

การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน
เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

DEVELOPMENT OF VIRTUAL PROFESSIONAL LEARNING
COMMUNITY TO ENHANCE TEACHER COMPETENCY
IN HEALTHY SCHOOLS



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต
สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม (เทคโนโลยีทางการศึกษา)
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2565

KMTL-2022-ED-D-227-037

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

DEVELOPMENT OF VIRTUAL PROFESSIONAL LEARNING
COMMUNITY TO ENHANCE TEACHER COMPETENCY
IN HEALTHY SCHOOLS



CHATKAEW KANAWAPEE

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
DOCTOR OF INDUSTRIAL EDUCATION
(EDUCATIONAL TECHNOLOGY)
SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2022

KMTL-2022-ED-D-227-037

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียน
สุภาพะ

นักศึกษา

นางสาวฉัตรแก้ว คณะวาปี

รหัสประจำตัว

58603004

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ (เทคโนโลยีทางการศึกษา)

พ.ศ.

2565

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ พิมพ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ระยะ คือระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนสุภาพะ 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมีค่า IOC เท่ากับ 0.60 – 1.00 ระยะที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนสุภาพะ 30 คน จากทั้งหมด 10 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่า IOC เท่ากับ 0.60 – 1.00 ระยะที่ 4 รับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ พบว่าด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.37$)

2. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมมือร่วมพลัง การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ชุมชนกัลยาณมิตร ภาวะผู้นำร่วม และเทคโนโลยีสนับสนุนชุมชน 2) ขั้นตอนดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นเตรียมการ ขั้นวิเคราะห์ ขั้นปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC-Virtual คือ Plan Do See และขั้นทดสอบและประเมินผลการดำเนินงาน และ 3) สมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และ พัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. ครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้หลัง การทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเสมือน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้อง ตามลำดับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Development of Virtual Professional Learning Community to Enhance Teacher Competency in Healthy Schools
Student	Miss.Chatkaew Kanawapee
Student ID.	58603004
Degree	Doctor of Industrial Education
Program	Industrial Education (Education Technology)
Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr.Sirirat Petsangsri
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr.Paitoon Pimdee

ABSTRACT

This research included 4 phases. The first phase was studying the needs toward supporting teacher professional competency. The sample was 341 teachers from healthy schools. The research tool was the needs on teacher professional competency supports questionnaire with reliability at 0.96. The second phase was developing virtual professional learning community model. The research participants were 5 experts. The research tools were the virtual professional learning community model to enhance teacher professional competency and structured interview with IOC between 0.60 and 1.00. The third phase was trying out the virtual professional learning community model to enhance teacher professional competency. The sample was 30 teachers from 10 healthy schools. The research tool was a teacher professional competency in curriculum administration and learning management evaluation form with IOC between 0.60 and 1.00. Then the fourth phase was to confirm virtual professional learning community model. The research participants were 7 experts. The research tool was virtual professional learning community model evaluation form with reliability at 0.93.

The result has shown that ;

1. According to the needs of teacher professional competency development, the highest priority needs index was teacher professional competency in curriculum administration and learning management ($PNI_{modified} = 0.368$)

2. The virtual professional learning community model to enhance teacher professional competency consisted of 1) components of virtual professional learning community model which were shared values and visions, collaborative team, shared practice and learning caring community supportive technology and shared learning. 2) 4 steps of the virtual professional learning community model process which are preparation, analysis, PLC-Virtual - Plan Do See practice, and process evaluate and assessment. and 3) 5 indicators of teacher professional competency in curriculum

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนเวลาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ III. แจ้งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

administration and learning management which are curriculum development, knowledge and ability in learning management design, learners centered learning management, utilization and development of innovation and technological materials for learning management, and learning assessment and evaluation.

3. Teachers had significantly higher teacher professional competency in curriculum administration and learning management after using virtual professional learning community model than before using the model at .01 level.

4. The experts had high level of opinions toward virtual professional learning community in average items. When considering by item, the evaluations were in high level in every items. When sorting by the most to the least, the highest was usefulness, suitability, possibility, and correctness respectively.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ พิมพ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่และเมตตา และคอยให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น ผู้วิจัย รู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิตา วรรณพิรุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ตันติวังศ์วานิช และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร คณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ที่กรุณาตรวจสอบให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับ นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลสำหรับการ วิเคราะห์ในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้โอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ สาขาครุศาสตร์ อุตสาหกรรมทุกท่านที่ได้มีส่วนช่วยเหลือเกื้อหนุนเพื่อการศึกษาของผู้วิจัย และขอขอบคุณเพื่อนร่วม รุ่นที่ได้ร่วมชีวิตการเรียน การทำงาน เป็นกัลยาณมิตร ร่วมทุกข์ร่วมสุข คอยช่วยเหลือ อีกทั้งความมี น้ำใจ ความเอื้อเฟื้อ ให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษาเป็นอย่างดียิ่ง

ท้ายที่สุด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และพี่น้อง ที่คอยสนับสนุนทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องใน การศึกษา คอยให้กำลังใจอยู่เคียงข้างผู้วิจัยตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้ในวันนี้

ประโยชน์และคุณค่าของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้ให้สติปัญญาและคุณธรรมอันเป็นเครื่องชี้ นำความสำเร็จของชีวิต

ฉัตรแก้ว คณะวาปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ V ังอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	7
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	8
1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	11
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.1 ความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น.....	15
2.2 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ.....	28
2.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	45
2.4 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู.....	63
2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.....	74
2.6 โรงเรียนสุภาพะ.....	87
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	109
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	117
3.1 การดำเนินการวิจัย ระยะที่ 1.....	122
3.2 การดำเนินการวิจัย ระยะที่ 2.....	127
3.3 การดำเนินการวิจัย ระยะที่ 3.....	129
3.4 การดำเนินการวิจัย ระยะที่ 4.....	134

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VI ึ่งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	138
4.1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริม สมรรถนะทางวิชาชีพครู.....	138
4.2 ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู.....	141
4.3 ตอนที่ 3 ผลจากการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน.....	151
4.4 ตอนที่ 4 ผลการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู.....	152
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	158
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	158
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	159
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	165
บรรณานุกรม.....	167
ภาคผนวก.....	178
ภาคผนวก ก การเผยแพร่.....	179
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	181
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	185
ภาคผนวก ง คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู.....	201
ประวัติผู้เขียน.....	213

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ชนิดของความต้อการจำเป็น.....	24
2.2 สั้งเคราะห์รูปแบบการพัฒนา.....	35
2.3 สั้งเคราะห์เปรียบเทียบองค์ประกอบของรูปแบบจากนักวิชาการและนักการศึกษา.....	39
2.4 วิเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู.....	57
2.5 สั้งเคราะห์องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู.....	58
2.6 รายละเอียดของเครื่องมือต่าง ๆ บน Google apps for education.....	77
2.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสื่อตั้งเดิมและสื่อสังคม.....	79
2.8 กระบวนการของสื่อสังคมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี.....	82
2.9 สั้งเคราะห์การใช้แอปพลิเคชันในการเรียนการสอนแบบออนไลน์.....	83
2.10 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีตามรูปแบบการสื่อสารบนอินเทอร์เน็ต.....	84
2.11 การเลือกใช้สื่อสังคมและเทคโนโลยีอื่น ๆ สำหรับการศึกษา.....	85
2.12 สั้งเคราะห์เปรียบเทียบมิติของสขภาวะในโรงเรียน.....	98
2.13 สั้งเคราะห์เปรียบเทียบองค์ประกอบและลักษณะร่วมของโรงเรียนสขภาวะ.....	108
3.1 แนวทางดำเนินการวิจัย เรื่อง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนา สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นฐาน.....	119
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาค.....	122
3.3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งรายด้านและภาพรวม.....	124
3.4 ปฏิทินกำหนดการดำเนินงานตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู.....	132
3.5 แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pre-test Post-test Design.....	133
4.1 ข้อมูลทั่วไปของครู.....	138
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ สมรรถนะทางวิชาชีพครูที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น.....	139
4.3 ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็นเกี่ยว กับสมรรถนะทางวิชาชีพครู.....	140
4.4 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูจากผู้ทรงคุณวุฒิ.....	148

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VIII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.5 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน	152
4.6 คำร้อยละของจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู จำแนกตามเพศ ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ประเมินและระดับการศึกษาสูงสุด.....	152
4.7 คะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูรายด้าน.....	153
4.8 คะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความเป็นประโยชน์.....	154
4.9 คะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความเป็นไปได้.....	155
4.10 คะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความเหมาะสม	156
4.11 คะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความถูกต้อง.....	157

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู.....	9
2.1 แสดงองค์ประกอบของโมเดลภูเขาน้ำแข็ง.....	64
2.2 กรอบแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียน.....	95
2.3 ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะโรงเรียนสุขภาวะ.....	105
2.4 กรอบการพัฒนาสุขภาวะในโรงเรียน.....	106
3.1 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย.....	117
4.1 ร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู.....	143
4.3 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู.....	151

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ X ้างอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

McClelland (1975) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงในการทำงานกับผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า และพบว่าสิ่งที่แยกระหว่างบุคคลดังกล่าว คือ สมรรถนะ (Competency) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ นอกจากนี้ McClelland (1975) ยังแบ่งสมรรถนะ ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะพื้นฐาน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน การมีระดับสมรรถนะพื้นฐานนี้ไม่ทำให้บุคคลแตกต่างจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่วนสมรรถนะอีกอย่างหนึ่งคือ สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง (ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเป็นสมรรถนะที่องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนามากกว่าสมรรถนะประเภทแรก (สุภิญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549)

ครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารข้าม พรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนการสอนและวิธีการแสวงหาความรู้กำลังเปลี่ยนแปลงไปจากระบบการศึกษาเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนเพียงฝ่ายเดียวไปสู่ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่นักเรียนสามารถแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น ท่ามกลางสถานะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายยิ่งสำหรับครูในการจัดการองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการขององค์กรทางการศึกษา ตั้งแต่ระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้กำหนดทิศทางของการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ (Competency)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขณะนี้ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ เครื่องมือต่างๆ เพื่อให้ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะ โดยนำไปเชื่อมโยงกับกระบวนการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการติดตามผลการจัดการศึกษาของไทย การจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า อุปสรรคในการจัดการ ศึกษาที่ต้องเร่งรัดแก้ไข ได้แก่ คุณภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียน หลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552) ประกอบกับผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษามีหลาย ประการ ด้านคุณภาพการศึกษา คุณภาพของผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานตาม เกณฑ์ ด้านผลผลิตและการพัฒนาครู ปัญหาการขาดแคลนครูโดยรวมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา หน่วยปฏิบัติยังไม่มีอิสระและคล่องตัวในการ บริหารจัดการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ปัญหาขาดการพัฒนาสื่อที่มีคุณภาพ ด้านการเรียน การสอนและการพัฒนาผู้เรียน ด้านการศึกษาตลอดชีวิตยังไม่เป็นวิถีชีวิตของ คนในชาติ (เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม และคณะ. 2554) สอดคล้องกับรายงานการวิจัยมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาขั้น พื้นฐาน (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน. 2557) พบว่า สภาพ ปัญหาการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วยครูขาดความพร้อมในการใช้หลักสูตร โดยครูส่วนหนึ่งไม่เข้าใจวิธีการสอน ไม่ถนัดการสอนบางกลุ่มประสบการณ์ จึงไม่สามารถดัดแปลง หรือยืดหยุ่นการสอนอย่างเหมาะสม ครูมีภารกิจมากไม่สามารถเตรียมการสอนได้ ครูไม่สามารถจัด กิจกรรมที่เน้นการพัฒนาทักษะนิสัยของผู้เรียน สอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง ครูมีเจตคติการใช้สื่อ การสอนทำให้ยุ่งยาก รวมถึงครูขาดความรู้และทักษะในการวางแผนเตรียมการสอน และวันครู แห่งชาติ ปี พ.ศ.2556 สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน ได้สำรวจ ความเห็นของครูสอนดี จำนวน 210 คน เพื่อสอบถามถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครู และแนวทางการส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งพบว่า ปัญหา สำคัญที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะครูที่กลายเป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครู คือ ขาดทักษะด้านไอซีที ครูรุ่นใหม่ขาดจิต วิญญาณ ขณะที่ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัว ขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอน และสำหรับปัจจัยส่งเสริม การทำหน้าที่ของ ครูให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ครูสอนดีสะท้อนว่า อันดับ 1 คือ การอบรม แลกเปลี่ยนและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองในเรื่องไอซีที ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้ศึกษาความต้องการของครูใน การพัฒนาสมรรถนะ เพื่อนำไปกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทาง การศึกษา พ.ศ. 2549 - 2551 พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อและพัฒนาสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะการใช้ภาษาไทย เพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การพัฒนาและใช้นวัตกรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน การนำผลการวิจัยและผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากปัจจุบัน ได้มีการ เปลี่ยนแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัย สำคัญ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู เพื่อให้การ ปฏิบัติงานตามภารกิจได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานขับเคลื่อน บทบาทภารกิจให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาคูรนอกจากจะต้องพิจารณาบริบทของสังคมที่ เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องพิจารณา สมรรถนะครูด้วย (Young. 1998) สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่เคยดำเนินการมาแต่เดิมในประเทศไทยก็ยังมีประสบปัญหาบางประการ ดังที่สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) พบว่า ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนา และพฤทธิ ศิริบริกรมพิทักษ์ (2546) พบว่า การพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง ดังที่พบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู วิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ ทั้งยังมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถติดต่อสื่อสารกัน เป็นรายบุคคลได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึงและที่สำคัญที่สุด คือ ครูต้องละทิ้งการสอนมาเข้ารับการอบรม จึงมีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทาง และไม่มีการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนหรือครูได้ตรงประเด็น

ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูจึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการใหม่หรือนวัตกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการพัฒนาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณการลงทุน โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา เพราะกระบวนการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาสมรรถนะของครู การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาและขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นองค์กรที่เจริญได้อย่างเต็มศักยภาพและสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด สิ่งสำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพของครู และกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดแก่นักเรียนวิธีการอย่างหนึ่งก็คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นสื่อการเรียนรู้หรือเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้หรือเสริมสร้างความสามารถได้อย่างเต็มที่ (Norton and Wiburg, 2003) นอกจากนี้แล้วทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 อีกทักษะหนึ่งสำหรับครูและนักเรียนที่จะขาดไม่ได้ คือทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสาร (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อกลางในการเข้าถึงและนำเสนอสารสนเทศต่างๆ ได้ร่วมกันสร้างขึ้นเป็นชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ช่วยลดข้อจำกัดในเรื่องของเวลา สถานที่ และช่องว่างในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหาร ผู้บริหารกับครู ครูกับครู หรือนักเรียนกับนักเรียน สามารถถ่ายทอดสารหรือข้อความของตนด้วยการเขียนไปยังผู้รับสารผ่านเครือข่ายออนไลน์และเขียนสื่อสารกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารหรือผู้รับสารด้วยกันเอง สื่อสังคมอาจแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ ได้แก่ Application บล็อก (Blogging) ทวิตเตอร์และไมโครบล็อก (Twitter and Micro Blogging) เครือข่ายสังคม (Social Networking) และการแบ่งปันสื่อทางออนไลน์ (Media Sharing) สื่อสังคมแต่ละประเภทมีคุณสมบัติแตกต่างกัน สามารถนำมาปรับใช้กับการสื่อสารเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้หลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการเขียนโดยใช้ เว็บบล็อก เฟสบุ๊ค อีเมล ฯลฯ หรือการสื่อสารแบบมีปฏิสัมพันธ์โดยใช้เครือข่ายสังคม การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหาร ครูกับครู และผู้บริหารกับครู ทั้งในมิติประสานเวลาและไม่ประสานเวลา การสร้างและแบ่งปันเอกสารและการนำเสนอร่วมกันทางออนไลน์ ดังนั้นหากผู้บริหารหรือครูสามารถใช้ทรัพยากรและเครื่องมือต่างๆ ของสื่อสังคมสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนของตนได้ และสามารถสร้างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็จะทำให้เข้าถึงทรัพยากรและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหาร ครูกับครูและผู้บริหารกับครูได้สะดวก สามารถสนทนาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนบนโลกออนไลน์ได้โดยไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC มีพื้นฐานมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg & Niska. 2004) กล่าวได้ว่า PLC เกิดจากการประยุกต์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge. 1990) มาปรับใช้สู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Senge et al.. 2000) อย่างไรก็ตาม การบริหารองค์กรโรงเรียนโดยทั่วไปได้รับอิทธิพลจากแนวคิดการบริหารอุตสาหกรรมหรือวิทยาศาสตร์การจัดการ (Management Sciences) ในตอนต้นยุคศตวรรษที่ 20 ตามแนวคิดของ Fayol (1916 ; อ้างถึงใน Wood. 2002) ที่อธิบายการจัดองค์กรแบ่งตามหน้าที่โดยมีการจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงานและการควบคุม อีกทั้งมุ่งเน้นการฝึกอบรมด้านเทคนิควิธีการทำงานมากกว่าการเรียนรู้ในฐานงานจริงเช่นนี้ ทำให้การบริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จึงเป็นระบบควบคุมบังคับบัญชาและความสัมพันธ์แบบแนวตั้ง ลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดความร่วมมือน้อย การแยกส่วนกันทำงานและการเรียนรู้มีน้อย ขาดความสามารถในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังทำให้ลดทอนประสิทธิภาพ ในการทำงานแบบเปิดใจเรียนรู้ รับฟัง เปลี่ยนแปลง (ประเวศ วะสี และคณะ. 2547) ในทางกลับกันมิติที่แตกต่างแห่งยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคความรู้มากมายที่มีการเปลี่ยนแปลง ถ่ายโอนและเชื่อมโยงทั่วถึงกันอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงปลายนิ้ว ทำให้เกิดการพัฒนางานนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว โลกที่เปลี่ยนแปลงไปยังส่งผลต่อวิถีการเรียนรู้ของนักเรียน (วิจารณ์ พาณิช. 2555) การเปลี่ยนเช่นนี้เป็นสัญญาณเตือนว่าการทำงานและการเรียนรู้ของวิชาชีพครูไม่สามารถทำอย่างโดดเดี่ยว แบ่งแยกกันทำตามสายงานหรือทำงานภายใต้กรอบแนวคิดเดิมที่มุ่งเน้นเนื้อหาเพื่อสอนมากกว่าการเรียนรู้ (Ministry of Education. 2009) เช่นเดิม

จึงเป็นเหตุให้มีการพัฒนาแนววิถีการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรในโรงเรียนที่เรียกว่า PLC อย่างหลากหลายรูปแบบในบริบทต่าง ๆ ของแต่ละประเทศที่ตื่นตัวเพื่อเปลี่ยนผ่านให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของในยุคศตวรรษที่ 21 ทั้งกรณีศึกษากลุ่ม ศึกษาบทเรียนหรือ Lesson study ในประเทศญี่ปุ่น การพัฒนาวิชาชีพครูแบบ Problem-Solving Groups ของประเทศฟินแลนด์ การพัฒนาวิชาชีพครูแบบ Lesson Group and Research Group ในเมืองเชียงใหม่ และ PLC แห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ “Teach Less, Learn More” ในประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น รูปแบบ PLC ที่หลากหลายและล้วนมุ่งเน้นการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ผ่าน PLC แบบร่วมแรงร่วมใจกันอย่างจริงจัง บนฐานงานจริงมากกว่าการอบรมนอกห้องเรียน อย่างไรก็ตามองค์ความรู้เกี่ยวกับ PLC ในประเทศไทยยังเป็นแนวคิดที่ยังไม่แพร่หลายเฉพาะกลุ่มโรงเรียนที่มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้ PLC เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนฐานงานจริงภายในโรงเรียนเป็นหลัก ยกตัวอย่างกลุ่มโรงเรียนที่ใช้ PLC ในการพัฒนาครู พัฒนาโรงเรียนคือกลุ่มโรงเรียนสุภาพะ ซึ่งดำเนินการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี สอดคล้องกับคุรุสภา (2559) กล่าวไว้ว่า “ครูและบุคลากรทางการศึกษา” มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและคุณภาพการศึกษาของประเทศ

เพื่อให้การเพิ่มคุณภาพของนักเรียน และคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จ ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพที่สอดคล้องกับภารกิจ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และเป็นการพัฒนาที่อิงพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การพัฒนาครู เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในหลายประเทศต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้ครู ผู้บริหาร นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ร่วมมือรวมพลังกันพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) โดยสมาชิกชุมชนวิชาชีพร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและภารกิจการพัฒนา ร่วมกันสมาชิกรวมพลังเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร ลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงที่ท้องที่ที่การปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่นที่ได้จากภายนอกห้องเรียน ครูและครูเรียนรู้ไปด้วยกัน ครูไม่จำเป็นต้องเก่งตั้งแต่แรก ครูสามารถรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูพัฒนาตนเองด้วยการสร้างชุมชนวิชาการ PLC อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนไม่ว่าจะจะเป็น PLC ในกลุ่มสาระวิชาในโรงเรียน ข้ามโรงเรียน ข้ามเขต ข้ามจังหวัดหรือในอินเทอร์เน็ต ครูจะเห็นคุณค่าของตนเอง คุณค่าของวิชาชีพครู มีความสุขที่ได้เห็นนักเรียนพัฒนาเข้าถึงสุขภาวะทางจิตวิญญาณและเข้าถึงจิตวิญญาณความเป็นครู (กัมพล เจริญรักษ์. 2558) ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาตามแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล คือ การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทางบวกแก่ครู ผู้บริหาร นักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ให้เป็น “คนคุณภาพ” ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน คุณภาพการศึกษา และคุณภาพของประเทศในที่สุด นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่คนในสถานศึกษาในองค์กร และในหน่วยงานต่าง ร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ ในการวิพากษ์วิจารณ์ ร่วมสะท้อนคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกันมากขึ้น

