่วนที่ 4 ข้อจำกัดหรือเงื่อนไขความสำเร็จ

¹⁷ ภูติศ พัดพิน (2555) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา ตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คุรุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

2.3.3 การพัฒนารูปแบบ

การวิจัยพัฒนารูปแบบในโมเดลการสอนของจอยซ์ และเวลีย์ (B.R. Joyce, and M. Weil, (2000) มีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้¹⁸

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่ต้องการนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบ

2. นำแนวคิดสำคัญของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดหลักการเป้าหมายและองค์ประกอบอื่นๆ ที่เห็นว่าสำคัญและจำเป็นอันจะทำให้รูปแบบมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งกำหนดทิศทางลำดับความสำคัญและรายละเอียดขององค์ประกอบเหล่านั้น

3. กำหนดแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการเงื่อนไขต่างๆ ในการนำรูปแบบไปใช้

4. การประเมินรูปแบบเป็นขั้นตอนทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยปฏิบัติดังนี้

4.1 การประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี เป็นการประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่างๆ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบและด้านที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบที่กำลังพัฒนาขึ้น

4.2 การประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติการเป็นการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในสถานการณ์จริง แล้วหาค่าประสิทธิภาพของรูปแบบหรือคำนวณค่าเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดขึ้น หรือคำนวณความแตกต่างด้านสถิติ

สำหรับการประเมินนี้คณะกรรมการร่วมมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา(Joint Committee on Standards for Educational Evaluation), มาดาส, สไคฟเวิน และสตฟเฟิลบีม (Madaus, Scriven and Stufflebeam : 1983)¹⁹ ได้เสนอมาตรฐานเพื่อเป็นแนวทางการประเมินรูปแบบ ดังนี้ คือ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เป็นลักษณะการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ เป็นลักษณะการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ มาตรฐานด้านความเหมาะสม เป็นลักษณะการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและคุณธรรม มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม เป็นลักษณะการประเมินความน่าเชื่อถือและได้เนื้อหาครอบคลุม ครบถ้วนตามความต้องการที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง

5. การปรับปรุงรูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ระยะ

5.1 ระยะก่อนนำรูปแบบไปทดลองใช้การปรับปรุง ระยะนี้ใช้ข้อมูลจากการประเมินความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีของของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากขึ้น

¹⁸ B.R. Joyce, and M. Weil, (2000), **Models of Teaching**, 6th ed. (Massachusetts: Allyn & Bacon).

B.H. Khan, (1997), **Web-based instruction**, (New Jersey: Educational Technology Publications).

¹⁹ G.F. Madaus, M.S. Scriven and D.L. Stufflebeam, (1983), **Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation**, 8th ed. (Boston: Kluwer- Nijhoff Publishing).

5.2 ระยะที่ 2 เป็นการปรับปรุงรูปแบบโดยใช้ข้อมูลจากผลการทดลองใช้ ซึ่งการปรับปรุงรูปแบบและการนำไปทดลองใช้ทำได้หลายครั้งจนกว่าจะได้ผลเป็นที่พอใจ

นอกจากนี้ จอยซ์ และเวลีย์ ได้เสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนไว้ในหนังสือ “Models of Teaching” ซึ่งเป็นหนังสือเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เขียนไว้ได้อย่างสมบูรณ์โดยมีการนำเสนอด้วยการอธิบายตัวรูปแบบ ทฤษฎีที่รองรับและส่วนสำคัญอื่นๆสามารถสรุปการนำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งซึ่งเป็นที่มาของการสอน (Orientation to the Model) ประกอบด้วยเป้าหมายของรูปแบบการสอน ทฤษฎีที่รองรับรูปแบบหลักการ และแนวคิดหรือโน้ตสำคัญที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการจัดการเรียนการสอน

ส่วนที่ 2 เป็นการอธิบายรูปแบบ แบบการสอน (The Model of Teaching) โดยนำเสนอเป็นเรื่องอย่างละเอียดและเน้นการปฏิบัติได้ ซึ่งสามารถจำแนกอธิบายเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

1. โครงสร้างของรูปแบบ (Syntax หรือ Phases) กล่าวถึงการให้รายละเอียดว่ารูปแบบการสอนนั้นมีกี่ขั้นตอนโดยจัดเรียงรายละเอียดของขั้นตอน และลำดับขั้นตอนของกิจกรรมที่ใช้สอน

2. ระบบทางสังคม (Social System) เป็นการอธิบายการแสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน เช่นบทบาทของผู้สอนในการเป็นผู้นำกิจกรรม เป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้จัดการ เป็นต้น

3. หลักของการตอบสนอง (Principles of reaction) เป็นการอธิบายถึงการแสดงออกของผู้สอนต่อผู้เรียน การตอบสนองสิ่งที่ผู้เรียนได้กระทำอาจได้แก่การปรับปรุงพฤติกรรม โดยการให้รางวัลเมื่อผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ามีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นแต่ละรูปแบบจะกำหนดให้มีการโต้ตอบพฤติกรรมของผู้เรียนแตกต่างกันไป

4. ระบบในการสนับสนุน (Support System) เป็นการแนะนำส่วนที่อธิบายถึงสิ่งที่จำเป็นในการใช้รูปแบบแต่ละรูปแบบและหรือเงื่อนไขต่างๆที่เอื้อต่อการใช้รูปแบบการสอนนั้น ๆ เช่น การให้ผู้เรียนฝึกในสถานการณ์จริงการทดลองในห้องปฏิบัติการ เป็นต้น

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบการสอนไปใช้ (Application) ส่วนนี้เป็นการนำเสนอคำแนะนำและข้อสังเกตการใช้รูปแบบการสอนนั้น ที่จะช่วยให้การใช้รูปแบบการสอนมีประสิทธิภาพ เช่นการเลือกประเภทของเนื้อหาวิชาที่เหมาะสมกับการสอนแต่ละรูปแบบระดับชั้นและอายุผู้เรียนสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมที่จัดให้เอื้อต่อการใช้รูปแบบการสอนแต่ละรูปแบบ นอกจากนี้ยังให้คำแนะนำอื่นๆ เพื่อให้การใช้รูปแบบการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด

ส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังจากการเรียนการสอน (Instructional and Nurturing Effects) ด้วยความเชื่อพื้นฐานว่ารูปแบบการสอนแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อมหลังจากการเรียนการสอน ผลโดยตรงคือผลที่เกิดจาก

การสอนของครู หรือเกิดจากกิจกรรมที่จัดขึ้นตามขั้นตอนของรูปแบบการสอน ผลทางอ้อมคือผลที่เกิดจากสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นผลกระทบที่เกิดจากการสอนตามรูปแบบนั้น เป็นสิ่งที่คาดคะเนไว้ว่าจะเกิดผลไปกับการสอนซึ่งสามารถใช้เป็นสิ่งที่พิจารณาเลือกรูปแบบการสอนไปใช้ด้วยนอกจากส่วนสำคัญทั้ง 4 ส่วนดังกล่าวทุกรูปแบบยังมีการเสนอภาพ (Scenario) หรือเหตุการณ์ในห้องเรียนก่อนการอธิบายถึงที่มาของรูปแบบการสอนเป็นการเล่าเรื่องกิจกรรมของครูและผู้เรียนปฏิบัติเป็นการจำลองเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นในห้องเรียนนับได้ว่าเป็นการนำเสนอรูปแบบการสอนที่สมบูรณ์ผู้สอนสามารถฝึกตนเองใช้รูปแบบการสอนได้อย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ข้อสรุปองค์ประกอบของรูปแบบและใช้ข้อเสนอของจอยซ์ และเวลีย์ มาเป็นแนวคิดในการพัฒนาและนำเสนอรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ 2) การอธิบายรูปแบบประกอบด้วย โครงสร้าง ระบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู และระบบสนับสนุนให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา 3) วิธีการนำรูปแบบไปใช้ในโรงเรียน 4) ผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียน และโรงเรียนเมื่อนำรูปแบบไปใช้

2.3.4 แนวคิดการพัฒนาคุณภาพครู

คำว่า ‘พัฒนา’ ถ้าเป็นคำกริยา หมายถึง ทำให้เจริญ แต่ถ้าเป็นคำนาม หมายถึง ความเจริญ (พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530, 2532:378; Advanced Dictionary, 1962:270)

การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงหรือดำเนินการเพื่อทำให้ดีขึ้น (ผดุงชัย ภูพัฒน์, ม.ป.ป.:11) หรือการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญ เดิมโตงอกงาม และดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ (สนทยา พลศรี, 2547:2)

การพัฒนา หมายถึง การกระทำเพื่อพัฒนาสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การพัฒนานั้นจะเพิ่มคุณค่าของสิ่งนั้น (A free English-English Online Dictionary, 2010 :1) นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่น่าสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาอีกแนวคิดหนึ่งว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบหรือการทำให้ดีขึ้นจากสภาพเดิมอย่างเป็นระบบ (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2526:1)

การพัฒนาในความหมายของนักวางแผน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้า ในลักษณะของแผนและโครงการ แล้วบริหารหรือจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ จะเห็นได้ว่าความหมายของการพัฒนา เป็นกิจกรรมของมนุษย์และเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการวางแผนของมนุษย์ไม่ใช่การพัฒนาในความหมายนี้ (สนทยา พลศรี, 2547:4)

ในทางพุทธศาสนาการพัฒนาจากภาษาบาลีว่า *วัฒนะ* แปลว่า เจริญ สามารถมองได้เป็น 2 มิติ คือการพัฒนาคน เรียกว่า การภาวนา กับการพัฒนาสิ่งที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุ สิ่งแวดล้อมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เพราะเป็นการทำให้มากขึ้นหรือเจริญเติบโตขึ้น ทางวัตถุ การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำไปแล้วก่อให้เกิดความเจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมา หรือไม่เสื่อมไปกว่าเดิม (พระ ราชมุนี, (ป.อ.ปยุตโต, 2530:16-18)

การพัฒนา มีความหมายเด่นชัดอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึง การทำให้ดีขึ้นหรือการทำให้สมบูรณ์ขึ้น ลักษณะที่สองหมายถึงการทำให้เกิดขึ้น (สงัด อุทรานันท์, 2528:30; Barron's Banking Dictionary, 2552:3) ด้วยเหตุนี้การพัฒนาในความหมายของรูปแบบ การพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นผู้มืออาชีพ มุ่งเน้นมาที่ความหมายแรก คือ การทำให้ดีขึ้น คือแนวคิด ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสำคัญของการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศจากการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ดำเนินการพัฒนาครูตามนโยบายและโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้น ส่วนใหญ่เป็นการเผยแพร่นวัตกรรมเทคนิควิธีการใหม่ๆ การเพิ่มพูนศักยภาพเพื่อให้ครูมีสมรรถนะตามที่ต้องการในแต่ละด้านแต่ละเรื่องตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูอีกหลายหน่วยงาน ดังนี้ สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีอำนาจหน้าที่พัฒนาครูเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การดำรงรักษาสภาพวิทยฐานะ และการพัฒนาด้านอื่น ๆ ครูศึกษามีอำนาจหน้าที่พัฒนาครูเพื่อการควบคุม กำกับ ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ดำเนินการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสศ.) พัฒนาครูในด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูการเพิ่มศักยภาพของครู ในด้านอื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐพัฒนาครูด้วยการจัดการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมวุฒิ หรือปรับวุฒิจัดหลักสูตรการพัฒนาครูในรูปแบบต่างๆ อบรมระยะสั้น อบรมเชิงปฏิบัติการตามความสนใจของครูและสถานศึกษา สถาบันวิชาการภาคเอกชนและสำนักพิมพ์ต่าง ๆ จัดโครงการพัฒนาครู ประกอบการใช้สื่อหรือนวัตกรรมที่ผลิตขึ้น และเพิ่มพูนสมรรถภาพหรือสมรรถนะอื่นของครูตามความสนใจ จะเห็นได้ว่าแต่ละปีครูได้รับการพัฒนาจากหน่วยต่างๆหลายหน่วยงาน แต่ส่วนใหญ่ยังใช้รูปแบบเดิม ๆ โดยใช้การอบรมในลักษณะให้ความรู้ในระยะเวลาจำกัด แต่ขาดการพัฒนา ด้านทักษะเพื่อนำสู่การใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง หลักสูตรของหลายหน่วยงานมีความซ้ำซ้อนกัน แต่ไม่ตรงตามความต้องการของครู เป็นต้น

นับตั้งแต่การปฏิรูปการศึกษาในรอบ 2 มุมมองการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ก้าวหน้าควรมองในเชิงระบบ²⁰ เป็นการมองการศึกษาไม่เพียงส่วนใดส่วนหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นการมององค์ประกอบสำคัญต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกันและร่วมกันดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์ร่วมทางการศึกษา ปัจจัยความสำเร็จพื้นฐาน 3 ประการในการจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ มุมมองการศึกษาในเชิงระบบ นโยบายและกลยุทธ์ที่มาจากการวิเคราะห์ระบบการศึกษา และการบริหารจัดการการดำเนินการ ที่ดำเนินการโดยความร่วมมือของจุดภาคีได้แก่ 1) ภาครัฐส่วนกลาง (สพฐ.) ผู้กำหนดนโยบาย 2) ครูศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ในบทบาทใหม่ที่มาจากการผลิตครู 3) ชุมชน อปท. เอกชน มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนในรูปแบบต่างๆ 4) เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่เป็นศูนย์กลางดำเนินงานให้การศึกษาบนเงื่อนไขของการสร้างความหมายและคุณค่าร่วมกัน



ที่มา : Thailand k-12 Education System : Progress and Failure (2012)²¹

แผนภูมิ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาเป็นองค์กรแบบเปิด (Open System) จะได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม เป็นระบบที่ต้องอาศัยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ

²⁰ สุธรรม วาณิชเสนี. (2556). เหลียวหลัง แลหน้า มงหาอนาคต : ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จการจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานบทเรียนจากอดีตในทศวรรษที่ผ่านมาและความเป็นไปได้สำหรับอนาคต. เอกสาร ประกอบการเสวนามองอดีต เพื่อกำหนดอนาคต : ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จของการจัดการการศึกษาขั้น พื้นฐานในโอกาสครบรอบ 1 ทศวรรษ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (29 มกราคม 2558).

²¹ สุธรรม วาณิชเสนี. เอกสารบรรยายพิเศษเรื่องระบบการศึกษาไทยตั้งแต่อนุบาลถึง ม.6: พัฒนาและความ ล้มเหลว (Thailand k-12 Education System : Progress and Failure 2012), สืบค้น 15 ธันวาคม 2555, จาก www.air.or.th/air/doc/lectures_14-1.pdf.

ในลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีความสมดุล รวมทั้งสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปก็มีผลหรืออิทธิพลต่อการทำงานขององค์กร ระบบ ต้องมีองค์ประกอบหรือสิ่งต่าง ๆ เพื่อดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ เพื่อให้ได้ ผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูตามโครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน และรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ปีงบประมาณ 2558 ตัวชี้วัด 1.4 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา²² ว่าตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การปฏิรูปการศึกษา กลไกและกระบวนการบริหารจัดการคือบุคลากรได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู และวิธีการบริหารจัดการใน 3 ตำแหน่ง การออกแบบตรงจุดเชื่อมต่อทั้ง 3 ให้เป็นการร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันวางแผน ปฏิบัติการ ที่ใช้ใจจริงในบริบทของโรงเรียนนั้นๆเป็นเป้าหมาย กำหนดกระบวนการเรียนรู้ และวิธีการวัดและ/หรือประเมินผล และจุดเชื่อมต่อสุดท้ายที่สำคัญที่สุดคือครูกับผู้เรียน ที่จะต้องรับประกันให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการประเมินผล (Formative Assessment) เพื่อสะท้อนผลการบรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้ายอย่างต่อเนื่อง สำหรับปัจจัยเสริมเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกลไกและกระบวนการบริหารจัดการของครูและผู้บริหารสถานศึกษา คือ การติดตั้งระบบติดตามการประเมินการทำงาน (Mentoring) และระบบนิเทศ (Coaching) หรือระบบคูนีเทศ (Peer Coaching) เพื่อเป็นกลไกการพัฒนา และฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On-the-job Training) ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เป็นวิธีทำงานร่วมกัน และรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นที่ผู้เรียนร่วมกัน ระบบนี้ต้องต่อเชื่อมกับผลการเรียนของผู้เรียนโดยการใช้กระบวนการบันทึกผลและสะท้อนผลของผู้เรียนและผู้สอนโดยตรง (After Action Review AAR) ในระบบการประชุมทีมเป็นประจำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอประกอบด้วย Coach และครู (ทีมระดับชั้น หรือทีมสายวิชา หรืออื่น ๆ) การจัดตารางการทำงานในแต่ละสัปดาห์ให้มีเวลาประชุม AAR นี้ เหมือนเป็นงานประจำที่จำเป็น และช่วยให้มีการเก็บหลักฐานการทำงานที่ผูกโยงกับผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นผลงานเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะได้ เพราะเท่ากับเป็นการทำงานเชิงวิจัยปฏิบัติการ (Routine to Research R-to-R) ในชั้นเรียนไปในตัว วิจารย์ พานิชย์ (2555)²³ กล่าวว่าวิธีพัฒนาครูไทยที่จะให้ได้ผลต้องเริ่มที่การให้คุณ (reward) แก่ครู ผ่านผลงานการยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการเรียน (Learning Outcomes)

²² สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง กพร. ปีงบประมาณ 2558 ตัวชี้วัด 1.4 (โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน), สืบค้น 15 มกราคม 2558, จาก <http://ajpitak.blogspot.com/2015/12/2558-14.html>.

²³ วิจารย์ พานิช. (2555), ครูแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องช่วยแก้ไขความรู้ผิดๆของนักเรียน, สืบค้น 10 มีนาคม 2559, จาก <http://www.lripsm.wix.com>.

ของศิษย์ โดยหน่วยงานต้นสังกัดและโครงการพิเศษต่างๆ เข้าไปส่งเสริม (empower) ให้ครู โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือชุมชน ที่รวมตัวกันทำแผนยุทธศาสตร์และดำเนินการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน การ empower ดังกล่าวทำโดยส่งเสริมการเรียนรู้ของครู ให้ทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ดีขึ้น ให้ครูรวมตัวกันเรียนรู้จากการทำงานประจำ คือหน้าที่ครู ในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งต้องไม่เน้นสอนสารวิชา แต่เน้นสร้างแรงบันดาลใจ และอำนวยความสะดวก ในการเรียนแบบลงมือทำของนักเรียน การรวมตัวกันเรียนรู้จากการทำงานที่ครูนี้ เรียกว่า PLC (Professional Learning Community) นั้นหมายความว่า กระทรวงศึกษาธิการ ต้องเล็งคิดพัฒนา ครูโดยการจับมาเข้าหลักสูตรฝึกอบรมตามที่ตนจัด ควรเอาเงินจำนวนนั้นไปสนับสนุนการจัดกิจกรรม PLC ของครู คือต้องพัฒนาครูโดยเน้นที่ Learning ไม่ใช่ที่ Training หรือใช้ในสัดส่วน Learning : Training = 80-90 : 10-20 และส่วน Training นั้น ให้ตัวครูเองเป็นผู้ตัดสินใจบอกความต้องการเอง ว่าต้องการเรียนอะไร จากหลักสูตรฝึกอบรมใด Learning ในที่นี้คือ in-service learning หรือ PLC นั้นเอง

2.3.5 การพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน²⁴

การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานมีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยมีหลักการสำคัญ คือการพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและครูที่ต้องการพัฒนา มีครูผู้นำปฏิรูป การเรียนรู้เป็นหลัก ครูเข้ารับการพัฒนาด้วยความสมัครใจวิธีการอบรมเน้นการปฏิบัติจริงใช้ กระบวนการร่วมคิดร่วมศึกษาปัญหา ร่วมปฏิบัติร่วมเรียนรู้ทั้งผู้ให้และผู้เข้ารับการพัฒนามีการนิเทศ ติดตามผลและประเมินผลโดยใช้กระบวนการกัลยาณมิตร และการทำงานโดยใช้วงจร PDCA อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทำให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาและนวัตกรรมการพัฒนาครูในโรงเรียน ที่ยั่งยืน ในการพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น UNESCO (1986)²⁵ ได้ระบุวัตถุประสงค์ ของการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้ 1) พัฒนาทักษะส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร เนื้อหาสาระของการเรียนรู้ ทักษะคติ ค่านิยมในการสอน ความรับผิดชอบและมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) เพื่อยกระดับสมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการวิจัย การแก้ปัญหา การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนและการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษา 3) เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับ เนื้อหาสาระเรียนรู้ในสาขาวิชาต่างๆ 4) เพื่อการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม 5) เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น การออกกลางคันของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ 6) เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับครูในการใช้

²⁴ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547), *แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

²⁵ UNESCO. (1986). *School Based In-Service Training: a Handbook*. Bangkok: UNESCO Regional Office for Education in Asia and the Pacific.

นวัตกรรมต่างๆ ของโครงการ/แผนงาน 7) เพื่อประโยชน์ในเชิงบริหารจัดการและให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ 8) เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางประสบการณ์ในเชิงวิชาชีพให้กับครูแต่ละคน

ประเภทของการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ศศิธร เขียวกอ (2548) ได้ระบุว่าประเภทของการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี 4 ประเภท²⁶

ประเภทที่ 1 โรงเรียนจัดหาบุคลากรในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การจัดการพัฒนาอาศัยปฏิสัมพันธ์จากการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษาเดียวกันของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่คล้ายกัน และช่วยกันวางแผนจัดการเรียนการสอนจัดประชุมร่วมกันระหว่างครูผู้มีความประสงค์และครูผู้เข้ารับการพัฒน

ประเภทที่ 2 โรงเรียนจัดหาบุคลากรภายนอกโรงเรียนเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้จัดการพัฒนาภายในโรงเรียนอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่อยู่ภายนอกโรงเรียนเข้ามาดำเนินการตามต้องการของครูแต่ละคนในโรงเรียน โดยครูและผู้จัดการจะประชุมร่วมกันเพื่อหาความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคนจากนั้นร่วมกันวางแผนการเรียนรู้รวมทั้งจัดเวลาให้สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานและความต้องการของครู และพบว่าการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและใช้ผู้ให้การจัดการพัฒนาประเภทที่ 2 มีคุณภาพมากที่สุด

ประเภทที่ 3 หน่วยงานเอกชนทำหน้าที่เป็นผู้จัดการพัฒนาครูแต่เข้ามาดำเนินการฝึกอบรมภายในโรงเรียนโดยออกแบบการจัดพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่นในด้านเนื้อหา ผู้ให้การฝึกอบรมและเวลาในการฝึกอบรมเพื่อสนองความต้องการของโรงเรียน

ประเภทที่ 4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การพัฒนาครูโดยให้โรงเรียนระบุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเข้ามาที่หน่วยงานจากนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเข้าไปประสานงานกับโรงเรียนเพื่อออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น แล้วจึงจัดหลักสูตรพัฒนาครูเพื่อให้ครูเข้าไปรับการอบรมพัฒนา ต่อไป

การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัด

²⁶ ศศิธร เขียวกอ. (2548), การพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา : การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน , (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ).

การเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นการพัฒนาครูที่โรงเรียนหรือชุมชนของโรงเรียนโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ พัฒนาครูหรือกลุ่มคนที่เป็นผู้นำการปฏิบัติการเรียนรู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการเรียนรู้ และมีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการพัฒนาที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม มิใช่เป็นการบังคับ เป็นการร่วมคิด ร่วมศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการพัฒนา เน้นการปฏิบัติจริง ใช้สื่อ และกิจกรรมประกอบการอบรม และนำลงสู่ห้องเรียนเพื่อพัฒนาอย่างจริงจัง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องหลายครั้งหลายวิธีการทั้งในลักษณะการประชุมกลุ่มและการพบปะเป็นรายบุคคล อย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ประกอบของการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการพัฒนาครู ในโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นผู้ผลักดันแผนการพัฒนาครูให้อยู่ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน
2. ผู้จัดการพัฒนา คือครูที่เห็นปัญหาและมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แก้ปัญหาที่ตนประสบอยู่
3. ผู้ให้การพัฒนา คือครูที่มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องที่ต้องการพัฒนาของครู ต้องมีความเชี่ยวชาญ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ได้ดีและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู
 - 1) ผู้เข้ารับการพัฒนา คือครูที่มีความสนใจและสมัครใจเข้ารับการพัฒนา
 - 2) ระยะเวลาการพัฒนาขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้จัดการพัฒนาเป็นการดำเนินการที่สม่ำเสมอต่อเนื่องไม่ขาดตอน ผู้ให้การอบรมและผู้อบรมอาจพบกันในเวลาปฏิบัติงานสัปดาห์ละครั้ง หรือพบปะสนทนากันเป็นประจำในช่วงเวลาว่าง เช่น หลังเลิกเรียน ช่วงพักรับประทานอาหาร หรือช่วงเช้าก่อนเข้าเรียนก็ได้
 - 3) รูปแบบการพัฒนาไม่ตายตัว แต่มีกระบวนการที่เป็นระบบ ใช้วงจร PDCA เป็นกระบวนการตรวจสอบการดำเนินการ และใช้กระบวนการกัลยาณมิตรในการพัฒนา คือ
 - 1) การให้ใจมีศรัทธาต่อกันระหว่างผู้อบรมและผู้ให้การอบรม
 - 2) ร่วมใจ ทั้งผู้อบรมและผู้ให้การอบรม
 - 3) ตั้งใจ คือทุกคนที่อยู่ในกระบวนการมีความมุ่งมั่นตั้งใจเรียนรู้ฝึกฝนปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างสรรค์งานการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ
 - 4) เปิดใจ ทุกคนพร้อมและยอมรับที่จะพัฒนาตนเอง
 - 4) เนื้อหาการพัฒนาตามความต้องการของครู ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริงในห้องเรียน
 - 5) สถานที่อบรมใช้ในโรงเรียน ในห้องเรียนสามารถสัปดาห์ละครั้ง
 - 6) งบประมาณตามที่โรงเรียนจัดสรร และอยู่ในแผนงานประจำปีของโรงเรียน
 - 7) การประเมินผลมี 3 ระยะคือ ก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนาครู

สำหรับเงื่อนไขที่จะนำสู่ความสำเร็จคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่ สนับสนุนอย่างจริงจังโดยบรรจุแผนการพัฒนาคูไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียนผู้ให้การพัฒนาคู ต้องเป็นผู้ได้รับการยอมรับอย่างแท้จริง

ขั้นตอนการพัฒนาคูโดยใช้โรงเรียนโรงเรียนเป็นฐาน

สมาคมการศึกษาวิชาครูในยุโรป²⁷ ได้ให้แนวทางการพัฒนาคูแบบใช้โรงเรียน เป็นฐาน ดังนี้

1. โรงเรียนต้องศึกษาสถานการณ์ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อแยกแยะความต้องการ และศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน
2. โรงเรียนต้องศึกษาว่าเคยประสบความสำเร็จอย่างไรในอดีตและควรจะวางแผน อนาคตอย่างไรต่อไปในอนาคต
3. โรงเรียนกำหนดเป้าหมายที่คาดว่าจะเป็นไปได้จริงและนำข้อมูลเหล่านี้มากำหนด แผนการฝึกอบรมครู
4. โรงเรียนให้ครูที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเป็นผู้ให้การฝึกอบรมครู ในโรงเรียน และอาจมีจำนวนครูจำนวนไม่มากจากโรงเรียนใกล้เคียงมาเข้าร่วมรับการฝึกอบรมด้วย
5. วิธีการฝึกอบรมเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอน
6. เน้นการทำงานเป็นทีมและการจัดกิจกรรม
7. หลังการจัดพัฒนาเสร็จสิ้นแล้วครูที่เข้ารับการพัฒนาคูจะกลายเป็นครูผู้นำ ในโรงเรียนของตนต่อไป

การพัฒนาวิชาชีพเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ²⁸ และ ความสามารถทางวิชาชีพให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะรักษามาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มขีดความน่าเชื่อถือในการประกอบวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล (สำนักมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม: 2558)

การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) OECD (2009) ให้คำจำกัดความว่า กิจกรรมที่พัฒนาความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญ และคุณลักษณะต่างๆ ของความเป็นครูของแต่ละ บุคคล กิจกรรมการพัฒนานั้นเป็นได้ทั้งกิจกรรมภายนอกโรงเรียน เช่น การไปศึกษาความรู้จากคอร์ส ที่เปิดสอนทั่วไป การประชุมปฏิบัติการ การอบรมโปรแกรมต่างๆ ตลอดจน ความร่วมมือระหว่าง โรงเรียน เช่น การไปศึกษาดูงานโรงเรียน หรือการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ต หรือกิจกรรมภายในโรงเรียน เช่น การโค้ช ครูวางแผนการสอนร่วมกัน สอนร่วมกัน การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ความสำเร็จทางการสอนระหว่างครูด้วยกัน

²⁷ อ้างอิงแล้วใน ¹⁵

²⁸ M.A. Smylie et.al. (2001), **Teacher Professional Development in Chicago: Supporting Effective Practice**. Chicago IL: Consortium on Chicago School Research.

The National Professional Development Council in 2000 นิยามว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาส่วนบุคคล ทีมงาน และโรงเรียน โดยปฏิบัติให้เป็นงานปกติ เน้นกระบวนการและการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

การพัฒนาวิชาชีพ คือการฝึกปฏิบัติของครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติในวิชาชีพ ให้ทันยุคสมัยอยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นๆ (David Cooper : 2016)²⁹

การพัฒนาวิชาชีพครู ที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ควรมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ (พระครูวิทิศานาทร, 2557) 1) การพัฒนาส่วนบุคคล (Personal Development) 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) 3) การพัฒนาทางสังคม (Social Development)

การพัฒนาส่วนบุคคลเน้นว่า กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูใด ๆ ควรตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล (Personal needs) ของครู นั่นหมายความว่า เนื้อหาของกิจกรรมต้องเป็นสิ่งที่ครูสนใจ อยากรู้และเห็นประโยชน์จริงๆ มากกว่าการกำหนดว่า แต่ละเขตพื้นที่ “ต้อง” ส่งครูมาเข้าร่วมโครงการฯ เป็นจำนวนเท่านั้นเท่านั้นคน วัตถุประสงค์ของโครงการฯ จะไม่ประสบผลสำเร็จหากครูที่เข้าร่วมโครงการฯ ไม่ได้มีความสนใจหรือความต้องการจริง ๆ

การพัฒนาทางวิชาชีพเน้นว่า กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูใด ๆ ควรส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเอง (นั่นคือ การจัดการเรียนการสอน) แนวทางหนึ่งที่เป็นไปได้ก็คือการส่งเสริมให้ครูทำ “วิจัย” ซึ่งจะช่วยให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งความรู้ด้านเนื้อหาที่ตนเองสอน ความรู้เกี่ยวกับนักเรียนของตนเอง ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร (ตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้) และความรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาทางสังคม กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูใด ๆ ควรส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาชีพของตนเอง (นั่นคือ การจัดการเรียนการสอน) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้นี้จะทำให้ครูได้แนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองจากเพื่อนร่วมอาชีพครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้สรุปผลการดำเนินงานพัฒนาครูของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ผ่านมาพบปัญหา ดังนี้ 1) ขาดกระบวนการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาครูไม่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ชัดเจน 2) ขาดงบประมาณในการ

²⁹ David Cooper. Professional Development: An Effective Research Base-Model, Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company, Accessed on February 2, 2016. Printed in the U.S.A. UM06/09 Z-1413752. from <http://www.greatsourcerigbypd.com>.