จากผลการวิจัยโดยของ Hord (1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ ทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้ 1) ผลดีต่อครู พบว่า PLC ส่งผลต่อครู กล่าวคือลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกัมพล เจริญรักษ์ (2560) พบว่าครูเกิดการเรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกันในด้านการแลกเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการสอน ส่งเสริมครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ยอมรับซึ่งกันและกัน เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ครูเป็นผู้ฟังมากขึ้น ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงาน การสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครูกับครู สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนสร้างการมีส่วนร่วมและเห็นเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน 2) ผลดีต่อนักเรียน พบว่า PLC ส่งผลต่อนักเรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

โรงเรียนสุขภาวะเป็นโครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียน เริ่มดำเนินโครงการปีการศึกษา 2556 โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อเสริมสร้างพลังเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อำนาจให้ผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประกอบด้วย ชุมชนและผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูให้สามารถร่วมกันพัฒนา “รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียน” ที่สามารถเสริมสร้างสุขภาวะของผู้เรียนอย่างแท้จริง แนวคิดการพัฒนาสุขภาวะโดยใช้ฐานโรงเรียนนั้นถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะประชากรประเทศที่เป็นเยาวชนในวัยเรียนแทบจะทั้งหมดอยู่ในระบบโรงเรียน ดังนั้น การปลูกฝังเรื่องสุขภาวะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ถือเป็นโอกาสที่ดียิ่งที่ได้จะหล่อหลอมเยาวชนของประเทศให้เป็นบุคคลที่มีสุขภาวะเมื่อเติบโตขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างสุขภาวะแก่ผู้เรียนได้สอดคล้องกับประมวล ระเบียบ (2556) ที่กล่าวถึงการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียนว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียนถือเป็นการปฏิรูปประเทศไทยที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาที่ผ่านมาก่อให้เกิดทุกข์ทั่วไปหมด ฉะนั้นหากเราสามารถเปลี่ยนการศึกษาที่สร้างความสุขให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งเด็ก ผู้ปกครอง ครู ถือเป็นการปฏิรูปที่สำคัญ เพราะการปฏิรูปการศึกษาถือเป็นเรื่องใหญ่ ถ้าทุกฝ่ายร่วมกันคิด ถือเป็นพลังที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่ความร่มเย็นเป็นสุข อีกทั้งที่ผ่านมาแผนการศึกษาแห่งชาติเป็นแผนที่ครอบคลุมทุกอย่างแต่ยังไม่เกิดขึ้น เพราะขึ้นอยู่กับคนทำหรือไม่ทำ เข้าใจหรือไม่เข้าใจ ซึ่งประเทศไทยขาดภูมิปัญญาด้านการจัดการ เพราะเราเรียนเป็นรายวิชา เน้นการท่องจำให้กับนักเรียนมากกว่าสอนความเข้าใจ ฉะนั้นการจัดการถือเป็นการเชื่อมโยงที่ดี

การดำเนินโครงการประกอบด้วยกิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ กิจกรรมการอบรมผู้บริหารเชิงปฏิบัติการเรื่องแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของแต่ละโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์แผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนต่าง ๆ ที่เข้าร่วมโครงการ กิจกรรมการพัฒนาครูเพื่อเตรียมพร้อมสู่การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างสุขภาวะให้กับนักเรียน ผลการดำเนินงาน พบว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน/อปท. เข้าร่วมและได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการสร้างสุขภาวะในโรงเรียน 464 คน และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าร่วมเป็นภาคีหลักในการดำเนินการอย่างน้อย 18 องค์กร จากโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนสุขภาวะรุ่นที่ 1 จำนวน 21 โรงเรียน และสามารถกระจายเครือข่ายไปยังเครือข่ายอื่น ๆ ทำให้มีผู้สนใจเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น คณะกรรมการบริหารโรงเรียนอันประกอบด้วยผู้บริหาร ครู และตัวแทนชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนที่นำไปสู่การสร้างสุขภาวะในโรงเรียน มีการประชุมกลุ่มและร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนของตนเองภายใต้ศักยภาพและบริบทของโรงเรียน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แสดงความตั้งใจจริงในการเข้าร่วมรับผิดชอบและสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินการตามแผน โดยแต่ละโรงเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมได้รับรู้ประสบการณ์จากโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ซึ่งเป็นโรงเรียนต้นแบบของการสร้างสุขภาวะให้กับผู้เรียน ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เข้าใจแนวทางการพัฒนาโรงเรียน และสามารถบูรณาการแนวคิด ที่ได้เข้ากับบริบทของโรงเรียนตนเองมากขึ้น ทุกโรงเรียนสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนของตนเองได้ และแสดงความมุ่งมั่นอย่างชัดเจนในการร่วมโครงการพัฒนาสุขภาวะของโรงเรียน (ประวิต เอรารวรรณ์. 2557) ผลการดำเนินงานสร้างพลังอำนาจการจัดการศึกษาโรงเรียนสุขภาวะที่ผ่านมาพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมโครงการประสบความสำเร็จในการสร้างองค์กรเป็นสุขและการสร้างสภาพแวดล้อมเป็นสุข เนื่องจากเป็นการพัฒนาที่เห็นผลอย่างชัดเจนและรวดเร็ว จึงได้ขยายเครือข่ายเป็นโรงเรียนสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาวะรุ่นที่ 2 จำนวน 47 โรงเรียนในทั่วประเทศทุกภาคของประเทศไทย แต่เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันทั้งชุมชน ที่ตั้ง บริบท ปัจจัยและวิธีดำเนินงาน จึงนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

จากเหตุผลและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานเป็นสำคัญคือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกันเป็นสำคัญ นอกจากนี้การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความสำคัญมากในยุคศตวรรษที่ 21 และสามารถนำมาใช้การพัฒนาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยจัดหาช่องทางและรูปแบบการมีส่วนร่วมให้หลากหลายผ่านการใช้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน โดยใช้ Application ต่าง ๆ ซึ่งเป็นโปรแกรมที่ใช้งานง่าย สะดวก สามารถบันทึกการ PLC ของกลุ่มครูได้ และสามารถ PLC ที่ได้ทุกที่ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าถึงสื่อต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในกระบวนการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มีความสำคัญกับการตัดสินใจและรับทราบผลที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของทุกคนในการสื่อสาร ไม่วิพากษ์วิจารณ์และพยายามปรับปรุง ดัดแปลงความคิดที่มีอยู่ (Osborn, 1963) ซึ่งใช้รูปแบบการสนทนา (Dialogue) ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารอยู่ตลอดเวลา (กาญจนา แก้วเทพ และคณะ. 2543) เป็นหัวใจสำคัญของรูปแบบการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม สำหรับการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีรากฐานวัฒนธรรมและเงื่อนไขทางสังคมที่เป็นลักษณะเฉพาะของบริบทประเทศไทย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู สร้างองค์ความรู้สำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและความเข้าใจในการปฏิรูปการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ
- 1.2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ
- 1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน
- 1.2.4 เพื่อรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

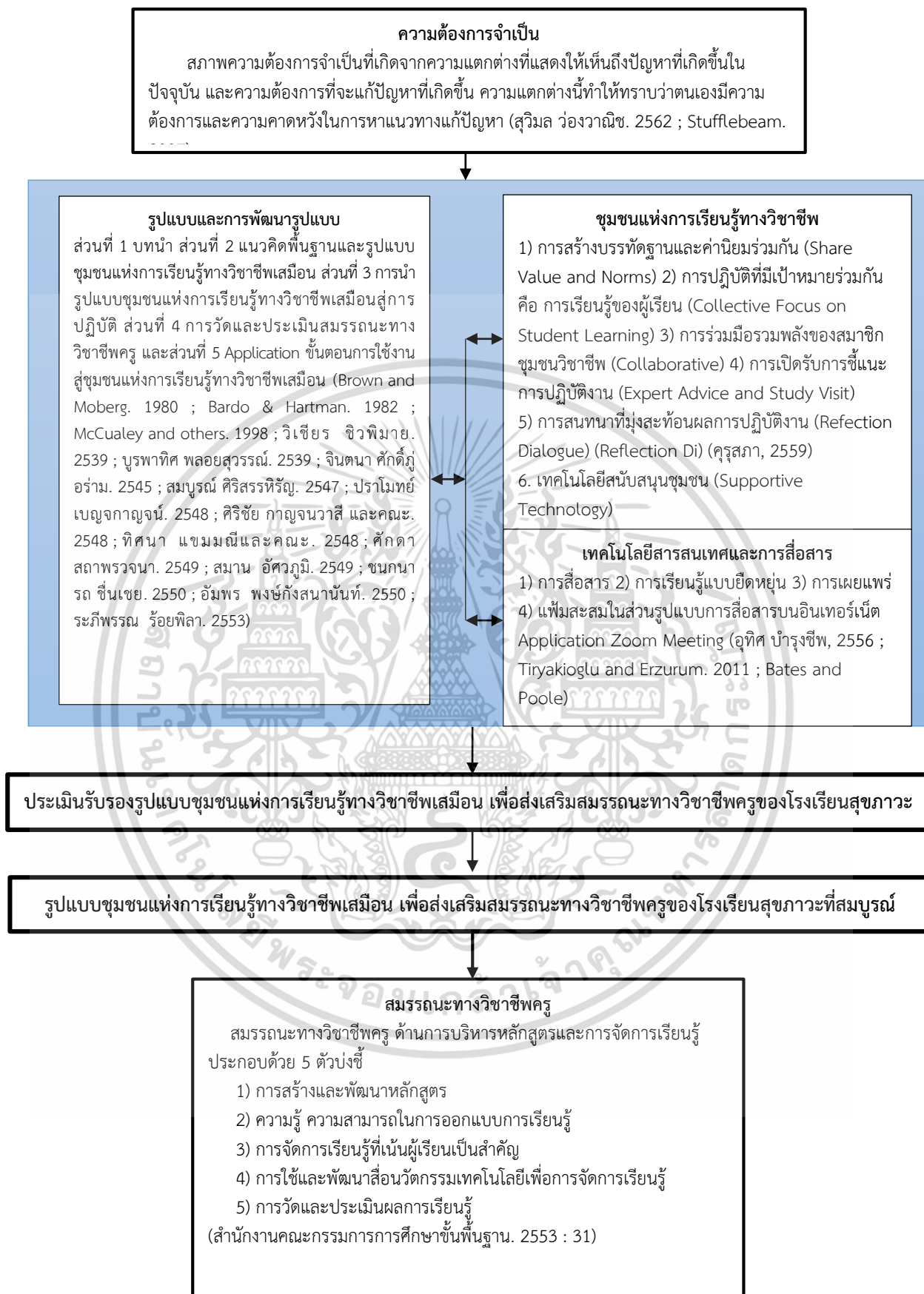
ครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพครู หลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนสูง กว่าก่อนใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนของโรงเรียนสุภาพะ

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู แสดงดังภาพที่ 1.1



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น มิใช่เพื่อเผยแพร่ในเชิงพาณิชย์ในการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะดังนี้

1.5.1 ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

1.5.1.1 ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสุภาพะ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,967 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 341 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการสุ่มครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่ละภาคตามสัดส่วนเป็นร้อยละเท่ากัน

1.5.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

1.5.2 ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

1.5.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน มีเกณฑ์การพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

(1) เป็นผู้ที่มีผลงานทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เช่น งานวิจัยบทความหรือวิทยากรระดับประเทศ

(2) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีบัณฑิต หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ หรือวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญขึ้นไป

1.5.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

1.5.3 ระยะที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

1.5.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

(1) ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนสุภาพะภาคเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 386 คน

(2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนสุภาพะ ภาคเหนือ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 30 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (William Sealy Gosset, 1937)

1.5.3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

(1) ตัวแปรต้น คือ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้

- (2.1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- (2.2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
- (2.3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (2.4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
- (2.5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.5.4 ระยะเวลาที่ 4 รับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

การประเมินเพื่อรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

1.5.4.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ผู้วิจัยใช้หลักการเลือกผู้ประเมินเพื่อรับรองรูปแบบโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งจะได้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณลักษณะเฉพาะเหมาะสมกับการประเมินรับรองรูปแบบ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูเพื่อพิจารณาคูณภาพของรูปแบบ ด้านความถูกต้อง (Accuracy) ด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

1.5.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ คุณภาพของรูปแบบ ด้านความถูกต้อง (Accuracy) ด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการกำหนดวิธีการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพความคาดหวังไว้ในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน จากนั้นจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น เพื่อระบุความต้องการจำเป็น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญแก้ไข

1.6.2 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน หมายถึง แบบแผนที่ประกอบด้วยโครงสร้าง กระบวนการ หรือขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาครู รวมทั้งวิธีการและเทคนิคในการจัดการความรู้ในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ผ่าน Application ต่าง ๆ เพื่อมุ่งหวังในการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือที่เรียกว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน ซึ่งทุกขั้นตอนมีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1.6.2.1 ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ความรู้สึกกร่วมเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าของงานนั้น ทำให้เกิดแรงขับที่จะทำความเข้าใจในทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย นั่นคือการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของความเป็นครู การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และการทำภารกิจต่างๆ ร่วมกันภายใต้เป้าหมายที่กำหนด

1.6.2.2 ทีมร่วมมือร่วมพลัง หมายถึง ทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ของนักเรียน สมาชิกในชุมชนจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เพราะสมาชิกในชุมชนทั้งครู ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

1.6.2.3 การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง เป็นขั้นตอนการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนหรือทำงานตามที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกชุมชน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะประจำสายงานของครู สนับสนุนให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะหรือทีม

1.6.2.4 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดใจเข้าหากันการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร

1.6.2.5 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน โดยมีผลมาจากการเสริมพลังจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจ รวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน

1.6.2.6 เทคโนโลยีสนับสนุนชุมชน หมายถึง การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการนำเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้งานด้านการจัดการศึกษายุคใหม่ที่มีโปรแกรมต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำ Application ต่าง ๆ มาใช้ผ่าน Cloud

1.6.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในลักษณะของการสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ Application ต่าง ๆ โดยเป็นแหล่งรวมกลุ่มของผู้คนในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชนเสมือนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางสังคมในกลุ่มครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ที่มีความสนใจและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองร่วมกัน ผ่านการเชื่อมโยงใน 2 ลักษณะ ที่ทำงานสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

1.6.4 เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มคนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในรูปแบบของกลุ่มคนรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นบนอินเทอร์เน็ต เรียกว่า “ชุมชนออนไลน์” ซึ่งมีลักษณะเป็นสังคมเสมือน (Virtual Community) เป็นช่องทางให้ผู้คนสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การพูดคุยตอบโต้กันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร รวมไปถึงการแบ่งปันสื่อต่าง ๆ ที่สามารถส่งผ่านทางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ Application ต่าง ๆ เป็นเครือข่ายสังคมออนไลน์

1.6.5 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง กระบวนการทางความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียนสุภาพะของภาคเหนือ บนพื้นฐานวัฒนธรรม และความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยทำงานร่วมกันแบบทีมและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของตน เพื่อบรรลุคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของนักเรียนเป็นสำคัญ

1.6.6 สมรรถนะทางวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้ เจตคติที่ดี คุณลักษณะ พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถความชำนาญในการใช้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่มีอยู่อย่างเชี่ยวชาญของครู คือ สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งวัดได้จากการประยุกต์ใช้แบบวัดสมรรถนะทางวิชาชีพครู จากคู่มือการประเมินสมรรถนะครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ซึ่งในการประเมินครั้งนี้เป็นสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.6.6.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร รายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยมีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเพื่อจัดทำ คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประเมินความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้

1.6.6.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง การถ่ายทอดรูปแบบจากความคิดออกมาเป็นผลงานที่ผู้อื่นสามารถมองเห็น รับรู้หรือสัมผัสได้ การออกแบบต้องใช้ศาสตร์แห่งความคิดและศิลป์ร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือปรับปรุงพัฒนาสิ่งเดิมให้ดีขึ้น มีการใช้การออกแบบในทุกๆ ด้าน เช่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบสินค้า การออกแบบประชาสัมพันธ์ การออกแบบการเรียนการสอน

1.6.6.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ผู้เรียนทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้ตามความต้องการของตัวเอง

1.6.6.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเลือก การคิดสรร ใช้ สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้

1.6.6.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่เป็นผลจากการจัดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุง พัฒนา ตัดสินผลการเรียนรู้ ความก้าวหน้าและเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาการของผู้เรียน ที่สะท้อนระดับคุณภาพของผู้เรียน โดยใช้วิธีการ เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้

1.6.7 แบบวัดสมรรถนะทางวิชาชีพครู หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.6.8 ผลการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ หมายถึง ผลที่เกิดจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาประเมินเพื่อรับรองของรูปแบบใน 4 ด้าน คือด้านความถูกต้อง (Accuracy) ด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.6.8.1 ด้านความถูกต้อง (Accuracy) หมายถึง พิจารณาถึงความถูกต้องและสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ บริบทของโรงเรียน และความสอดคล้องภายในองค์ประกอบแต่ละด้าน

1.6.8.2 ด้านความเหมาะสม (Propriety) หมายถึง พิจารณาจากความครอบคลุม องค์ประกอบการใช้ถ้อยคำ สำนวน ลำดับเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคศตวรรษที่ 21

1.6.8.3 ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง พิจารณาถึงความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติ การมีทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ ภาวะความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และการมีระเบียบกฎหมายที่เอื้อให้สามารถปฏิบัติตามข้อเสนอดังกล่าวได้

1.6.8.4 ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) หมายถึง พิจารณาจากผลดีที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน ความเป็นประโยชน์ของผลการนำรูปแบบฯ ไปใช้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลา

1.6.9 โรงเรียนสุภาพะ หมายถึง สถานศึกษาที่มุ่งเน้นจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงความสุขหรือสุขภาวะของบุคลากรและผู้เรียนในโรงเรียนซึ่งวัดได้จาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนักเรียนมีสุขภาวะ ด้านโรงเรียนมีสุขภาวะ ด้านสิ่งแวดล้อมมีสุขภาวะ ด้านครอบครัวมีสุขภาวะ และด้านชุมชนมีสุขภาวะ

1.6.10 ครู หมายถึง ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสุภาพะในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
- 2.3 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.4 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู
- 2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 2.6 โรงเรียนสุภาพะ
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1.1 แนวคิดของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ในยุคที่การประกันและการประเมินคุณภาพมีความสำคัญ การวางแผนพัฒนาการศึกษาจำเป็นต้องมีข้อมูลที่สะท้อนภาพความเป็นจริงที่หนักแน่น และเมื่อผนวกกับกระแสการตื่นตัวในเรื่องการพัฒนาสังคมฐานความรู้ทำให้แนวทางการวิจัยปรับเปลี่ยนไปจากเดิมที่เป็นการวิจัยแบบ แยกส่วนเป็นการวิจัยแบบบูรณาการมากขึ้น แนวคิดการวิจัยแบบนี้ทำให้นักวิจัยต้องคิดหาคำตอบที่ แสดงภาพปัจจุบันของปัญหา สาเหตุแนวทางการแก้ไขและยุทธวิธีที่ทำให้เกิดการนำผลการวิจัย ไปใช้แก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) จึงเป็น กระบวนการสำคัญที่นักประเมินและนักวิจัยมักใช้เพื่อการศึกษาสภาพพื้นฐานในขั้นตอนของ การตัดสินใจดำเนินงานใดๆ เพื่อให้เข้าใจสภาพบริบทที่เป็นอยู่ก่อนที่จะดำเนินการประเมินและ การวิจัยต่อไป (สุวิมล ว่องวานิช, 2550 : 88 - 92)