พัฒนาครู ทำให้การดำเนินงานพัฒนาครูทำได้ไม่ทั่วถึงและยังไม่สามารถจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อดำเนินเรื่องคู่มือวิชาการให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูได้ 3) การอบรมส่วนใหญ่มีระยะเวลาสั้น ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่า การได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมได้ 4) การอบรมมักจะขาด การติดตามผลอย่างต่อเนื่อง หลังจากอบรมครูไม่ค่อยได้นำความรู้จากการอบรมมาใช้หรือขยายผล เพียงแต่ทำรายงานส่งผู้บริหารเท่านั้น 5) การพัฒนาครูที่ผ่านมาก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาระงาน การสอน เพราะครูต้องไปอบรมนอกสถานศึกษา ทำให้ครูต้องทิ้งการสอน 6) หลักสูตรการพัฒนาครู ของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู รูปแบบการพัฒนา มักใช้รูปแบบเดิม ๆ คือ การอบรม การสัมมนา การอบรมในเวลาราชการทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียน ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหามาก 7) ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาครู การฝึกอบรมไม่เชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพครู และ 8) ไม่มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู และไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณอย่างต่อเนื่อง

สรุปการพัฒนาครูที่ควรปรับปรุงและแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครู

การพัฒนาครู แบบเดิม	การพัฒนาครูในศตวรรษ ที่ 21
การฝึกอบรมครู Training ส่วนกลางกำหนดสิ่งที่ครูควรรู้ จำกัดระยะเวลาในการอบรมความรู้ เน้นที่หลักการ ทฤษฎี ครูแต่ละคนออกไปรับการอบรมนอกสถานที่	ครูค้นหา เรียนรู้ Learning สม่ำเสมอ ครูเรียนรู้ตามความต้องการของครูเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องในวิธีการเป็นครูประจำวัน เน้นการลงมือปฏิบัติในการเรียนการสอนจริง ครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองในโรงเรียนร่วมกับ เพื่อนครู โดยมีผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้เกิด การเรียนรู้

สำหรับรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพในที่นี้ จำเป็นต้องออกแบบ ให้ครูพัฒนาตามความต้องการของครูเอง ในโรงเรียน ให้รูปแบบการพัฒนาครูมีองค์ประกอบ ต่างๆในระดับโรงเรียนซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการพัฒนาคุณภาพครู ดำเนินงาน สัมพันธ์เป็นกระบวนการเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ทีมงาน และโรงเรียน อย่างเป็นระบบเพื่อให้ครู เป็นมืออาชีพ ให้ครูสามารถพัฒนาตนเองโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ทิ้งห้องเรียนไปอบรม นอกสถานที่ ใช้เทคโนโลยีและรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพที่ประยุกต์ใช้ จากผลงานวิจัยตามแนวคิดพัฒนาคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21 เชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอน

การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งด้านความรู้ในเนื้อหาที่สอน รู้จักนักเรียนของตน รู้หลักสูตร สามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม วัดผล และประเมินผลได้ตามสภาพจริง สามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และสร้างให้ครู มีความสามารถในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.3.6 แนวการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพจากงานวิจัยของประเทศไทยและต่างประเทศ

งานวิจัยในประเทศไทย

สิรินภา กิจเกื้อกูล (2553) วิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบวิธีการพัฒนาครู จากวิทยานิพนธ์ จำนวน 38 หัวเรื่อง ที่สืบค้นได้จาก Thailand Library Integrated System (ThaiLIS) Digital Collection ระหว่างปีพุทธศักราช 2543 ถึง 2551³⁰ ปรากฏว่า รูปแบบวิธีการพัฒนาครู ตามแนวปฏิบัติการศึกษาคูประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมการ เป็นการสำรวจและวิเคราะห์ครู ทั้งในด้านความรู้ และ ประสบการณ์เดิม เกี่ยวกับการ 1) จัดการเรียนรู้ (Pedagogy) เช่น หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ การผลิตสื่อและการใช้ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล 2) เนื้อหาและ ธรรมชาติวิชา (Content) เช่น วิทยาศาสตร์ และ ธรรมชาติของวิทยาศาสตร์ 3) ความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้ ที่ครูเคยได้รับ และ 4) เจตคติ และความต้องการ ในการพัฒนานตนเองของครู ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ครู ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนานตนเอง

ขั้นที่ 2 การสร้างกิจกรรมการพัฒนาครูเป็นขั้นตอนที่ต้องให้ ครู และ ผู้บริหาร สถานศึกษา/หัวหน้ากลุ่มสาระ มีส่วนร่วมกับ ผู้วิจัย ทำปฏิบัติการวางแผน (Planning) ปฏิบัติ (Action) สังเกต (Observation) และสะท้อนผล (Reflection) ตามหลักการของวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) โดยกิจกรรมที่ควรเน้นการปฏิบัติซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้ยัง จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคคลผู้มีความชำนาญ เชี่ยวชาญ ในเรื่องที่ต้องการพัฒนาอย่าง แท้จริง มาเป็นวิทยากร หรือผู้นำการอบรมด้วย

ขั้นที่ 3 การติดตามสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง เป็นขั้นตอนการติดตามที่มุ่งผลสำเร็จ คือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูและ/หรือต่อเนื่องไปจนกว่าครูจะมีผลงาน เป็นรูปธรรม ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ฉะนั้น ขั้นตอนนี้จำเป็นต้องอาศัยการสร้างทีมงาน

³⁰ สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2553), (พฤษภาคม – สิงหาคม), การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูตาม แนวปฏิรูป: ประสบการณ์จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543 – 2551,วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,12 (2).

(Team work) ที่ประกอบไปด้วย ครู เพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้วิจัย และวิทยากร ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดเห็น (Reflection) แบบกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ครูนั่นใจต่อการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมเชิงปฏิบัติการไปใช้ในสภาพจริง อีกทั้งยังเห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข กล้าคิด กล้าแสดงออก ตามแนวปฏิรูป อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาครูให้ประสบผลสำเร็จตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ จึงจะไม่จบลงที่การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพียงช่วงระยะเวลาสั้น ๆ แต่จำเป็นต้องมีการวางแผนระยะยาว และให้การติดตามสะท้อนผล อย่างต่อเนื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานการพัฒนาครูประสบความสำเร็จ พบว่า รูปแบบ วิธีการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า (input) ที่มีคุณลักษณะหรือบทบาท ดังนี้ 1) ครู - ต้องมีความต้องการที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และเต็มใจเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาครู เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) ผู้บริหาร - ต้องเข้าร่วมทำกิจกรรมการพัฒนาครูพร้อมกับครู ทั้งนี้เพื่อให้ทราบแนวทางการสนับสนุนครู ให้สามารถนำความรู้ ที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา 3) วิทยากร/ผู้วิจัย - ต้องเป็นผู้รู้ลึกจริงทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านสาระการเรียนรู้ เฉพาะสาขา มีมุมมองหรือเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาครู ให้ความช่วยเหลือครูอย่างต่อเนื่องแบบกัลยาณมิตร 4) กิจกรรมการพัฒนาครู - ต้องเน้นปฏิบัติการ พัฒนาครูบนพื้นฐานความรู้ ความคิดและความเชื่อของครูรวมทั้งต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างครูกับเพื่อนครู ผู้บริหาร วิทยากร และ ผู้วิจัย นอกจากนี้ กิจกรรม/กระบวนการพัฒนาครู (process) ต้องให้ครูเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยพยายามให้ครูมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน เช่น การวางแผน และการนิเทศติดตามผล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ ครูสะท้อนความคิดที่ได้รับจากกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนกว่าครูจะพัฒนาไปสู่ระดับที่คาดหวังไว้

ดังนั้น เป้าหมายของการพัฒนาครู จึงมิใช่เพียงการพัฒนาครูเฉพาะในช่วงการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ต้อง มุ่งผลผลิต (output) ที่ ครู มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้สามารถผลิตชิ้นงาน และ/หรือนำเสนอได้เป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม/การพัฒนาครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ได้ให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดย ดร.พิกุล เอกวรังกูร และคณะเป็นที่ปรึกษาเพื่อ วิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ จากผลการวิจัยรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของรูปแบบเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศในวิชาชีพครูตามองค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นเลิศในวิชาชีพครู 6 ด้าน คือ
 - 1) ความเชี่ยวชาญในเนื้อหา 2) การพัฒนานตนเองและการเป็นผู้นำทางความคิด 3) ความศรัทธา

ในวิชาชีพและการปฏิบัติตน 4) การอุทิศตนเพื่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน 5) ความเชี่ยวชาญในศาสตร์การสอน 6) ผลงานที่สะท้อนความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยมีเป้าหมายปลายทางการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

2. หลักการของรูปแบบ

2.1 การบริหารจัดการแบบล่างขึ้นบน (Bottom-up Design)

2.2 การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)

2.3 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

2.4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

3. ขั้นตอนการนำรูปแบบไปใช้

3.1 วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียนและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ศักยภาพของตนเองโดยเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และให้ใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศในวิชาชีพครูมาเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบสถานศึกษาควรทำ SWOT เพื่อประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และ TOWS เพื่อสำรวจ ปัจจัยภายนอก (TO) และปัจจัยภายใน (WS) ควรมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานโดยตัวครูเองและให้เพื่อนครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน สะท้อนผลการปฏิบัติงานของครู

3.2 นำผลที่ได้จากข้อ (1) มาใช้ในการพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (PDCA) ดังนี้

(1) **ขั้นวางแผน (PLAN : P)** สถานศึกษาควรมีการกำหนด/ทบทวนเป้าหมายในการพัฒนาครูร่วมกัน ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร กำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ วางแผนการพัฒนาครูตามความแตกต่างระหว่างบุคคลจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล มีการตรวจสอบ นิเทศ กำกับติดตาม ให้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้

(2) **ขั้นดำเนินการ (Do :D)** เป็นการนำแผนการพัฒนาครูที่วางไว้มาปฏิบัติและมีการกำกับติดตามอย่างจริงจังเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนพัฒนาครูประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีการกำกับติดตามให้ครูนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

(3) **ขั้นประเมินผล (Check: C)** การตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานในส่วนของการประเมินตามแผนการพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศควรมีผู้ประเมินจากหลายแหล่ง

(4) **ขั้นปรับปรุงพัฒนา (Act: A)** เป็นการนำสารสนเทศที่ได้จากขั้นประเมินผลตามแผนพัฒนาครูมาใช้เป็นข้อมูลประกอบขึ้นวางแผน(Plan :P) โดยการพัฒนาครูควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

พิณสุตา สิริรังษศรี (2557)³¹ สังกเคราะห์องค์ความรู้ในการยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21 โดยศึกษาการยกระดับและการพัฒนาครูของต่างประเทศนำไปเป็นบทเรียนประยุกต์และบูรณาการเพื่อการยกระดับคุณภาพครู สำหรับในส่วนของพัฒนาคุณภาพครู และการใช้ครูมียุทธศาสตร์ และการเสริมสร้างประสิทธิภาพครู แนวทางดังนี้

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาครูให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

มาตรการ 1 ปฏิรูปวิธีการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

แนวทาง

1. ลด/ยกเลิกวิธีการพัฒนาที่เน้นการอบรม เป็นการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของครูที่โรงเรียน เช่น จัดระบบการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษา จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้จัดตั้งคลินิกครูเพื่อการเรียนรู้จัดระบบครูพี่เลี้ยง เพื่อนช่วยเพื่อน การนิเทศภายใน เป็นต้น

2. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา โดย พัฒนาระบบออนไลน์เพื่อการพัฒนาครู จัดตั้งคลังเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาให้ครูสามารถใช้บริการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างทันสมัยและคล่องตัว

3. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าประชุม สัมมนา ศึกษาต่อ ดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองรับการนิเทศ โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ

4. สร้างเครือข่ายการพัฒนา ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น เครือข่ายเสมือนจริง (ออนไลน์) เครือข่ายครูเฉพาะสาขาวิชา เครือข่ายครูสอนดี เครือข่ายครู

5. พัฒนาครูแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในพื้นที่ทั้งภาครัฐ เอกชน และท้องถิ่น

มาตรการ 2 ส่งเสริมความรู้และการพัฒนาครูตามความต้องการ

แนวทาง

1. วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และการเรียนการสอนของครูให้ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

³¹ พินสุตา สิริรังษศรี. (2557), การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21, เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ อภิวัตน์การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย.

2. จัดให้มีคู่มือการพัฒนาประจำปี จัดสรรให้ครูแต่ละบุคคลตามความต้องการเฉพาะให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาและนำเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงาน

ยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ครู

มาตรการ 1 เตรียมครูและสนับสนุนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

แนวทาง

1. จัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่และทำความเข้าใจในปรัชญา จุดมุ่งหมาย หลักสูตร และวิธีการเรียนการสอน จิตวิญญาณและความเป็นครูที่ดี
2. กำหนดจำนวนนักเรียนต่อครูให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเรียนการสอน
3. พัฒนาและจัดสื่อการสอนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระวิชา ทั้งที่เป็นสื่อเนื้อหาและสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย

มาตรการ 2 ปฏิรูปห้องเรียน

แนวทาง

1. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนของครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้แทนการสอนแบบดั้งเดิม
2. จัดระบบเครือข่ายและนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา (ห้องเรียน) ให้มีประสิทธิภาพ
3. จัดให้มีครูต้นแบบ (master teachers) เพื่อเป็นพี่เลี้ยงและช่วยเหลือทางวิชาการ/การจัดการเรียนรู้ของครู

สรุปรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นผู้มืออาชีพ จากงานวิจัยของสิรินภา กิจเกื้อกูล (2553) พิกุล เอกวรารกุล (2556) และพินสุตา สิริรังษศรี (2557) มีการพัฒนาครูเชิงระบบขึ้นเตรียมการ กำหนดเป้าหมายการพัฒนา กำหนดวิสัยทัศน์ การสำรวจความต้องการพัฒนา และการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ขั้นพัฒนา ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ และควบคุมคุณภาพด้วยเดมมิ่ง (PDCA) และปฏิบัติการร่วมกันของครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นวงจรแบบต่อเนื่องและขั้นประเมินและพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยต่างประเทศ

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นผู้มืออาชีพของประเทศที่มีผลการประเมินระดับนานาชาติอยู่ในระดับสูงทั้ง Program for International Student Assessment (PISA) หรือ Trend in International Mathematics and Science Study (TIMSS) ในอันดับต้นๆ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น

สิงคโปร์ เกาหลีใต้ เนเธอร์แลนด์ และฟินแลนด์ มีแนวโน้มในการพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งก่อนเป็นครู และขณะเป็นครู ศูนย์นโยบายโอกาสในการศึกษามหาวิทยาลัยแอสตันฟอร์ด งานวิจัย เรื่อง How High – Achieving Countries Develop Great Teacher³² พบว่า ครูจะใช้เวลาวางแผน และเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อช่วยกันพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ และรูปแบบหนึ่งที่พัฒนาในญี่ปุ่นและจีนที่ได้รับความนิยมแพร่หลายคือ บทเรียนวิจัย (research lesson) หรือ การศึกษาบทเรียน (Lesson Study) รูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพ โดยเพื่อนครู ร่วมสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอนของกันและกันและร่วมกันทบทวนพัฒนาบทเรียนให้มีคุณภาพ ในการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นไป

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูมืออาชีพประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นเน้นการพัฒนาความเป็นครูให้กับครูในระดับการศึกษาภาคบังคับ เพื่อเพิ่มศรัทธาจากนักเรียนผู้ปกครองและคนทั่วไป³³ ประเทศญี่ปุ่นมีวัฒนธรรมของการใช้ผลวิจัย เป็นบทเรียนในการเรียนรู้ ศูนย์นโยบายโอกาสในการศึกษามหาวิทยาลัยแอสตันฟอร์ด งานวิจัย เรื่อง How High – Achieving Countries Develop Great Teacher³⁴ สรุปว่า ญี่ปุ่น ใช้การศึกษามบทเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพครู (Japan's Lesson Study Approach to Professional Development) ครูทุกคนจะเตรียมบทเรียนไว้ล่วงหน้าและกำหนดยุทธวิธี ให้นักเรียนคิดแก้ปัญหาไว้ในบทเรียน อย่างละเอียดโดยมีเพื่อนครูร่วมกันสังเกตการสอน ด้วยเครื่องมือการสังเกตที่หลากหลาย เช่น เครื่องวิดีโอ เครื่องบันทึกเสียง การเขียนบรรยายสิ่งที่สังเกตเห็น หรือใช้แบบประเมิน check list ในการสังเกตจะเน้นที่ กระบวนการถ่ายทอดความรู้ของครู เช่น มีจำนวนนักเรียนกี่คนอาสาตอบ คำถามของครู เป็นต้นหลังจากการสังเกตการสอนกลุ่มของครูหรือบางครั้งมีนักการศึกษาเข้าร่วมด้วย เพื่อนครูจะร่วมกันวิพากษ์จุดอ่อนและจุดแข็งของบทเรียน การตั้งคำถาม และให้ข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงบทเรียน นำบทเรียนไปใช้แล้วให้เพื่อนสังเกตการสอน ปรับปรุงบทเรียนเป็นวัฏจักรเช่นนี้ จนเป็นวัฒนธรรมของครู ครูหลายคนทีพัฒนาบทเรียนจนมีคุณภาพแล้ว จะมีการเผยแพร่บทเรียน ที่ได้รับการค้นคว้า ปรับปรุงยุทธวิธีมาอย่างดีให้กับครูโรงเรียนอื่นๆ ตลอดจน ให้นักการศึกษา ให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ด้วย ทำให้โรงเรียนกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

³² Linda Darling-Hammond, Ruth Chung Wei, and Alethea Andree, (2010), **How High- Achieving Countries Develop Great Teacher**, (Stanford: Stanford University School of Education Barnum Center).

³³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555), รายงานการวิจัยเรื่องนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของประเทศสมาชิกองค์การระดับนานาชาติ, (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ).

³⁴ อ้างอิงแล้วใน ³²

(Learning Community) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้นวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (lesson study) นอกจากจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษาทั้งในญี่ปุ่นแล้ว ในระหว่างปี 2549-2551 ประเทศไทยกับประเทศญี่ปุ่นได้ร่วมกันนำนวัตกรรมดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูคณิตศาสตร์ภายใต้โครงการ APEC การศึกษาชั้นเรียน 19 ประเทศ³⁵ ประเทศไทยได้ทดลองนำร่องในโรงเรียนสังกัดในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดขอนแก่น 4 โรงเรียนโดยได้ปรับขั้นตอนการศึกษาชั้นเรียนให้ง่ายโดยใช้เพียง 3 ขั้นตอนได้แก่ การร่วมกันสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ การร่วมกันสังเกตการสอน และการร่วมกันสะท้อนผล โดยส่วนของเนื้อหาการศึกษาชั้นเรียนเน้นการสร้างกิจกรรมที่อาศัยปัญหาปลายเปิดและการสอนด้วยวิธีการแบบเปิด (Open approach Method) มีลำดับขั้นการสอน 4 ขั้นคือ 1) ชี้นำเสนอปัญหาปลายเปิด 2) ชี้นเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 3) ชี้นอภิปรายทั้งชั้นเรียนเปรียบเทียบแนวคิดนักเรียน 4) ชี้นสรุปโดยเชื่อมโยงแนวความคิดของนักเรียน

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูผู้มีอาชีพของสิงคโปร์

การพัฒนาครูของสิงคโปร์³⁶มุ่งพัฒนากระตุ้นให้ครูบรรลุสมรรถนะสูงสุดของตน โดยมีแรงบันดาลใจและความสนใจของตนเป็นแรงผลักดัน ครูของสิงคโปร์ได้รับการฝึกอบรมครูเตรียมการแบบเร่งรัด จากสถาบันการศึกษาแห่งชาติและมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนระดับมืออาชีพ สนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยเครือข่าย (PLCs) เพื่อให้ครูได้มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีสุนทรียสนทนา และให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้ครูพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนสำหรับใช้ในชั้นเรียน การจัดตั้งศูนย์พัฒนาครู (Teacher Development Centre) ให้เป็นพื้นที่สำหรับครูในการรวบรวมผลงานและทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของตนให้สูงขึ้น การสร้างความแข็งแกร่งของเส้นทางในวิชาชีพ โดยให้ครูมีเส้นทางให้เลือกเติบโต ได้ 3 เส้นทางคือ การเป็นผู้นำครู (Lead Teacher) การเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ครูอาวุโส (Senior Teachers) และการเป็นครูแกนนำ (Master Teachers) จากงานวิจัยของศูนย์นโยบายโอกาสในการศึกษามหาวิทยาลัยแอสตันฟอร์ด กล่าวว่า ประเทศสิงคโปร์ใช้รูปแบบ เครือข่ายครู (Teacher Network) เพื่อพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ

³⁵ ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์.(2555), รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการในสถานศึกษาที่ใช้ นวัตกรรมการศึกษาบทเรียน(Lesson study) และวิธีการแบบเปิด(open Approach), (ขอนแก่น: หจก. โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา).

³⁶ อ้างอิงแล้วใน ²⁹

เริ่มขึ้นเมื่อปี 1998 ตามวิสัยทัศน์ใหม่ของรัฐบาล โก๊ะ จ๊ก ตง (Goh Chok Tonk) ที่ต้องการให้สิงคโปร์เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และมีโรงเรียนที่เน้นสอนให้นักเรียนเป็นนักคิด (Thinking Schools, Learning Nation (TSLN) เครือข่ายครู (Teacher Network) ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน 6 ประเด็น คือ

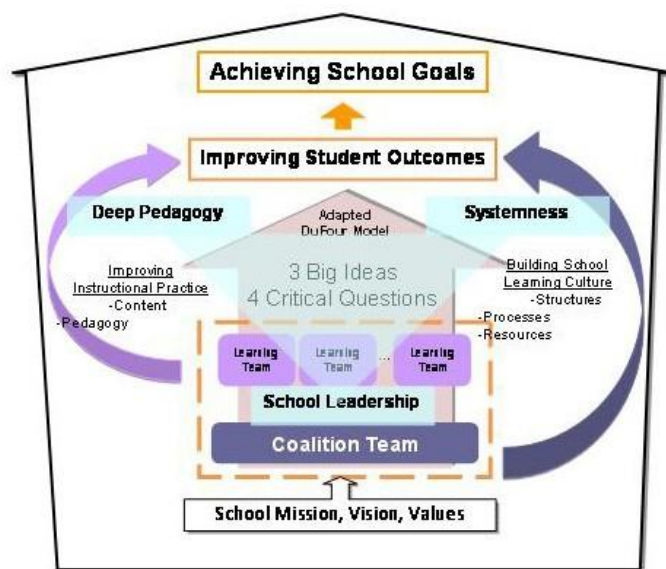
1. วงจรการเรียนรู้ (Learning Circle)
2. ปฏิบัติการครูผู้นำ (Teacher-led workshop)
3. การประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Conference)
4. โปรแกรมเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี (a Well-being Program)
5. เว็บไซต์ (a website)
6. การเผยแพร่สู่สาธารณะ (publications)

การลงทุนในการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์กำหนดวิสัยทัศน์ที่ให้โรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนักคิดนักสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริง “thinking schools, learning nation.” วิสัยทัศน์นี้มุ่งเน้นที่จะผลิตผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยให้โรงเรียนจัดบรรยากาศการเรียนรู้สำหรับทุกคน ผู้กำหนดนโยบายการเรียนรู้มีระบบศูนย์กลางการเรียนรู้จากส่วนบนถึงส่วนล่าง ภาระหน้าที่ของเครือข่ายครูคือการสนองความต้องการให้เกิดการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นตัวเร่งและสนับสนุนการพัฒนาครูเบื้องต้นโดยการมีส่วนร่วม การร่วมมือ และการสะท้อนความคิดเห็น เครือข่ายครูมีองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 6 ประเด็น คือ 1) วงจรการเรียนรู้ 2) ปฏิบัติการครูผู้นำ 3) การประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) โปรแกรมเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี 5) เครือข่ายการเรียนรู้ และ 6) การเผยแพร่สู่สาธารณะ

ในวงจรการเรียนรู้มีครู 4-10 คนและมีผู้ช่วยดำเนินการ 1 คนที่ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เลือกมาโดยครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้การสนทนาและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ วงจรการเรียนรู้นี้โดยทั่วไปครูจะพบกัน 8 ครั้ง ครั้งละสองชั่วโมง ในเวลา 4-12 เดือน วงจรการเรียนรู้ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยของชาติ เครือข่ายครู ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่พัฒนาทางวิชาชีพดำเนินโครงการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบโดยมีกระบวนการสำคัญของการสะท้อนความคิด การสนทนา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และมีโครงการขยายออกเพื่อฝึกครูในฐานะผู้ช่วยดำเนินการวงจรการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการให้คำปรึกษาในสาขาวิชา ส่วนสำคัญของบทบาทผู้อำนวยความสะดวกคือการกระตุ้นส่งเสริมให้ครูดำเนินการในฐานะผู้ร่วมเรียนรู้และการวิพากษ์เพื่อนเพื่อให้ครูรู้สึกปลอดภัยในการร่วมแลกเปลี่ยนข้อสมมุติฐาน และทฤษฎีส่วนตัว การทดลองความคิดและการฝึกปฏิบัติ

และการแลกเปลี่ยนความสำเร็จและปัญหา การอภิปรายปัญหาและความเป็นไปได้ การแก้ปัญหา ในวงจรการเรียนรู้ส่งเสริมการรับรู้ในความรู้สึของผู้เรียนรู้และส่งเสริมครูที่จะสะท้อนความคิดกลับ ผู้ฝึกปฏิบัติ วงจรการเรียนรู้สนับสนุนให้ครูรู้สึกว่าเขาเป็นผู้สร้างความรู้, ไม่เพียงแต่เผยแพร่ความรู้ที่ได้รับเท่านั้นครูมีโอกาสนำเสนอความคิดของตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำเสนอคือผู้เรียนรู้ร่วมกัน และวิพากษ์เพื่อน การประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละครั้งได้วางแผนประสานกันกับเจ้าหน้าที่เครือข่าย การพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้เป็นที่แน่ใจว่าทุกคนจะเป็นผู้ร่วมการเรียนรู้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้นำเสนอคนแรกเตรียมโครงสร้างของแต่ละหัวข้อของการประชุมเชิงปฏิบัติการของตน พนักงาน การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยผู้นำเสนอเปิดเผยศักยภาพ ข้อตกลงเบื้องต้น และฝึกผู้นำเสนอทำเรื่อง ที่นำเสนอให้ง่ายขึ้นร่วมแลกเปลี่ยนและอภิปรายสิ่งที่ท้าทายที่เขาส่งมาจากในห้องเรียน กระบวนการนี้ ต้องอาศัยเวลาแต่ครูผู้นำเสนอเกือบทั้งหมดพบว่าเป็นการพัฒนาเขาสู่ความเป็นมืออาชีพ



รูปแบบ PLC สำหรับโรงเรียน (The PLC Model for Schools)³⁷

³⁷ Academy of Singapore Teacher. Accessed on March 5, 2016, from Website <http://www.academyofsingaporeteachers.moe.gov.sg/networked-learning> - Communities.

ความสำเร็จของการนำ PLC ไปใช้ในโรงเรียนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 3 ประเด็นตามแนวคิดของ Michael Fullan's "Triangle of Success" ¹ "

1. ผู้นำโรงเรียน (School Leadership) ผู้นำโรงเรียนให้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการดำเนินการ PLC ของโรงเรียนแต่ละแห่ง โดยการให้ข้อมูล จุดมุ่งหมายและทิศทางที่ทำให้มั่นคงแข็งแรงขึ้นโดยการพิจารณาถึงพันธกิจ วิสัยทัศน์ และคุณค่าของโรงเรียน ผู้นำโรงเรียนจะขับเคลื่อน PLC และให้ข้อมูลที่จำเป็นสนับสนุนในกลุ่มการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

2. ความมีระบบ (Systemness) ผู้นำโรงเรียนรับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนที่จะสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในกลุ่มเพื่อนครู การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ที่จำเป็นและการกำหนดสถานที่ที่เหมาะสมในโครงสร้างและกระบวนการ ผู้นำโรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความต่อเนื่องในการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ

3. ศาสตร์การสอนเชิงลึก (Deep Pedagogy) ในฐานะที่เป็นพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) กลุ่มการเรียนรู้ใช้ความร่วมมือจากการสอบถามเป็นฐาน (ตัวอย่างเช่น การศึกษาบทเรียน) เพื่อช่วยให้ครูพัฒนาการปฏิบัติการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการศึกษา จุดประสงค์ของกลุ่มการเรียนรู้ จุดประสงค์ของโรงเรียนและความสำคัญของการเรียนรู้สาขาอื่น ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและผู้ดูแลเนื้อหาวิชาของโรงเรียนจัดเตรียมสิ่งที่จำเป็นสำหรับยุทธศาสตร์การสอนและเนื้อหาทักษะที่เชี่ยวชาญ กลุ่มการเรียนรู้เตรียมการฝึกสอน งานที่ฝังแน่นซึ่งจะช่วยให้ครูระบุช่องว่างของการนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติและการนำความรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพนี้ช่วยในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและช่วยให้เป้าหมายของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

แนวคิดสำคัญ 3 แนวคิด (The 3 Big Ideas)

แนวคิดสำคัญ 3 แนวคิดเป็นกุญแจสำคัญที่จะเริ่มใช้ PLC ในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่

1. การเรียนที่ยั่งยืน การเรียนรู้แบบ PLCs เน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้วิธีตั้งคำถามให้ตรงกับสิ่งที่ต้องการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

2. การสร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ PLCs เน้นวัฒนธรรมความร่วมมือซึ่งผู้นำโรงเรียนและครูทำงานด้วยกันเพื่อที่จะบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้สำหรับทุกคน จัดโครงสร้างอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวัฒนธรรมความร่วมมือ และที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ กลุ่มพัฒนาการเรียนรู้ซึ่งมีครูเป็นสมาชิก เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มพัฒนาการเรียนรู้พบปะกัน

เป็นกิจวัตรตลอดปีการศึกษา เมื่อครูเรียนรู้และทำงานเป็นกลุ่มจะส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วม รับผิดชอบนักเรียนและการทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. เน้นผลที่เกิดขึ้นจากผู้เรียน PLCs ตัดสินความมีประสิทธิภาพจากการพัฒนานักเรียน ทุกกลุ่มของการพัฒนาการเรียนรู้ควรจัดทำฐานข้อมูลสำหรับการนำมาเปรียบเทียบผลการพัฒนา สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียน การมีข้อมูลจะเป็นประโยชน์ช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาที่เหมาะสมและประสานประโยชน์ในยุทธศาสตร์อย่างเหมาะสม

คำถามเชิงวิเคราะห์ 4 คำถาม The 4 Critical Questions ส่งเสริมแนวคิดสำคัญของการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างยั่งยืน ได้แก่

1. สิ่งที่เราคาดหวังให้นักเรียนเรียนรู้คืออะไร
2. เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนได้เรียนรู้
3. เราจะตอบสนองอย่างไรเมื่อนักเรียนไม่ได้เรียนรู้
4. เราจะตอบสนองอย่างไรเมื่อนักเรียนเรียนรู้แล้ว

รูปแบบการพัฒนาครูของประเทศฟินแลนด์

ระหว่าง 1990 การปฏิรูปการศึกษาของประเทศฟินแลนด์ได้กระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่น โรงเรียน และครู ไม่มีการทดสอบภายนอกอื่นๆ นอกจากการสอบเข้ามหาวิทยาลัย การประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียนคือความรับผิดชอบของครูและโรงเรียน หลักสูตรการศึกษาแห่งชาติได้มีความยืดหยุ่นมาก ครูได้รับมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายการจัดการในโรงเรียน ตัวอย่างเช่น ครูในประเทศฟินแลนด์ได้รับผิดชอบในการเลือกใช้ตำราเรียนและสิ่งที่เสริมเข้าไปเพื่อพัฒนาเนื้อหาวิชา นโยบายในการประเมินผลนักเรียน การเสนอหลักสูตรภายในโรงเรียน และการจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียน และพบว่าเกือบจะครึ่งหนึ่งของเวลาครูในฟินแลนด์ที่ไม่ใช่การสอน เช่น งานหลักสูตรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การวางแผนร่วมกัน การดำเนินงานร่วมกันกับผู้ปกครอง และกิจกรรมนอกห้องเรียน ในประเทศฟินแลนด์ไม่จัดอบรมเรื่องการศึกษาความเป็นครูในระหว่างการทำงานแต่จะฝึกอบรมประจำปีสองสามวันในเรื่องเกี่ยวกับคำสั่ง หรือ จุดเน้นของครูคือการเป็นครูมืออาชีพและการพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาในบริบทของโรงเรียน ครูในโรงเรียนต้องทำงานด้วยกันเพื่อที่จะพัฒนาหลักสูตรและวางแผนยุทธศาสตร์การสอนและหลักสูตรเฉพาะนักเรียนในโรงเรียน และเชื่อมโยงกับหลักสูตรชาติ

2.3.7 สรุปแนวคิดรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ

มีมุมมองการพัฒนา รูปแบบพัฒนาครูฯ เป็นระบบ กำหนดกลยุทธ์หรือกระบวนการพัฒนาจากการวิเคราะห์ระบบ ดังนี้

ระบบ

1. บริหารจัดการระบบแบบล่างขึ้นบน (Bottom-up Design) ภายในสู่ภายนอกโรงเรียน
2. พัฒนาครูอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน โดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน และคณะกรรมการโรงเรียน

กลยุทธ์

1. กระตุ้นให้ครูบรรลุสมรรถนะสูงสุดโดยมีแรงบันดาลใจ ตามความสนใจเป็นพลังผลักดัน
2. ใช้โรงเรียนเป็นฐาน สร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ พัฒนาโรงเรียนจากองค์ประกอบที่สัมพันธ์เกื้อหนุนในโรงเรียน
3. พัฒนาคุณภาพครูและบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและระบบที่ง่ายต่อการปฏิบัติจากภายในโรงเรียน ไปสู่เครือข่ายสังคมชุมชนและเขตพื้นที่การศึกษา
4. ใช้การรวมกลุ่มครู ทำงานเป็นทีม โดยครู ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ/สายชั้นมีส่วนร่วมกับผู้วิจัยวางแผนปฏิบัติการให้ครูเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
5. พัฒนาค้นหาความรู้เพื่อแหล่งข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูล ให้ครูสามารถใช้บริการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างทันสมัยและคล่องตัว
6. ครูพัฒนาตนเอง และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงานชุมชนการเรียนรู้ (Professional Learning Community) การศึกษาบทเรียน (Lesson Study) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อการพัฒนาคุณภาพครู

การบริหารการดำเนินงาน

1. วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ร่วมกันระหว่างครู ชุมชน ใช้จุดมุ่งหมายของคุณภาพครูมืออาชีพ ได้แก่มাত্রฐานวิชาชีพครู อดทนอดกลั้น การยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 เป็นทิศทางการพัฒนา
2. การพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (PDCA) ดังนี้
 - ขั้นวางแผน (PLAN : P)** โรงเรียนควรมีการกำหนด/ทบทวนเป้าหมายในการพัฒนาครูร่วมกัน ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร กำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ วางแผนการพัฒนาครูตามความแตกต่างระหว่างบุคคลจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล มีการตรวจสอบ นิเทศ กำกับติดตาม ให้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้
 - ขั้นดำเนินการ (Do :D)** เป็นการนำแผนการพัฒนาครูที่วางไว้มาปฏิบัติและมีการกำกับติดตามอย่างจริงจังเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนพัฒนาครูประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีการกำกับติดตามให้ครูนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ขั้นประเมินผล (Check: C) การตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานในส่วนของการประเมินตามแผนการพัฒนาคูสู่ความเป็นเลิศ โดยหัวหน้ากลุ่ม/สายชั้น/ควรมีผู้ประเมินจากหลายแหล่ง และการติดตามสะท้อนผลครูอย่างต่อเนื่อง เป็นขั้นตอนการติดตามที่มุ่งผลสำเร็จ คือ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ ของครูและ/หรือต่อเนื่องไปจนกว่าครูจะมีผลงานเป็นรูปธรรม ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ขั้นตอนนี้จำเป็นต้องอาศัยการสร้างทีมงาน (Team work) ที่ประกอบไปด้วย ครู เพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้วิจัย และวิทยากร ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection) ใช้รูปแบบ PLC, Lesson Study หรือการจัดการความรู้ (KM) อย่างกัลยาณมิตรแบบต่อเนื่อง