สุวิมล ว่องวานิช (2550 : 88 - 92) กล่าวโดยสรุปได้ว่าความคิดของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของการประเมินซึ่งนำมาใช้ในการวางแผนหรือการบริหารค่านิยามใช้กัน ทั่วไปในการกำหนด ความต้องการจำเป็น คือ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) แต่ในปัจจุบันเริ่มมีผู้ใช้คำว่า Needs Assessment Research แปลเป็นไทยว่า “การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น” มีความคล้ายคลึงกับการวิจัยอนาคต (Futures Research) เนื่องจาก เป็นการวิจัยที่มุ่งหาคำตอบที่นำไปใช้ในการวางแผนงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความแตกต่างคือ การวิจัยอนาคตมุ่งหาภาพในอนาคต และแสวงหามาตรการที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพในปัจจุบัน เพื่อให้ได้สภาพตามที่ต้องการในอนาคต ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น เทคนิคการเก็บ ข้อมูลไม่ว่าจะเป็นแบบใดจะมีการดำเนินงานในส่วนที่เป็นการจัดลำดับความสำคัญของการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วย สรุปแนวคิดของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป้าหมาย ที่ต้องการบรรลุหรือไปให้ถึงการกำหนดวิธีที่สนองต่อความต้องการจำเป็น การวางแผนและ การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2.1.2 ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการ นักประเมินทางการศึกษาหรือทางสังคมให้นิยามความหมายของคำว่า ความต้องการจำเป็น (Needs) ไว้หลากหลายที่สำคัญมีดังนี้

Kaufman and English (1992 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548 : 53 - 55) กล่าวว่าไว้ว่า ความต้องการจำเป็น เป็นความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสิ่งที่ปรารถนาจะเกิดขึ้นหรือต้องการให้ เกิดขึ้น

Stufflebeam, et al. (1985 อ้างถึงใน ปานจันทร์ โททอง, 2542 : 74 - 75) กล่าวว่าไว้ว่า ความต้องการ จำเป็นหมายถึง สิ่งที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนองโดยให้ความหมายความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) 4 ด้าน ดังนี้

1. มุมมองด้านความแตกต่าง (Discrepancy View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างการกระทำ หรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)
2. มุมมองด้านความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความปรารถนาความต้องการของคนส่วนใหญ่ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้
3. มุมมองด้านการวิเคราะห์ (Analytic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สารสนเทศของ สิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาถึงความเห็นว่ามีผลสำคัญต่อหน่วยงานและจำทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน
4. มุมมองด้านการวินิจฉัย (Diagnostic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่คุณค่าได้พิจารณาแล้วว่าคุณค่าบกพร่อง หรือขาดหายไป (Deficiency of Absence) และพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดหายไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหาย (Harmful) ต่อหน่วยงาน

Witkin (1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548 : 45 - 47) กล่าวว่าไว้ว่า เป็นความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is) กับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่ คาดหวัง (What should be)

Witkin and Altschuld (1995 อ้างถึงใน นพรัตน์ ศรีรัฐ, 2542 : 64 - 66) กล่าวว่าไว้ว่า ความต้องการจำเป็น คือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ควรจะเป็น

Mckillip (1995 อ้างถึงใน ถนอมจิตต์, 2546 : 103) กล่าวว่าไว้ว่า ความต้องการจำเป็น คือ การตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามในการแก้ปัญหา 4 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับคุณค่า แตกต่างกันแต่ละบุคคล
2. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. ความต้องการจำเป็น อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา

ทิพวรรณ ประเสริฐอำไพสกุล (2544 : 37 - 39) กล่าวว่าไว้ว่าความต้องการจำเป็น เป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ กับสภาพที่คาดหวัง ซึ่งผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายความต้องการจำเป็นสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน เป็นสภาพที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ตามการรับรู้ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพความคาดหวังไว้ในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริง เกิดจากสภาพที่เกิดความไม่พึงพอใจ สิ่งที่ไม่ได้รับการตอบสนองจึงจัดอยู่ในสภาวะความบกพร่องเกิดจากความแตกต่างของสภาพความเป็นอยู่จริงในปัจจุบันกับสิ่งที่มุ่งเน้นปรารถนาหรือต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตความแตกต่างนี้จึงจะรู้ว่าตนเองขาดแคลน แต่ยังรู้สึกว่าจะตนเองยังมีความต้องการและอยากได้ตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้เป็นเหตุให้ต้องหาแนวทางแก้ไขโดยมุ่งสู่สิ่งที่ต้องการปรารถนาหรือนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่คาดหวังไว้

2.1.3 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักประเมินทางการศึกษาให้นิยามความหมายของคำว่า การประเมิน ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ไว้หลากหลายที่สำคัญมีดังนี้

Kaufman, Rojas and Mayer (1993 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548 : 45 - 47) กล่าวว่าไว้ว่าการประเมิน ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน กับที่ปรารถนาจะให้เกิด แล้วจัดลำดับความสำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป ผลการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ทราบว่ามีความต้องการอะไรบ้างที่สำคัญที่สุดที่ต้อง เติมเต็มหรือขจัดออก ตามความคิดนี้การประเมินความต้องการจำเป็นจะให้ข้อมูลทั้งตัว ความต้องการจำเป็น และวิธีการแก้ไขหรือขจัดปัญหา หรือสนองความต้องการ

Witkin (1984; Mckillip, 1987 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548 : 45 - 47) ได้นิยามการประเมินความต้องการ จำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง กับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome Gaps) จากนั้นมี การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข และ Witkin ยังเสนอให้นำวิธีการวิจัยเชิงอนาคตมาใช้ในการประเมิน ความต้องการจำเป็น ทำให้ การวางแผนงานขององค์กรมีลักษณะเป็นเชิงรุกมากขึ้น เนื่องจากมีการ กำหนดความต้องการจำเป็น ที่คาดว่าจะจะเป็นแนวโน้มหรือเกิดขึ้นในอนาคต เหนือจากการวิเคราะห์ สาเหตุที่ทำให้เกิดความ ต้องการ จำเป็นแล้วยังมีการกำหนดว่าประเมินความต้องการจำเป็น ต้องมีการ วิเคราะห์หาแนวทางการแก้ไข ปัญหาด้วยอันเป็นที่มาของแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น แบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) ที่มีการกำหนดความต้องการจำเป็นนักวิชาการที่มีบทบาทสำคัญในการประเมิน ความต้องการจำเป็น

Kuafman (1981 อ้างถึงใน พัทรี ชันอาสาสะวะ, 2544 : 72) นิยามไว้ว่าการประเมิน ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นการวิเคราะห์สารสนเทศอย่างเป็นระบบที่แสดงหลักฐานให้ทราบถึง ความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (Current Results) และ ผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น (Desired Result) รวมถึงการจัดเรียงลำดับความสำคัญของ ช่องว่าง หรือความต้องการจำเป็น (Needs) ตลอดจนคัดเลือกความต้องการจำเป็นมาใช้เพื่อ แก้ปัญหา

Witkin and Altschuld (1995 อ้างถึงใน มยุรีย์ เขียวชะอ่อน, 2541 : 55) กล่าวว่าไว้ว่าการ ประเมินความต้องการ จำเป็น เป็นการวิเคราะห์ช่องว่าง หรือความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(What is) กับสภาพที่ ต้องการหรือสภาพที่ควรจะเป็น (What should be) ที่มีระบบจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Setting Priorities) อันเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา เนื่องจากการจัดกิจกรรมหรือพัฒนาการ พัฒนาโครงการต่าง ๆ จำเป็น ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นสำคัญ หากทราบภายหลังว่าจุดมุ่งหมายของโครงการที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ จะเป็นการสูญเสียเปล่าทั้งเวลาและทรัพยากรเพราะผลที่ได้ไม่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ปัญหาให้ดีขึ้น

Gilmore and Campbell (1996 อ้างถึงใน ปานจันทร์ โททอง, 2542 : 63 - 65) ได้ให้ความหมายการประเมิน ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ไว้ว่า เป็นกระบวนการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่ เป็นจริงใน (What is) กับสภาพที่มุ่งหวัง (What should be) และช่องว่าง (Gap) ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ บอกลักษณะความต้องการที่สะท้อนมาจากสภาพ ปัญหาและความต้องการแก้ปัญหาซึ่งต้องมีการจัดเรียง ความสำคัญของปัญหาด้วย

ปฏิญญา โทศลศิริพจน์ (2547 : 47 - 59) กล่าวว่าวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวางแผน อย่างเป็นระบบ สำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหา หรือกำหนดจุดประสงค์ใน การทำงานเพื่อพัฒนาที่ถูกทางโดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรหรือบุคคลที่มุ่งประเมิน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน กับผลที่ควรจะเป็นและทำการเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อหาความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญ ที่สุดสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการประเมินอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดความแตกต่างหรือผลลัพธ์ (Outcome Gaps) ระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่ เป็นจริงในปัจจุบัน และนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อหาความต้องการ จำเป็นที่แท้จริงมาใช้เพื่อแก้ปัญหาต่อไป

จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการกำหนดวิธีการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพความคาดหวังไว้ในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นระบบ จากนั้นจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น เพื่อระบุความต้องการจำเป็น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญแก้ไข

2.1.4 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

การกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามความต้องการจำเป็น มีบทบาทสำคัญต่อ การออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งสุวิมล ว่องวาณิช (2548 2548 : 45 - 47) ได้กล่าวถึงประเภทของ การนิยามความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

1. การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึงความแตกต่างระหว่าง สิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมี ความแตกต่างกันเท่าใด จึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สองกำหนดความต้องการจำเป็น ลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ ใช้ก็ได้เช่น มุมมองของ Scriven แต่เกณฑ์ การพิจารณาว่าจะเป็นการต้องการหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับ หากความต้องการจำเป็น ได้รับการตอบสนอง หรือความเสียหายหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากความต้องการจำเป็นนั้น ไม่ได้รับการตอบสนอง นิยามนี้ Scriven เรียกว่า Performance Needs

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) Scriven ให้ข้อเสนอแนะว่า ความต้องการจำเป็นไม่ต้องกำหนดในลักษณะของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่ง ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสถานะที่ไม่พึงประสงค์ ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงว่ามี ความ ต้องการจำเป็นและเป็นประโยชน์ซึ่งต้องเสริมในส่วนที่ขาดหายไป ให้มีความสมบูรณ์ขึ้น ความ ต้องการจำเป็นตามนิยามนี้จัดอยู่ในกลุ่มของนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายความว่า สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้หรือทำให้เกิด หรือทำให้มีซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ใน สถานะที่ไม่พึงประสงค์นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหานี้ Scriven เรียกว่า Treatment Needs

ประเภทความต้องการจำเป็น มีนักวิชาการ นักประเมินได้จัดประเภทความต้องการจำเป็น ไว้ หลากหลายที่สำคัญมีดังนี้ Bradshaw (1972 ; Mckillip, 1987 อ้างถึงใน นพรัตน์ ศรีรุณ, 2542 : 9) จำแนกความต้องการจำเป็น ตามความคาดหวัง 4 ประเภท สรุปได้ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในรูปแบบความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังไว้ ซึ่งสภาพที่คาดหวังไว้นั้นได้ รับการกำหนดหรือสร้างเกณฑ์จากประสบการณ์และความรู้ของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ความต้องการจำเป็นประเภทนี้มีประโยชน์ในการดำเนินการวางแผน ในด้าน ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานด้านนั้นมาก่อนหรือมีประสบการณ์เพียงเล็กน้อย แต่ กลุ่มเป้าหมายอาจไม่นำมาใช้ประโยชน์ เนื่องจากเป็นความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เท่านั้น