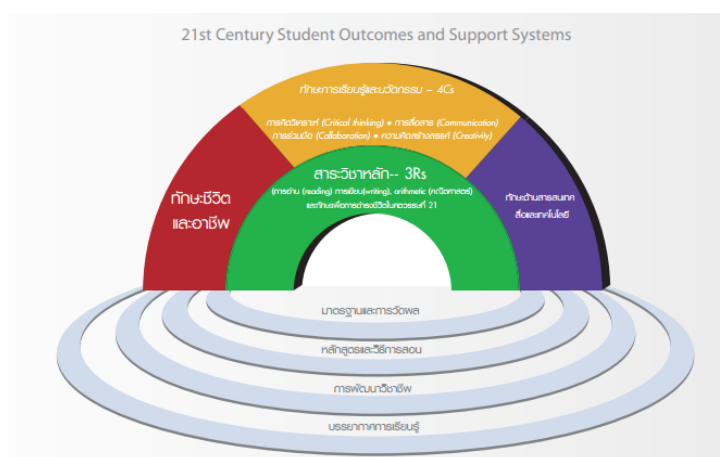
ขั้นปรับปรุงพัฒนา (Act: A) เป็นการนำสารสนเทศที่ได้จากขั้นประเมินผลตามแผนพัฒนาคูมาใช้เป็นข้อมูลประกอบขึ้นวางแผน(Plan :P) โดยการพัฒนาครูควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

การพัฒนาคุณภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยการรวมกลุ่มการทำงานเป็นชุมชนครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ สะท้อนคิด เพื่อพัฒนาบทเรียน ให้ผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21

2.4 ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

คุณภาพการศึกษาไทยอยู่ในภาวะวิกฤตนอกจากผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการแล้ว เด็กและเยาวชนไทยยังได้รับผลกระทบจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยตลอดเวลาขาดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร ยอมรับสิ่งที่เสนอไว้ทั้งหมดและเข้าใจว่าสิ่งที่นำเสนอเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม (สุวรรณี คำมั่น, 2551) สะท้อนถึงการขาดทักษะชีวิต ทักษะการเรียนรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ที่มีผลกระทบสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขัน

กรอบแนวคิดเรื่องทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นกรอบแนวคิดที่ผ่านการวิจัยและพัฒนาอย่างเข้มแข็งเป็นระบบ ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าจะเป็นทางออกในการขับเคลื่อนการศึกษาจากวิธีการเรียนรู้เดิมไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต



กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ทักษะ คือ

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) หมายถึง เด็กได้เรียนรู้และสามารถเรียนรู้ได้จากทุกสถานที่และทุกเวลา ประกอบด้วยความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์และแก้ปัญหา การสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
2. ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (life and Career Skills) หมายถึง เด็กรู้จักใช้ชีวิตที่มีจุดหมายไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง ประกอบด้วย การรู้จุดหมายชีวิต มีแรงบันดาลใจและรู้จักวางแผน กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบผลลัพธ์ของการตัดสินใจ ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์รู้จักประเมินตนเอง และมีความยืดหยุ่น
3. ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยี (information Media and Technology Skills) หมายถึง เด็กรู้จักแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสารและรู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่อย่างชาญฉลาด

ทักษะทั้ง 3 ประการสามารถสร้างและพัฒนาพร้อมกันได้ทั้งในโรงเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมัธยม ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติ (Active Learning, AL) มากกว่าการฟังอย่างเดียว ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการวิเคราะห์ปัญหา (วุฒิสกต์ โกชนกุล, 2552) เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีของการพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 ควรจัดให้มีระบบสนับสนุน 4 ประการ ดังนี้ 1) มาตรฐานวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 จุดมุ่งหมายสำคัญคือ พัฒนาครูให้เป็นผู้มีความสามารถพัฒนาทักษะแห่งอนาคตใหม่แก่ผู้เรียน 2) หลักสูตรการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 4) มาตรฐานการประเมินสำหรับทักษะศตวรรษที่ 21

2.4.1 สรุปผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในงานวิจัยนี้หมายถึง นักเรียนที่มีทักษะจำเป็นในอนาคต 3 ประการคือ

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation Skill)
 2. ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) และ
 3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills)
1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) ประกอบด้วย ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ปัญหาการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 2. ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) ประกอบด้วย การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ความยืดหยุ่นและความสามารถในการ

ปรับตัว มีทักษะด้านสังคม และทักษะข้ามวัฒนธรรม มีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills) ประกอบด้วยทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะด้านสื่อ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

2.5 แนวคิดการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

ประเทศที่มีผลสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาใช้นวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพครู คือ ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) ในพจนานุกรม ศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา (2558) ให้ความหมาย Professional learning community ว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือการรวมกลุ่มของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ในลักษณะของชุมชนเชิงวิชาการที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติการถอดบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเป็นแนวคิด ที่นำเสนอโดย ริชาร์ด ดูเฟอร์ (Richard DuFour) และโรเบิร์ต เอเคอร์ (Robert Eaker) เมื่อ ค.ศ.1998 วรลักษณ์ ชูกำเหนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง (2553)³⁸ ได้วิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สรุป PLC ว่ามีการพัฒนามาจากกลยุทธ์ระดับองค์กร ที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

ริชาร์ด ดูเฟอร์³⁹ เริ่มทำงานวิจัยพัฒนาและส่งเสริมชุมชนเรียนรู้ ของครู (Professional Learning Community : PLC) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2541 ดังนั้น PLC เป็นเครื่องมือในการ สร้างการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์ นำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ และ นวัตกรรมอื่นๆ ที่ตนเองทดลองใช้มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกันเกิดเป็นการสร้างความรู้ หรือยกระดับ ความรู้ในการทำหน้าที่ครูจาก ประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษา และเผยแพร่ไว้ โดยเริ่มจากวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมี ความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครู

PLC⁴⁰ คือการรวมตัวรวมใจรวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์ แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์คุณค่าเป้าหมายและภารกิจร่วมกันโดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลง

³⁸ วรลักษณ์ ชูกำเหนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. “โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนา วิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ,” วิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 25, 1.

³⁹ ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2557, มีนาคม), ข่าว ประกันคุณภาพการศึกษา, 307, สืบค้น 16 ตุลาคม 2558,จาก <http://www.qa.kmutnb.ac.th>.

⁴⁰ อ้างอิงแล้วใน 29

คุณภาพตนเอง มีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้น PLC สามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา (School Level) ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกัน และระดับชาติ (The National Level) ที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษาและครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษาประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

1. วิสัยทัศน์ร่วม (School Vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) การทำงานร่วมกันด้วยใจ ทำให้เกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) มีนัยสำคัญของการนำร่วม 2 ลักษณะ สำคัญ คือ

ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน หัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก

2) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทนจัดสรรปัจจัยให้เอื้อต่อการดำเนินการ PLC เช่นวาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ PLCs อย่างยั่งยืน

1. เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่ายๆ (Take a baby steps) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดว่า จะดำเนินการอย่างไร โดยพิจารณาและสะท้อนผลในประเด็นต่อไปนี้

- 1.1 หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ
- 1.2 เราจะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร
- 1.3 การออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญ
2. การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ
3. การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จสูงสุด
 - 3.1 ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว (Long-term)
 - 3.2 จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน
 - 3.3 ให้เวลาสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบความสำเร็จ
4. เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็กก่อนแล้วจึงปรับขยาย
5. ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป/แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก
6. วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success) เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไป ความสำเร็จในอนาคต หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติและพฤติกรรมของครู
7. นำสู่สาธารณะ (Go public) แผนไหนที่สำเร็จก็จะมีมีการเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ
8. ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the body & nourish the brain) จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและ เตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัดอาหารเครื่องดื่มที่มีประโยชน์

เริ่มการใช้ PLC อย่างไร

- “โรงเรียนควรเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับครูและนักเรียน” โดยเฉพาะ ในศตวรรษที่ 21”
1. กำหนดความต้องการของโรงเรียนและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (ระบุสิ่งที่ขัดขวาง/อุปสรรค)
 2. หาคนมาแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ โดยเริ่มต้นจากการแลกเปลี่ยนแนวคิด
 3. กำหนดกรอบ
 4. พิจารณาจุดที่ต้องการเปลี่ยนแปลงจากจุดเล็กๆ (เช่น เริ่มต้นจากบางสิ่งบางอย่างที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนจากภายนอก เช่น การประดับตกแต่งห้องโถง หรือทางเดินหน้าโรงเรียน)
- สรุปแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ในโรงเรียนเป็นแนวการพัฒนาตนเองของครูโดยเริ่มจากให้ครูปรับตัวอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ มีเพื่อนร่วมคิด ร่วมทำงานเป็นทีมด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน พัฒนาทั้งวิชาชีพ และจิตวิญญาณให้ครูเป็นครูที่สมบูรณ์

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้ศึกษาระเบียบวิธีการวิจัย การพัฒนารูปแบบ ลักษณะของรูปแบบและผลที่ได้จากงานวิจัยจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

วสันต์ ปานทอง และคณะ (2556) รายงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะและวิธีการพัฒนาคู่มือ ใช้วิธีวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาคู่มือ โดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ แล้วตรวจสอบความเหมาะสม โดยการประชุมระดมความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคู่มือ โดยจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 40 คน

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ วิจัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายการพัฒนา กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา และประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ 9 ปัจจัย คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู ความรู้ทางวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การจัดกระบวนการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ทีมงาน วัฒนธรรมการเรียนรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และวิธีการพัฒนามี 15 วิธี คือการฝึกอบรม การดูตัวอย่างโดยการฝังตัว การศึกษาจากคู่มือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเองให้มีหลักวิชา หลักคิด หลักปฏิบัติ การพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้รอบด้านแล้วสรุปข้อเท็จจริง การศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ การจัดการความรู้ การเป็นที่ปรึกษา การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์ รู้สุข กิจกรรมคุยกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การเสวนาเป็นเนืองนิตย์สร้างกลุ่มที่หลากหลายขยายสู่ชุมชน และกิจกรรมแลกเปลี่ยนภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนคือ องค์ประกอบเชิงระบบ กระบวนการพัฒนา และระดับการพัฒนา ในองค์ประกอบเชิงระบบนั้น มุ่งสู่ผลผลิตซึ่งเน้นลักษณะครูเพื่อศิษย์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้และทักษะ และด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน ส่วนกระบวนการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ มี 5 ขั้นตอน คือ วิจัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่าย กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา ประเมินผลการพัฒนา และระดับการพัฒนาคู่มือเพื่อศิษย์ 3 ระดับ ได้แก่ระดับบุคคล

ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร มีผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา พบว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

รองศาสตราจารย์สุเทพ สันติวรานนท์ และคณะ (2554) ได้รายงานการวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โดยมีกิจกรรมในการสร้างและพัฒนาแบบดังนี้

ระยะที่ 1 สร้างและพัฒนาแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กำหนดโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ศึกษาสภาพบริบทการวิเคราะห์ SWOT ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ปีงบประมาณ 2555 โดยสร้างความเข้าใจ คู่มือและแผนปฏิบัติการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการถอดบทเรียน

ระยะที่ 3 ขยายผลสู่โรงเรียนเครือข่าย ในปีงบประมาณ 2556

พบการถอดบทเรียนว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาแบบดังนี้

1. ความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองในชุมชน
2. การดำเนินการควรรศึกษาจากข้อมูลที่แท้จริง เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์และต้องเป็นข้อมูลที่มาจากร่วมคิดร่วมทำ
3. ผู้บริหารและครูต้องมีพลังจากภายใน มีแรงบันดาลใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาที่แท้จริง
4. การดูแลของศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
5. การสร้างเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษา และสถาบันอุดมศึกษาต้องลงไปช่วยสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

โดยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตไว้ข้อหนึ่งว่า ควรรศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง คุณภาพครู คุณภาพผู้บริหารที่ใช้รูปแบบการพัฒนาทั้งระบบ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬามาต จันทรศรีสุต (2555) ทำวิจัยกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโดยใช้ RTII Model การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อพัฒนาแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโดยใช้ RTII Model 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ : การใช้ RTII Model โดยกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำนวน 31 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มาเข้าร่วมโครงการจากการคัดเลือกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และ 2) กลุ่มที่มาเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจตามประกาศการรับสมัครเข้าร่วมโครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ : การใช้ RTII Model และ แบบสะท้อนผลการเข้าร่วมโครงการ RTI SEMINAR การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและการสรุปแบบพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ : การใช้ RTII MODEL รูปแบบพันธมิตรครู เป็นรูปแบบที่เกิดจากการรวมกลุ่มของครูกับนักวิชาการที่มีความสนใจต้องการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อพัฒนาการสอนของตนเองและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยเน้นการปรึกษาหารืออย่างใกล้ชิดมีการทดลองใช้นวัตกรรม การรายงานผลและการสะท้อนผล เพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) หลักการยึดแนวความคิดการใช้กระบวนการวิจัยควบคู่กับการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพสำหรับนักเรียนทุกคน 2) องค์ประกอบ มี 4 องค์ประกอบ คือ ก) ครูผู้เข้าร่วมการพัฒนา ข) เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนา ค) ที่ปรึกษาในการพัฒนา และ ง) สิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดการพัฒนา 3) วิธีการประกอบด้วย การให้ความรู้กับครูและการฝึกปฏิบัติ ดังนี้ การสัมมนาวิชาการ, การเรียนรู้ด้วยตนเอง, การทำวิจัยในชั้นเรียน, การใช้ระบบที่ปรึกษาในการติดตามและให้คำแนะนำ, การฝึกการนำเสนอข้อมูลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครูและนักวิชาการ 4) ขั้นตอน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การสร้างความตระหนัก การทดลองปฏิบัติในชั้นเรียนการนำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน และการนำเสนอผลในการประชุมวิชาการ 5) บรรยายภาพ/สิ่งแวดล้อมประกอบด้วยการจัดให้มีที่ปรึกษาพิเศษ การเปิดโอกาสให้ลองปฏิบัติด้วยตนเองและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติ จัดให้มีการประชุมวิชาการเพื่อให้ครูได้นำเสนอผลงานของตนเองและเกิดความภาคภูมิใจ จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ: การใช้ RTIIMODEL พบว่า ครูมีความเห็นว่า เป็นรูปแบบที่มีประโยชน์ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูและนักวิชาการไปใช้ในการพัฒนาการสอนของตนเองและพัฒนานักเรียนได้จริง อีกทั้งเป็นเสมือนกับการทำงานตามหน้าที่ปกติที่ทำให้ครูไม่ต้องทิ้งชั้นเรียนเพื่อไปแสวงหาความรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) รายงานวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาเป็นฐานในการพัฒนาแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) การพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi stage random sampling) โดยแบ่งพื้นที่เป็น 7 ภูมิภาค คือภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และภาคใต้

ผลการวิจัยได้ข้อเสนอแนะนโยบาย ดังนี้

ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนบริหารจัดการ และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีส่งผลถึงคุณภาพ ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเด็นที่ 3 จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเด็นที่ 4 จัดระบบเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู และบุคลากรทางการศึกษา

งานวิจัยในต่างประเทศ

การสร้างชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนแอฟริกาใต้ (2013) (Building Professional Learning Communities to Enhance Continuing Professional Development in South African School) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำนโยบายของรัฐในการใช้ความร่วมมือของครู และเครือข่ายภายนอกโรงเรียนพัฒนาความเป็นมืออาชีพครู ในด้านวิธีการสร้างความร่วมมือของครูในโรงเรียน และการขับเคลื่อน PLC ในโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปว่า การเรียนรู้จากกระบวนการความร่วมมือในโรงเรียนจำเป็นต้องวางแผนจัดระบบโดยผสมลงในการเรียนการสอนปกติ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นหลัก และจากงานวิจัยก็ชี้ให้เห็นว่า แม้การศึกษานี้ให้ความสำคัญของการร่วมมือกันพัฒนาเพื่อการเป็นมืออาชีพ แต่ครูแต่ละคนจำเป็นต้องปรับปรุงตนเองเพื่อเป็นมืออาชีพ ร่วมกันกับครูคนอื่นๆ ในโรงเรียนด้วย

การพัฒนาการเรียนรู้เป็นมืออาชีพขึ้นอยู่กับบริบทโรงเรียนแต่ละโรงเรียน และศักยภาพ ของครูทุกคน โรงเรียนพัฒนาการเรียนรู้เป็นมืออาชีพได้ ต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเป็นมืออาชีพของครู

การขยายเครือข่ายการเรียนรู้มืออาชีพ ระหว่างโรงเรียนไปยังเครือข่ายภายนอก หรือโรงเรียนอื่นต้องใช้ทักษะในการจัดการ การคัดสรรเครือข่ายรวมทั้งพัฒนาทีมงาน ยุทธวิธี เพื่อให้เกิดความร่วมมือในโรงเรียน

มาร์กาเร็ตต์ และ สตีฟ (Magarete Kedzior and Steve Fifield, 2004)⁴¹ ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ พบว่า มีหลากหลายรูปแบบสำหรับการพัฒนาการเป็นครูมืออาชีพซึ่งรวมถึงลักษณะเฉพาะของครูมืออาชีพ ตัวอย่างของการพัฒนาวิชาชีพ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ที่เป็นที่เชื่อถือ การให้คำปรึกษาเป็นการเปิดโอกาสแก่ทั้งครูใหม่และครูที่มีประสบการณ์ ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยให้ครูใหม่เรียนรู้งานสอน ได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ การให้คำปรึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ทำได้โดยการสังเกตชั้นเรียนการเป็นพี่เลี้ยง การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการร่วมมือในการสอน การให้คำปรึกษานี้ส่งผลให้ พัฒนาทัศนคติ และ ยุทธวิธีการสอนของครูอย่างมาก (Smith, 2002)

2. รูปแบบการทำงานร่วมกันของครู Content-Based Co-laborative Inquiry (CBCI) & Cognitively Guided Instruction (CGI) : ในรูปแบบนี้ครูจะทำงานร่วมกันเพื่อที่จะสร้างความเข้าใจว่านักเรียนมีการคิดและมีความเข้าใจหลักวิชาอย่างไร ครูและครูผู้ช่วยดำเนินการจะถามคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจของนักเรียน เก็บและรวบรวมข้อมูล แลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับครูผู้ร่วมงาน และร่วมมือกันสร้างบทสรุปของการสอน (Bray, Gause-Vega, Goldman, Secules, & Zech, 2000) ครูสร้างรูปแบบว่านักเรียนคิดอย่างไรและแก้ปัญหาอย่างไร ครูใช้รูปแบบการคิดของนักเรียนมาพัฒนาสื่อการเรียนรู้ตรงกับความต้องการเรียนรู้ของนักเรียน

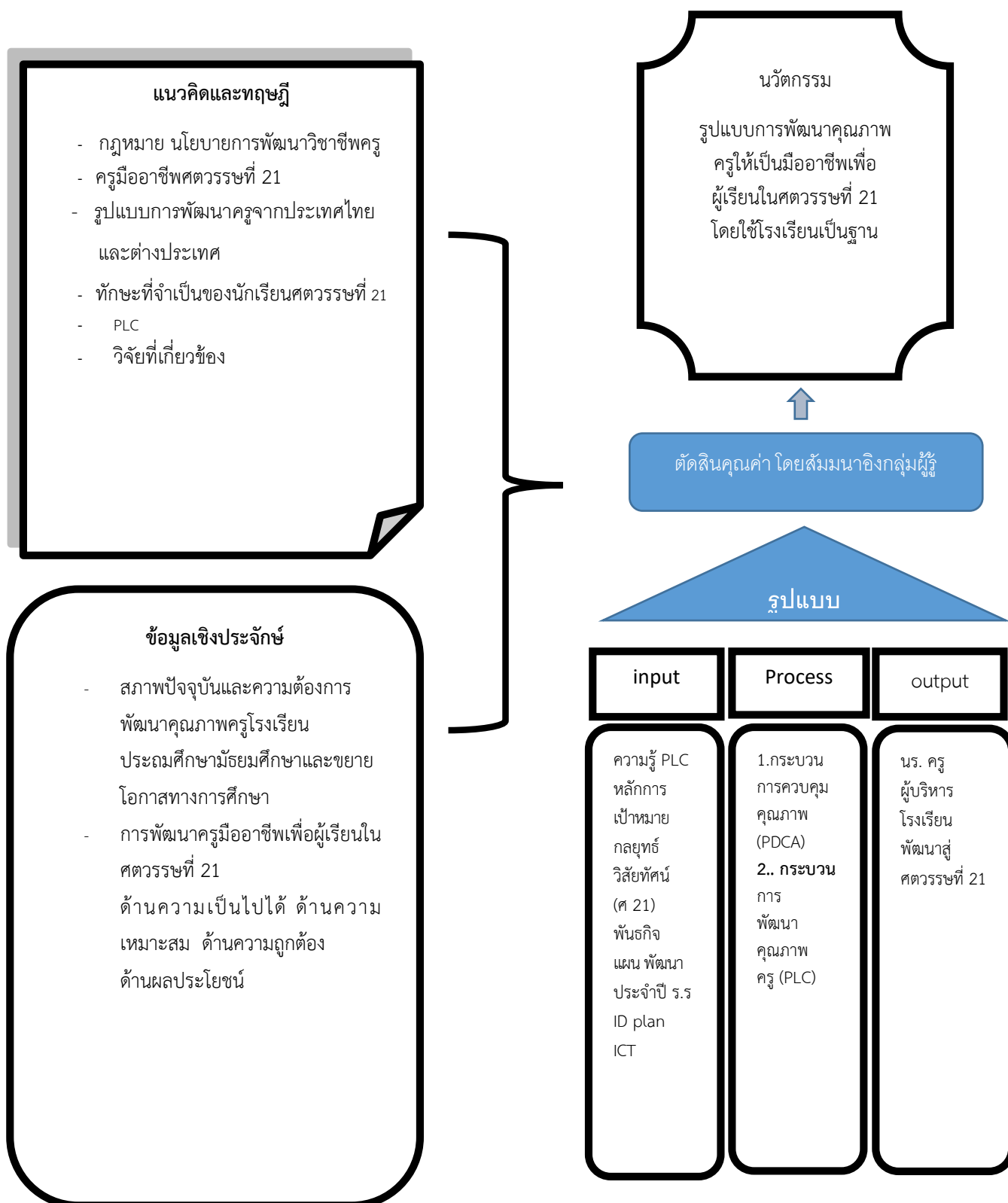
⁴¹ Magarete Kedzior and Steve Fifield. (2002). Education Research & Development Center. Accessed on 20 March 2016 from <http://www.rdc.rdc.udel.edu> 2004.

จะทำให้ครูสามารถสร้างความเข้าใจเนื้อหาวิชาให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ยังพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (Carpenter, Fen-nema, Franke, & Levi, 2001)

3. รูปแบบการศึกษาบทเรียน (Lesson Study) การศึกษาบทเรียน คือ ครูร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์ ศึกษา และพัฒนาบทเรียน วิธีการนี้สมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มสอนบทเรียนในขณะที่คนอื่น ๆ สังเกตการสอนอย่างละเอียด หลังจากสอนบทเรียนสมาชิกทุกคนในกลุ่มมาพบกันเพื่อที่จะอภิปรายข้อที่สังเกตพบและพิจารณาว่าจะพัฒนาบทเรียนอย่างไร บทเรียนนี้นำไปสอนกับนักเรียนกลุ่มอื่นอีกครั้งหนึ่งและมีขั้นตอนการสังเกต ร่วมมือวิเคราะห์ข้อมูล และทบทวนบทเรียนซ้ำอีกครั้งหนึ่ง (Fernandez and Chokshi, 2002; Watanabe, 2002) การศึกษาบทเรียนนี้เป็นรูปแบบหนึ่งที่อาศัยการศึกษาดูตนเองในลักษณะร่วมมือกัน เป็นวิธีการหนึ่งในการสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาวิธีสอนของครู (Mid-Atlantic Eisenhower Regional Consortium, 2002)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางและข้อเสนอในการจัดทำรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จากทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ทดลองรูปแบบและประเมินผลการใช้รูปแบบดังแผนภูมิ 2.2 ดังนี้



แผนภูมิ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่อง รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน 2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในโรงเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา 3. เพื่อประเมินและปรับปรุงรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เป็น 3 ขั้นตอนดังตาราง 3.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอน	ประชากรและกลุ่ม ต.ย.	เครื่องมือ	วิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลา
ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารงานวิจัย และ ยกร่างรูปแบบ	เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ของ ประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์และฟินแลนด์	1.แบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสาร 2.แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบ	1.สังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 2.วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง IOC ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน	15 พ.ย. 58 – 15 เม.ย. 59



ขั้นตอน	ประชากรและกลุ่ม ต.ย.	เครื่องมือ	วิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลา
ขั้นที่ 2 ทดลองรูปแบบในโรงเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา	นักเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สพฐ. กลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกแบบเจาะจง นักเรียน ครู และผู้บริหารใน ร.ร. ประถมศึกษา นร. 27คน, ครู 27 คน, ผู้บริหาร 1 คน ตามลำดับ มัธยมศึกษา นร. 31 คน, ครู 50 คน, ผู้บริหาร 1 คน ตามลำดับ ขยายโอกาส นร. 36 คน, ครู 25 คน, ผู้บริหาร 1 คน ตามลำดับ	แบบสอบถามความคิดเห็นครู แบบประเมินสมรรถนะนักเรียนทักษะศ.21 แบบบันทึกการสนทนากลุ่มผู้บริหาร ครู	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากแบบสอบถามความคิดเห็นครู และแบบประเมินการพัฒนาทักษะ นร.และสังเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม	15 เม.ย – 30 ก.ย. 59



ขั้นตอน	ประชากรและกลุ่ม ต.ย.	เครื่องมือ	วิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลา
ขั้นที่ 3 การประเมินและปรับปรุงรูปแบบ	ผู้รอบรู้และมีประสบการณ์ด้านวิจัยพัฒนาทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้รอบรู้และประสบการณ์ด้านวิจัยพัฒนาทางการศึกษา 9 คน จากการเลือกแบบเจาะจง เพื่อประชุมสัมมนาผู้รู้ (Connoisseur 's Seminar)	ประเด็นการสัมมนาผู้รู้ และแบบบันทึกการสัมมนาผู้รู้	สังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	1 ต.ต - 15 ธ.ค. 2559

จากตาราง 3.1 นำมาสู่การปฏิบัติดังต่อไปนี้

3.1 การดำเนินงานวิจัย ขั้นที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน และยกร่างรูปแบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพครู การพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ รูปแบบแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูของจากงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศได้แก่ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐสิงคโปร์ และฟินแลนด์ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเผยแพร่เป็นตำรา เอกสาร หรือเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวบรวมบันทึกลงในตารางการสังเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกผลการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (โดยผู้วิจัยเป็นผู้บันทึก) เป็นแบบบันทึกเนื้อหา

วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิด ในการสร้างรูปแบบ วิเคราะห์เนื้อหาในประเด็น ดังนี้

1. คุณลักษณะของครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
2. ทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
3. กระบวนการและองค์ประกอบการพัฒนา รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน
4. เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

3.1.2 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน แบบ Semantic Model คือเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบาย และแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. หลักการ เป้าหมาย รูปแบบ
2. องค์ประกอบของรูปแบบ
3. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. กลยุทธ์ที่เป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาคุณภาพครู
5. การประเมินความสำเร็จของการใช้รูปแบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบบันทึกผลการสังเคราะห์เนื้อหาจากการประชุมระดมสมอง **วิเคราะห์ข้อมูลโดยประชุมระดมสมอง (Brainstorming)** จากคณะผู้วิจัย 4 คนและนักวิชาการศึกษาจากสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียน ซึ่งมีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนการสอน และการบริหารโรงเรียน 2 คน รวม 6 คน นำแนวคิดสำคัญที่ได้จากการศึกษา ในข้อ 1 มากำหนดหลักการ เป้าหมายและองค์ประกอบ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดกลยุทธ์ที่เป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาคุณภาพครู และการประเมินความสำเร็จของการใช้รูปแบบ รวม 6 องค์ประกอบ และอธิบายให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยแบ่งรูปแบบออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ความนำ และวัตถุประสงค์ อธิบายถึงความเป็นมาความสำคัญการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพและวัตถุประสงค์ของการใช้รูปแบบนี้เพื่อครูมีกระบวนการในการพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ

ส่วนที่ 2 โครงสร้างเชิงระบบของรูปแบบอธิบายกระบวนการที่ครูสามารถพัฒนาคุณภาพตนเองในงานประจำ (การจัดการเรียนการสอนและงานครูประจำชั้น) และงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม (งานนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนและครูประจำชั้น เช่น จัดกิจกรรมสอบ NT O-net จัดโครงการโรงเรียนสุจริต การลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ งานธุรการ ฯลฯ) โดยมีโรงเรียนเป็นฐานในการจัดพัฒนา และกระบวนการที่โรงเรียนใช้ในการควบคุมคุณภาพการพัฒนาครู ตลอดจนกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นในการนำรูปแบบไปใช้ลงในเว็บไซต์โครงการวิจัยรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 <http://gg.gg/plcweb> “พัฒนาการเรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ” เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลความรู้ เนื้อหา กระบวนการของรูปแบบให้คุณครูและผู้บริหารและทุกฝ่ายของโรงเรียนสามารถสืบค้นได้ตลอดเวลา

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้อธิบายการนำรูปแบบไปใช้อย่างเป็นขั้นตอน โดยบุคคล 3 ฝ่าย คือครู ผู้บริหาร/ฝ่ายบริหาร และชุมชนที่เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกให้ครูพัฒนาตนเองสู่มืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จและการประเมินผล อธิบายสภาพที่ครู ฝ่ายบริหาร และชุมชนที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญเพื่อทำให้การปฏิบัติการตามกระบวนการในรูปแบบประสบผลสำเร็จ และกำหนดวิธีการประเมินผลของรูปแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

3.1.3 ประเมินความสอดคล้อง เหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบเพื่อการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบ

วิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ คุณวุฒิระดับปริญญาเอก ที่มีประสบการณ์ด้านการวิจัยพัฒนารูปแบบ ด้านการบริหารโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอน รวม 5 คน (รายชื่อในภาคผนวก ค.) โดยประเมินว่ารูปแบบมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพครูหรือไม่ โดยให้คะแนน เป็น 3 ระดับ

+ 1 รูปแบบมีความเหมาะสมสามารถนำไปพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นผู้มืออาชีพได้

0 ไม่แน่ใจว่ารูปแบบมีความเหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นผู้มืออาชีพได้

- 1 รูปแบบไม่เหมาะสมสามารถนำไปพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นผู้มืออาชีพได้

การวิเคราะห์ผลใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence : IOC) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ : 2547)

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

เมื่อ

IOC คือ ความสอดคล้องการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาคุณภาพครูกับประเด็นประเมินรายชื่อ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ยอมรับ IOC มีค่า 0.5 ขึ้นไป และนำข้อเสนอแนะทั้งหมดมาปรับปรุงพัฒนารูปแบบต่อไป
ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน และยกร่างรูปแบบ 15 พฤศจิกายน 2558 - 15 เมษายน 2559

3.2 การดำเนินการวิจัย ขั้นที่ 2 การทดลองรูปแบบในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวม 3 โรงเรียน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ และศึกษาผลจากการใช้รูปแบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรวิจัยครั้งนี้เป็น นักเรียน ครู และผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจง เป็น นักเรียน 1ห้องเรียน ครู และผู้บริหารทุกคน ในโรงเรียนประถมศึกษา 1 โรงเรียน มัธยมศึกษา 1 โรงเรียน และขยายโอกาส 1 โรงเรียน ที่มีที่ตั้งของโรงเรียนสามารถเดินทางปฏิบัติการวิจัยได้สะดวกในจังหวัดสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา และสงขลา และเป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียน ครู เขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด สมัครใจร่วมวิจัยปฏิบัติการ

ขั้นที่ 1 เลือก โรงเรียนในจังหวัดจังหวัดสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา และสงขลา ดังนี้

- 1) โรงเรียนวัดใหญ่ (โรงเรียนประถมศึกษา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1
- 2) โรงเรียนวัดบางวัว (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
- 3) โรงเรียนพะตงประธานศิริวัฒน์ (โรงเรียนมัธยมศึกษา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

ขั้นที่ 2 ครูและผู้บริหารทั้งโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างร่วมทดลองใช้รูปแบบและตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบ จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นดังนี้ ผู้บริหารและครูระดับประถมศึกษา จำนวน 27 คน ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 50 คน ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 25 คน รวม 102 คน และจำนวนครูและผู้บริหารของโรงเรียนร่วมสนทนากลุ่มๆ ละ จำนวน 5 - 10 คน

ขั้นที่ 3 สุ่มเลือกนักเรียน 1 ห้องเรียน เป็นนักเรียนประถมศึกษา จำนวน 27 คน มัธยมศึกษา 31 คน และขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 25 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ผลการนำรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมือเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3 ด้าน

1.1 นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงสู่ทักษะในศตวรรษที่ 21 (ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills)

1.2 ครูมีการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพและเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนเพื่อผู้เรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21

1.3 ผู้บริหารจัดบริบทของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพและนักเรียนสู่ทักษะในศตวรรษที่ 21

2. ความคิดเห็นครูและผู้บริหาร เกี่ยวกับความเป็นไปได้(Feasibility) ความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบ และ

3. ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้รูปแบบ

วิธีดำเนินการทดลอง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

3.2.1 ประสานโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย

นำรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วจากการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้ทดลองปฏิบัติการในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ใช้เวลาในการทดลองทั้งสิ้น 1 ภาคเรียน ระหว่างวันที่ 15 พฤษภาคม - 15 กันยายน 2559

ผู้วิจัยประสานโรงเรียนโดยจัดทำเป็นโครงการวิจัยปฏิบัติการเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเห็นชอบโครงการและอนุญาตให้โรงเรียนกลุ่มเป้าหมายทำวิจัยปฏิบัติการร่วมกับสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา พร้อมทำหนังสือแจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด ขอความร่วมมือและร่วมวิจัย และแจ้งผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย 3 โรงเรียนร่วมปฏิบัติการวิจัย