2. ความต้องการจำเป็นที่เกิดจากความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มที่มีผลผลิตหรือผลงาน ของตน อาทิความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม การพัฒนาทีมงาน

3. ความต้องการจำเป็นในรูปแบบความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังไว้ ซึ่งสภาพที่คาดหวังนั้นเป็นความต้องการของผู้รับบริการ อาทิจำนวนผู้สมัครเข้าเรียนใน สถานศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงบประมาณและการกำหนดแผนงานขององค์กร

4. ความต้องการจำเป็นในรูปแบบความแตกต่างของการได้รับบริการของกลุ่มเป้าหมายใน พื้นที่ต่างกัน

Witkin (1984, 1994 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548 2548 : 45 - 47) จำแนกความ ต้องการจำเป็นตามองค์กรผู้รับ และผู้ให้บริการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) หรือลูกค้า ในทางการศึกษา ส่วนใหญ่ เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน ความต้องการจำเป็นระดับทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ความ ต้องการจำเป็นของบุคลากร ในหน่วยงาน ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารและความต้องการจำเป็น ระดับตติยภูมิ (Tertiary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรและการแก้ปัญหา (Resources Solution) ซึ่งช่วยใน การดำเนินงานของหน่วยงาน ในบรรดาความต้องการจำเป็น ทั้งหมด Witkin เห็นว่าความต้องการ ที่มีความสำคัญที่สุดคือความต้องการจำเป็นเป็นระดับปฐมภูมิ เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องรับใช้

Witkin and Alschuld (1995 อ้างถึงใน ปานจันทร์ โททอง, 2542 : 62 - 65) แบ่งประเภท ของความต้องการ จำเป็นออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 (Primary) ความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) เช่น นักเรียน ลูกค้า คนไข้ ผู้ใช้ข้อมูล พนักงาน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับที่ 2 (Secondary) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการและกำหนดนโยบาย (Service Providers and Policymakers) เช่น ครูผู้ปกครอง บรรณารักษ์ ผู้บริหาร ผู้จัดการ

ระดับที่ 3 (Tertiary) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทรัพยากรหรือวิธีแก้ปัญหา (Resources or Solutions) เช่น อาคารสถานที่การอำนวยความสะดวก วัสดุเทคโนโลยีการขนส่ง เงินเดือนและผลตอบแทน เงื่อนไขการทำงาน เป็นต้น

Kaufman, Rojas and Mayer (1993 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548 : 77 - 78) ได้จำแนกความจำเป็นใหม่ ตามแนวคิดเชิงระบบได้เป็น 4 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (Input Needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามความคิดของ Kaufman, Rojas and Mayer ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็นความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและกระบวนการ ถือเป็นความต้องการจำเป็นเทียม (Quasi Needs) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (Needs) ความต้องการจำเป็นนี้ต้องมีการจำแนกเป็น 1) ความต้องการจำเป็นระดับจุลภาค เน้นการวัดผลผลิต 2) ความต้องการจำเป็นระดับมหภาค เน้นการผลิตผล และ 3) ความต้องการจำเป็นระดับเมกะ เน้นการวัดผลลัพธ์ โดยการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริง กับสภาพที่ควรจะเป็นด้านผลผลิต (Product Gap) ผลิตผล (Output Gap) และผลลัพธ์ (Outcome Gap) ตามลำดับ

2. ความต้องการจำเป็นเทียม (Quasi Needs) ความต้องการจำเป็นจำแนกเป็นต้องการจำเป็น ด้านกระบวนการ และปัจจัยโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพ ที่ควรจะเป็นด้านกระบวนการ (Process Gap) และด้านปัจจัย (Input Gap)

ถนอมจิตต์ (2546) ได้สรุปประเภทของความต้องการจำเป็นโดยใช้หลักการจัดประเภทตามคุณลักษณะดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของสังคม (Mega Needs, Social Needs) ความต้องการจำเป็นขององค์กร (Macro Needs, Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคล (Group Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคคล (Micro Needs, Personal Needs) ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและกระบวนการ (Quasi Needs) (Kaufman and Watkins, 1997 ; Muir, et al, 1998)

2. สิ่งที่ถูกประเมิน ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลผลิต (Output Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลผลิตและความต้องการ (Product Needs, Input Needs) ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution Needs) (Kaufman and Watkins, 1997 ; Kaufman, et al., 1997 ; Muir, et al, 1998) 3. เจ้าของความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น

3 ระดับ คือความต้องการจำเป็นปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการความต้องการจำเป็นตติยภูมิ (Tertiary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากร (Resources) และการแก้ไขปัญหา (Watkins, 1994)

สุวิมล ว่องวาณิช (2548 : 83 - 84) ได้แบ่งจำแนกความต้องการจำเป็น ตามช่วงเวลาที่ต้องการกำหนด ความต้องการจำเป็นออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Present หรือ Current Needs) เช่น ความต้องการจำเป็นของครูในปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน (2) ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง เพื่อเตรียมการรับมือ หรือป้องกันปัญหา ที่คาดว่าจะเกิดเช่น ความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตศึกษาในอีก 10 ปีข้างหน้า จะมีลักษณะเช่นใด หากประเทศไทยจะเปลี่ยนผ่านตนเองเข้าสู่สังคมฐานความรู้ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากำลังคนระดับช่างฝีมือเพื่อสร้างขีดสมรรถนะในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ยังแบ่งประเภท ความต้องการจำเป็นตามขอบเขตการวิจัยดังนี้การวิจัยประเมิน ความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์(Complete Needs Assessment) มีกิจกรรมต้องดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด(Needs Identification) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และการกำหนดทางเลือกของการแก้ปัญหา (Needs Solution)

จากการศึกษาประเภทของความต้องการจำเป็น พบว่ามีการแบ่งประเภทความต้องการจำเป็น ไว้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้วิจัยว่าต้องการข้อมูลประเภทใด ซึ่งจะช่วยในการออกแบบการวิจัย การเก็บข้อมูลได้ตรงตามความต้องการหรือจุดมุ่งหมาย ในการประเมิน ความต้องการจำเป็นครั้งนี้ผู้วิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามนิยามความแตกต่าง และ ความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการระดับทุติยภูมิ

2.1.5 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินไว้ที่สำคัญมีดังนี้

Witkin and Altschuld (1995 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2531 : 83 - 84; ทิพาวรรณ ประเสริฐอำไพสกุล, 2546 : 63) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นที่มีประสิทธิภาพควรเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นแบบ สมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) โดยมีขั้นตอนประกอบด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และการประเมิน ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เพื่อระบุสุดท้ายว่าความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด คืออะไร ซึ่ง Witkin and Altschuld (1995 อ้างถึงใน ปฏิญญา โกศลศิริพจน์, 2547) แบ่งขั้นตอนการประเมิน ความต้องการจำเป็นได้ 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมิน (Pre-assessment) ระยะก่อนการประเมิน เป็นขั้นตอนการสำรวจ เพื่อวางแผนทำการประเมินความต้องการจำเป็นโดยรวบรวมสิ่งที่ตระหนักว่าเป็นปัญหาหรือความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่สนใจที่จะพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมินรวมทั้งกำหนดข้อมูลที่มีอยู่และเป็นข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น ที่มุ่งประเมินและทำการกำหนดข้อมูลที่รวบรวมแหล่ง ข้อมูลวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ผลที่ได้จากการดำเนินการ ในระยะนี้คือแผนการปฏิบัติงานเบื้องต้นของการประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับใช้ในระยะเวลา การประเมิน และระยะหลังประเมิน

ระยะที่ 2 การประเมิน (Assessment) ระยะการประเมิน เป็นขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลตามที่กำหนดในแผนการปฏิบัติงาน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหา ความต้องการจำเป็น จากนั้นนำข้อมูลความต้องการจำเป็นที่ได้มาจากการจัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นในระดับเบื้องต้น รวมทั้งวิเคราะห์สาเหตุของความ ต้องการจำเป็น ซึ่งอาจจะมี ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอน เมื่อผู้ใดเห็นใจประสงค์ที่จะนำเอกสารนี้ไปใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นใน 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 ระดับปฐมภูมิหรือผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ลูกค้า คนไข้ ระดับที่ 2 ระดับทุติยภูมิหรือผู้ให้บริการ เช่น ครูครอบครัว แพทย์ บรรณารักษ์ ระดับที่ 3 ระดับตติยภูมิหรือทรัพยากรและแนวทางการแก้ปัญหา เช่น วัสดุอุปกรณ์ ขนาดของห้องเรียน เวลา เงินสนับสนุนและทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ประกอบ ด้วย ความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากสาเหตุของความต้องการจำเป็นนั้น ผลที่ได้จากการดำเนินการในระยะนี้คือเกณฑ์หรือแนวทางสำหรับดำเนินการแก้ปัญหาที่มีความสำคัญ

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน (Post Assessment) ระยะหลังการประเมิน เป็นขั้นตอนของการนำผลประเมินในระยะที่ 2 ไปใช้ประโยชน์ โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติได้และนำเสนอผลการปฏิบัติงาน ทำการประเมินการประเมินความต้องการจำเป็นและนำเสนอรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผลที่ได้จากการดำเนินการในระยะนี้คือแผนการปฏิบัติงาน รายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น ข้อสรุปที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือข้อสรุปปากเปล่า

ในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2531 : 57 - 58; ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2541 อ้างถึงใน มยุรีย์ เขียวชะอ่อน, 2541 : 39 - 42)

1. กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นให้ชัดเจน โดยขั้นตอนต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน

2. ออกแบบประเมินความต้องการจำเป็น โดยทำการกำหนดรายการที่จะศึกษาให้ชัดเจน ซึ่งรวมถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะในการศึกษาขอบเขตเนื้อหาของความต้องการจำเป็นที่จะประเมินและชนิดของความต้องการจำเป็นที่ต้องการจำแนก จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและตรงเป้าหมายจะนำไปสู่การเก็บรวบรวมการวิเคราะห์ข้อมูลและกระบวนการรายงานผลที่ดีขึ้นตอนการรวบรวมข้อมูล อาจรวมถึงการจัดการเรื่องการสำรวจการสัมภาษณ์และการจัดลำดับ

3. ประเมินความต้องการจำเป็นโดยการหาความแตกต่างระหว่างสถานะที่เป็นเป้าหมายกับสถานะที่เป็นจริงจากนั้นจึงศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างซึ่งเป็นปัญหา