3.2.2 ขั้นตอนการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในโรงเรียน โดยจัดประชุมปฏิบัติการร่วมกันระหว่างคณะผู้วิจัยและผู้บริหารและครูในโรงเรียนแจ้งวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ลักษณะของรูปแบบ และขั้นตอนของการปฏิบัติตามกระบวนการวิจัยของรูปแบบร่วมกันอย่างสังเขปเพื่อให้คณะครูผู้บริหารของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายเข้าใจภาพรวมของปฏิบัติการวิจัยและบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบ โดยกำหนดปฏิบัติการในโรงเรียน 3 ครั้ง ครั้งละ 2 วัน ตามกระบวนการของรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 6 ขั้นตอน ดังนี้

ครั้งที่ 1 นำรูปแบบไปทดลองตามขั้นตอน ที่ 1 -3 ได้แก่ ปลุกอุดมการณ์ สำนึก ศักยภาพครู และการวางแผน (Plan: P)

กิจกรรมนำ 1. ชี้แจงโครงการวิจัยฯ (20 นาที)

2. นำเสนอรูปแบบ การพัฒนาคุณภาพครูฯ (20 นาที)

3. นำเสนอรายละเอียดการดำเนินงานโครงการวิจัย 3 ระยะ (20 นาที)

ตารางที่ 3.2 กิจกรรมการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในโรงเรียน ครั้งที่ 1

วัตถุประสงค์	กิจกรรม	สื่อ	ระยะเวลา
๑.เพื่อปลุก อุดมการณ์ความ เป็นครู	๑.๑. คณะครูและผู้บริหาร ดู Youtube “พระผู้เป็นครูแห่งแผ่นดิน”แล้วแสดง ความรู้สึกและเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติหน้าที่ ของครู	-Youtube “ พระผู้เป็นครูแห่ง แผ่นดิน” -กระดาศรูปหัวใจ -กระดาศปฐพี	๔๕ นาที

วัตถุประสงค์	กิจกรรม	สื่อ	ระยะเวลา
	(รายบุคคล)นำเสนอบันทึกการแสดง ความรู้สึก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และติด ที่ป้ายนิเทศ		
	๑.๒ ศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ แบบ PLC แล้วแสดงความคิดเห็นร่วมกันในกลุ่ม ย่อย และนำเสนอกลุ่มใหญ่ เกี่ยวกับการ นำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้	- Youtube การ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้แบบ PLC	60 นาที
๒. สำรวจ ศักยภาพครู	๒.๑ แบ่งกลุ่มครูให้เขียนและเล่าความ ภาคภูมิใจในชีวิตของการเป็นครู ๑ อย่าง ว่า ทำอะไร ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นอย่างไร นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม (ทำKM) และนำเสนอกลุ่มใหญ่	-แบบบันทึก ความ ภูมิใจ /วิธีการ/ และผลต่อนักเรียน	45นาที
	๒.๒ ครูประเมินความสามารถของตนเองตาม แบบประเมินครูมืออาชีพ และเปรียบเทียบกับ สิ่งที่นำเสนอไว้	-แบบประเมิน ครูมืออาชีพ	๓๐ นาที
๓.การวางแผน พัฒนาคุณภาพ การศึกษา ของโรงเรียน ในประเด็น การพัฒนาครู ให้เป็นครูมือ อาชีพ	๓.๑.ครูร่วมวิเคราะห์ความต้องการในการ พัฒนาความสามารถตามผลการวิเคราะห์ และประเมินตนเองจากกิจกรรมการค้นหา ความสามารถของครู	-แบบวิเคราะห์ ความต้องการใน การพัฒนา ความสามารถของครู	๓๐ นาที
	๓.๒.ปรับแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนในประเด็น การพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ	- แนวการพัฒนา ความสามารถ ของครูมืออาชีพ	๖๐ นาที
และ วางแผน พัฒนาคุณภาพ ครูรายบุคคล โดยครูจัดทำ ID Plan เป็น รายบุคคล	๔.๑ ครูวิเคราะห์ความต้องการ ในการพัฒนาของครูในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ของตนเอง ๔.๒ จัดทำ ID Plan เป็นรายบุคคล ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาโรงเรียน ๔.๓ นำเสนอ ID Plan แลกเปลี่ยนเรียนรู้(ตลาดนัดวิชา)	-แบบวิเคราะห์ ความต้องการ ในการพัฒนา ความสามารถของครู - แบบฟอร์มการ จัดทำ ID Plan ของ ครู	๔๐ นาที

กิจกรรมสรุป

1. สรุปการดำเนินงานในโครงการวิจัยฯ ครั้งที่ 1
 2. ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู ร่วมนำเสนอข้อคิดเห็น และสิ่งที่ต้องการพัฒนาการดำเนินโครงการวิจัยฯ ของโรงเรียน
 3. ปิดการประชุมปฏิบัติการโครงการวิจัยฯ
- ครั้งที่ 2 นำรูปแบบไปทดลองตามกระบวนการของรูปแบบในชั้น 4-6 ได้แก่
- ขั้นปฏิบัติ (Do : D) โรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินงานตามแผนพัฒนาตนเองของครู (ID Plan) ติดตามตรวจสอบ (Check : C) และ ขั้นพัฒนา (Act: A)

ตารางที่ 3.3 กิจกรรมการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในโรงเรียน ครั้งที่ 2

วัตถุประสงค์	กิจกรรม	สื่อ/เครื่องมือ	ระยะเวลา	
4. ขั้นปฏิบัติ (Do : D)	ร่วมประชุมกับผู้บริหารโรงเรียนและครู รับทราบความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัยฯ ของโรงเรียน 1. การจัดการเรียนรู้ตามแผนการสอน และ ID Plan ตามรูปแบบการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ (C ๒๑) 2 .การร่วมสังเกตการสอนของครูตามรูปแบบการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ (C ๒๑)	-แบบบันทึกผล การจัดทำ แผนการจัดการ เรียนรู้ของครู - แบบสังเกตการ สอนของครู	2 ชม.	
		-แบบบันทึก การสนทนา	1 ชม.	

วัตถุประสงค์	กิจกรรม	สื่อ/เครื่องมือ	ระยะเวลา	
	3. สันทนากับครูร่วมกันพัฒนาการสอนตามรูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพ (C ๒๑) และสรุปผลการพัฒนาฯ	ค้นหาสิ่งที่ต้องพัฒนาการสอนของครู		
5. ตรวจสอบ (Check : C)	1. ร่วมสะท้อนคิดการวางแผนการพัฒนาครูมืออาชีพจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 2. ร่วมสะท้อนความคิดกับผู้บริหารโรงเรียนและรองฯเกี่ยวกับการบริหารจัดการพัฒนาครูมืออาชีพฯ และร่วมกันค้นหาสิ่งที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติม	- แผนการจัดการเรียนรู้ -แผนพัฒนาคุณภาพครูมืออาชีพของโรงเรียน -ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารโรงเรียน - แบบบันทึกการพัฒนาครูมืออาชีพ	2 ชม.	
	3. สันทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีส่วนร่วม (กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูมืออาชีพ การสอนตาม C 21 และแนวทางการพัฒนาต่อเนื่อง 4 . บันทึกการพัฒนาต่อเนื่อง ตามแนว C 21 ร่วมกัน	-ประเด็นการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีส่วนร่วมนับสนุน -แบบบันทึกการพัฒนา	2 ชม.	
6. ขั้นพัฒนา (Act: A)	1 ร่วมกับเพื่อนครูสะท้อนคิด ใช้คำถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาร่วมกัน 2. บันทึกผลการสนทนากลุ่มเพื่อน เพื่อนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	-แบบสนทนากลุ่ม (ประเด็นการสนทนา) -แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม	2 ชม.	

**ครั้งที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อ
ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน**

ตารางที่ 3.4 กิจกรรมการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในโรงเรียน ครั้งที่ 3

วัตถุประสงค์	กิจกรรม	สื่อ/เครื่องมือ	เวลา
เก็บข้อมูล ผลการทดลอง รูปแบบในโรงเรียน	1. ชี้แจงแนวการประเมินและปรับปรุงรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ 2. สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบ 3. คณะกรรมการวิจัยของ สพฐ. และโรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพของโรงเรียน และแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ ๓. คณะกรรมการวิจัยของโรงเรียนร่วมกันปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4. สรุปผลการดำเนินการวิจัย รูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพ ทั้ง ๓ ระยะ และแนวทางการพัฒนาการดำเนินการพัฒนาครูมืออาชีพต่อเนื่องและถาวร	- แบบสอบถาม ความคิดเห็นของครู และผู้บริหาร - แบบสนทนากลุ่ม ประเมินปรับปรุงรูปแบบ	

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้คณะกรรมการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ก่อนนำไปใช้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายความว่า รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้ หรือมีความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ระดับ 4 หมายความว่า รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้ หรือมีความเป็นประโยชน์มาก

ระดับ 3 หมายความว่า รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้ หรือมีความเป็นประโยชน์ปานกลาง

ระดับ 2 หมายความว่า รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้ หรือมีความเป็นประโยชน์น้อย

ระดับ 1 หมายความว่า รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้ หรือมีความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

2. แบบประเมินการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้คณะกรรมการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ก่อนนำไปใช้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ

ระดับ 4 หมายถึง ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญในระดับดีมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญในระดับดี

ระดับ 2 หมายถึง ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญในระดับพอใช้

ระดับ 1 หมายถึง ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญในระดับปรับปรุง

3. แบบสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับการนำรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมือเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ในโรงเรียน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และผลประโยชน์ของรูปแบบ และผลที่เกิดกับนักเรียน ครู และผู้บริหารของการนำรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) เป็นครูและผู้บริหารจากโรงเรียนเป้าหมาย 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน คือ ผู้บริหาร 1 คน ครูผู้นำจัดพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 1 คน ผู้พัฒนาตนเองตามรูปแบบชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ 3 คน โดยผู้วิจัยเป็นดำเนินการสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ที่ได้จากแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของคะแนนความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ใน 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้ หรือมีความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้ หรือมีความเป็นประโยชน์มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้
หรือมีความเป็นประโยชน์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 3.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้
หรือมีความเป็นประโยชน์น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้
หรือมีความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้
ของผู้เรียน โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)
ของคะแนนความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ใน 4 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.00 หมายถึง รายการนั้นนักเรียนมีการพัฒนาดีมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง รายการนั้นนักเรียนมีการพัฒนาดี

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.40 หมายถึง รายการนั้นนักเรียนมีการพัฒนาพอใช้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง รายการนั้นนักเรียนมีการพัฒนาที่ต้องปรับปรุง

3. วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ด้านความเหมาะสม
ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ และผลที่เกิดกับนักเรียน ครู และผู้บริหารของการนำรูปแบบพัฒนา
คุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในโรงเรียน 3 ด้าน คือ

1.1 นักเรียนมีพัฒนาการสู่ทักษะในศตวรรษที่ 21

1.2 ครูมีการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพและเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน
เพื่อผู้เรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21

1.3 ผู้บริหารจัดการบริบทของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพและนักเรียน
สู่ทักษะในศตวรรษที่ 21

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม คือ ค่าเฉลี่ย
(Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม
นำมาสังเคราะห์สรุปรวมเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบ ปัญหา อุปสรรค
ข้อเสนอแนะ และความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบไปใช้ปฏิบัติในโรงเรียน

ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 2.1 เตรียมการ ประสานโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย 15 เมษายน – 15 พฤษภาคม 2559

ขั้นตอนที่ 2.2 ทดลองรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ระหว่างวันที่ 15 พฤษภาคม – 15 กันยายน 2559

ขั้นตอนที่ 2.3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ระหว่างวันที่ 15 กันยายน - 30 กันยายน 2559

3.3 การดำเนินการวิจัย ขั้นที่ 3 การประเมินและการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อนำเสนอเป็นรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนำไปใช้ต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชุมผู้รู้ (Connoisseur's Seminar) เพื่อประเมินเชิงวิพากษ์ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ที่ได้มาจากการพิจารณาเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purpose Sampling) โดยเป็นผู้มีความรอบรู้ และประสบการณ์ด้านวิจัยพัฒนาการศึกษา ได้แก่ 1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก สาขาทางการศึกษาหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) อาจารย์มหาวิทยาลัยหรือเป็นนักวิชาการ (Scholars) ที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิจัยพัฒนารูปแบบ 3) เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ และ/หรือประสบความสำเร็จด้านการบริหาร 4) เป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นระดับไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ 5) เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการสอนหรือมีผลงานการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ และ 6) เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน **ตัวแปรที่ศึกษา** ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความสอดคล้องขององค์ประกอบและกระบวนการ/ยุทธวิธีของการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ

เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยคือเป็นคำถามการประชุมผู้รู้ และแบบสรุปผลการประชุม

การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.2 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมนำมาสังเคราะห์เนื้อหา สรุปรวมนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน **ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย** ขั้นตอนที่ 3 ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2559

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ตามกระบวนการดำเนินงานวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและยกร่างรูปแบบ

ตอนที่ 2 การทดลองรูปแบบในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวม 3 โรงเรียน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ และศึกษาผลจากการใช้รูปแบบ

ตอนที่ 3 การประเมินและการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จากการประชุมสัมมนาผู้รู้ (Conniouser's Semina) เพื่อประเมินเชิงวิพากษ์

ตอนที่ 1

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการยกร่างรูปแบบ

4.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยนี้สรุปว่า ครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ควรมีความรู้ ทักษะและคุณสมบัติดังนี้

- 1) ยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพตาม พ.ร.บ. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานการปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติตน
- 2) มีอุดมการณ์ความเป็นครูและยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) มีคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ได้แก่
 - บุคลิกภาพดี ประกอบด้วย การดูแลรักษา ด้านสุขภาพ ด้านอารมณ์ เพิ่มพูนด้านเชาว์ปัญญาแก้ปัญหาด้วยหลักการและเหตุผล สามารถเผชิญฟันฝ่าอุปสรรค มีคุณธรรม และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการเข้าร่วมสังคม
 - มีความรู้ความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการค้นหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน
 - เป็นผู้ใฝ่คว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในการเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

สรุปผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 สาระ และทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะคือ

1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) ประกอบด้วยความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ปัญหาการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

2) ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) ประกอบด้วยการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว มีทักษะด้านสังคม และทักษะข้ามวัฒนธรรม มีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills) ประกอบด้วยทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะด้านสื่อ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะทั้ง 3 ประการสามารถสร้างและพัฒนา จากการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการวิเคราะห์ปัญหาด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Active Learning ,AL)

4.3 ผลการวิเคราะห์กระบวนการและองค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สรุปสาระสำคัญเพื่อการร่างรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

ประเด็นที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำมาใช้
1) องค์ประกอบของรูปแบบ	องค์ประกอบของรูปแบบใช้ข้อเสนอของ Joyce & Weil (2000) และข้อสรุปจากนักวิชาการมาเป็นแนวคิดเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและนำเสนอรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1. แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ 2. การอธิบายรูปแบบ ประกอบด้วย โครงสร้างระบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู และระบบสนับสนุนให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา 3. วิธีการนำรูปแบบไปใช้ในโรงเรียน 4. ข้อจำกัดหรือเงื่อนไขความสำเร็จ

ประเด็นที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำมาใช้
2) กระบวนการในการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และแก้ปัญหาการทิ้งห้องเรียน และใช้งบประมาณในการพัฒนาไม่สูง	กระบวนการในการพัฒนาครูควรเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูฝึกปฏิบัติด้วยตัวเองเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติในวิชาชีพให้ทันยุคสมัย อยู่ตลอดเวลา โดยมี ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องร่วมกัน ยกระดับคุณภาพของนักเรียนสู่ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยกระบวนการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและกระบวนการพัฒนาคุณภาพครูได้แก่ - กระบวนการในการควบคุมคุณภาพการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ วงจรเดมมิง หรือ PDCA - กระบวนการที่ทำให้ครูฝึกปฏิบัติด้วยตัวเองโดยไม่ทิ้งห้องเรียน ทันยุคทันสมัยตลอดเวลา ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) ของ Michael Fullan และประยุกต์รูปแบบชุมชนการเรียนรู้แบบการศึกษาบทเรียนและวิธีการสอนแบบเปิด (Lesson Study & Open Approach) นวัตกรรมที่ ดร. ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ จาก ม.ขอนแก่น เคยวิจัยใช้ได้ผล มาใช้เพื่อให้ครูเรียนรู้พัฒนาการสอน นอกจากนี้ความสำเร็จของการนำ PLC ไปใช้ในโรงเรียนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 3 ประเด็นคือผู้นำโรงเรียน (School Leadership) ความมีระบบ (Systemness) ศาสตร์การสอนเชิงลึก (Deep Pedagogy)
3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ	หลักการ 1) บริหารจัดการระบบแบบล่างขึ้นบน (Bottom-up Design) 2) ใช้โรงเรียนเป็นฐานสร้างวัฒนธรรมองค์กร 3) ครูพัฒนาตนเอง และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงานชุมชนการเรียนรู้ (Professional Learning Community) 4) เรื่องที่พัฒนาตรงตามความต้องการของครู 5) ทันสมัย ใช้สื่อเทคโนโลยีในการหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และนักเรียน เป้าหมายของรูปแบบ ครูพัฒนาตนเองจากการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงานชุมชนการเรียนรู้ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ส่งเสริมและร่วมพัฒนาคุณภาพครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพื่อ

ประเด็นที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำมาใช้
	เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21
4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้	1) วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ร่วมกัน ระหว่างครู ผู้บริหาร ชุมชนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ใช้จุดมุ่งหมายของคุณภาพครูมืออาชีพ ได้แก่ มาตรฐานวิชาชีพครู อดทนอดกลั้น การยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 เป็นทิศทางการพัฒนา 2) การพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้กระบวนการควบคุมคุณภาพ วงจรเดมมิง (PDCA) ขั้นตอนนี้จำเป็นต้องอาศัยการสร้างทีมงาน (Team work) ที่ประกอบไปด้วย ครู เพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้วิจัย และวิทยากร ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล การปฏิบัติงาน (Reflection) ใช้รูปแบบ PLC ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาการอย่างกัลยาณมิตรแบบต่อเนื่อง ขั้นวางแผน (PLAN : P)ครูและส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนขั้นดำเนินการ (Do :D) ปฏิบัติตามแผนเพื่อการบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน และการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพของครู ขั้นประเมินผล (Check: C) ประเมินการดำเนินงาน และขั้นปรับปรุงพัฒนา (Act: A)เป็นการนำสารสนเทศที่ได้จากขั้นประเมินผลตามแผนพัฒนาครูมาใช้เป็นข้อมูลประกอบขั้นวางแผน (Plan :P) 3) ครูค้นพบศักยภาพเด่นในตน และใช้จุดเด่นในการพัฒนาตนเอง และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงานชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ 4) ปลุกอุดมการณ์ ความเป็นครูสร้างแรงบันดาลใจเคลื่อนจากภายในสู่ภายนอก 5) ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่และจัดพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาคุณภาพครูและบริหารจัดการเครือข่ายจากภายในโรงเรียนไปสู่เครือข่ายสังคมชุมชนและเขตพื้นที่การศึกษา 6) ให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้

ประเด็นที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำมาใช้
	สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นผู้ผลักดันแผนการพัฒนาคู่มือให้อยู่ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน
7) การประเมินรูปแบบ	1) ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี - หาค่าความสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆ โดยผู้เชี่ยวชาญ(หาค่า IOC) และการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) 2) ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติในการปฏิบัติการภาคสนาม - การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นของครูสู่ครูมืออาชีพ - การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ - นักเรียนมีพัฒนาการของการเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถ 3 ประการของผู้เรียนคือ 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) 2) ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) และ 3) ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills)

4.4 ยกร่างรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

รูปแบบที่ผู้วิจัยยกร่างขึ้นเป็นแบบ Semantic Model คือเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบาย และแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆของรูปแบบมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) โครงสร้างเชิงระบบ 4) แผนการพัฒนาคู่มือ 5) กระบวนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคู่มือ 6) สภาพความสำเร็จอธิบายให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยแบ่งรูปแบบออกเป็น 4 ได้แก่ ส่วน 1) หลักการแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 2) โครงสร้างกระบวนการพัฒนาคู่มือเชิงระบบและกระบวนการที่โรงเรียนใช้ในการควบคุมคุณภาพการพัฒนาคู่มือ 3) การนำรูปแบบไปใช้ 4) ส่วน สภาพความสำเร็จ และการประเมินผล

ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดพื้นฐาน มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์

หลักการ

1) รูปแบบพัฒนาคู่มือเป็นแนวคิดการพัฒนาเชิงระบบที่เชื่อมโยงทุกฝ่ายของโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีขั้นตอน

2) การพัฒนาคุณภาพครูดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนใช้วงจรควบคุมคุณภาพ PDCA หรือ Deming Cycle เพื่อควบคุมคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพครู

3) ใช้การทำงานเป็นทีมรวมตัวกันอย่างกลายานมิตรทางวิชาการเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) คือใจมีศรัทธาต่อวิชาชีพ ร่วมใจทำงานเป็นทีม ระหว่างครูผู้ต้องการพัฒนาตนเองและทีมชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4) เน้นการพัฒนาตามความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริงในห้องเรียนและที่รับมอบหมาย สู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

5) ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบร่วมมือพัฒนาคุณภาพครู

6) การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21บรรจุอยู่ในแผนงานประจำปีของโรงเรียน

7) การประเมินผลมี 3 ระยะคือ ก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนาคุณภาพครู

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ครูพัฒนาตนเองจากการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงานชุมชนการเรียนรู้ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ส่งเสริมและร่วมพัฒนาคุณภาพครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพื่อเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์

1) ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครู ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ครูมีกรอบความคิดที่ดีมีหลักการในการดำเนินชีวิตของตนเองที่เหมาะสมเป็นที่มาของพลังกลุ่มซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรโดยรวม

2) ครูค้นพบศักยภาพเด่นในตน และใช้จุดเด่นในการพัฒนาตนเอง และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงานชุมชนการเรียนรู้ (Professional Learning Community) เพื่อการพัฒนาคุณภาพครู

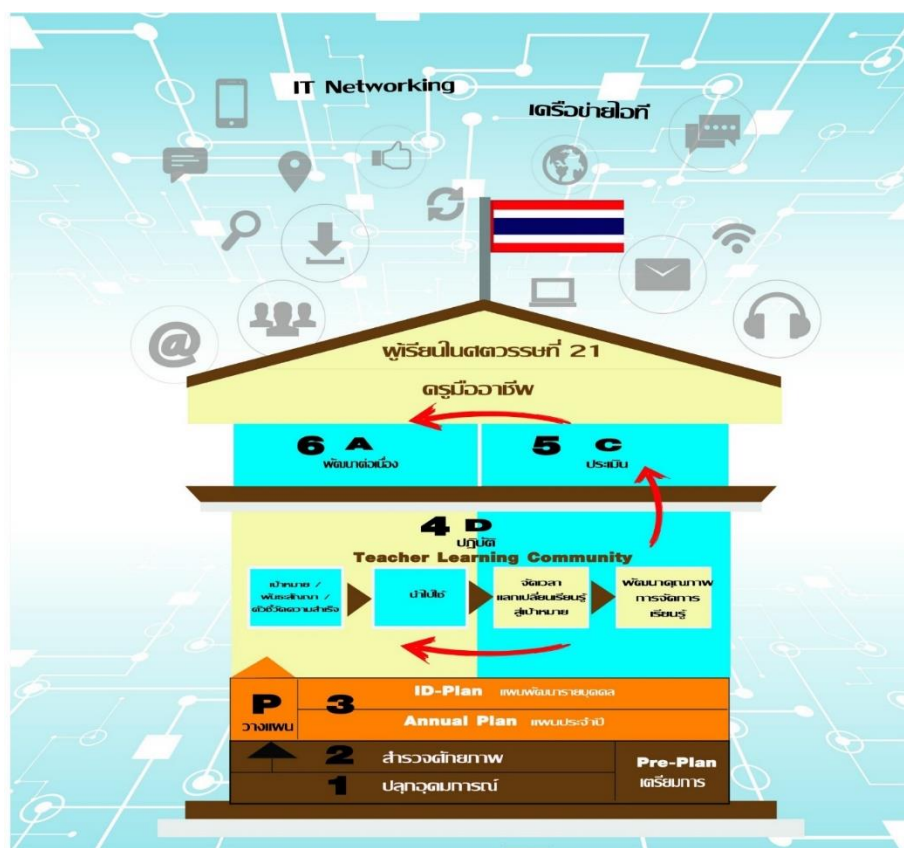
3) ใช้การวิจัยปฏิบัติการเชิงระบบตามวงจรเดมมิง (PDCA) ในการควบคุมคุณภาพการพัฒนาครู โดยฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ /สายชั้น มีส่วนร่วมกับครูผู้วิจัยทำปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพครู

4) ใช้โรงเรียนเป็นฐานสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบชุมชนกลายานมิตร พัฒนาโรงเรียนจากองค์ประกอบที่สัมพันธ์ เกื้อหนุนในโรงเรียน

5) ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่และจัดพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาคุณภาพครูและบริหารจัดการเครือข่ายจากภายในโรงเรียน ไปสู่เครือข่ายสังคมชุมชนและเขตพื้นที่การศึกษา

6) พัฒนาการสื่อสารบนระบบออนไลน์ และส่งเสริมการสืบค้นข้อมูล สื่อการเรียนรู้ในระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างทันสมัยและคล่องตัว

ส่วนที่ 2 อธิบายโครงสร้างของรูปแบบ รูปแบบนี้มีโครงสร้างเป็นกระบวนการเชิงระบบ 2 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการควบคุมคุณภาพการพัฒนาครู และกระบวนการพัฒนาคุณภาพครูเชิงระบบ



แผนภาพที่ 4.1 โครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียน
ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

1) กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการควบคุมคุณภาพการพัฒนาครูจะเริ่มจากการเตรียมการ (Pre-Plan) มี 2 ขั้นตอนก่อนการวางแผน และ การใช้วงจรเดมมิง (Deming Cycle) PDCA เพื่อควบคุมคุณภาพการพัฒนาครู ดังนี้

ด้านทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาครู

(1) ปลูกอุดมการณ์ (Awaken Ideology : AI) เริ่มจากการปลูกอุดมการณ์ของความเป็นครูให้ตระหนักในภาระหน้าที่ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มุ่งพัฒนากระตุ้นให้ครูบรรลุสมรรถนะสูงสุดของตนโดยมีแรงบันดาลใจและความสนใจของตนเป็นแรงผลักดัน

ด้านความรู้และทักษะเพื่อการพัฒนาครู

(2) **สำรวจศักยภาพ (Explor Potential:EP)** และวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของครู ตามมาตรฐานวิชาชีพ ทักษะภาษา การใช้สื่อ เทคโนโลยีในการสอน การจัดบรรยากาศในและนอกชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตร และนวัตกรรมการสอนของครู การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ และค้นหาศักยภาพเด่นในตัวครูแต่ละคน

(3) **วางแผน (Plan :P)** วางแผนทบทวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจากแผนปฏิบัติการประจำปี ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ หลักสูตรสถานศึกษาฯ ให้ทันสมัยให้เป็นการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และครูแต่ละคนจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูรายบุคคล (ID Plan) ให้สอดคล้องกับ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21

(4) **ขั้นปฏิบัติ (Do : D)** ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลให้ตนเองเพื่อการเป็นครูมืออาชีพ โดยมีวงจรพัฒนาแบบชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community Cycle : PLC Cycle) เป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติการมี 3 ฝ่าย คือ ครู ผู้บริหาร และกลุ่มเพื่อน

- ครู พัฒนาตนตามอุดมการณ์ บุคลิกภาพ มาตรฐานวิชาชีพ ทักษะในศตวรรษที่ 21 และร่วมเป็นในชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้ความสำคัญในการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้เป็นหลัก และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายเป็นลำดับต่อมา

- ผู้บริหาร/กลุ่มบริหาร การบริหารจัดการ และการสนับสนุนการพัฒนาครู จัดบริบทของชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (professional learning community)

- กลุ่มเพื่อนครู รวมตัวเป็นชุมชนกัลยาณมิตร สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ คำถามเพื่อการเรียนรู้ การสะท้อนความคิด เรียนรู้ความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความสุขที่เกิดขึ้นจากชุมชนกัลยาณมิตร

เริ่มจาก 1) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายจัดทำบทเรียน 2) นำบทเรียนไปใช้ 3) จัดเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) ครูพัฒนาคุณภาพตนเองและการจัดการเรียนการสอน

(5) **ขั้นตรวจสอบ(Check : C)** สิ่งที่ต้องตรวจสอบมี ดังนี้1) การเปลี่ยนแปลงของครูสู่มืออาชีพ ในด้าน : ทักษะคติ มาตรฐานวิชาชีพครู การจัดการเรียนรู้แบบ (Active Learning) การค้นหาความรู้ใหม่ๆ และบุคลิกภาพที่ดี 2) บริบทของโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ 3) นักเรียนพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

(6) **ขั้นพัฒนา(Act : A)** นำผลจากการตรวจสอบมาพัฒนาการวางแผนปฏิบัติการประจำปี (Annual Plan) และแผนพัฒนาครูรายบุคคล(Individual Plan) การปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

2) กระบวนการในการพัฒนาคุณภาพครู โดยมีวงจรชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community Cycle : PLC Cycle) เป็นกระบวนการที่จะทำให้ครูศึกษาตนเองและร่วมพัฒนาดตนเองสู่มืออาชีพ ร่วมกับสมาชิกครูโดยเริ่มจาก 1) วางแผน กำหนดเป้าหมาย (Focus) เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) นำบทเรียนไปทดลองใช้ และมีเพื่อนครูสังเกตการสอนโดยใช้เครื่องมือหลากหลายในการสังเกตการสอน (See) โดยมีจุดเน้นที่กระบวนการถ่ายทอดความรู้ 3) จัดเวลาให้กลุ่มสมาชิกชุมชนครูวิพากษ์ สะท้อนคิดอย่างสร้างสรรค์ (Reflex) 4) เรียนรู้จุดดี จุดด้อยและพัฒนาบทเรียน (Redesign) นำบทเรียนไปใช้ เพื่อนครูสังเกตการณ์สอน วนเป็นวัฏจักรต่อเนื่องไปเรื่อยๆ โดยที่บทเรียนใดได้รับการพัฒนามาอย่างดีแล้วก็เผยแพร่บน ออนไลน์ ต่อไป



แผนภาพที่ 4.2 วงจรพัฒนาคุณภาพครูแบบชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ การบริหารการดำเนินงาน

1. วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ร่วมกัน ระหว่างครู ผู้บริหาร ชุมชน ใช้จุดมุ่งหมายของคุณภาพครูมืออาชีพ ได้แก่มাত্রฐานวิชาชีพครู อุดมการณ์ การยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 เป็นทิศทางการพัฒนา

2. การพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (PDCA) ขั้นตอนนี้จำเป็นต้องอาศัยการสร้างทีมงาน (Team work) ที่ประกอบไปด้วย ครู เพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้วิจัย และวิทยากร ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection) ใช้รูปแบบ PLC อย่างกัลยาณมิตรแบบต่อเนื่อง

ขั้นวางแผน (PLAN : P) ครูและส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนขั้นดำเนินการ (Do :D) ปฏิบัติตามแผนเพื่อการบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ขั้นประเมินผล (Check: C) ประเมินการดำเนินงาน และขั้นปรับปรุงพัฒนา (Act: A) เป็นการนำสารสนเทศที่ได้จากขั้นประเมินผลตามแผนพัฒนาครูมาใช้เป็นข้อมูลประกอบขั้นวางแผน(Plan :P)

ส่วนที่ 4 สภาพความสำเร็จ ผลที่จะเกิดขึ้นกับครู และผู้เรียน

ครูเปลี่ยนแปลงเป็นครูมืออาชีพ

ครูมืออาชีพหมายถึง ครูที่มีความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) ยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพตาม พ.ร.บ. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานการปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติตน
- 2) มีอุดมการณ์ความเป็นครูและยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) มีคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ได้แก่
 - บุคลิกภาพดี ประกอบด้วยการดูแลรักษา ด้านสุขภาพ ด้านอารมณ์ เพิ่มพูนด้านเชาว์ปัญญา สามารถเผชิญฟันฝ่าอุปสรรค มีคุณธรรม และการเข้าร่วมสังคม
 - มีความรู้ความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการค้นหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน
 - เป็นผู้ใฝ่คว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในการเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นักเรียน พัฒนาสู่ศตวรรษที่ 21

ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) และทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills)

4.5 ผลการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของรูปแบบและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นโดยหาความสอดคล้องเชิงโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คนเลือกประเด็นที่มีค่าการประเมิน 0.5 และปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

- 1) เพิ่มความคิดรวบยอดของรูปแบบ

- 2) พัฒนาเว็บไซต์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครูตามรูปแบบเพื่อเป็นช่องทางให้ค้นหาความรู้และเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครู
- 3) ให้ครูเห็นความแตกต่างการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 20 และ 21
- 4) ในส่วนการนำไปใช้ให้เขียนอธิบายให้ชัดว่าบทบาทครู ผู้บริหาร ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ใคร ทำอะไร อย่างไร
- 5) ส่วนที่ 4 ควรปรับเป็นเงื่อนไขความสำเร็จและการประเมินผล

ตอนที่ 2

ผลการนำรูปแบบไปทดลองใช้ปฏิบัติการในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบโดยเลือกประเด็นที่มีค่าการประเมินคุณภาพ 0.5 และปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ พร้อมพัฒนาเว็บไซต์ “ www.gg.gg/plcweb เรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ ” แล้วนำรูปแบบไปทดลองใช้ปฏิบัติในโรงเรียนตามขั้นตอนของรูปแบบ 6 ขั้นตอน คือสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ **ปลูกอุดมการณ์** ความเป็นครู **สำรวจศักยภาพครู** ตามคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 **ขั้นวางแผน (Plan : P)** คือ 1. แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน (Annual Action Plan) 2. แผนพัฒนารายบุคคลของครู (Individual Development Plan) **ขั้นปฏิบัติ (Do : D)** ผู้ปฏิบัติการประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร และชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ **ขั้นตรวจสอบ (Check : C)** สิ่งที่ต้องตรวจสอบมี ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงของครูสู่ครูมืออาชีพ การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน การบริหารจัดการของโรงเรียนและการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครู **ขั้นพัฒนา (Act : A)** นำผลจากการตรวจสอบมาพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ทดลองใช้รูปแบบ 3 โรงเรียนโดยเลือกแบบเจาะจง โรงเรียนระดับประถมศึกษา 1 โรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 โรงเรียน และขยายโอกาสทางการศึกษา 1 โรงเรียน ระยะเวลาที่ทดลองใช้ในโรงเรียน 1 ภาคเรียน เพื่อ

- (1) ประเมินคุณภาพของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีในด้านความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบ และ
- (2) ประเมินความสอดคล้องของผลที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบ ตัวแปรที่ศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลงของครูสู่ครูมืออาชีพ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเป็นชุมชนกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และการพัฒนาของนักเรียนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 รวมทั้งปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้รูปแบบ โดยผลการวิจัย ดังนี้

4.6 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบจากแบบสอบถามความคิดเห็นของครูด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ (Feasibility) ในทางปฏิบัติ และเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยการคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.7 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นของครู ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบในการนำไปใช้ จำแนกตามระดับโรงเรียน

โรงเรียน รูปแบบ	ประถม (N=27)		มัธยม (N=50)		ขยายโอกาส (N=25)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ	4.25	0.53	3.66	0.71	4.22	0.50
ส่วนที่ 2 โครงสร้างเชิงระบบ	4.31	0.50	3.66	0.70	4.12	0.59
ส่วนที่ 3 การนำไปใช้	4.20	0.45	3.53	0.83	4.12	0.59
ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จและการประเมินผล	4.15	0.36	3.56	0.83	4.08	0.56
รวม	4.24	0.48	3.60	0.76	4.11	0.55
แปลผล/ระดับความเหมาะสมเป็นไปได้เป็นประโยชน์	มาก		มาก		มาก	

จากตารางที่ 4.2 ครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อรูปแบบในการนำไปใช้ด้านความเหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อรูปแบบ เท่ากับ 4.24 3.60 และ 4.11 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครูต่อรูปแบบ ส่วนที่ 1 ถึงส่วนที่ 4 มีค่าอยู่ในระดับมากทุกส่วน โดยครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15 ถึง 4.31 3.53 ถึง 3.66 และ 4.08 ถึง 4.22 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของข้อมูลนั้น ครูโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งฉบับเท่ากับ 0.48 และ 0.55 มีการกระจายน้อย แสดงว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการนำรูปแบบในการนำไปใช้ใกล้เคียงกัน ส่วนครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งฉบับเท่ากับ 0.76 มีการกระจายของข้อมูลมากแสดงว่าครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการนำรูปแบบแตกต่างกันมาก

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นของครู ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อองค์ประกอบย่อยของรูปแบบในส่วนที่ 1 หลักการและแนวคิดพื้นฐาน จำแนกตามระดับโรงเรียน

โรงเรียน รูปแบบ		ประถม(N =27)		มัธยม(N=50)		ขยายโอกาส(N=25)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ส่วนที่ 1 ส่วนนำ	1.1 ความนำ	4.15	0.53	3.68	0.65	4.28	0.54
	1.2 หลักการของรูปแบบ	4.22	0.58	3.66	0.68	4.24	0.52
	1.3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.22	0.58	3.72	0.67	4.40	0.57
	1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ :	4.30	0.61	3.74	0.66	4.24	0.52
	:- ครูมีอาชีพ	4.26	0.59	-	-	4.20	0.50
	:- ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	4.30	0.47	-	-	4.080	0.40
	:- รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูฯ						
	1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	4.33	0.48	3.62	0.77	4.16	0.47
	1.6 บรรยายากการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงจากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21	4.30	0.45	3.54	0.86	4.16	0.47
	รวม	4.25	0.53	3.66	0.71	4.22	0.50
แปลผล	ระดับความเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์	มาก		มาก		มาก	

จากตาราง 4.3 ครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อรูปแบบในการนำไปใช้ด้านความเหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ของรูปแบบส่วนที่ 1 หลักการและแนวคิดพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษาต่อรูปแบบส่วนที่ 1 เท่ากับ 4.25 3.66 และ 4.22 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 0.71 และ 0.50 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครูต่อองค์ประกอบย่อยของรูปแบบข้อ 1.1 ถึงข้อ 1.6 มีระดับความเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษามีค่าความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15 ถึง 4.33 3.54 ถึง 3.74 และ 4.08 ถึง 4.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นของครู ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อองค์ประกอบย่อยของรูปแบบส่วนที่ 2 โครงสร้างเชิงระบบ จำแนกตามระดับโรงเรียน

โรงเรียน รูปแบบ		ประถม(N =27)		มัธยม(N=50)		ขยายโอกาส(N=25)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ส่วนที่ 2 โครงสร้าง เชิงระบบ	2.1 การเตรียมการ	4.33	0.48	3.70	0.81	4.16	0.69
	2.2 กระบวนการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยวงจรเดมมิ่ง (PDCA)	4.26	0.45	3.72	0.64	4.12	0.67
	2.3. กระบวนการพัฒนาคุณภาพครูด้วยชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Profession Learning Community :PLC) 4 ขั้นตอน 1) ครูรวมกลุ่มกันคิด 2) จัดเวลาพบปะกัน 3) นำสิ่งที่ร่วมคิดไปปฏิบัติ 4) สะท้อนคิด	4.30	0.54	3.64	0.69	4.08	0.57
	2.4.เว็บไซต์ http://gg.gg/plcweb พัฒนาการเรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ เป็นแหล่งสืบค้นข้อมูลของโครงการ	4.30	0.54	3.60	0.69	4.12	0.53
	2.5. แผนภาพโครงสร้างรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน	4.37	0.49	3.64	0.69	4.12	0.53
	รวม	4.31	0.50	3.66	0.70	4.12	0.59
แปลผล	ระดับความเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์	มาก		มาก		มาก	

จากตาราง 4.4 ครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อรูปแบบในการนำไปใช้ด้านความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ของรูปแบบส่วนที่ 2 โครงสร้างเชิงระบบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษาต่อรูปแบบส่วนที่ 2 เท่ากับ 4.31 3.66 และ 4.12 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 0.71 และ 0.50 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครูต่อองค์ประกอบย่อยของรูปแบบ ข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.5 มีระดับความเหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าความคิดเห็นเฉลี่ยจำแนกตามระดับโรงเรียนอยู่ระหว่าง 4.15 ถึง 4.33 3.54 ถึง 3.74 และ 4.08 ถึง 4.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นของครู ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อองค์ประกอบย่อยของรูปแบบส่วนที่ 3 การนำไปใช้ จำแนกตามระดับโรงเรียน

ระดับโรงเรียน รูปแบบ		ประถม(N =27)		มัธยม(N=50)		ขยายโอกาส(N=25)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ส่วนที่ 3 การนำ รูปแบบไปใช้	3.1 กลยุทธ์การบริหาร	4.30	0.47	3.50	0.83	4.20	0.65
	3.2.การบริหารดำเนินงานของฝ่ายบริหาร	4.30	0.45	3.50	0.88	4.16	0.62
	3.3.กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของครูและชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	4.04	0.34	3.58	0.83	4.00	0.50
	3.4. การพัฒนาตนเองของครูร่วมกับชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	4.22	0.51	3.58	0.78	4.12	0.60
	รวม	4.20	0.45	3.53	0.83	4.12	0.59
แปลผล	ระดับความเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์	มาก		มาก		มาก	

จากตาราง 4.5 ครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อรูปแบบในการนำไปใช้ด้านความเหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ของรูปแบบส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษาต่อรูปแบบส่วนที่ 3 เท่ากับ 4.20 3.53 และ 4.12 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 0.83 และ 0.59 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครูต่อองค์ประกอบย่อยของรูปแบบ ข้อ 3.1 ถึงข้อ 3.4 มีระดับความเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าความคิดเห็นเฉลี่ยจำแนกตามระดับโรงเรียนอยู่ระหว่าง 4.04 ถึง 4.30 3.50 ถึง 3.58 และ 4.00 ถึง 4.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นของครู ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อองค์ประกอบย่อยของรูปแบบส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ และการประเมินผลรูปแบบ จำแนกตามระดับโรงเรียน

ระดับโรงเรียน รูปแบบ		ประถม(N =27)		มัธยม(N=50)		ขยายโอกาส(N=25)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ส่วนที่ 4 เงื่อนไข ความสำเร็จ และการ ประเมินผล	4.1 เงื่อนไขความสำเร็จ	4.15	0.36	3.60	0.88	4.00	0.50
	4.2ประเมินการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ	4.15	0.36	3.58	0.82	4.04	0.54
	4.3.ประเมินการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร	4.15	0.36	3.54	0.83	4.20	0.65
	4.4ประเมินทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	4.15	0.36	3.58	0.81	4.08	0.57
	รวม	4.15	0.36	3.56	0.83	4.08	0.56
แปลผล	ระดับความเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์	มาก		มาก		มาก	

จากตาราง 4.6 ครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อรูปแบบในการนำไปใช้ด้านความเหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ของรูปแบบส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จและการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษาต่อรูปแบบส่วนที่ 4 เท่ากับ 4.15 3.56 และ 4.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 0.83 และ 0.56 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครูต่อองค์ประกอบย่อยของรูปแบบ ข้อ 4.1 ถึงข้อ 4.4 มีระดับความเหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษามีค่าความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 และระหว่าง 3.54 ถึง 3.60 และ 4.00 ถึง 4.20 ตามลำดับ

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษาต่อรูปแบบด้านความเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ทั้งรูปแบบในแต่ละส่วนและภาพรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้สามารถใช้ได้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ

4.7 ผลการนำรูปแบบไปใช้ในโรงเรียนด้านการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน จากแบบประเมินสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21จากการรับรู้ของนักเรียนเอง โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง ที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลด้านการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนตามการรับรู้ของนักเรียนจำแนกตามระดับโรงเรียน

ระดับโรงเรียน ทักษะ	ประถม (N =27)		มัธยม (N=31)		ขยายโอกาส(N=36)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill)	3.01	0.62	3.45	0.64	3.42	0.50
ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skill)	3.24	0.51	3.37	0.72	3.52	0.50
ทักษะด้านข้อมูลข่าวสารและสื่อสารเทคโนโลยี (Information Media and Technology)	3.23	0.60	3.35	0.66	3.23	0.53
รวม	3.16	0.58	3.39	0.67	3.45	0.50
แปลความหมาย ระดับความเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์	ดี		ดี		ดี	

จากตารางที่ 4.7 นักเรียนพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับดี โดยนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสมีการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ระดับดีมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.45 รองลงมาคือ นักเรียนมัธยมศึกษา และนักเรียนประถมศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.16 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายทักษะพบว่านักเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพัฒนาทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพระดับดี มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.52 รองลงมาคือทักษะทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ค่าเฉลี่ย 3.42 และด้านทักษะข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารเทคโนโลยี น้อยที่สุดค่าเฉลี่ย 3.23 นักเรียนมัธยมศึกษาพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมระดับดี มากที่สุดค่าเฉลี่ย 3.45 รองลงมาคือทักษะทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพค่าเฉลี่ย 3.37 และทักษะด้านข้อมูลข่าวสารและสื่อเทคโนโลยี น้อยที่สุดค่าเฉลี่ย 3.35 สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาพัฒนาทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพในระดับดี มากที่สุด รองลงมาคือทักษะด้านข้อมูลข่าวสารและสื่อสารเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ย 3.23 และทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.01

4.8 วิเคราะห์คุณภาพของรูปแบบจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้บริหาร ครูผู้นำ และครูในชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของรูปแบบ

การวิเคราะห์คุณภาพของรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูฯ ด้านความเหมาะสม และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ โดยวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากแบบบันทึกการสนทนากลุ่มผู้บริหาร ครูผู้นำ และครูในชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ในโรงเรียนที่ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา รวม 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 ถึง 10 คน ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ผลการนำรูปแบบไปใช้ และตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบจากการทดลองนำไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษาด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติ

โรงเรียน	ความคิดเห็น	
	ความเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์	
	☒	☐
ประถม	- มีพันธกิจในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพอยู่แล้วจึงเห็นเป็นโอกาสดีที่จะพัฒนาครูตามรูปแบบงานวิจัยนี้ - ครูทุกคนประเมินตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตรวจสอบบุคลิกภาพ และมีอุดมการณ์ความเป็นครูทุกคน - ครูสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองและจัดทำ ID Plan สรุปความต้องการพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษ การพัฒนานวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ - ครูปรับแผนการจัดการเรียนรู้โดยนำทักษะในศตวรรษที่ 21 มาเขียนเป็นจุดประสงค์การเรียนรู้ด้วย - รูปแบบสอดคล้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้ PDCA และกระบวนการประเมินภายในตามตัวชี้วัดของ สพฐ. - ร.ร. ได้ปรับแผนปฏิบัติการประจำปี วิสัยทัศน์ กลยุทธ์เพื่อพัฒนา นร.ในศตวรรษที่ 21 - จัดกลุ่ม ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการพัฒนาตนเองของครู แบ่งเป็นชุมชนพัฒนาภาษาอังกฤษ ชุมชนสร้างนวัตกรรม (วิจัย) และชุมชนเทคโนโลยีสารสนเทศ	

โรงเรียน	ความคิดเห็น	
	ความเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์	
	☒	☐
	- รูปแบบฯทำให้ครูร่วมมือกัน และร่วมมือกับชุมชนด้วยซึ่ง ร.ร. มีบุคลากรที่รักสามัคคีกันมาตลอดจึงไม่ยากที่จะทำโครงการนี้ - ครูใช้การสืบค้นบนออนไลน์ เป็นแนวคิดในการสอนและใช้เป็นสื่อ รวมทั้งและนำความรู้จากการสืบค้นมาแลกเปลี่ยนกันในแต่ละสายชั้น - ร.ร. พัฒนาครูโดยจัดค่ายภาษาอังกฤษ โดยใช้ครูภาษาอังกฤษเป็นวิทยากร อบรมการใช้ IT - นักเรียนมีผลงาน Otop ของ ร.ร. จากการร่วมคิดระหว่างครู นร. และค้นหาเรียนรู้นอกตำราจาก youTube - คณะกรรมการโรงเรียนยินดีร่วมมือกับโรงเรียนพร้อมผลักดันให้โรงเรียนมีการพัฒนายิ่งขึ้น	
มัธยมศึกษา	- ครูทุกคนประเมินตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตรวจสอบบุคลิกภาพ - นำผลการประเมินตนเองไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน - ครูจัดทำ ID Plan ของตนเองทำให้ครูมองเห็นจุดที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน - ครูใช้กระบวนการ PLC มาใช้จัดการเรียนรู้ของ STEM - ครูรวมกลุ่มกันเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อวิชาชีพในกลุ่มสาระที่ต่างกัน - ครูใช้สื่อเทคโนโลยีในการเรียนการสอนมากขึ้น - เกิดวัฒนธรรมในการร่วมมือกัน จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนวางแผน ใส่ใจ ช่วยเหลือกัน แก้ปัญหาและสรุปผลร่วมกัน - การตรวจสอบ ทบทวนแผนประจำปี วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนทำให้ ร.ร.ได้ตระหนักถึงการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนสู่การเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ถึงแม้ ร.ร. จะตรวจสอบแล้วไม่มีการปรับเปลี่ยนสิ่งใดในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนเลย เพราะโรงเรียนได้วางแผนไว้แล้วที่จะให้นักเรียนสู่มาตรฐานสากล - นักเรียนเสนอผลงานที่ผลิตจากความคิดสร้างสรรค์ต่อชุมชนเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้	- ภาษาอังกฤษมีความสำคัญแต่การให้ครูมั่นใจในการใช้ภาษาเป็นไปได้ยาก - เป็นเรื่องยากที่ให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

โรงเรียน	ความคิดเห็น	
	ความเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์	
	☒	☒
ขยายโอกาส	- ผู้บริหารเห็นด้วยและยินดีพัฒนาตามรูปแบบโดยบริหารจัดการแบบ PDCA เพราะมีอุดมการณ์จะบริหาร ร.ร. ให้ยิ่งใหญ่สมกับเป็นโรงเรียนที่ได้รางวัลโรงเรียนพระราชทาน - การบริหารจัดการเชิงระบบจำเป็นต้องใช้ PDCA และสามารถผสมกลมกลืนกับการบริหารปกติ - PLC เป็นกระบวนการที่ครูอยู่ร่วมกันได้พูดคุยกันได้ ความสัมพันธ์ที่ดี ผลสัมฤทธิ์อาจยังไม่เห็นผลตอนนี้แต่ผลของความร่วมแรงร่วมใจทำให้ความแตกต่างระหว่างครูรุ่นเก่า และรุ่นใหม่ไม่มี - กระตุ้นให้ครู PLC ทุกวันพฤหัสบดี - ทำ PDCA ทำต่อเนื่อง ตั้งเป้าหมายชัดเจน ครูพี่ ดูแลครูน้อง ยิ้มไหว้สวัสดี บริหารช่วยประสาน สนับสนุน และส่งเสริม - เกิดวัฒนธรรมของการพูดคุยร่วมกัน - ยุติธรรมในเชิงบริหารวิถีราชการ วิถีเรื่องครอบครัว ติดตามงานใกล้ชิดครู - ร.ร.ได้รับโอกาสในการพัฒนาครู - กระตุ้นให้ครูยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - สนับสนุนครูให้จัดการเรียนรู้พัฒนาด้านการคิดมากขึ้น - กระบวนการ PLC ลดช่องว่างระหว่างครูรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ - ประชุมกันทุกวันพฤหัสบดี - ครูเปลี่ยนวิธีสอน - กระตือรือร้น บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - รู้สึกว่าเป็นผู้นำการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในพื้นที่นี้ - บทบาทวิชาการเปลี่ยนเป็นเรื่องการให้บริการมากขึ้น - ครูได้คอมพิวเตอร์ใหม่ๆ เพื่อให้ครูทำสื่อการสอน - ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริงและเรียนรู้ด้วยสื่อ ICT - ครูปฏิบัติตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงสม่ำเสมอ - ครูนำวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ทำมากขึ้นมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น	ชุมชนการเรียนรู้วิจัยฯ ควรเน้นที่แก้ปัญหา นร.เป็นเรื่องสำคัญ มากกว่าวิจัยพัฒนา ครู

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์สรุปยืนยันรูปแบบมีความเหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้โรงเรียนทุกระดับ และผลจากการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า

นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพสามารถผลิตผลงานจากการร่วมคิดร่วมทำระหว่างนักเรียนและครู พัฒนาการคิดมีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อค้นหาเรียนรู้

ครูเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะและคุณสมบัติให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยร่วมมือกันระหว่างเพื่อนครูพัฒนาวิชาชีพที่โรงเรียน โดยประเมินตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตรวจสอบบุคลิกภาพ และ ตระหนักในความสำคัญของวิชาชีพครู มีอุดมการณ์ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ใช้กระบวนการ PLC ลดช่องว่างระหว่างครูรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ ใช้เทคโนโลยีในการค้นหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และปรับแผนการจัดการเรียนรู้เปลี่ยนวิธีสอนให้นักเรียนปฏิบัติมากขึ้นเพื่อผู้เรียนในทักษะในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นผู้นำสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆเพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เช่น เปลี่ยนแปลงจัดบริหารของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ เปลี่ยนแปลงแผนปฏิบัติการประจำปี ปรับวิสัยทัศน์ สร้างกลยุทธ์ใหม่บริหารจัดการเชิงระบบ เพื่อการพัฒนาทักษะนักเรียนในศตวรรษที่ 21

ปัญหาที่พบในการนำรูปแบบไปใช้ได้แก่ความมั่นใจในการพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษ และการทำวิจัย ปัญหาเรื่องการจัดเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีอุปสรรคและมักมีเรื่องแทรกแซงบ่อยๆ ครูมีภาระงานมากทั้งงานสอนและงานมอบหมาย

ตอนที่ 3

การประเมินและการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินเชิงวิพากษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการประชุมกลุ่มผู้รู้ (Connoisseur's Seminar) จำนวน 9 คนเพื่อประเมินคุณภาพด้านความถูกต้องเหมาะสมและความสอดคล้อง ขององค์ประกอบและกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพของรูปแบบ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการประชุม มีผู้จัดบันทึก 2 คน บันทึกผลการประชุมลงในแบบสรุปผลการประชุมกลุ่มผู้รู้ ผลการประชุมเห็นว่ารูปแบบประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) โครงสร้างเชิงระบบ 4) แผนการพัฒนาคุณภาพครู 5) กระบวนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพครู 6) เงื่อนไขความสำเร็จมีความถูกต้องเหมาะสมการอธิบายให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยแบ่งรูปแบบออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1) หลักการแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ ส่วนที่ 2) โครงสร้างเชิงกระบวนการของรูปแบบ ประกอบด้วย กระบวนการควบคุมคุณภาพ

การปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยวงจร เดมมิง (Deming Cycle : PDCA) และกระบวนการพัฒนาคุณภาพครูด้วยชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่ 3) วิธีการนำรูปแบบไปใช้ คือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบและดำเนินการตามขั้นตอน มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การปลูกอุดมการณ์ความเป็นครู (2) การสำรวจศักยภาพครูตามคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 และใช้จุดเด่นในการพัฒนาตนเองและสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (3) การวางแผนพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา มี 2 แผน ได้แก่ แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) (4) การปฏิบัติตามแผน (Do : D) ผู้ปฏิบัติคือ ครู กลุ่มครูที่รวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและผู้บริหารโรงเรียน โดยครูปฏิบัติตามแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) เป้าหมายเพื่อความเป็นมืออาชีพ และการรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community :Plc) ร่วมกันพัฒนาคุณภาพครูผู้บริหารบริหารจัดการตามแผนพัฒนาประจำปีของโรงเรียนและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูตามความต้องการของครูที่โรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา (5) การตรวจสอบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Check:C) ของการพัฒนาตามแผนงาน (6) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Act : A) นำผลการตรวจสอบมาเป็นเงื่อนไขในการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ส่วนที่ 4) เงื่อนไขความสำเร็จและการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพครูตามเป้าหมายของรูปแบบ มีความเหมาะสม มีความสอดคล้องขององค์ประกอบและกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพและมีข้อเสนอแนะในแต่ละส่วนไว้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปรับวัตถุประสงค์จากความเรียงให้เขียนเป็นรายชื่อจะชัดเจนขึ้นนิยามทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ควรใช้ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เผยแพร่ไปแล้วและนิยามครูมืออาชีพให้มีข้อความกระชับขึ้น

ส่วนที่ 2 โครงสร้างมีความชัดเจนแต่ขั้นตอนบางขั้นตอน ยังไม่เห็นแนวการดำเนินงานการเขียนอธิบายแต่ละขั้นตอนและทุกขั้นตอนให้ครูสะดวกง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และปรับแผนภาพของรูปแบบให้ดูง่ายไม่ซับซ้อน

ส่วนที่ 3 ปรับการเขียนเชิงหลักการเป็นเขียนเชิงปฏิบัติให้ชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนจบตั้งแต่เตรียมการ วางแผน ปฏิบัติการ การประเมิน ฯลฯ

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขที่เสนอมาเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนา ส่วนการประเมินให้นำทฤษฎีการประเมินมาเป็นกรอบการประเมิน

ผู้วิจัยปรับปรุงรูปแบบและแผนภาพ ตามมติที่ประชุม (รูปแบบในภาคผนวก ก)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ศึกษาผลการใช้รูปแบบในโรงเรียน ประเมินและปรับปรุงรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีสรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผล

5.1 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหลักการการพัฒนารูปแบบในโมเดลการสอนของจอยซ์และเวลีย์ (Joyce and weil ,2004) และการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ มาพัฒนาและนำเสนอรูปแบบ เป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูตรงตามความต้องการของครู แต่ละคน ให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูที่โรงเรียน เพื่อการพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ กล่าวคือ ได้มาตรฐานตามวิชาชีพครู มีอุดมการณ์ความเป็นครู มีคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยการนำผลการสังเคราะห์นวัตกรรมจากการปฏิรูปการศึกษาที่นานาประเทศใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างการรวมตัวกันของครูเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์เป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)” เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาครูจากมุมมองระดับปฏิบัติในโรงเรียน สู่ระดับนโยบาย โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน และควบคุมคุณภาพการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบด้วยวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming Cycle : PDCA) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายและมีแผนภาพประกอบแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆของรูปแบบ การพัฒนาคุณภาพครูประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) โครงสร้างเชิงระบบ 4) แผนการพัฒนาคุณภาพครู 5) กระบวนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพครู 6) เงื่อนไขความสำเร็จ อธิบายให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยแบ่งรูปแบบออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ ส่วนที่ 2 โครงสร้างเชิงระบบ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ และการประเมินผลรูปแบบ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ

หลักการของรูปแบบ

1. รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูเป็นแนวคิดการพัฒนาเชิงระบบที่เชื่อมโยงทุกฝ่ายของโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีขั้นตอน
2. การพัฒนาคุณภาพครูดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ใช้วงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle : PDCA) เพื่อควบคุมคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพครู
3. ครูทำงานเป็นทีมรวมตัวกันอย่างถาวรตามมิติทางวิชาการเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) คือใจมีศรัทธาต่อวิชาชีพ ร่วมใจทำงานเป็นทีม ระหว่างครูผู้ต้องการพัฒนาตนเองและทีมครูชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
4. เน้นการพัฒนาตามความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริงในห้องเรียนและที่รับมอบหมาย สู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
5. ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพครู
6. การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 บรรจุอยู่ในแผนงานประจำปีของโรงเรียน และในแผนพัฒนาครูรายบุคคล (ID Plan)
7. การประเมินผลมี 3 ระยะคือ ก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนาคุณภาพครู

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพด้วยกระบวนการดังนี้

1. การพัฒนาตนเองตามอุดมการณ์สู่สิ่งสูงสุดของวิชาชีพด้านความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติของครูมืออาชีพ
2. การสร้างการรวมตัวกันอย่างถาวรตามมิติของครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
3. การควบคุมคุณภาพการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ด้วยวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (Deming Cycle : PDCA) โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

ส่วนที่ 2 โครงสร้างเชิงระบบ

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีโครงสร้างการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบได้แก่ระบบหลักและระบบย่อย ระบบหลักได้แก่ ระบบการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (Deming Cycle : PDCA) และระบบย่อย ได้แก่ การเตรียมการและกระบวนการของวงจรพัฒนาคุณภาพครูด้วยชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community Cycle : PLC Cycle) และมี เว็บไซต์ <http://gg.gg/plcweb> “พัฒนาการเรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ” เป็นแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพตามแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครู

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบไปใช้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครู สร้างแรงจูงใจจากภายในสู่ภายนอก เพื่อให้ครูมีกรอบความคิดที่ดีมีหลักการในการดำเนินชีวิตของตนเองที่เหมาะสมเป็นที่มาของพลังกลุ่มซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรโดยรวม
2. สำนวญศักยภาพครูตามคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 และใช้จุดเด่นเสริมพลังในการพัฒนาตนเองและสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
3. ขั้ววางแผน (Plan : P) มีแผนประกอบการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 2 แผน คือ 1) แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน (Annual Action Plan) 2) แผนพัฒนารายบุคคลของครู (Individual Development Plan)
4. ขั้วปฏิบัติ (Do : D) ผู้ปฏิบัติการประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร และชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติการประกอบด้วย ครู ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและผู้บริหารโรงเรียน ครูพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ และรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพครู ผู้บริหารบริหารจัดการและสนับสนุนการพัฒนาครูที่โรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา
5. ขั้วตรวจสอบ (Check : C) สิ่งที่ต้องตรวจสอบมี ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงของครูมืออาชีพ การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน การบริหารจัดการของโรงเรียนและการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครู
6. ขั้วพัฒนา (Act : A) นำผลจากการตรวจสอบมาพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จและการประเมินผลของรูปแบบพัฒนาคุณภาพครู

ในส่วนที่ 4 ผู้วิจัยแบ่งเป็นส่วน เงื่อนไขความสำเร็จ และการประเมินผลของรูปแบบพัฒนาคุณภาพครู ดังนี้

เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำแสดงความเชื่อในคุณค่าของการพัฒนาคุณภาพครู กำหนดนโยบาย จัดโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Supportive structure) และปัจจัยให้เอื้อต่อการรวมกลุ่มของครูเป็นชุมชนการเรียนรู้
2. ครูต้องยึดมั่นในอุดมการณ์ ตั้งปณิธานที่จะพัฒนานักเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมายในทักษะศตวรรษที่ 21
3. ครูทุกคนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) ของตนเองโดยมีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน
 - 3.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
 - 3.2 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4. การให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและกระบวนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร และการปฏิบัติการกิจอย่างเหมาะสม และกระบวนการพัฒนาคุณภาพ PDCA อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

5. การวัดและประเมินผลนำมาใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งรายบุคคลและภาพรวมของสถานศึกษา ประเมินทั้งความก้าวหน้า(Formative Evaluation) และสรุปผล (Summative Evaluation)

การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครู

1. ประเมินการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ

1.1 การประเมินตนเองของครูด้านมาตรฐานวิชาชีพ อุดมการณ์ความเป็นครู คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21

1.2 การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผล สู่บรรยากาศการจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2. ประเมินการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูจากฝ่ายบริหาร

2.1 ประเมินผลตามกระบวนการควบคุมวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming cycle : PDCA)

2.2 สภาพการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Supportive structure)

3. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนโดยประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรและทักษะในศตวรรษที่ 21

3.1 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation Skill)

3.2 ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills)

3.3 ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills)

ข้อค้นพบที่สำคัญ ครูมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยค้นพบว่า ครูมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 คือครูที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติ ดังนี้

1. มาตรฐานวิชาชีพตาม พ.ร.บ. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แก่ มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานการปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติตน

2. มีและยึดมั่นอุดมการณ์ความเป็นครูและปฏิบัติตามแนวคิดของหลักเศรษฐกิจพอเพียง

3. มีคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ได้แก่

- 3.1 บุคลิกภาพดี ประกอบด้วยการดูแลรักษา ด้านสุขภาพ ด้านอารมณ์ เพิ่มพูนด้าน
เชาว์ปัญญา สามารถเผชิญหน้าอุปสรรค มีคุณธรรม และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการเข้าร่วมสังคม
- 3.2 มีความรู้ความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการค้นหาความรู้เพื่อการ
พัฒนาตนเองและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน
- 3.3 เป็นผู้ไม่กลัวหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
- 3.4 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในการเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียน
เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.2. ผลการใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษ ที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

ผู้วิจัยนำผลการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา 1 โรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา
1 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาส 1 โรงเรียน พบว่า

ครู ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ทั้ง 3 โรงเรียนที่ทดลองใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส
มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเหมาะสม (Propriety) และความเป็น
ประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบ อยู่ในระดับมาก แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาครูนี้มีความเป็นไปได้
(Feasibility) ความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบในการนำไปใช้
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ และผลการดำเนินงานตาม
ขั้นตอนของรูปแบบนี้ทำให้ครูมีคุณภาพ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะการเป็นครู
มืออาชีพ เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีให้นักเรียนเรียนรู้จากการ
ปฏิบัติ (Active Learning) และเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กรใน
โรงเรียนเป็นการร่วมมือกันแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาการศึกษา ทบทวน
ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ครูรุ่นเก่า และครูรุ่นใหม่ไม่มี
ช่องว่างสามารถทำงานร่วมมือกันได้ และจากการประเมินทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นักเรียน
พัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพและทักษะด้านข้อมูล
ข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยีในระดับดี

5.3 ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

ผู้วิจัยนำผลรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยการประชุมสัมมนาผู้รู้ (Connoisseurship) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน สรุปว่า รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีผลการประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเหมาะสม (Propriety) และประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครู ในการนำไปใช้

จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน แสดงความคิดเห็นว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้มีคุณภาพด้านความถูกต้อง(accuracy) มีความสอดคล้องตามทิศทางการปฏิรูปการศึกษาภายใต้การประยุกต์ใช้แนวคิดกรอบทฤษฎีการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูเป็นแนวคิดการพัฒนาเชิงระบบที่มีความเป็นไปได้ (feasibility) ระบบหลักคือการควบคุมวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming cycle :PDCA) ซึ่งเป็นที่รู้จักแพร่หลายและใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน ระบบรองคือการประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งเป็นนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพครูที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการ เอกสารและผลงานวิจัยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศว่า สามารถพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูในศตวรรษที่ 21 (Linda Darling-Hammond,etc :2010)

นอกจากนี้รูปแบบการพัฒนาครูมีความเหมาะสม (Propriety) กับนโยบายที่ไม่ให้ครูทิ้งห้องเรียน สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้ได้มาตรฐานวิชาชีพที่โรงเรียน โดยให้พัฒนาจากภายในตนเองตามความต้องการของครูแต่ละคน สู่คุณลักษณะและทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับกลุ่มชุมชนกัลยาณมิตรภายนอก รวมทั้งให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและกระบวนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการปฏิบัติการกิจอย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษารูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานสอดคล้องวัตถุประสงค์ข้อ 1 มีผลการพัฒนารูปแบบพัฒนาคุณภาพครู มีองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ การพัฒนาคุณภาพครูประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) โครงสร้างเชิงระบบ 4) แผนการพัฒนาคุณภาพครู 5) กระบวนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพครู 6) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยแบ่งรูปแบบออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 โครงสร้างเชิงระบบ

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ และการประเมินผลรูปแบบ

สอดคล้องกับแนวคิดหลักการการพัฒนารูปแบบในโมเดลการสอนของจอยซ์และเวลล์ (Joyce and weil ,2004) และการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ มาพัฒนาและนำเสนอรูปแบบ เป็นรูปแบบการพัฒนาคู่มือของครูตรงตามความต้องการของครู แต่ละคน ให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูที่โรงเรียน เพื่อการพัฒนาคู่มือให้เป็นมืออาชีพให้ได้มาตรฐานตามวิชาชีพครู มีอุดมการณ์ความเป็นครู มีคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในการเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการนำผลการสังเคราะห์นวัตกรรมจากการปฏิรูปการศึกษาที่นานาประเทศใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างการรวมตัวกันของครูเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์เป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professsional Learning Community : PLC)” เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาครูจากมุมมองระดับปฏิบัติในโรงเรียน สู่ระดับนโยบาย โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและควบคุมคุณภาพการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบด้วยวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming Cycle:PDCA) สอดคล้องกับสิรินภา กิจเกื้อกูล (2553) และสุธรรม วาณิชเสนี (2556) เน้นเงื่อนไขความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในรอบ 2 ที่ให้มองในเชิงระบบ

ผลการใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน สอดคล้องวัตถุประสงค์ ข้อ 2 ผู้วิจัยศึกษาผลการใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูไปทดลองใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา 1 โรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาส 1 โรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นของครู ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 โรงเรียน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีคุณภาพด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบ อยู่ในระดับมาก หมายถึงรูปแบบการพัฒนาคู่มือมีคุณภาพทำให้ครูมีคุณภาพ พัฒนาคู่มือให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะการเป็นครูมืออาชีพ เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีให้นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Active Learning) และเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนเป็นการร่วมมือกันแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาการศึกษา ทบทวน ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ครูรุ่นเก่า

และครูรุ่นใหม่ไม่มีช่องว่างสามารถทำงานร่วมมือกันได้ และจากการประเมินทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นักเรียนพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพและทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยีในระดับดี สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555) และศักดิ์ไทยสุรกิจบวร (2559) เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2553) พิณสุดา สิริรังษศรี (2557) และ M.A.Smylie et.al. (2001) David Cooper (2016) รวมทั้งการวิเคราะห์คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ว่าการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ต้องปฏิบัติตามและรักษามาตรฐานวิชาชีพ ต้องมีคุณลักษณะครูมืออาชีพ คือ ต้องมีความรู้ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและมีทักษะที่เหมาะสมต่อวิชาชีพนั้น ๆ และเน้นการเป็นครูใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน สอดคล้องวัตถุประสงค์ ข้อ 3 ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยการประชุมสัมมนาผู้รู้ (Connoisseurship) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน พบว่า มีผลการประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครู จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน แสดงความคิดเห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้มีคุณภาพด้านความถูกต้อง (accuracy) สอดคล้องตามทิศทางการปฏิรูปการศึกษาภายใต้การประยุกต์ใช้แนวคิดกรอบทฤษฎีการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูเป็นแนวทางการพัฒนาเชิงระบบที่มีความเป็นไปได้ (feasibility) ระบบหลักคือการควบคุมวงจรคุณภาพเดิมมิ่ง (Deming cycle : PDCA) ซึ่งสอดคล้องกับพิบูล เอกวรารุ (2556) ว่าความสำเร็จของรูปแบบพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ จากการนำรูปแบบไปใช้ เน้นกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (PDCA)

แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งเป็นการรวมตัวการเรียนรู้จากการทำหน้าที่ครู สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555) และกระทรวงศึกษาธิการจัดทำโครงการพิเศษต่างๆเข้าไปส่งเสริม (empower) ให้ครูผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูให้เป็นครูในศตวรรษที่ 21 โดยกระทรวงศึกษาธิการต้องยกเลิกการพัฒนาครูที่จับครูเข้าหลักสูตรฝึกอบรม เน้นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพครูที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการ เอกสารและผลงานวิจัยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศว่า สามารถพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูในศตวรรษที่ 21 (Linda Darling-Hammond, etc :2010)

นอกจากนี้รูปแบบการพัฒนาครูมีความเหมาะสม (Propriety) กับนโยบายที่ไม่ให้ครูทั้งห้องเรียน สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้ได้มาตรฐานวิชาชีพที่โรงเรียน โดยให้พัฒนาจากภายในตนเองตามความต้องการของครูแต่ละคน สู่คุณลักษณะและทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับกลุ่มชุมชนกัลยาณมิตรภายนอก รวมทั้งให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและกระบวนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการปฏิบัติการกิจอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ครู เป็นวิชาชีพชั้นสูง ต้องมีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเป็นการเฉพาะ มีกฎหมายและมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ ดังนั้น นโยบายการพัฒนาคุณภาพครูของหน่วยงานต้นสังกัดจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครู ที่จะทำให้ครูประเมินและพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ และจริงจังให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพทั้งมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

2. จากผลการวิจัยการพัฒนาคุณภาพครูให้มีคุณภาพ นอกจากจะให้ความสำคัญกับศาสตร์ทางวิทยาศาสตร์ ที่ทำงานอย่างมีเป้าหมาย เป็นระบบ และประเมินพิสูจน์ความสำเร็จของการทำงานได้แล้ว หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับศาสตร์ทางความคิด คือกระตุ้นอุดมการณ์ความเป็นครูให้เป็นพลังขับเคลื่อนภายในให้ฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

3. ผลจากการวิจัยรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูต้องเป็นระบบที่นำไปปฏิบัติได้ง่าย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูแต่ละคน และมุ่งพัฒนาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และภารกิจของครูแบ่งได้เป็น 2 ภารกิจ คืองานการจัดการเรียนการสอน และงานที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาคุณภาพครูจึงควรเป็นกระบวนการที่ทำได้ง่าย ครูสามารถทำหน้าที่ครูได้เป็นปกติได้ไม่มีการะงวนเพิ่ม แต่สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และร่วมมือกันทำงานมากขึ้นส่งผลให้ระหว่างครูและผู้เรียนมีความสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษาจึงควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองและรวมกลุ่มเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 หน่วยงานต้นสังกัดและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพตนเอง และเรียนรู้ทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และวิทยาการใหม่ๆ สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ มากกว่าอบรมให้ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งความรู้อาจเปลี่ยนแปลงในอีก 2-3 ปี ข้างหน้า

5. ผลจากการวิจัยการพัฒนาคุณภาพครูต้องทำเป็นระบบเชื่อมโยงทุกภาคส่วนของโรงเรียนให้พัฒนาร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพไม่สามารถทำเฉพาะในกลุ่มครูและชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู (Professional learning community : PLC) เท่านั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของครู ดังนั้นรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูต้องเป็นรูปแบบที่สามารถเชื่อมโยงระบบบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนและระบบพัฒนาคุณภาพครูทั้งโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและครูปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ได้ดีขึ้น อย่างมีขั้นตอนง่าย และสะดวกขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

วิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยพัฒนารูปแบบโดยมีขั้นตอนของการวิจัยพัฒนารูปแบบจากสังเคราะห์เอกสาร วิจัยพัฒนารูปแบบจากการทดลองใช้รูปแบบในโรงเรียน และวิจัยพัฒนาปรับปรุงคุณภาพจากการประชุมผู้รู้ ในขั้นตอนของการทดลองใช้รูปแบบในโรงเรียนมีข้อจำกัดในเรื่องจำนวนโรงเรียนและระยะเวลาในการทดลอง การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายผล (Expansion Phase) โดยนำรูปแบบไปทดลองใช้ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา เพิ่มจำนวนโรงเรียน และให้มีความแตกต่างของท้องถิ่นที่ตั้งของโรงเรียนมากขึ้น และขยายระยะเวลาทดลองในโรงเรียน ให้ครบรอบ 1 ปีการศึกษา เพื่อปฏิบัติการวิจัย PLC เป็นวงจรหลายรอบเพื่อยืนยันคุณภาพผลการวิจัย และเห็นพัฒนาการของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรณีการ ธรรมสิทธิ์. (2554). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ครุสภา. (2558). **มาตรฐานวิชาชีพ**. สืบค้น 16 กันยายน 2558, จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/Content/view.php?mid>.
- จุฬามาศ จันทศรีสุต. (2555). **กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยใช้ RTII Model**. อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, ภาวดี อนันต์เสวี, และคุณวุฒิ คนฉลาด. (2553). **การศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ดาร์พงษ์ รัตนสุวรรณ, พล.อ. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ. **การแถลงนโยบายด้านการศึกษา**, ในข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 284/2558, 27 สิงหาคม 2558. สืบค้น 10 มีนาคม 2559. จาก <http://www.moe.go.th/websm/2015/aug/284.html>.
- บุญชม ศรีสะอาด. **การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ**. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <http://www.watpon.com/boonchom/08.doc>.
- ประยุทธ์ จันทโอชา, พล.อ. (2559, 22 เมษายน, 6 พฤษภาคม). **คืนความสุขให้คนในชาติ**. สถานีโทรทัศน์รวมการเฉพาะกิจแห่งประเทศไทย.
- พระครูวิจิตตาสนาท. (2557). **การพัฒนางานวิชาชีพครู**. สืบค้น 16 ตุลาคม 2557, จาก <http://www.lanna.mbu.ac.th/artilces/2556/Teac-Pprof-Devel.pdf>.
- พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2556). กรุงเทพฯ : เดอะบุคส์ จำกัด.
- พิณสุดา สิริรังษศรี. (6-8 พฤษภาคม 2557). **การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21**. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ อกิวัฒน์การเรียนรู้....สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย,
- ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์.(2555), **รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการในสถานศึกษาที่ใช้วัตกรรมการศึกษาบทเรียน(Lesson study) และวิธีการแบบเปิด (open Approach)**, (ขอนแก่น: หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). **ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556**. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, “โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ,” **วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์** ปีที่ 25, ฉบับที่ 1 (2555).
- วสันต์ ปานทอง, อนุชา กอนฟาง, ภาณุวัฒน์ รักดีวงศ์ และฉันทนา จันท์บรรจง, “ **รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**, ” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร** ปีที่ 15, ฉบับพิเศษ (2556).

- วิจารณ์ พานิช. (2555). **ครูแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องช่วยแก้ไขความรู้ผิดๆของนักเรียน**. สืบค้น 10 มีนาคม 2559, จาก <http://www.lripsm.wix.com>.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์. ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. **Professional Learning Community(PLC)**. สืบค้น 16 ตุลาคม 2557, จาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=3311&p=1
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **ครูมืออาชีพ : สิ่งจำเป็นที่ควรมีและควรเป็น**. ศูนย์ศึกษาพัฒนาครู มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัราชภัฏสกลนคร. สืบค้น 8 มกราคม 2559, จาก <http://www.tdc.snru.ac.th/userfiles/br.doc>
- ศรีวรรณ มีคุณ, “สารบัญญัตินำจากพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 (Concise of Teachers and Educational Persomel Council Act, 2003),” **วารสารศึกษาศาสตร์** ปีที่ 16, ฉบับที่ 12 (พฤศจิกายน-มีนาคม 2547-2548).
- ศศิธร เขียวกอ. (2548). **การพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา: การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิตภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2557,มีนาคม). **ข่าวประกันคุณภาพการศึกษา**,307. สืบค้น 16 ตุลาคม 2557,จาก <http://www.qa.Kmutnb.ac.th>.
- สิรินภา กิจเกื้อกูล. 2553, (พฤษภาคม – สิงหาคม). **การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูตาม แนวปฏิรูป:ประสบการณ์จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543 – 2551**.วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,12 (2).
- สุเทพ สันติวรานนท์. (2555). **รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). **การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุธรรม วาณิชเสนี. **เอกสารบรรยายพิเศษเรื่องระบบการศึกษาไทยตั้งแต่อนุบาลถึง ม.6: พัฒนาและความล้มเหลว** (Thailand k-12 Education System : Progress and Failure 2012). สืบค้น 15 ธันวาคม 2555, จาก www.air.or.th/air/doc/lectures_14-1.pdf.
- สุธรรม วาณิชเสนี. (2555). **ศึกษาและวิเคราะห์ระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. เอกสารประกอบการเสวนามองอดีต เพื่อกำหนดอนาคต : ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโอกาสครบรอบ 1 ทศวรรษ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (29 มกราคม 2558).

- สุธรรม วาณิชเสนี. (2556). **เหลียวหลัง แลหน้า มงหาอนาคต : ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จ**
การจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานบทเรียนจากอดีตในทศวรรษที่ผ่านมาและความเป็นไปได้
สำหรับอนาคต. เอกสารประกอบการเสวนามองอดีต เพื่อกำหนดอนาคต : ปัจจัยและ
เงื่อนไขความสำเร็จของการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโอกาสครบรอบ 1 ทศวรรษ.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (29 มกราคม 2558).
- สุริยา ช้องเสนาะ. **บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21**. สืบค้น 26 มีนาคม 2556, จาก
[http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/
article/article_201504](http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_201504).
- สุริพันธ์ เสนานุช. **ปลูกอุดมการณ์ สร้างงานที่มีคุณค่า**. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. สืบค้น 20
กรกฎาคม 2559, จาก <http://www.ftpi.or.th>
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2559). **วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา จุดประกายความคิดใหม่**. กรุงเทพฯ :
ไอคอนพริ้นติ้ง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือเส้นทางครูมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา**
ขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2558. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**
และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. **รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง กพร.**
ปีงบประมาณ 2558 ตัวชี้วัด 1.4 (โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน). สืบค้น 15 มกราคม
2558, จาก <http://ajpitak.blogspot.com/2015/12/2558-14.html>.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา**.
กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลเจ็ยฮั่ว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2555). **รายงานการวิจัยเรื่อง มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ**.
กรุงเทพฯ: โบนัส พรี่เพรส.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและ**
ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ:
พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากร**
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). รายงานการวิจัยเรื่องนโยบายและยุทธศาสตร์
การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศสมาชิกองค์การระดับนานาชาติ. กรุงเทพฯ:
 กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 “จะปฏิรูป
การศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร”. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (6-8 พฤษภาคม 2557). **ครูไทยใน
 ศตวรรษที่ 21**. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการอภีวัตน์การเรียนรู้..สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย.

ภาษาอังกฤษ

Academy of Singapore Teacher. Accessed on March 5, 2016, from Website
<http://www.academyofsingaporeteachers.moe.gov.sg/networked-learning-Communities>.

Cambridge dictionary. Accessed on February 25, 2016, from Website <http://Dictionary : Cambridge.org/Dictionary>.

David Cooper. **Professional Development: An Effective Research Base-Model**,
Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company. Accessed on February 2,
 2016. Printed in the U.S.A. UM06/09 Z-1413752. from Website
<http://www.greatsourcerigbypd.com>.

Joyce, B.R., and Weil, M. 2000. **Models of Teaching**. 6th ed. Massachusetts: Allyn &
 Bacon. Khan, B.H. 1997. Web-based instruction. New Jersey: Educational
 Technology Publications.

Keeves, P.J., (1988). **Educational Research Methodology and Measurement:
 An International Handbook**. Oxford, England: Pergomon Press.

Linda Darling-Hammond, Ruth Chung Wei, and Alethea Andree, (2010). **How High-
 Achieving Countries Develop Great Teacher**. Stanford University School of
 Education Barnum Center, 505 Laseum Mall, Stanford, CA 94305.

Madaus, G.F., Scriven, M.S. and Stufflebeam, D.L. (1983). **Evaluation Models
 Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation**. 8th ed. Boston :
 Kluwer- Nijhoff Publishing.

Magarete Kedzior, M.S. and Steve Fairfield, Ph.D. Delaware. **Education Research&
 Development Center**. Reserved Smith, 2002. from Website
<http://wwwrdc.rdc.udel.edu> 2004.

The Singapore Education Service (2004, 24 June). **Moulding the Future of Our Nation**.
 Accessed on Mach 26, 2014 from [https://www.moe.gov.sg /media/press/1996/st00296.htm](https://www.moe.gov.sg/media/press/1996/st00296.htm)

ภาคผนวก ก

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

‘...ผู้ที่เป็นครุจะต้องถือเป็นหน้าท่อนดับแรกที่จะต้องให้การศึกษาคือสั่งสอนอบรมอนชนให้ได้ผลแท้จริง ทั้งในด้านวิชาความรู้ ทั้งในด้านจิตใจ และความประพฤติ ทั้งต้องคิดว่างานที่แต่ละคนกำลังทำอยู่นี้ คือความเป็นความตายของประเทศ เพราะอนชนที่มีความรู้มีความดีเท่านั้นที่จะรักษาชาติบ้านเมืองไว้ได้....’

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่คณะครูอาวุโณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน
วันเสาร์ที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2521

คำถามที่เด็กถามครูมากที่สุด¹

ทำไมครูไม่หาวิธีการสอนที่สนุกและไม่น่าเบื่อ?

ทำไมเวลาสอนต้องอ่านตามหนังสือ?.....

ครูมาสอนหนังสือหรือมาอ่านหนังสือให้นักเรียนฟัง?

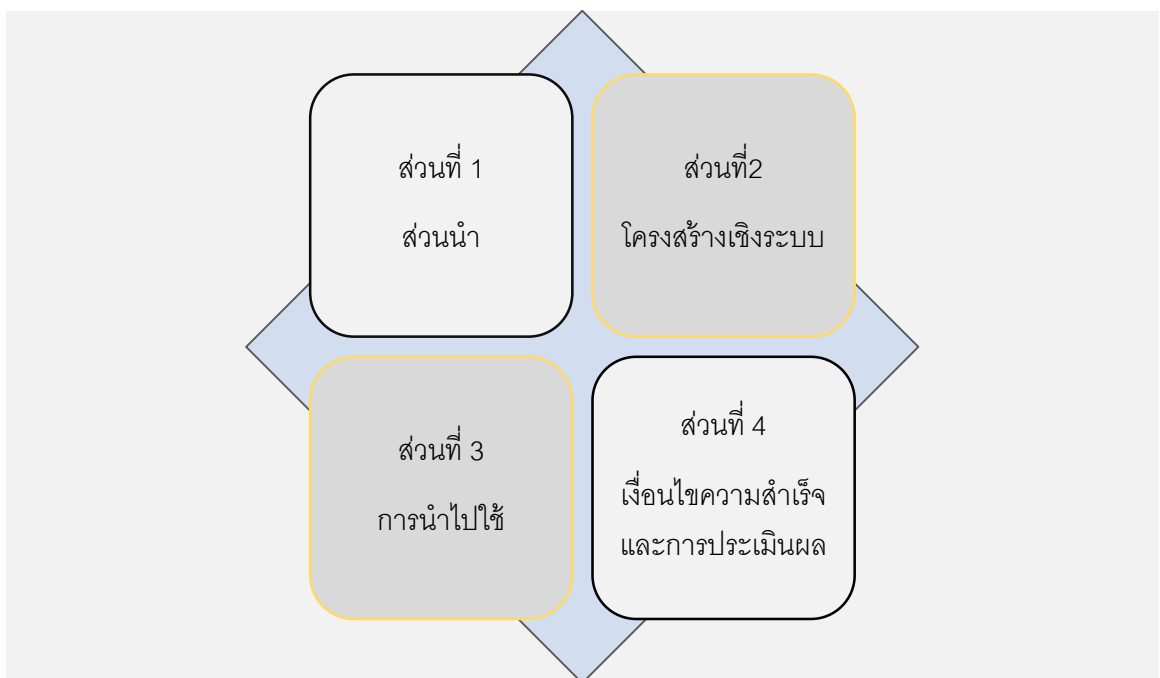
ทำไมสอนในห้องเรียนไม่รู้เรื่องแต่สอนพิเศษรู้เรื่อง?

เด็กเยาวชนมากกว่า 2 ใน 3 อยากให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนของระบบการศึกษา ในปัจจุบัน เพราะหลักสูตรการสอนเน้นเนื้อหาทฤษฎี มากกว่าการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

¹ สำนักส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชนยุทธการเปลี่ยน”ครูเฉย”สู่ครูศตวรรษที่ 21, สํารวจเด็กและเยาวชน 1-15 เมษายน 2557 <http://seminar.qlf.or.th/Seminar/Topic/29>

รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เป็นรูปแบบ Semantic Model คือรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายและแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) โครงสร้างเชิงระบบ 4) แผนการพัฒนาคุณภาพครู 5) กระบวนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพครู 6) เงื่อนไขความสำเร็จและการประเมินผล อธิบายให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยแบ่งรูปแบบออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและแนวคิดของรูปแบบ ประกอบด้วยความนำ หลักการ วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์เฉพาะ ผลที่คาดว่าจะได้รับ ส่วนที่ 2 โครงสร้างเชิงระบบ ประกอบด้วย การเตรียมการ กระบวนการควบคุมคุณภาพ การปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming Cycle : PDCA) กระบวนการพัฒนาคุณภาพครูด้วยวงจรชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community Cycle : PLC cycle) เว็บไซต์โครงการ <http://gs.gg/plcweb> เพื่อการเรียนรู้รูปแบบฯ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย กลยุทธ์ และการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพครูของโรงเรียน และขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูร่วมกับชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC) ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ และการประเมินผลรูปแบบ



แผนภาพที่ 1 ส่วนประกอบของรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ
เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ส่วนที่ 1

ส่วนนำ

ความนำ

การศึกษาเป็นความหวังจากสังคม เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรากฐานในการพัฒนาคุณภาพคนสู่สังคมที่ดี ที่มีความมั่นคง โดยมี “ครูเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดีและสร้างอนาคตของประเทศ”

“ครู” เป็นวิชาชีพ (Profession) ที่ต่างจากอาชีพทั่วไป (Career) เพราะวิชาชีพ (Profession) ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ และมีมาตรฐานการประกอบวิชาชีพเป็นการเฉพาะ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ

“ครู” เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งจะต้องบริการต่อสาธารณชนตามบริบทของวิชาชีพมีบทบาทสำคัญต่อสังคม และความเจริญก้าวหน้าของประเทศคือ

1. สร้างพลเมืองดีของประเทศ โดยการให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนเป็นพลเมืองดี ตามที่ประเทศชาติต้องการ
2. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติจากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน

ด้วยเหตุนี้ การปฏิรูปการศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูในฐานะเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สำคัญของการปฏิรูปครูในทศวรรษที่ 2 คือ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าการพัฒนาครูต้องการการปรับปรุงและพัฒนาที่นำไปสู่การยกระดับครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียน

รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ฉบับนี้ เป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูตรงตามความต้องการของครูแต่ละคนให้ครูพัฒนาการเรียนรู้ของครูที่โรงเรียน เพื่อการพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพกล่าวคือมีอุดมการณ์ความเป็นครู ได้มาตรฐานตามวิชาชีพครู และมีคุณลักษณะตามแนวคิดของครูในศตวรรษที่ 21 รูปแบบนี้ นำนวัตกรรม “ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)” นวัตกรรมจากการปฏิรูปการศึกษาที่ นานาประเทศใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาคุณภาพครูจากมุมมองระดับปฏิบัติในโรงเรียนสู่ระดับนโยบาย โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและควบคุมคุณภาพการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ เป็นนวัตกรรมของการปฏิรูปครูด้วยตัวของครูเอง เพื่อนักเรียนและโรงเรียนรวมทั้ง สังคม และความเจริญก้าวหน้าของประเทศสืบต่อไป

หลักการของรูปแบบ

- 1) รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูเป็นแนวคิดการพัฒนาเชิงระบบที่เชื่อมโยงทุกฝ่ายของโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีขั้นตอน
- 2) การพัฒนาคุณภาพครูดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนในช่วงจรรยาบรรณคุณภาพเดิมมิ่ง (Deming Cycle) หรือ PDCA เพื่อควบคุมคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพครู
- 3) ใช้การทำงานเป็นทีมรวมตัวกันอย่างกลายมิตรทางวิชาการเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) คือใจมีศรัทธาต่อวิชาชีพ ร่วมใจทำงานเป็นทีม ระหว่างครูผู้ต้องการพัฒนาตนเองและทีมชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
- 4) เนื้อหาการพัฒนาตามความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริงในห้องเรียนและที่รับมอบหมาย สู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
- 5) ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพครู
- 6) การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21บรรจุอยู่ในแผนงานประจำปีของโรงเรียน
- 7) การประเมินผลมี 3 ระยะคือ ก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนาคุณภาพครู

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

- 1) เพื่อครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะและคุณสมบัติของครูมืออาชีพ
- 2) เพื่อครูเปลี่ยนแปลงจัดการเรียนรู้เป็นแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) การช่วยเหลือกัน (Collaborative Learning) และลงมือปฏิบัติ (Active Learning) พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21
- 3) เพื่อผู้บริหารจัดการและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาตามความต้องการของครูเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน หมายถึง โครงสร้างเชิงความคิดของการปฏิบัติการในการพัฒนาตนเองของครูและผู้บริหารของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่มีโครงสร้างการปฏิบัติงานเชิงระบบประกอบด้วยระบบการควบคุมคุณภาพของวงจรเดิมมิ่งและระบบการทำงานรวมกลุ่มของครูผู้สอนในลักษณะของวงจรชุมชนกลายมิตรเชิงวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยองค์ประกอบพัฒนาคุณภาพที่สัมพันธ์กัน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการของรูปแบบ 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3. โครงสร้างเชิงระบบ 4. แผนการพัฒนาคุณภาพครู 5. กระบวนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพครู 6. เงื่อนไขความสำเร็จ และการประเมินผล ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

จากการประยุกต์ระบบปฏิบัติการและรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การนำรูปแบบไปใช้มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) **ปลุกอุดมการณ์ (Awaken Ideology : AI)** ความเป็นครู สร้างแรงจูงใจจากภายในสู่ภายนอก โดยกำหนดหลักการยึดมั่นสูงสุดของครูแต่ละคนและให้ครูปฏิบัติตามหลักการนั้นให้สำเร็จ
- 2) **สำรวจศักยภาพครู (Explor Potential:EP)** ตามคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 และใช้จุดเด่นในการพัฒนาตนเองและสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
- 3) **ขั้นวางแผน (Plan : P)** มีแผนประกอบการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 2 แผน คือ (1) แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพประจำปีของโรงเรียน (Annual Action Plan) (2) แผนพัฒนารายบุคคลของครู (Individual Development Plan)
- 4) **ขั้นปฏิบัติ (Do : D)** ปฏิบัติตามแผน ผู้ปฏิบัติการประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร และชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ครูพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ และร่วมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพครูโดยดำเนินการตามวงจร PLC มี 4 ขั้น คือ กำหนดเป้าหมาย(Focus) นำไปใช้และสังเกต (See) สะท้อนคิด (Reflex) ออกแบบใหม่ (Redesign) และผู้บริหารบริหารจัดการและสนับสนุนการพัฒนาครูที่โรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา
- 5) **ขั้นตรวจสอบ(Check : C)** สิ่งที่ต้องตรวจสอบมี ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงของครูสู่มืออาชีพ การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน การบริหารจัดการของโรงเรียนและการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครู
- 6) **ขั้นพัฒนา(Act : A)** นำผลจากการตรวจสอบมาพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ครูมืออาชีพ หมายถึง ครูพัฒนาตนเอง อย่างมีอุดมการณ์ให้บรรลุผลสำเร็จตามอุดมการณ์และ ให้ได้มาตรฐานวิชาชีพครู มีบุคลิกภาพที่ดี เรียนรู้ทางวิชาการ และพัฒนาความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนครูที่เป็นชุมชนกัลยาณมิตรที่โรงเรียน เพื่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในการเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

อุดมการณ์ หมายถึง หลักการยึดมั่นสูงสุดของครูผู้มืออาชีพสร้างคนให้สังคม และปฏิบัติงานตามหลักการนั้นให้สำเร็จ

ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) หมายถึงการรวมกลุ่มของครูทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ทั้งในการทำงานและการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

มีอุดมการณ์ +ยึดหลัก
เศรษฐกิจพอเพียง

ยึดถือและปฏิบัติตาม
มาตรฐานวิชาชีพ

มีคุณลักษณะครู 21^ศ
บุคลิกภาพดี /ใช้ภาษาและเทคโนโลยี/ใฝ่คว้า
หาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
จัดการเรียนรู้ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิด
การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง นักเรียนที่มีทักษะจำเป็นในอนาคต 3 ประการคือ

- 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation Skill)
- 2) ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) และ
- 3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills)

(1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) ประกอบด้วย ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ปัญหาการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

(2) ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) ประกอบด้วย การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว มีทักษะด้านสังคม และทักษะข้ามวัฒนธรรม มีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

(3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills) ประกอบด้วยทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะด้านสื่อ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ เมื่อครู ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำรูปแบบไปใช้แล้วจะทำให้

ครูจะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยประเมินตนเองและพัฒนาเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นครูมืออาชีพและจัดบรรยากาศการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงสู่ศตวรรษที่ 21 เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นเพียงพอในยุคประเทศไทย 4.0 ขับเคลื่อนการศึกษาด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

ผู้บริหารจะส่งเสริมและร่วมมือกับครูให้ครูพัฒนาตนเองเป็นผู้จัดอำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรเชิงวิชาการในขณะเดียวกันผู้บริหารมีระบบควบคุมผลการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพครู

นักเรียนจะเรียนรู้ทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จากการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) การเรียนรู้โดยการช่วยเหลือกัน (Collaborative Learning) การได้ลงมือปฏิบัติ (Active Learning) และสร้างความรู้โดยเกิดจากความเข้าใจของผู้เรียนเอง

บรรยากาศการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงจากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21

บรรยากาศการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 20	บรรยากาศการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
1. ครูเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และเป็นผู้ให้ข้อมูล	1. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และเป็นพี่เลี้ยงให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและสร้างความรู้ โดยเกิดจากความเข้าใจของผู้เรียนเอง www.http://dzreflects.blogspot.com.2013 , http://www.gotoknow.org/posts/386000 23/6/2016, Patrick Goertz, 2015 Snomya Saxena.2016)

บรรยากาศการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 20	บรรยากาศการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. เน้นผู้เรียนเป็นฝ่ายรับและเรียนรู้ในสิ่งที่ครูเป็นผู้บอก	2. เน้นผู้เรียนเรียนรู้โดยเป็นผู้คิดค้นศึกษาหาข้อเท็จจริง เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น (Active Learning) สร้างให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และการเรียนรู้ด้วยการช่วยเหลือกัน (Collaborative Learning) http://www.gotoknow.org/posts/386000_23/6/2016 , www.http://drzreflects.blogspot.com.2013 , ทำให้ผู้เรียนมีความสุขในสังคม เครือข่ายผู้เรียนจากการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานกลุ่ม การทำโครงงาน การค้นพบ ทักษะใหม่ๆ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้โดยการพูด การฟัง การเขียน การอ่านและการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Saomya Saxena.2016)
3. ใช้หนังสือเรียนขับเคลื่อน (เนื้อหาจากหนังสือเรียน)	3. ใช้งานวิจัยเป็นตัวขับเคลื่อน (เนื้อหาจากสิ่งที่นักเรียนศึกษา) www.http://drzreflects.blogspot.com.2013
4. สิ่งที่พิมพ์ออกมา คือ พาหะในการเรียนรู้และการประเมิน	4. การปฏิบัติ โครงงานและรูปแบบที่หลากหลาย ใช้ในการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ www.http://drzreflects.blogspot.com.2013
5. ต่างคนต่างเรียน อ่าน เขียน บนกระดาษ	5. การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ (real-time collaboration) และผู้เรียนสามารถดูวิดีโอการศึกษา ผ่านระบบวิดีโอสดมีมิง ตลอดจนการสื่อสารผ่านห้องสนทนาออนไลน์ โดยใช้ระบบการประชุมทางไกล และระบบโทรศัพท์ ไอพี อีกทั้งยังสามารถที่จะเรียกดูเอกสารมัลติมีเดีย และใช้ระบบการถ่ายทอดเสียงและภาพผ่านทางเว็บ (webcast) ซึ่งสามารถฟังเสียง ดูภาพ และสนทนา (Chat) ได้พร้อมๆ กันอีกด้วย (http://www.bangkokeducation.in.th/article-details.php?id=1800 http://www.vcharkarn.com/varticle/60454 23/6/2016)
6. มุ่งเน้นการทดสอบ	6. การศึกษาไม่ได้ขับเคลื่อนโดยเน้นการทดสอบ ประเมินผล ผู้เรียนอย่างโปร่งใสด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การแสดงออกถึงการมีความรู้ แฟ้มสะสมผลงาน วิธีดำเนินการ และการทดสอบย่อย (www.http://drzreflects.blogspot.com.2013 , Patrick Goertz, 2015, www.cisco.com/web/thtechnology.classroom.html 20/6/2016)
7. เน้นระดับ Bloom's Taxonomy ระดับต่ำในด้านความรู้ ความจำ และการนำไปใช้	7. เน้นระดับ Bloom's Taxonomy ในด้านคิดสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า (รวมถึงความรู้ ความจำและการนำไปใช้ด้วยเนื่องจากหลักสูตรได้ออกแบบจากระดับล่างสู่ระดับบน) www.http://drzreflects.blogspot.com.2013

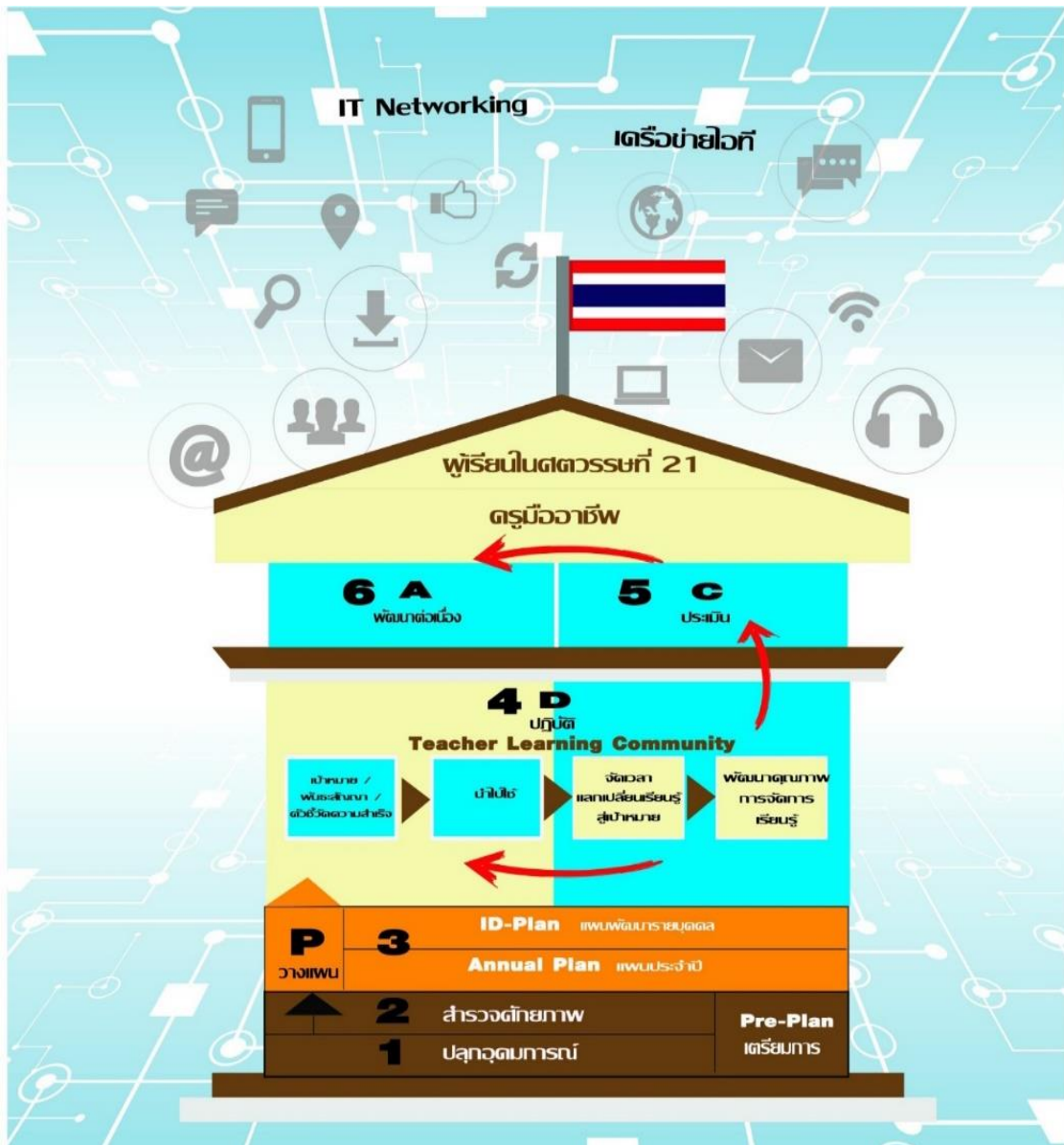
รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานนี้ เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้ (Learning) ของครูอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้จากการทำหน้าที่ครูโดยตรง เพื่อทำหน้าที่ครูให้ได้ผลดีขึ้น แล้ววัดผลการพัฒนาคุณภาพครูที่ผลการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารและครูทั้งโรงเรียนจะร่วมกันพัฒนาคุณภาพ

ครูโดยทำงานอย่างเป็นระบบโดยใช้ระบบปฏิบัติการวงจรเดมมิง (Deming Cycle : PDCA) ควบคุมผลการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพครู และครูรวมตัวกันเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) กระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมองค์กร ให้ครูเป็นผู้นำและปรับปรุงโรงเรียนอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 2

โครงสร้างรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

กรอบแนวคิดการปฏิบัติการของครู ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบจากการประยุกต์แนวคิดการพัฒนารูปแบบ ระบบปฏิบัติการ และการพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการเตรียมการเบื้องต้นก่อนเริ่มกระบวนการการพัฒนา มีกระบวนการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยวงจร เดมมิง (Deming Cycle : PDCA) และวงจรของกระบวนการพัฒนาคุณภาพครูด้วยชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community Cycle : PLC cycle) ดังนี้



แผนภาพ โครงสร้างรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

1. การเตรียมการ

1.1 เริ่มจากการปลุกอุดมการณ์ของความเป็นครู หรือกำหนดหลักการยึดมั่นสูงสุดของครูแต่ละคน เพื่อสร้างแรงจูงใจจากภายใน สู่ภายนอก

1.2 สสำรวจและวิเคราะห์ตนเองของครู สสำรวจวิถีการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ประเมินตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ สสำรวจคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21

2. การควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยวงจรเดมมิง (Deming Cycle : PDCA)

ขั้นวางแผน (Plan : P)

2.1 วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จากการปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปี วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ หลักสูตรสถานศึกษาฯ

2.2 จัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูรายบุคคล (ID Plan) โดยระบุเป้าหมาย วิธีการพัฒนา การตรวจสอบและปรับปรุงงานประจำปี (การจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน) และงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม เช่น การจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ การประกันคุณภาพการศึกษา กิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชน เป็นต้น

ขั้นปฏิบัติ (Do : D) ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของโรงเรียน และแผนพัฒนาตนเองของครูประกอบด้วยผู้ปฏิบัติการ 3 ฝ่าย คือ ครู ผู้บริหาร และชุมชน การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2.3 ครู พัฒนาตนเองตามอุดมการณ์ หลักเศรษฐกิจพอเพียง มาตรฐานวิชาชีพและคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ :-

- พัฒนาบุคลิกภาพของครู ด้านสุขภาพ ด้านอารมณ์ ด้านเชาวน์ปัญญา พินฝ่ายอุปสรรค ด้านคุณธรรม และด้านเข้าสังคม

- ความรู้ความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยี

- การใฝ่คว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อจัดการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21และการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในการเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.4 ผู้บริหาร/กลุ่มบริหาร การบริหารจัดการ และการสนับสนุนการพัฒนาครู จัดบริบทของชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (professional learning community) วางระบบและปฏิบัติการโรงเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA

2.5 ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพการรวมตัวกันของครูและผู้เกี่ยวข้องที่มีพันธกิจร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนคำถามเพื่อการเรียนรู้ การสะท้อนความคิด เรียนรู้ความคิดเห็นที่แตกต่างรวมตัวกันเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพตามแผนปฏิบัติการประจำปีและตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

ขั้นตรวจสอบ (Check : C) ตรวจสอบผลการปฏิบัติการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของโรงเรียน และแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู เป็นระยะ ประเด็นสำคัญที่ต้องตรวจสอบมี ดังนี้

2.6 การเปลี่ยนแปลงของนักเรียนสู่ทักษะในศตวรรษที่ 21 (ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) และทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills)

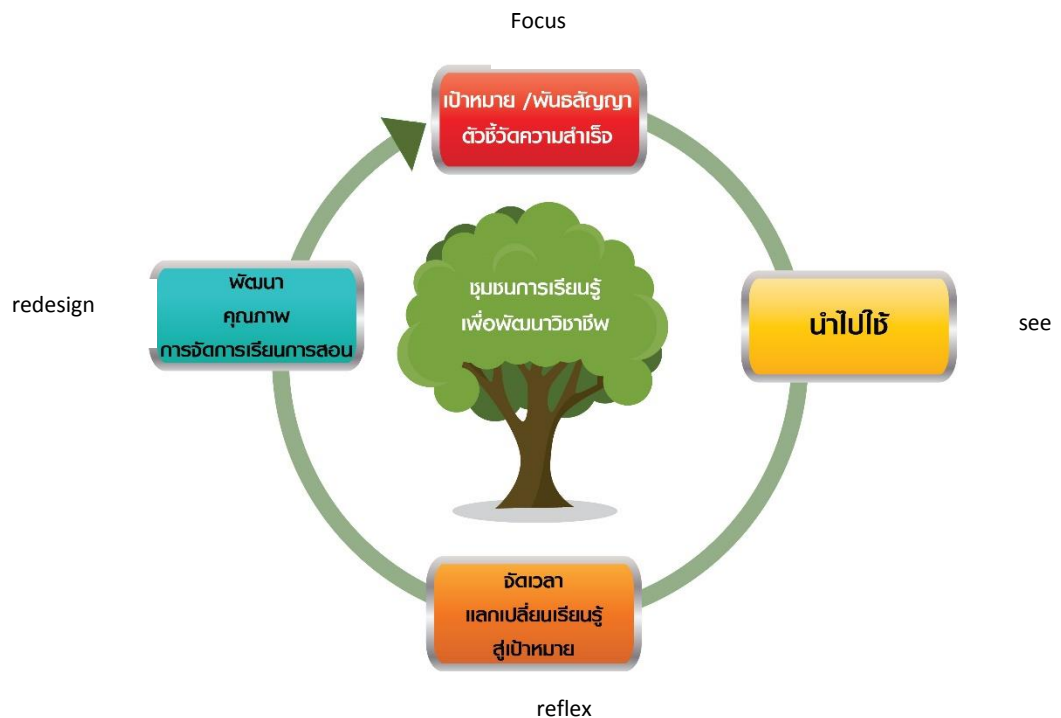
2.7 การเปลี่ยนแปลงของครูสู่ครูมืออาชีพ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2.8 บริบทของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาครูและนักเรียนสู่ทักษะในศตวรรษที่ 21

ขั้นพัฒนา(Act : A) นำผลจากการตรวจสอบในขั้นที่ 3 มาพัฒนาการปฏิบัติงานของครู อำนวยให้การให้ครูบรรลุสำเร็จผลตามเป้าหมายของแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) และปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. วงจรกระบวนการพัฒนาคุณภาพครูด้วยชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community Cycle : PLC Cycle)

การพัฒนาคุณภาพครูด้วยวงจรกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community Cycle : PLC Cycle) เป็นกระบวนการที่ครูรวมกันเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนรู้และงานที่ได้รับมอบหมายตามที่กำหนดไว้ใน ID Plan (เป็นขั้นปฏิบัติ (Do : D ในวงจรเดมมิ่ง (PDCA)) กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่กระทำต่อเนื่องเป็นวงจร หรือ วงจรของชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community Cycle : PLC Cycle) ดังนี้



แผนภาพ 2 วงจรของชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC Cycle)

3.1 กำหนดเป้าหมาย (Focus) ครูรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ PLC โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ออกแบบกิจกรรมเป็นพันธะสัญญาที่กลุ่มจะทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย พร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อการตรวจสอบร่องรอยความสำเร็จ

3.2 นำไปใช้และสังเกต (See) ครูนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่ม PLC นำไปใช้ปฏิบัติ โดยอาจมีกลุ่ม PLC เข้าร่วมสังเกตการปฏิบัติและจดบันทึกเพื่อศึกษาข้อมูลตามตัวชี้วัดความสำเร็จ

3.3 สะท้อนคิด (Reflex) จัดเวลาให้กลุ่ม PLC ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้พบปะพูดคุย สะท้อนคิดแบบกัลยาณมิตร ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นระยะอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการกิจสู่เป้าหมาย การกิจหลักของครูคือการจัดการเรียนการสอน เน้นที่กระบวนการถ่ายทอดความรู้ โดยประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

3.4 ออกแบบใหม่ (Redesign) พัฒนาค้นหาและปรับปรุงงานจัดการเรียนการสอนที่สาเหตุของปัญหา แก้ไขอุปสรรคที่ทำให้ผู้เรียนคนใดไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนสู่ทักษะในศตวรรษที่ 21 ในครั้งต่อไป เป็นวงจรเช่นนี้อย่างต่อเนื่อง

4. เว็บไซต์ <http://gs.gg/plcweb> “โครงการวิจัยรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน”

วัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลความรู้การการเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพของโครงการวิจัย และเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วยโครงการวิจัย และแผนภาพ โครงสร้างระบบพัฒนาคุณภาพครูเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สารความรู้ เชื่อมต่อเว็บไซต์อื่นที่เป็นสื่อวิทัศน์ และเครื่องมือประเมินผล เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น การปลูกอุดมการณ์ความเป็นครู เครื่องมือประเมินตนเองมาตรฐานวิชาชีพครู ฯลฯ



แผนภาพ 3 เว็บไซต์โครงการวิจัย รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน <http://gg.gg/plcweb>

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะและคุณสมบัติของครูมืออาชีพ เปลี่ยนแปลงจัดการเรียนรู้เป็นแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) การช่วยเหลือกัน (Collaborative Learning) และลงมือปฏิบัติ (Active Learning) พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีกระบวนการนำไปใช้ที่ง่าย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพครูจากภายในสู่ภายนอก 6 ขั้นตอน (AI EP-PDCA) ดังนี้

- 1) ปลุกอุดมการณ์ (Awaken Ideology : AI) ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครู กำหนดหลักการ ยึดมั่นสูงสุดของครูแต่ละคน และให้ครูปฏิบัติงานตามหลักการนั้นให้สำเร็จ
- 2) สำรวจศักยภาพ (Explor Potential: EP) สำรวจศักยภาพครูตามคุณลักษณะครูมืออาชีพ ในศตวรรษที่ 21 และใช้จุดเด่นในการพัฒนาตนเองและสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานวิชาชีพ
- 3) ขึ้นวางแผน (Plan : P) มีแผนประกอบการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 2 แผน คือ (1) แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพประจำปีของโรงเรียน (Annual Action Plan) (2) แผนพัฒนารายบุคคลของครู (Individual Development Plan)

4) **ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do : D)** ผู้ปฏิบัติการประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร และชุมชนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติการประกอบด้วย ครู ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและผู้บริหาร โรงเรียน ครูพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ และรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพ ครู ผู้บริหารบริหารจัดการและสนับสนุนการพัฒนาครูที่โรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

5) **ขั้นตรวจสอบ(Check : C)** ตรวจสอบผลสำเร็จตามแผน สิ่งที่ต้องตรวจสอบมี ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงของครูมืออาชีพ การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21ของนักเรียน การบริหารจัดการ ของโรงเรียนและการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครู

6) **ขั้นพัฒนา (Act : A)** พัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพนำผลจากการตรวจสอบมา พัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

การนำรูปแบบไปใช้ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติการ 3 ฝ่าย คือ ครูผู้พัฒนาตนเอง สมาชิกเพื่อนครู ที่รวมเป็นชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหาร

กระบวนการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ 6 ขั้นตอน (6 Steps to Professional teachers : (AI EP-PDCA)

พัฒนาคุณภาพครู ให้เป็นมืออาชีพ 6 steps to professional teachers (AI EP-PDCA)	ครูผู้พัฒนาตนเอง teacher	เพื่อนครู กลุ่มชุมชนการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาวิชาชีพ colleagues	ผู้บริหาร administrator
1) ปลุก อุดมการณ์ (Awaken Ideology : AI)	กำหนดหลักการยึดมั่น สูงสุดของความเป็นครูให้ เป็นอุดมการณ์ของครูแต่ ละคน และปฏิบัติงานตาม หลักการณ์นั้นให้สำเร็จ	ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครู และ ร่ว ม มื อ กั น อ ย่ า ง กัลยาณมิตรให้อุดมการณ์ นั้นให้สำเร็จ	ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครู พร้อมกับสนับสนุนให้ครูยึด หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงควบคู่ไปกับการยึด มั่นในอุดมการณ์ความเป็นครู
2) สำรวจ ศักยภาพ (Explor Potential: EP)	สำรวจศักยภาพเพื่อรู้ความ ต้องการในการพัฒนา ตนเอง โดยประเมินตนเอง ตามแบบประเมินมาตรฐาน วิชาชีพ การปฏิบัติตาม หลักเศรษฐกิจพอเพียง และลักษณะความเป็นครู คุณภาพใน ศ.21 :- - ด้านบุคลิกภาพ, ความรู้ ความสามารถด้านภาษา	ให้ความร่วมมือและ สนับสนุนให้เพื่อนครูสำรวจ และพัฒนาคุณภาพตนเอง	กระตุ้นให้ครูค้นพบศักยภาพ เด่นในตน และใช้จุดเด่นใน การพัฒนาตนเอง และร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ครูกลุ่มชุมชนการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาวิชาชีพ

พัฒนาคุณภาพครู ให้เป็นมืออาชีพ 6 steps to professional teachers (AI EP-PDCA)	ครูผู้พัฒนาตนเอง teacher	เพื่อนครู กลุ่มชุมชนการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาวิชาชีพ colleagues	ผู้บริหาร administrator
	และเทคโนโลยี, การใฝ่คว้า หาความรู้อย่างต่อเนื่อง		
3) ขั้นวางแผน (Plan : P)	จากข้อมูลการสำรวจ ศักยภาพมาวางแผนพัฒนา ตนเองรายบุคคลของครูผู้ ความเป็นเลิศ โดยมีข้อควร พัฒนา 2 ด้าน ดังนี้ 1) พัฒนาระบบการ จัดการเรียนการสอนเพื่อ นร. ใน ศ.21 2) พัฒนาศักยภาพตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพ และ คุณลักษณะครูใน ศ. 21	ร่วมมือกันวางแผน ปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาประจำปีของ โรงเรียน ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ให้ สอดคล้องกับการพัฒนา ผู้เรียน ยุค ศ.21 และ ส่งเสริมให้เพื่อนครูวางแผน พัฒนาตนเองรายบุคคล	อำนาจการให้ร่วมกันวางแผน ปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพ ประจำปีของโรงเรียน (Annual Plan) และให้ครูแต่ละ คนวางแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
4) ขั้นปฏิบัติ ตามแผน (Do : D)	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาครู รายบุคคล ครูพัฒนาตนเอง และการจัดการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนในศ. 21 โดยมี ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) ที่ประกอบ ไปด้วย เพื่อนครูร่วมพัฒนา โดยใช้รูปแบบวงจรชุมชน การเรียนรู้เพื่อพัฒนา วิชาชีพ (PLC Cycle) เป็น วงจรปฏิบัติการต่อเนื่อง ดังนี้ 1.กำหนดเป้าหมาย 2.นำไปใช้และสังเกต 3. สะท้อนคิด และ 4.พัฒนาต่อเนื่อง (focus→see→reflex →redesign)	รวมกลุ่มกันเป็นชุมชนการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เป็นชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อ พัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ ใช้วงจรชุมชนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC Cycle) 1.กำหนดเป้าหมาย 2.นำไปใช้และสังเกต 3. สะท้อนคิด และ 4.พัฒนาต่อเนื่อง (focus→see→reflex →redesign)	ปฏิบัติตามแผน เพื่อการ บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียน อำนาจการและ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อผู้เรียนมีทักษะใน ศตวรรษที่ 21

พัฒนาคุณภาพครู ให้เป็นมืออาชีพ 6 steps to professional teachers (AI EP-PDCA)	ครูผู้พัฒนาตนเอง teacher	เพื่อนครู กลุ่มชุมชนการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาวิชาชีพ colleagues	ผู้บริหาร administrator
ขั้นตรวจสอบ (Check : C)	ตรวจสอบการเปลี่ยนแปลง ตนเองสู่มืออาชีพ และการ พัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน	ร่วมมือตรวจสอบการ เปลี่ยนแปลงของครูสู่ มืออาชีพ การพัฒนาทักษะใน ศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน	ประเมิน ตรวจสอบผลการ ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ของแผนปฏิบัติการพัฒนา คุณภาพประจำปีของโรงเรียน ระยะ ก่อน ระหว่างและหลังการ ดำเนินงาน
ขั้นพัฒนา (Act : A)	นำผลจากการตรวจสอบมา พัฒนาอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	ร่วมกัน นำ ผล จา ก การ ตรวจสอบมาพัฒนาคุณภาพ ครูเพื่อผู้เรียนในศ. 21 อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	นำสารสนเทศที่ได้จากขั้น ประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปี และแผนพัฒนาราย บุคคลของครูมาใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพัฒนาการวางแผน (Plan :P) ต่อไป

3.1 ครูผู้พัฒนาตนเอง และสมาชิกเพื่อนครูชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

3.1.1 กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ (Tip)

“ครูเปลี่ยนมุมมองใหม่”

- 1) มองว่าโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนการเรียนรู้คือกลุ่มคนที่มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถดำเนินงานกิจกรรมใดๆ เพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ มากกว่าการจัดแบ่งงานตามภาระหน้าที่มีลำดับของการบังคับบัญชา
- 2) ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการมาใช้วัฒนธรรมร่วมมือกัน แบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ
- 3) เปลี่ยนจากทำคนเดียวเป็นการทำงานร่วมกันในชุมชนกัลยาณมิตรให้ตระหนักในตนเองและเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้
- 4) มองว่าลูกศิษย์ของเรา มากกว่า ลูกศิษย์ของฉัน
- 5) เปลี่ยนแปลงการจัดเรียนรู้ โดยเริ่มที่ครูเปลี่ยนตนเองเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติและช่วยเหลือกันเพื่อผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21
- 6) เรียนรู้ประเมินและพัฒนาตนเองมีจุดเน้น 3 ด้าน ด้านวิชาชีพ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และจิตวิญญาณความเป็นครู

3.1.2 การพัฒนาตนเองของครู ร่วมกับชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC)

1) ยึดมั่นอุดมการณ์ของความเป็นครู หลักการสูงสุดของครูแต่ละคน และปฏิบัติงานตามหลักการนั้นให้สำเร็จ

2) สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองโดยมุ่งเป้าหมายของคุณภาพครูมืออาชีพ ได้แก่ มาตรฐานวิชาชีพครู อุดมการณ์ การยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพ ในศตวรรษที่ 21 เป็นทิศทางการสำรวจและพัฒนา (เครื่องมือประเมินตนเองในเว็บไซต์)

3) วางแผน (Plan :P) ร่วมวางแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของโรงเรียน และวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูสู่ความเป็นเลิศ 2 ด้าน คือ ความเป็นครูมืออาชีพ และการจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

4) ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย(Do : D) ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของโรงเรียนและพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคลของครู โดยมีชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) ที่ประกอบไปด้วย เพื่อนครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection) ใช้รูปแบบวงจรชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC Cycle) เป็นวงจรปฏิบัติการต่อเนื่อง ดังนี้

(1) กำหนดเป้าหมาย (Focus) รวมกลุ่มสมาชิกครูกัลยาณมิตร เป็นกลุ่มการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC) โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงร่วมกันควรเริ่มจาก จากงานการสอนไปงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม เป้าหมายง่าย ๆ ไปเป้าหมายยากขึ้น จากภายในโรงเรียนไปชุมชนภายนอก

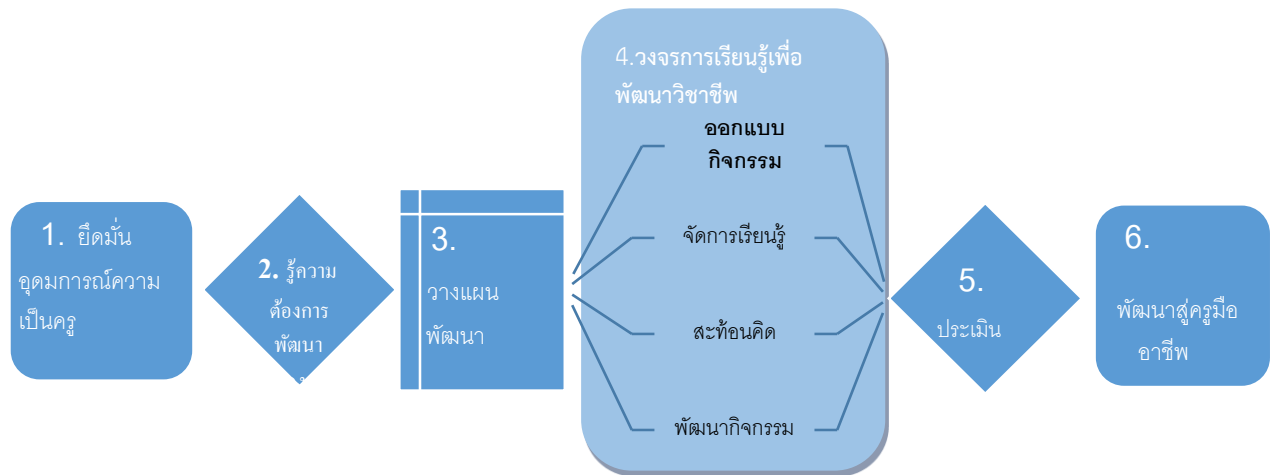
(2) นำไปใช้และสังเกต(See) นำบทเรียนที่ครูสร้างขึ้น หรือโครงการที่ได้รับมอบหมาย นำไปใช้ปฏิบัติ โดยมีสมาชิกชุมชนกัลยาณมิตรร่วมสังเกตการณ์อาจใช้เครื่องมือ สื่อเทคโนโลยีช่วยในการสังเกตได้อย่างหลากหลายวิธีการ

(3) สะท้อนคิด (Reflex) จัดเวลาให้กลุ่มได้พบปะ แลกเปลี่ยน ถามตอบ สะท้อนคิด และตรวจสอบร่องรอยหลักฐาน ประเมินตามตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อปรับปรุงวิธีการการนำไปใช้ อย่างสม่ำเสมอ

(4) ออกแบบใหม่ (Redesign) สรุปผลของการทำงานร่วมกันคำถามสะท้อนคิดว่าการปฏิบัติใดทำให้สำเร็จ การปฏิบัติใดต้องแก้ไข นำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดใหม่เพื่อสร้างความภาคภูมิใจร่วมกัน

5) ตรวจสอบ (Check : C) ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการรายบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน สิ่งที่ต้องตรวจสอบมี ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงของครูสู่มืออาชีพ การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21ของนักเรียน

6) พัฒนา (Act : A) นำผลจากการตรวจสอบมาพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง



6 ขั้นก้าวสู่ครูมืออาชีพ (6 Steps to Professional teacher)

3.2 ฝ่ายผู้บริหาร

3.2.1 กลยุทธ์การบริหาร

- 1) ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครู ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระบรมราโชวาท
- 2) ให้ครูค้นพบศักยภาพเด่นในตน และใช้จุดเด่นในการพัฒนาตนเอง และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงานชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community) เพื่อการพัฒนาคุณภาพครู
- 3) ใช้การวิจัยปฏิบัติการสร้างความเข้มแข็งเชิงวิชาการ
- 4) ใช้โรงเรียนเป็นฐานสร้างวัฒนธรรมองค์กร พัฒนาโรงเรียนจากจุดเด่น ทรัพยากรและองค์ประกอบที่เข้มแข็งในโรงเรียน ไปสู่โอกาส ปัจจัยเกื้อหนุนภายนอกโรงเรียน
- 5) พัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือ และสื่อให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว และจัดพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาคุณภาพครูและบริหารจัดการเครือข่ายจากภายในโรงเรียน ไปสู่เครือข่ายสังคมชุมชนและเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2 การบริหารการดำเนินงาน

- 1) ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครูและพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ
- 2) วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ร่วมกัน ระหว่างครู ผู้บริหาร ชุมชน ใช้จุดมุ่งหมายผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และคุณภาพครูมืออาชีพ ได้แก่ มาตรฐานวิชาชีพครู อุดมการณ์ การยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 เป็นทิศทางการพัฒนา และใช้วงจรควบคุมคุณภาพเต็มมิ่ง (PDCA) เพื่อกำกับคุณภาพ
- 3) วางแผน (PLAN : P) ผู้บริหาร อำนาจการและนำคณะครูและส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกัน

วางแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพประจำปีของโรงเรียน (Annual Plan) เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ ศตวรรษที่ 21 และให้ครูแต่ละคนวางแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะครู มีอาชีพ และปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ และการช่วยเหลือกัน

4) **ขั้นดำเนินการ (Do :D)** ปฏิบัติตามแผนเพื่อการบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของ โรงเรียน อำนาจการ นิเทศ และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21

5) **ขั้นประเมินผล (Check: C)** ประเมิน ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ของแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพประจำปีของโรงเรียน ระยะ ก่อน ระหว่างและหลังการดำเนินงาน

6) **พัฒนาต่อเนื่อง (Act: A)** เป็นการนำสารสนเทศที่ได้จากขั้นประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี และแผนพัฒนารายบุคคลของครูมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พัฒนาการวางแผน(Plan :P) ต่อไป

3.3 สมาชิกเพื่อนครูที่รวมเป็นชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

บทบาทสมาชิกเพื่อนครูที่สำคัญคือขั้น ปฏิบัติ (DO:D) ในวงจรเดิมมี วมกลุ่มสมาชิก ครูกัลยาณมิตร เป็นกลุ่มการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC) โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงร่วมกันโดยให้ความสำคัญที่งานการจัดการเรียนการสอน และงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม ตามลำดับ เริ่มต้นจากเป้าหมายง่าย ๆ ไปเป้าหมายยากขึ้น จากภายในโรงเรียนไปชุมชนภายนอก วงจรของชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาวิชาชีพ(PLC Cycle) คือ กำหนดเป้าหมายและสร้างบทเรียน (focus) นำบทเรียนไปใช้และกลุ่มเพื่อนสังเกตการจัดกิจกรรม (see) กำหนดเวลาพบปะ แลกเปลี่ยน สะท้อนคิด (reflex) และปรับปรุงบทเรียน (redesign) ดังนี้

3.3.1 กำหนดเป้าหมาย (Focus) ออกแบบกิจกรรมเป็นพันธะสัญญาที่กลุ่มจะทำให้สำเร็จตาม เป้าหมาย พร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อการตรวจสอบร่องรอยความสำเร็จ

3.3.2 นำไปใช้ (See) นำบทเรียนที่ครูสร้างขึ้น หรือโครงการที่ได้รับมอบหมาย นำไปใช้ปฏิบัติ โดยมีสมาชิกชุมชนกัลยาณมิตรร่วมสังเกตการณ์อาจใช้เครื่องมือ สื่อเทคโนโลยีช่วยในการสังเกตได้ อย่างหลากหลายวิธีการ

3.3.3 สะท้อนคิด (Reflex) จัดเวลาให้กลุ่มได้พบปะ แลกเปลี่ยน ถามตอบ สะท้อนคิด และตรวจสอบ ร่องรอยหลักฐาน ประเมินตามตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อปรับปรุงวิธีการการนำไปใช้ อย่างสม่ำเสมอ

3.3.4 พัฒนากิจกรรม (Redesign) พัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ จากสรุปผลของการทำงาน ร่วมกันคำถามสะท้อนคิดว่าการปฏิบัติใดทำให้สำเร็จ การปฏิบัติใดต้องแก้ไข นำไปสู่การกำหนด เป้าหมาย และตัวชี้วัด การออกแบบกิจกรรมใหม่เพื่อสร้างความภาคภูมิใจร่วมกัน

ส่วนที่ 4

เงื่อนไขความสำเร็จและการประเมินผลของรูปแบบพัฒนาคุณภาพครู เงื่อนไขความสำเร็จ

การดำเนินงานตามรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานที่สำเร็จได้นั้นผู้บริหารและครูต้องมีคุณลักษณะ และการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำแสดงความเชื่อในคุณค่าของการพัฒนาคุณภาพครู กำหนดนโยบาย สนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพครู จัดโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาวิชาชีพ (Supportive structure) และปัจจัยให้เอื้อต่อการรวมกลุ่มของครูเป็นชุมชนการเรียนรู้ เช่น จัดวาระการพบปะ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ เอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2. ครูต้องยึดมั่นในอุดมการณ์ ตั้งปณิธานที่จะพัฒนานักเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมายให้ทักษะ ศตวรรษที่ 21 มีความศรัทธาในตนและวิชาชีพครู พัฒนาคุณภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเชิงบวก คิดอย่างสร้างสรรค์ มุ่งมั่นให้งานสำเร็จ

3. ครูทุกคนเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) ของตนเองโดยมีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน

3.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนางานวิชาชีพ พัฒนาให้ตนเองมีมาตรฐานวิชาชีพ และมีคุณลักษณะ ครูในศตวรรษที่ 21 เรียนรู้และปรับเปลี่ยนวิธีจัดการเรียนรู้เป็น Active Learning มากขึ้นการพัฒนา วิชาชีพมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก การสร้างทีมงาน (Team work) ที่ประกอบไปด้วย เพื่อนครู ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection) ใช้รูปแบบ ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานวิชาชีพ (PLC)

3.2 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจาก ข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์

4. การร่วมกันสร้างชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรม แบบราชการมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการและใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

5. การให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและกระบวนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการปฏิบัติ การกิจอย่างเหมาะสม และกระบวนการพัฒนาคุณภาพ PDCA อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

6. การวัดและประเมินผลนำมาใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลและ ภาพรวมของสถานศึกษา ประเมินทั้งความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และสรุปผล (Summative Evaluation)

การประเมินผลของรูปแบบ

การประเมินเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ
 เพื่อผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น จะต้องประเมินเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์
 ระหว่างการกระทำกับวัตถุประสงค์ (Tyler.1950:60) ดังนี้

1. ประเมินการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ

1.1. การประเมินตนเองของครูด้านมาตรฐานวิชาชีพ อุดมการณ์ความเป็นครู
 คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21

1.2. การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผล สู่บรรยากาศการจัดการเรียนรู้
 เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2. ประเมินการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูจากฝ่ายบริหาร

2.1 ประเมินกระบวนการควบคุมคุณภาพ วงจรเดมมิง (Deming cycle :PDCA)

2.2. สภาพการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
 (Supportive structure) ลดความ เป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการมาใช้วัฒนธรรมแบบ
 กัลยาณมิตรทางวิชาการ (การจัดสรรปัจจัยให้เอื้อต่อการดำเนินการ PLC เช่น วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน
 ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่นๆสิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกัน
 อย่างมีความสุข)

3. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนโดยประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรและทักษะใน
 ศตวรรษที่ 21

3.1 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation Skill)

3.1 ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) และ

3.3 ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยี (Information Media and
 Technology Skills)

เครื่องมือ

แบบประเมินตนเองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติงานที่แท้จริงของท่าน

ข้อ	รายการ	การปฏิบัติ			
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
1.	ก. ลักษณะที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู ปฏิบัติตนเกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
2.	จัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับเรื่องราวของท้องถิ่น				
3.	ส่งเสริมวิธีการเรียนรู้ด้วยวิธีการหลากหลาย				

ข้อ	รายการ	การปฏิบัติ			
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
4.	อบรมสั่งสอน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
5.	วัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยเทคนิคที่หลากหลายตามสภาพความเป็นจริง				
6.	จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน				
7.	รายงานผลพัฒนาคุณภาพผู้เรียน				
8.	วิจัยการเรียนการสอน (ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินพัฒนาการผู้เรียน) เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน				
9.	พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้า				
10.	บริการสังคมด้านวิชาการ				
11.	ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น				
12.	ปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ				
13.	ปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และงานที่ได้รับมอบหมาย				
14.	ข. คุณภาพการปฏิบัติงาน				
	1. ด้านความรู้ เข้าใจ				
	ภาษาอังกฤษ /ภาษาต่างประเทศ				
15.	เทคโนโลยีสำหรับครู / ใช้จัดการเรียนการสอน				
16.	ประเมินหลักสูตรก่อน และหลังการใช้หลักสูตร				
17.	วิเคราะห์หลักสูตร และพัฒนาหลักสูตร				
18.	บูรณาการเนื้อหาวิชาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ จิตวิทยา เน้นแนว				
19.	ให้คำปรึกษา การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้				
20.	2. ด้านความสามารถ				
	จัดทำหลักสูตร				
21.	จัดกิจกรรมและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย				
22.	ร่วมมือกับผู้อื่นในสังคม และชุมชน				
23.	จัดทำแผนการเรียนรู้				
24.	ใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มสาระเนื้อหาวิชา				
25.	วิจัยในชั้นเรียน				
26.	บริหารจัดการชั้นเรียน				
27.	3. ด้านทักษะ				
	ใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน				
28.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา				
29.	จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ				

ข้อ	รายการ	การปฏิบัติ			
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
30.	จัดหาแหล่งเรียนรู้ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอยู่เสมอ				
31.	จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน				
1.	ค. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 1. พฤติกรรมการรักษาวินัย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม รักษาประโยชน์ทางราชการ				
2.	ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย ถือประโยชน์สุขของผู้เรียน				
3.	ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมาย				
4.	ตรงเวลา อุทิศเวลาให้ราชการและนักเรียน				
5.	รักษาชื่อเสียงของตน และโรงเรียน				
6.	2. ประพฤติตน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี หลีกเลียงอบายมุข				
7.	ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้ผู้เรียน				
8.	ครองตน ครองคน ครองงาน ได้ดี เหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง				
9.	มีความกตัญญูตเวที				
10.	3. ดำรงชีวิตอย่างสงบสุข ยึดมั่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง				
11.	มีการพัฒนาตนเอง				
12.	ยอมรับนับถือผู้อื่น				
13.	ให้ความร่วมมือในการทำงาน รักษาความสะอาด				
14.	ความเป็นระเบียบทั้งส่วนตัวและงาน				
15.	ปฏิบัติตนเป็นที่รัก นับถือ ของเพื่อนร่วมงาน				
16.	ปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้ดี				
17.	ไม่มีหนี้สิน				
18.	ใช้เวลาเป็นประโยชน์				
19.	4. รักและศรัทธาในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ความเป็นครู				
20.	ทำงานเพื่อผู้เรียนอย่างแท้จริง				
21.	มีจิตวิญญาณความเป็นครู				
22.	ยกย่องให้เกียรติเพื่อร่วมวิชาชีพ				

ข้อ	รายการ	การปฏิบัติ			
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
23.	ตั้งใจ ทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับงานการศึกษา				
24.	ปฏิบัติงานวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ				
25.	5. ความรับผิดชอบในหน้าที่ มุ่งมั่น ตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน พากเพียร ยอมรับผล จากการกระทำ				
26.	พยายาม อดทน ขยัน ไม่ท้อถอย ในการทำหน้าที่				
27.	รัก เมตตาศิษย์ ตั้งใจอบรมสั่งสอน ส่งเสริมทักษะ และนิสัยที่ดีงาม				
28.	ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้เรียน เพื่อนครู สถานศึกษา ชุมชน				
29.	พัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และพัฒนางานให้มีคุณภาพอย่าง ต่อเนื่อง				

แบบประเมินตนเองตามลักษณะความเป็นครูมืออาชีพ :

ด้านยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย/ลงในช่องที่ตรงกับควมมีอุดมการณ์ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
ที่แท้จริงของท่าน ดังนี้

- ระดับ 4 มีการปฏิบัติโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงทุกครั้ง
 ระดับ 3 มีการปฏิบัติโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นประจำ
 ระดับ 2 มีการปฏิบัติโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงบ่อยครั้ง
 ระดับ 1 มีการปฏิบัติโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นบางครั้ง

ข้อ	รายการ	การปฏิบัติ			
		4	3	2	1
1.	ความพอประมาณ ไม่ใช้สิ่งของเกินฐานะ				
2.	ใช้ของอย่างคุ้มค่า				
3.	มีความเอื้ออาทรต่อนักเรียนและบุคคลทั่วไป				
4.	สร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและชุมชน				
5.	รักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รู้จักใช้ และมีการจัดการอย่างฉลาด และเกิดความยั่งยืน				
6.	รู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม				
7.	ความมีเหตุผล ประหยัด และลดความฟุ่มเฟือยในการดำรงชีวิต				
8.	ศึกษาค้นคว้าแนวทางการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม				
9.	ปฏิบัติตนในทางที่ดี ลด ละ เลิก อบายมุขทุกด้าน				
10.	การมีภูมิคุ้มกันที่ดี มีการออมเงินไว้เพื่ออนาคตอย่างสม่ำเสมอ				
11.	สามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ไม่ว่าปัจจุบันหรืออนาคต				
12.	เลือกคบมิตรที่ดีและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน				
13.	ร่วมพัฒนาโรงเรียนและชุมชนให้เป็นโรงเรียนและชุมชนพอเพียง				

ข้อ	รายการ	การปฏิบัติ			
		4	3	2	1
14.	ความรู้ มีความรู้ ความสามารถพัฒนาตนเองได้				
15.	มีความรอบคอบระมัดระวังความปลอดภัยทุกครั้ง				
16.	ใช้ความรู้ที่มีพัฒนานักเรียนและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน				
	คุณธรรม				

17.	มีความซื่อสัตย์ สุจริต				
18.	มีความอดทน เพียรพยายาม				
19.	มีทักษะการคิด และใช้ประโยชน์ในทางที่ดีและมีคุณภาพ				
20.	มีวินัยในตนเอง				
21.	มีความมุ่งมั่นในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และการปฏิบัติงาน				
22.	พัฒนานวัตกรรม การสอน และการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้า อย่างสม่ำเสมอ				

แบบประเมินตนเองตามลักษณะความเป็นครูมืออาชีพ :

ด้านคุณลักษณะความเป็นครูคุณภาพใน ศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย/ลงในช่องที่ตรงกับคุณลักษณะความเป็นครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21

ที่แท้จริงของท่าน

ข้อ	รายการ	คุณลักษณะ			
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
1.	ด้านที่ 1 บุคลิกภาพของครู มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ				
2.	มีอารมณ์ปกติ ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส มองโลกแง่ดี				
3.	มีไหวพริบ ใฝ่เรียนรู้ แก้ไขปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์				
4.	สามารถเผชิญ ฝ่าฟันอุปสรรคได้อย่างคล่องแคล่วและปลอดภัย				
5.	มีคุณธรรม และเหมาะสมกับความเป็นครูได้แก่ ขยัน ซื่อสัตย์ อดทน ตรงเวลา อุทิศเวลาในการทำงาน และรักษาชื่อเสียงของตนและโรงเรียน เป็นต้น				
6.	เข้าสังคมได้เหมาะสมกับงานและกาลเทศะ				
7.	ด้านที่ 2 ความรู้ ความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยี มีความรู้ ความสามารถด้านภาษาไทยและภาษาต่างประเทศอย่างน้อย ๑ ภาษา(ภาษาอังกฤษ)				
8.	มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม				
9.	ด้านที่ 3 ด้านการใฝ่คว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นคว้าเทคนิควิธี และนวัตกรรมมาใช้ในการสอนอย่างสม่ำเสมอทั้งการอบรม ศึกษาด้วยตนเอง				
10.	เป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งการอบรม ศึกษาด้วยตนเองจากการอ่าน การใช้เทคโนโลยี				

แบบบันทึกประกอบบันทึกกิจกรรม การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)

คำชี้แจง ศึกษาบัตรกิจกรรม และใบความรู้ประกอบบัตรกิจกรรม ว. 3/2 การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) เป็นรายบุคคล ขอใบแบบฟอร์ม IP Plan ต่อไปนี้

ID Plan
แผนพัฒนาตนเอง
(Individual Development Plan)

รูปถ่าย

ชื่อ(นาย/นาง/นางสาว).....ชื่อสกุล.....

ตำแหน่ง..... วิทยาลัย.....

โรงเรียน.....

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

ข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ.....ชื่อสกุล.....

ตำแหน่ง.....วิทยาลัย.....

วุฒิการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี วิชาเอก.....
- ☐ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า วิชาเอก.....
- ☐ ปริญญาโท หรือเทียบเท่า วิชาเอก.....
- ☐ ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า วิชาเอก.....

เงินเดือน อันดับ ศศ. อัตราเงินเดือน.....บาท

สถานที่ทำงาน (ขณะที่ทำแผนพัฒนาตนเอง)

โรงเรียน / หน่วยงาน โรงเรียน

อำเภอ จังหวัด

งานในหน้าที่รับผิดชอบ

1. กลุ่มสาระที่สอน ชั้น.....
จำนวน.....คาบ/สัปดาห์
2. กลุ่มสาระที่สอน ชั้น.....
จำนวน.....คาบ/สัปดาห์

3. กลุ่มสาระที่สอน ชั้น.....
จำนวน.....คาบ/สัปดาห์

งานที่ได้รับมอบหมาย

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ส่วนที่ 2 รายละเอียดการพัฒนาตนเอง

ที่	สมรรถนะที่จะพัฒนา	อันดับ ความสำคัญ	วิธีการ/รูปแบบการพัฒนา	ระยะเวลาในการพัฒนา		การขอรับงบประมาณ สนับสนุนจาก หน่วยงาน	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
				เริ่มต้น	สิ้นสุด		
1.	สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
2.	การบริการที่ดี						
3.	การพัฒนาตนเอง						
4.	การทำงานเป็นทีม						

ที่	สมรรถนะที่จะพัฒนา	อันดับ ความสำคัญ	วิธีการ / รูปแบบการพัฒนา	ระยะเวลาในการพัฒนา		การขอรับ งบประมาณ สนับสนุนจาก หน่วยงาน	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
				เริ่มต้น	สิ้นสุด		
5.	สมรรถนะประจำสายงาน การจัดการเรียนรู้						
6.	การพัฒนาผู้เรียน						
7.	การบริหารจัดการชั้นเรียน						
8.	การวิเคราะห์ สังเคราะห์แสงการวิจัยในชั้นเรียน						
9.	การสร้างความร่วมมือกับชุมชน						
10.	วินัย คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ						

ภาคผนวก ข

เครื่องมือวิจัย

1. แบบประเมินคุณภาพเชิงโครงสร้าง รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน
2. แบบสอบถามความคิดเห็น รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. แบบสนทนากลุ่ม(Focus group) ฉบับที่ 1 ผลการนำรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไปใช้ในโรงเรียน
4. แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) ฉบับที่ 2 ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
5. ประเด็นคำถามการประชุมผู้รู้ (Connoisseur's Seminar)

แบบประเมินคุณภาพเชิงโครงสร้าง
รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นว่ารูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพฯ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือไม่ โดยให้คะแนนเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- +1 รูปแบบมีความเหมาะสมสามารถนำไปพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพได้
- 0 ไม่แน่ใจว่ารูปแบบมีความเหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพได้
- 1 รูปแบบไม่เหมาะสมไม่สามารถนำไปพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพได้

รูปแบบ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
1. รูปแบบประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการ เป้าหมาย กลยุทธ์ ส่วนที่ 2 แผนภาพและการอธิบายรูปแบบ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นจากการ				
2. หลักการของรูปแบบ 1) รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูเป็นแนวคิดการพัฒนาเชิงระบบที่เชื่อมโยงทุกฝ่ายของโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคลากร ฝ่ายบริหารทั่วไป ร่วมกันขับเคลื่อนพัฒนาครู ร่วมกับเครือข่ายชุมชนและเขตพื้นที่การศึกษา 2) รูปแบบการพัฒนาไม่ตายตัว แต่มีกระบวนการที่เป็นระบบ ใช้วงจร PDCA กระบวนการตรวจสอบการดำเนินการ 3) ใช้กระบวนการกัลยาณมิตรในการพัฒนา คือใจมีศรัทธา ต่อวิชาชีพ ร่วมใจทำงานเป็นที่ระหว่างครูผู้ต้องการพัฒนาตนเองและทีมเพื่อนผู้ร่วมพัฒนาวิชาชีพ 4) เนื้อหาการพัฒนาตามความต้องการของครูในการพัฒนาตน พัฒนวิชาชีพและพัฒนาทางสังคม ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริงในห้องเรียนและที่รับมอบหมาย				

รูปแบบ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
5) สถานที่ใช้ในโรงเรียนในห้องเรียนที่สามารถสาคิ วิธีการปฏิบัติจริง 6) งบประมาณตามที่โรงเรียนจัดสรร และอยู่ในแผนงาน ประจำปีของโรงเรียน 7) การประเมินผลมี 3 ระยะคือ ก่อน ระหว่างและหลังการ พัฒนาคุณภาพครู				
3. เป้าหมายของรูปแบบ ครูพัฒนาตนเองจากการร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงานชุมชนการเรียนรู้ โดยมีโรงเรียน เป็นผู้ส่งเสริมและร่วมพัฒนาคุณภาพครูสู่ความเป็นครูมือ อาชีพ เพื่อเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะเพื่อ การดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21				
4.กลยุทธ์ 1) ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครู ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง 2) ใช้โรงเรียนเป็นฐาน สร้างวัฒนธรรมองค์กร พัฒนา โรงเรียนจากองค์ประกอบที่สัมพันธ์ เกื้อหนุนในโรงเรียน 3) ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่และจัดพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการ พัฒนาคุณภาพครูและบริหารจัดการเครือข่ายจากภายใน โรงเรียน ไปสู่เครือข่ายสังคมชุมชนและเขตพื้นที่การศึกษา 4) ใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยครู หัวหน้า กลุ่มสาระ /สายชั้น มีส่วนร่วมกับผู้วิจัยทำปฏิบัติการ วางแผน 5) พัฒนาระบบออนไลน์เพื่อการพัฒนาครู จัดตั้งคลัง เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาให้ครูสามารถใช้บริการเพื่อการ จัดการเรียนรู้ได้อย่างทันสมัยและคล่องตัว 6) ครูพัฒนาตนเอง และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงาน ชุมชนการเรียนรู้ (Professional Learning Community) การศึกษาทเรียน (Lesson Study) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อการพัฒนาคุณภาพครู				
ส่วนที่ 2 การอธิบายรูปแบบ 5. รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน หมายถึง กรอบแนวคิดการ ปฏิบัติการของครูและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูให้เป็นครู				

รูปแบบ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
มีอาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมีองค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการประยุกต์แนวคิดการพัฒนารูปแบบระบบปฏิบัติการ และการพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี 4 ขั้นตอน คือ 1.วางแผน 2. ปฏิบัติ 3. ตรวจสอบ 4. พัฒนา				
6. ขั้นวางแผน (Plan : P) มีองค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติของครู ด้านความรู้และด้านทักษะ มีขั้นตอนการวางแผน 3 ขั้นตอน ได้แก่ ด้านทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาครู 1.1 ปลุกอุดมการณ์ เริ่มจากการปลุกอุดมการณ์ของความเป็นครู ด้านความรู้และทักษะเพื่อการพัฒนาครู 1.2 สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของครู ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ การใช้สื่อ เทคโนโลยีในการสอน การจัดบรรยากาศในและนอกชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตร และนวัตกรรมการสอนของครู การร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และด้านผลผลิต 1.3 ศึกษาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จากแผนปฏิบัติการประจำปี วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ หลักสูตรสถานศึกษา ฯลฯ 1.4 ศึกษาการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูรายบุคคล (ID Plan) กับ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21				
7.ขั้นปฏิบัติ (Do : D) มี 3 องค์ประกอบ คือ ครู ผู้บริหาร และกลุ่มเพื่อน 1)ครู พัฒนตามอุดมการณ์ บุคลิกภาพ มาตรฐานวิชาชีพ ทักษะในศตวรรษที่ 21 2) ผู้บริหาร/กลุ่มบริหาร การบริหารจัดการ และการสนับสนุนการพัฒนาครู จัดบริบทของชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (professional learning community)				

รูปแบบ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
3) กลุ่มเพื่อน สนทนาแลกเปลี่ยนคำถามเพื่อการเรียนรู้ การสะท้อนความคิด เรียนรู้ความคิดเห็นที่แตกต่าง				
8.ขั้นตรวจสอบ (Check : C) สิ่งที่ต้องตรวจสอบมี ดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงของครูผู้มืออาชีพ ในด้าน : ทักษะคติ การจัดการเรียนรู้ การค้นหาความรู้ และบุคลิกภาพ 2) บริบทของโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ 3) นักเรียนพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21				
9.ขั้นพัฒนา (Act : A) นำผลจากการตรวจสอบมาพัฒนาการวางแผน การปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง				
10.การนำรูปแบบไปใช้ การบริหารการดำเนินงาน 1. วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ร่วมกัน ระหว่างครู ผู้บริหาร ชุมชน ใช้จุดมุ่งหมายของคุณภาพครูมืออาชีพ ได้แก่มาตรฐานวิชาชีพครู อุดมการณ์ การยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 เป็นทิศทางการพัฒนา 2. การพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (PDCA) ขั้นตอนนี้จำเป็นต้องอาศัยการสร้างทีมงาน (Team work) ที่ประกอบไปด้วย ครู เพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้วิจัย และวิทยากร ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection) ใช้รูปแบบ PLC, Lesson Study หรือ การจัดการความรู้ (KM) อย่างกัลยาณมิตรแบบต่อเนื่อง ขั้นวางแผน (PLAN : P) ครูและส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผน ขั้นดำเนินการ (Do :D) ปฏิบัติตามแผนเพื่อการบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ขั้นประเมินผล (Check: C) ประเมินการดำเนินงานและขั้นปรับปรุงพัฒนา (Act: A) เป็นการนำ				

รูปแบบ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
สารสนเทศที่ได้จากชั้นประเมินผลตามแผนพัฒนาครูมาใช้เป็นข้อมูลประกอบขึ้นวางแผน(Plan :P)				
11. ส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นกับครู 1) ครูเปลี่ยนแปลงเป็นครูมืออาชีพ ครูมืออาชีพ หมายถึง ครูที่มีความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติ ดังนี้ - ต้องยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพตาม พ.ร.บ.สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน 2) มีอุดมการณ์ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง 3) มีคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ บุคลิกภาพของครู ประกอบด้วยความฉลาด 6 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านอารมณ์ ด้านชาวปัญญา ด้านเผชิญฟันฝ่าอุปสรรค ด้านคุณธรรม และด้านสังคม ความรู้ความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านใฝ่คว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง				
12. ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน นักเรียนมีพัฒนาการของการเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถ 3 ประการของผู้เรียนคือ 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) 2) ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) และ 3) ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills) ● ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) หมายถึง เด็กใฝ่เรียนรู้และสามารถเรียนรู้ได้จากทุกสถานที่และทุกเวลา ประกอบด้วยความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์และแก้ปัญหาการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม				

รูปแบบ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
- ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) หมายถึง เด็กรู้จักใช้ชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง ประกอบด้วย การรู้จักตนเองมีความมั่นใจในตนเองและมีความยืดหยุ่น - ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills) หมายถึง เด็กรู้จักแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสารและรู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่อย่างชาญฉลาด				

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

แบบสอบถามความคิดเห็น

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

คำชี้แจง ให้ท่านศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

ระดับ 5 หมายความว่า รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้ หรือมีความเป็นประโยชน์มากที่สุด
ระดับ 4 หมายความว่า รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้ หรือมีความเป็นประโยชน์มาก
ระดับ 3 หมายความว่า รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้ หรือมีความเป็นประโยชน์ปานกลาง
ระดับ 2 หมายความว่า รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้ หรือมีความเป็นประโยชน์น้อย
ระดับ 1 หมายความว่า รายการนั้นมีความเหมาะสม หรือมีความเป็นไปได้ หรือมีความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

โรงเรียน.....

สังกัด

☐ ครู ☐ หัวหน้ากลุ่ม ☐ ฝ่ายบริหาร ☐ ผู้บริหาร

ส่วนที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ส่วนนำ					
	1.1 ความนำ					
	1.2 หลักการของรูปแบบ					
	1.3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ					
	1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ : ครูมืออาชีพ					
	: ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21					
	: รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็น มืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21โดยใช้สถานศึกษาเป็น ฐาน					
	1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ					
	1.6 บรรยาการการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงจากศตวรรษที่ 20 สู่ ศตวรรษที่ 21					
	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
2	โครงสร้างของรูปแบบ					
	2.1 การเตรียมการ					
	2.2.กระบวนการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียน ด้วยวงจรเดมมิง (Deming cycle :PDCA)					
	ขั้นวางแผน : P					
	ขั้นปฏิบัติ: D					
	ขั้นตรวจสอบ : C					
	ขั้นพัฒนา : A					
	2.3. กระบวนการพัฒนาคุณภาพครูด้วยชุมชนการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาวิชาชีพ (Profession Learning Community :PLC) 4 ขั้นตอน					
	2.4.เว็บไซต์ http://gg.gg/plcweb พัฒนาการเรียนรู้สู่ความ เป็นครูมืออาชีพ เป็นแหล่งสืบค้นข้อมูลของโครงการ					
	2.5. แผนภาพโครงสร้างรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมือ อาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน					

ส่วนที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
3	การนำรูปแบบไปใช้					
	3.1 กลยุทธ์การบริหาร					
	3.2.การบริหารดำเนินงานของฝ่ายบริหาร					
	3.3.กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของครูและชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ					
	3.4. การพัฒนาตนเองของครูร่วมกับชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ					
	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					
4	เงื่อนไขความสำเร็จและการประเมินผลของรูปแบบ					
	4.1 เงื่อนไขความสำเร็จ					
	การประเมินผลการใช้รูปแบบ :					
	4.2.1 ประเมินการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ - การประเมินตนเองของครู - การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21					
	4.2.2.ประเมินการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร ประเมินกระบวนการคุณภาพ PDCA ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครู การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรการจัดปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพครู					
	4.2.3 ประเมินทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21					
	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม					

ประเด็นคำถามการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผลการนำรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียน

เป็นฐานไปใช้ในโรงเรียน

.....

คำแนะนำ

1. ประเด็นคำถามฉบับนี้ใช้สำหรับการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อได้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการนำรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไปใช้ในโรงเรียน
2. ผู้ประชุมสนทนากลุ่มแบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา แต่ละกลุ่มประกอบด้วยดังนี้
 - 2.1 ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูผู้นำพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน 1 คน ผู้พัฒนาตนเองตามรูปแบบชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ 4 คน รวม 6 คน
 - 2.2 คณะผู้วิจัย 4 คนรวม สนทนากลุ่มละ 10 คน
3. ผู้ดำเนินการการประชุมคือหัวหน้าคณะผู้วิจัย
4. หากมีประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ระหว่างการสนทนากลุ่ม ให้ผู้ประชุมสนทนากลุ่มได้สนทนาต่อให้ได้รายละเอียดของเนื้อหาให้มากที่สุด

ชื่อวิจัย รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

วัน เดือน ปี ที่สนทนากลุ่ม

- ผู้วิจัย
1. กล่าวแนะนำตัว และผู้ดำเนินการ
 2. กล่าวแนะนำงานวิจัย ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับ
 3. ระบุเวลาโดยประมาณที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

ประเด็นคำถาม

ประเด็นที่ 1 ผลการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ : การเปลี่ยนแปลงสู่ครูมืออาชีพ

คำถามที่ 1 ครูมีการวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาตามแผนที่วางไว้ใน ID Plan อย่างไร ปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไขปัญหายังไร

.....

คำถามที่ 2 ครูมีการรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ เพื่อกำหนดเป้าหมาย จัดเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิด เพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนรู้และงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างไร ปัญหาหรืออุปสรรค และแนวทางแก้ไข อย่างไร

.....

คำถามที่ 3 ครูปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบ active Learning cooperative Learning collaborative learning อย่างไร

.....

คำถามที่ 4 ครูบูรณาการภาษาและเทคโนโลยีเข้าไปในการจัดการเรียนการสอนอย่างไร

.....

คำถามที่ 5 ครูวัดผลประเมินผลอย่างไรโปร่งใสโดยใช้วิธีการหลากหลายอย่างไร

.....

คำถามที่ 6 ครูปรับปรุงพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีอุดมการณ์ความเป็นครูและมีคุณลักษณะตาม แนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 อย่างไร

.....

ประเด็นที่ 2 ผลที่เกิดกับผู้เรียน : มีทักษะในศตวรรษที่ 21

คำถามที่ 7 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อย่างไร

.....

คำถามที่ 8 นักเรียนมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมเป็นอย่างไร ,มีพฤติกรรมบ่งชี้ที่สำคัญอย่างไร

.....

คำถามที่ 9 นักเรียนมีการพัฒนาทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพเป็นอย่างไรมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่สำคัญอย่างไร

.....

คำถามที่ 10 นักเรียนมีทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร เทคโนโลยีอย่างไร มีพฤติกรรมบ่งชี้ที่สำคัญ อย่างไร

.....

ประเด็นที่ 3 ผลการจัดส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนกัลยาณมิตร

คำถามที่ 11 ผู้บริหารส่งเสริม และร่วมมือกับครูจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครู อย่างไร

.....

คำถามที่ 12 ผู้บริหารกำกับและควบคุมคุณภาพการพัฒนาครูด้วย ระบบ PDCA อย่างไร

.....

คำถามที่ 13 ผู้บริหารปลูกอุดมการณ์ความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมออย่างไร

.....

คำถามที่ 14 วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนค้นพบศักยภาพในตนอย่างไร

.....

คำถามที่ 15 จัดพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อให้ครูเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่ายอย่างไร

.....

คำถามที่ 16 จักพัฒนาคุณภาพครูตามความต้องการของครูอย่างไร

.....

แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การสนทนาครั้งที่..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ. เวลา.....น.

ผู้บันทึก.....

โรงเรียนที่จัดประชุมสนทนากลุ่ม

หัวข้อการสนทนา.....

สาระสำคัญของการสนทนา

.....

.....

.....

.....

.....

ความคิดเห็น/ข้อขัดแย้งจากการสนทนา

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/อภิปราย

.....

.....

.....

.....

สรุปผลการนำรูปแบบไปใช้

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก

ประเด็นคำถามการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อ
ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

.....

คำแนะนำ

1. ประเด็นคำถามฉบับนี้ใช้สำหรับการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อได้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. ผู้ประชุมสนทนากลุ่มแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ตามโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา มีดังนี้
 - 2.1 ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูผู้นำจัดพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 1 คน ผู้พัฒนาตนเองตามรูปแบบชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ 4 คน รวม 6 คน
 - 2.2 คณะผู้วิจัย 4 คนรวม สนทนากลุ่มละ 10 คน
3. ผู้ดำเนินการการประชุมคือหัวหน้าคณะผู้วิจัย
4. หากมีประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ระหว่างการสนทนากลุ่ม ให้ผู้ประชุมสนทนากลุ่มได้สนทนาต่อให้ได้รายละเอียดของเนื้อหาให้มากที่สุด

ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม

ชื่อวิจัย รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน
วัน เดือน ปี ที่สนทนากลุ่ม

ผู้วิจัย

1. กล่าวแนะนำตัว และผู้ดำเนินการ
2. กล่าวแนะนำงานวิจัย ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับ
3. ระบุเวลาโดยประมาณที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

ประเด็นคำถาม

ส่วนที่ 1 หลักการ แนวคิด โครงสร้าง

คำถามที่ 1 ท่านคิดว่าหลักการพัฒนาคุณภาพครูเชิงระบบสามารถเชื่อมโยงทุกฝ่ายของโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคลากร ฝ่ายบริหารทั่วไป ร่วมกันขับเคลื่อนพัฒนาครู ร่วมกับเครือข่ายชุมชนและเขตพื้นที่การศึกษา ได้หรือไม่อย่างไร

.....

คำถามที่ 2 ท่านคิดว่าการส่งเสริมครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยครูประเมินพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ศรัทธาต่อวิชาชีพ มีคุณลักษณะและการทำงานรวมกลุ่มกัลยาณมิตรเชิงวิชาการมีความเหมาะสม เป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร

.....

คำถามที่ 3 นิยามศัพท์ของครูมืออาชีพ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ถูกต้องเหมาะสมแล้วหรือไม่อย่างไร

.....

คำถามที่ 4 การให้ครูทราบผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อนำรูปแบบไปใช้ เป็นประโยชน์ทำให้ครูเห็นภาพความสำเร็จก่อนใช้รูปแบบหรือไม่ อย่างไร

.....

ส่วนที่ 2 โครงสร้างเชิงระบบของรูปแบบ

คำถามที่ 5 ท่านคิดว่าโครงสร้างเชิงระบบของรูปแบบประกอบด้วย การเตรียมการ กระบวนการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยวงจรเดมมิง และกระบวนการพัฒนาคุณภาพครูด้วยชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ มีความเหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้หรือไม่ อย่างไร

.....

คำถามที่ 6 ท่านได้ความรู้ หรือค้นคว้าเกี่ยวกับโครงการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพหรือไม่ ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอเพื่อการปรับพัฒนาเว็บไซต์ ควรเป็นเช่นไร

.....

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้

คำถามที่ 7 ท่านคิดว่ากลยุทธ์การบริหารนั้นเหมาะสมและเป็นประโยชน์

.....

คำถามที่ 8 ขั้นตอนการบริหารการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพครูมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้หรือไม่
อย่างไร

.....

คำถามที่ 9 ท่านคิดว่ากลยุทธ์สู่ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็มืออาชีพ โดยครูเปลี่ยนมุมมองก่อน
นั้น เหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

คำถามที่ 10 ท่านคิดว่าขั้นตอนของการพัฒนาคุณภาพครูสู่มืออาชีพมีความชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้หรือไม่

.....

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ และการประเมินผลของรูปแบบ

คำถามที่ 11 ท่านคิดว่าเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบและการประเมินผล สอดคล้องเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การสนทนาครั้งที่..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ. เวลา.....น.

ผู้บันทึก.....

หัวข้อการสนทนา.....

สาระสำคัญของการสนทนา

.....

.....

.....

.....

.....

ความคิดเห็น/ข้อขัดแย้งจากการสนทนา

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/อภิปราย

.....

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนารูปแบบฯ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประเด็นคำถามการประชุมผู้รู้ (Connoisseur's Seminar)

คำแนะนำ

1. ประเด็นคำถามฉบับนี้ใช้สำหรับการประชุมผู้รู้ เพื่อให้ผู้รู้ประเมินเชิงวิพากษ์ และสรุปได้ฉันทามติของรูปแบบ
2. ผู้รู้คือผู้ทรงคุณวุฒิ
3. ผู้ดำเนินการประชุม คือ ผู้วิจัย
4. หากมีประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ระหว่างการประชุม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อคิดเห็นต่อให้ได้รายละเอียดของเนื้อหาให้มากที่สุด

ประเด็นคำถามการประชุมผู้รู้ (Connoisseur's Seminar)

ชื่อวิจัย รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

วัน/เดือน/ปี สถานที่

- ผู้วิจัย
1. กล่าวแนะนำตัว และผู้ดำเนินการ
 2. กล่าวแนะนำงานวิจัย ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับ
 3. ระบุเวลาโดยประมาณที่ใช้ในการประชุม

ประเด็นคำถาม

คำถามที่ 1 ความถูกต้องของรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 โครงสร้างเชิงระบบ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จและการประเมินผลรูปแบบ

คำถามที่ 2 ความถูกต้องของรูปแบบในองค์ประกอบส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วยความนำ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ นิยามศัพท์เฉพาะ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงจากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21

คำถามที่ 3 ความถูกต้องของรูปแบบในองค์ประกอบส่วนที่ 2 โครงสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย การเตรียมการ กระบวนการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยวงจรเดมมิ่ง (PDCA) และกระบวนการพัฒนาคุณภาพครูด้วยชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ(PLC) เว็บไซต์ สารสนเทศของโครงการ <http://gg.gg/plcweb> PLC พัฒนาการเรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ และแผนภาพโครงสร้าง

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 4 ความถูกต้องของรูปแบบในองค์ประกอบที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วยกลยุทธ์การบริหาร การบริหารการดำเนินงานฝ่ายบริหาร กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของครู และการพัฒนาตนเองของครูร่วมกับชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 5 ความถูกต้องของรูปแบบในองค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จและการประเมินผลของรูปแบบ ประกอบด้วยเงื่อนไขความสำเร็จการดำเนินการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การประเมินความสำเร็จของการพัฒนาครูโดยนำรูปแบบไปใช้

.....

.....

.....

.....

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด อดีตที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ดร.พิธาน พันทอง ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ดร.ไพรัชญ์ พิทักษ์สาธิต อดีตผู้อำนวยการสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ดร.วิภาพร นิธิปรีชาพันธ์ อดีตผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ผศ.ดร. ไพรัช สุแสนสุข คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร
6. ผศ. ดร.กานดา พูลลาภทวี ข้าราชการบำนาญมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
7. ดร.ชูชาติ แก้วนอก รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1
8. ดร.ลาวัณย์ ตรีนตร ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1
9. ดร.นันทกาญจน์ รัตนวิจิตร ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนเพร็ภษมาตาวิทยา จังหวัดระยอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18