4. จัดลำดับความต้องการจำเป็นหรือการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ซึ่งควรทำในรูปแบบของความจำเป็นสูงสุดและต่ำสุดโดยการวางขั้นตอนการเชิงปริมาณ เพื่อจัดลำดับความสำคัญรวมทั้งการจัดหมวดหมู่ของความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถใช้ในการวางแผนปฏิบัติการได้

5. การรายงานผลและการใช้ผล ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้เราทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องแก้ไข ทำให้เราสามารถกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือ การวางแผนโครงการต่าง ๆ ตลอดจนสามารถตัดสินใจเลือกหนทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่งของการประเมินความต้องการจำเป็นคือการใช้ผลเพื่อการวางแผน การแก้ปัญหา การกำหนดเกณฑ์ สำหรับการวัดผลสัมฤทธิ์หรือการยกระดับมาตรฐานและการตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา ดังนั้น ในขั้นสุดท้ายของกระบวนการคือการนำผลที่ค้นพบไปใช้ให้เกิดประโยชน์ Witkin แนะนำว่าการใช้ประโยชน์จากการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาที่จำกัดคือสามารถส่งข่าวสารไปยังผู้รับสารได้เหมาะสมในช่วงเวลาที่มีอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักประเมิน นักวิชาการ ได้แสดงทัศนะของการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นอยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการคือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยทั่วไปจึงควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกเป็น 5 ขั้นตอน (สุวิมล ว่องวานิช, 2548 : 57 – 60) ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาที่มุ่งหวัง (What should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ (1) และข้อ (2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษากำหนดแนวทางเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ (4)

นอกจากนี้สุวิมล ว่องวานิช (2548 : 57 – 60) ยังได้สังเคราะห์ขั้นตอน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จากนักวิชาการด้านการประเมินไว้โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ

ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมินประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน ความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภทขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนงานด้านทรัพยากรค่าใช้จ่ายและระยะในการดำเนินงาน

ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมินมีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นในขั้นของการนำผลไปใช้ประโยชน์นี้แนวคิดของ Witkin and Altschuld จะแตกต่างจากแนวคิดอื่นตรงที่มีการนำเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นมิได้หยุด แต่ขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำเอาแนวทางที่กำหนด ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2546 : 135 – 137) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 ระดับ คือการประเมินความต้องการจำเป็นระดับปัจเจกบุคคล การประเมินความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มคนและ การประเมินความต้องการจำเป็นระดับองค์การในการประเมินความต้องการจำเป็นแต่ละระดับจะมี ปริมาณของข้อมูลที่แตกต่างกัน แต่โดยวิธีการแล้วเหมือนกัน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน การประเมินความต้องการจำเป็นที่มีประสิทธิภาพเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายและวางกรอบงานที่ต้องการค้นหาคำตอบ เช่น การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมผู้ประเมินต้องกำหนดกลุ่มผู้เข้าอบรมหรือผู้เรียนว่าคือใคร ลักษณะเป็นอย่างไร แล้วจึงไปประเมินความต้องการกับกลุ่มนั้น แต่ถ้าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นด้านการเรียนการสอน ต้องศึกษาขอบเขตของหลักสูตรและสิ่งที่หลักสูตรต้องการตามลำดับ หลังจากนั้นจึงกำหนดขอบเขต

เป้าหมาย แล้วเลือกชนิดของความถี่การจำเป็นเพื่อกำหนดเครื่องมือสำหรับ รวบรวมข้อมูลต่อไปตามแนวทางดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ชนิดของความถี่การจำเป็น

ชนิดของความถี่การจำเป็น	แนวทางการประเมินความถี่การจำเป็น
ตามปกติวิสัย	<ul style="list-style-type: none"> - แบบทดสอบมาตรฐานต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ของการประเมิน - เกณฑ์มาตรฐานของประเทศ - คะแนนมาตรฐานสากล เช่น GRE (Graduate Record Examination)
ตามการเปรียบเทียบ	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานหน่วยงาน บริษัท หรือโรงเรียนในระดับเดียวกันที่สังคมยอมรับ เช่น ระดับคะแนนการทดสอบ อัตราเงินเดือน งบประมาณขนาดชั้นเรียน เป็นต้น ในการเปรียบเทียบนี้ผู้ประเมินต้องบ่งชี้ชัดว่าต้องการเปรียบเทียบสิ่งใด - การประชุมปรึกษาหารือ
ตามความสนใจ	<ul style="list-style-type: none"> - แบบสอบถามความสนใจ - แบบลงรายการความสนใจ - แบบรายงานความสนใจเฉพาะบุคคล - แบบสอบถามความคิดเห็นทั่วไป
ตามความรู้สึกร่วม	<ul style="list-style-type: none"> - การสังเกตโดยผู้ประเมิน สังเกตขณะปฏิบัติงานระหว่างดำเนินการ เช่น ขณะทำการสอน เป็นต้น - รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเรียน - แบบสอบถามควรใช้เฉพาะที่ผู้ตอบจริงและต้องมีคำถามปลายเปิด - แบบสัมภาษณ์รายบุคคล
ตามอนาคต	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความเห็นของผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นิเทศก์ ครู เป็นต้น - การวิเคราะห์นโยบายและแผน - แบบสัมภาษณ์ หรือแบบสอบถามสำหรับประเมินความต้องการตามความรู้สึกร่วม - แบบวิเคราะห์สภาพการเคลื่อนไหวของสังคม
ตามสภาพการณ์	<ul style="list-style-type: none"> - แบบวิเคราะห์สถานการณ์ - แบบประเมินสภาพปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ ที่ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นสามารถนำมาใช้ได้อีก ได้แก่ มาตรฐานค่าความต้องการการประชุมกลุ่มย่อยการทบทวนรายงานที่เกี่ยวข้องขั้นสุดท้ายของการวางแผน คือการกำหนดผู้เข้าร่วมในการเก็บข้อมูลหรือให้ข้อมูลบุคคลเหล่านี้ได้แก่ เจ้าหน้าที่ พนักงาน ผู้บริหาร ผู้บริโภค ถ้าเป็นด้านการศึกษาอาจเป็นผู้เรียน ครูศึกษานิเทศก์ ผู้ปกครอง ที่ปรึกษา หรือผู้เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลควรเป็นตัวแทนของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดได้ไม่จำเป็นต้องไปสอบถาม สัมภาษณ์หรือศึกษาทุกคน เว้นแต่เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเฉพาะบุคคลข้อมูลที่เก็บรวบรวมตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไปจึงจะเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้วผู้ประเมินต้องวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบ่งชี้ความต้องการจำเป็น พร้อมจัดลำดับความต้องการจำเป็น ซึ่งอาจใช้ฐานเศรษฐกิจ ผลกระทบที่เกิดขึ้นหรือความถี่ของเหตุการณ์หรือเวลาเป็นเครื่องกำหนดในการจัดอันดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเจตนาของการประเมินในทางการศึกษาให้ใช้กรอบของหลักสูตรเป็นเกณฑ์ในการจัดอันดับความต้องการจำเป็น

ขั้นที่ 4 การรายงานผล ขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินความต้องการจำเป็นคือการเขียนรายงานเพื่อแสดงว่าได้มีการประเมินความต้องการจำเป็นอย่างไร โดยให้รายละเอียดเกี่ยวกับจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีดำเนินการข้อสรุปอันดับความต้องการจำเป็นที่ได้และข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับข้อมูลที่นำเสนอ สรุปได้ว่าขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับ การวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิควิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำรายงานและผลการใช้ผล การประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2.1.6 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุและการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) จะช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่น ซึ่งวิธีที่ใช้จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น มีหลายวิธีด้วยกัน ผู้ประเมินจะต้อง เลือกใช้และดำเนินการด้วยความระมัดระวังภายในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำกัด (Bosin, 1992)

วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี แต่ละวิธีจะแตกต่างกันออกไป แต่วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่าดัชนีจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น โดยประยุกต์ใช้วิธี Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) แบบปรับปรุงจากสูตรเดิม (สุวิมล ว่องวานิช, 2562 : 232 - 237) โดยใช้สูตรดังนี้

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

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ PNI _{modified}	แทนค่า	ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นหรือปัญหา
I	แทนค่า	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่พึงประสงค์
D	แทนค่า	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

2.1.7 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การวางแผนงานหรือโครงการโดยมิได้คำนึงถึงความต้องการจำเป็นในระดับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ และหาแนวทางปรับความต้องการจำเป็นย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และปัญหาอื่น ๆ ตามมาอย่างไม่สิ้นสุด โดยเฉพาะโครงการด้านบริการสังคม การละเลยต่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายอาจเป็นเหตุให้โครงการนั้นขาดความร่วมมือและไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือให้บริการไม่ตรงกับความต้องการจำเป็นหรือไม่ ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ทำให้เกิด ความล่าช้าหรือสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ (นิศา ชูโต, 2536 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548 : 77 - 80) ในบริบทของโรงเรียนการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถระบุสิ่งที่จำเป็นของผู้เรียนซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนการสอน ซึ่งให้เห็นจุดอ่อนของผู้เรียน ระบุจุดอ่อนที่ครูควรได้รับการพัฒนา ซึ่งทิศทางที่โรงเรียนต้องการพัฒนาในอนาคตและยังใช้ประโยชน์ในการเสาะแสวงหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อมาที่เหมาะสมมากที่สุด การจัดทำข้อมูลสารสนเทศถือว่ามีความสำคัญต่อการวางแผนและการพัฒนาองค์กร การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดระดับความสำเร็จที่มุ่งหวัง และกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถชี้จุดบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไข การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ในการวางแผนและพัฒนางาน และเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตั้งแต่ก่อนเริ่มวางแผนงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน หรือหลังสิ้นสุดการทำงาน นอกจากนี้สุวิมล ว่องวานิชยังกล่าวถึง ประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่าช่วยระบุปัญหาที่เป็นปัญหาที่แท้จริงทำให้เกิดการแก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นไปตาม ความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการและ/หรือองค์กร นอกจากนี้ในการของบประมาณสนับสนุนโครงการจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ หากมีการใช้เทคนิคการวิจัยประเมินความต้องการ จำเป็นช่วยในการสำรวจปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องก่อนจะทำให้โครงการและ/หรือองค์กรได้รับความเชื่อถือและมีความเป็นไปได้สูงที่จะได้รับ (นิศา ชูโต, 2536 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548 : 77 - 80) ซึ่งสุวิมล ว่องวานิช ยังกล่าวถึงการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจร เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

ประการแรกการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานอย่างแท้จริง

ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นและสนองความต้องการขององค์กร กล่าวได้ว่า นักวิชาการได้ข้อมูลจากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการกำหนดนโยบายใช้เป็นข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้เห็นเห็น ใบนี้ขอสงวนสิทธิ์ในเอกสารนี้ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรทุกชั้นตอนใช้ในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนกับองค์กรและระหว่างองค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน นำมาช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจนและมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในประเด็นนี้สามารถขยายความให้ชัดเจนขึ้นว่าการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะให้คำตอบแก่บุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการนำทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนางานและสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติจะสนองความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รองรับการตัดสินใจเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาองค์กร เป็นการป้องกันปัญหาการลงทุนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ได้ข้อมูลที่ชี้ความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเป็นเกราะป้องกันไม่ให้ เกิดการใช้อำนาจทางการเมืองในการวางแผนการดำเนินงานในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นใจกับทุกฝ่ายและเป็นการป้องกันการตัดสินใจทางการเมืองได้ว่าเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม

ประการที่สาม การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นใน ทุกชั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรตั้งแต่ชั้นตอนแรก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและพัฒนาโครงการการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยกำหนดเป้าหมาย ขององค์กรจากผลการวิจัยซึ่งแสดงความต้องการจำเป็นของลูกค้และ/หรือองค์กรชั้นตอนระหว่าง การดำเนินงาน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงาน เป็นไปตามแผนที่กำหนดและขั้นตอนสุดท้าย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชี้ แนวทางจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง (Gilmore and Campbell, 1996 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548 : 77 - 80)

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2546 : 130) กล่าวว่าว่าการประเมินความต้องการจำเป็นให้ประโยชน์สูงสุดตรงที่ผู้ประเมินสามารถรู้จุดที่ต้องสนองตอบได้เด่นชัดซึ่งสามารถแก้ปัญหาหรือตอบสนองได้ตรงประเด็นในทางการศึกษานำมาใช้ใน 2 กรณี คือ

1. การฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากร การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมนี้ จะให้ประโยชน์ในแง่ของการดำเนินการฝึกอบรมที่คุ้มค่า ซึ่งในทางปฏิบัติผู้จัดมักจะละเลย การประเมินความต้องการจำเป็นเพราะต้องใช้เวลา งบประมาณ และการมีส่วนร่วมจากผู้ให้ข้อมูล มักใช้วิธีวิเคราะห์เป้าประสงค์ (Goal Analysis) ซึ่งสะดวกและง่ายกว่าแต่ปัญหาของการวิเคราะห์เป้าประสงค์อยู่ที่ความต้องการจำเป็นที่ได้มักไม่ตรงชัดตามข้อเท็จจริง เพราะมีปัจจัยแทรกซ้อน หลายประการเช่น ความต้องการของผู้บริหารเองหรือเป็นความต้องการตามกระแส

2. การเรียนการสอน การประเมินความต้องการจำเป็นของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้สอนสามารถเลือกเรื่องให้ผู้เรียนต้องการเรียนที่แท้จริงและสามารถจัดหาวิธีการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียน ให้สอดคล้องกับความสนใจ บุคลิกภาพ และความมุ่งหวังของผู้เรียนที่ต้องการได้นอกจากนี้ การประเมินความต้องการจำเป็นยังช่วยให้ผู้สอนสามารถผสมผสานวิธีการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลเข้าด้วยกันอย่างมีความหมาย ไม่ว่าจะเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นโดยตรง เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน การสัมภาษณ์หรือการทดสอบ หรือเป็นการประเมิน

ความต้องการจำเป็นทางอ้อมที่ได้จากระเบียนสะสม ผลงาน รายงาน หรือจากการตอบ แบบสอบถาม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลของข้อมูลที่ได้จะช่วยให้ผู้สอนสามารถสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียนสู่จุดประสงค์ของการเรียนรู้ที่ต้องการได้

3. การพัฒนาหลักสูตร ความต้องการจำเป็นจะเป็นสิ่งบ่งชี้ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่บอกถึงจุดอ่อนหรือสิ่งที่จำเป็นต้องสร้างเสริมให้หลักสูตร โดยเฉพาะความต้องการจำเป็นของสังคมจะเป็นตัวบ่งชี้สาระหลักสูตร เช่น ในโลกสังคมสารสนเทศ ผู้เรียนต้องเรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์ ครูจำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์เป็น ดังนั้นในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและหลักสูตรผลิตครูต้องมีวิชาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เป็นต้น การประเมินความต้องการจำเป็นตัวนะให้นักการศึกษา นักวิชาการด้านการศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ และหลักสูตรการศึกษาได้ตรงกับ ความต้องการจริงของบุคคล สังคมและประเทศได้

สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการวางแผนที่มีโอกาสเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่หวัง เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ทั้งในการวางแผน กลยุทธ์ การทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรการฝึกอบรม การประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นประโยชน์ในบริบทของการศึกษาที่มีเป้าหมายอยู่ที่ การพัฒนาผู้เรียน เป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับครูผู้สอนในการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ทำความรู้จักผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อีกด้วย

2.2 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

พจนานุกรมการศึกษา ซึ่งบรรณาธิการ โดย Good (1973 : 55) นั้นได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเรียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนออกเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Raj (1996 : 241) กล่าวถึงความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความจำนวนหรือภาพ โดยการลดทอนเวลา ความพอเหมาะและกาลเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

Nadler (1980 : 72-90) ได้กล่าวว่า รูปแบบเป็นการนำทฤษฎี แนวทางกรอบแนวคิดมาพัฒนาเพื่อให้ง่ายต่อการแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่างๆ ได้

Bardo and Hartman (1982 : 70-71) กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุมเพราะการกระทำเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เช่นนั้นจะทำให้แบบจำลองนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุารูปแบบใดๆ จะต้องประกอบด้วย รายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและแบบจำลองนั้นๆ ควรมียอดประกอบอะไรบ้างไม่ได้ มีการกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างแบบจำลอง นั้นว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร

Tosi and Carroll (1982 : 163) นิยามความหมายของรูปแบบว่ารูปแบบเป็นนามธรรม ของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจจะมีรูปร่างต่างๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อน ทั้งในรูปแบบทางกายภาพ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ

Robbins (1993 : 44) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นนามธรรมที่ทำให้เข้าใจ ปรากฏการณ์หรือความจริงได้ง่ายขึ้น ซึ่งรูปแบบโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ วัตถุประสงค์ ตัวแปร องค์ประกอบหรือสาระเนื้อหา และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบ หรือสาระเนื้อหาดังกล่าว

ทิตนา แคมมณี (2545 : 218) กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรมหรือ แผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้นรูปแบบเป็นเครื่องมือทาง ความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

เยาวดี ราชย์กุลวิบูลย์ศรี (2546 : 27) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึงวิธีการที่บุคคลได้ถ่ายทอด ความคิด ความเข้าใจ จิตนาการ ที่มีต่อประสบการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสาร ในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่องหรือสมการทางคณิตศาสตร์ให้ สามารถเข้าใจได้ง่ายและสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการ อย่างมีระบบ

รัตนะ บัวสนธ์ (2552 : 124) กล่าวไว้ว่ารูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะ เรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบ แผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บาง ที่เรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบ การบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553 : 6) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ คือการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่า จะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการ พื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554 : 14) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่ง que แสดงโครงสร้าง และความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษา หรืออธิบายคุณลักษณะ สำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้เข้าใจง่ายมองเห็นเป็นรูปธรรม ไม่มีองค์ประกอบ ตายตัวหรือให้รายละเอียดทุกแง่มุม โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความ แม่นตรงและเชื่อถือได้แล้วนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้าใจรวมถึงการอธิบาย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือการแสดงองค์ประกอบสำคัญๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ศึกษาให้ง่ายขึ้นสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อถ่ายทอดการปฏิบัติ หรืออธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้เข้าใจง่ายมองเห็นเป็นรูปธรรม ไม่มีองค์ประกอบตายตัว หรือให้รายละเอียด ทุกแง่มุม โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้

2.2.2 ลักษณะของรูปแบบ

จากความหมายของรูปแบบที่กล่าวมาข้างต้นพอจะเห็นถึงลักษณะของรูปแบบได้บ้างเพื่อให้เข้าใจลักษณะของรูปแบบได้ชัดเจนขึ้น จึงได้สรุปแนวคิดของเยาวตี รางชัยกุลวิบูลย์ศรี (2546) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่ารูปแบบมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นการถ่ายทอดความคิด จินตนาการของบุคคล ที่มีต่อปรากฏการณ์ใดๆ การถ่ายทอดดังกล่าว จะถ่ายทอดออกมาเป็นโครงสร้างที่มีระบบระเบียบ สำหรับการนำเสนอเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจตามแนวคิดของเจ้าของรูปแบบได้โดยง่าย
2. โครงสร้างของรูปแบบจะเน้นเฉพาะตัวแปร องค์ประกอบ หรือสาระที่สำคัญ รูปแบบต่างๆ ที่เข้าข่ายเป็นลักษณะของรูปแบบที่จะเน้นสิ่งสำคัญๆ เท่านั้น เพื่อให้ง่ายต่อการตัดสินใจ
3. ต้องมีการเชื่อมโยงต่อเนื่องระหว่างตัวแปรองค์ประกอบหรือสาระสำคัญต้องมีการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบง่ายต่อการเข้าใจโดยอาจใช้สัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อให้รูปแบบมีความกระชับเท่าที่จะทำได้
4. รูปแบบไม่ใช้การบรรยายหรือพรรณนาอย่างยืดเยื้อ รูปแบบควรเป็นภาพ แผนภูมิ สัญลักษณ์หรือแผนผังที่เข้าใจได้ด้วยการนำเสนอเพียงครั้งเดียวหรือน้อยครั้งที่สุดจากลักษณะของรูปแบบ 4 ประการ ดังที่ได้กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าเป็นการนำเสนอความคิดของเจ้าของรูปแบบอย่างกระชับที่สุด เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย สามารถทำตาม ปฏิบัติ ทดลองหรือ เลียนแบบได้ตรงกับความคิดของเจ้าของรูปแบบ

2.2.3 ประเภทของรูปแบบ

Smith and others (1980 : 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น
 - 1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กาหุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า
 - 1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองเครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก
2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น
 - 2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อรรถาธิบายในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา เป็นต้น Bertalanffy (1968 : 24) ผู้สร้างทฤษฎีระบบกล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความนั้น แม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Keeves (1988 : 561 - 565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาแลสังคมศาสตร์เอาไว้ 4 ประเภท คือ

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้า และปล่อยน้ำออก จากถังนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงอยู่ในระบบ จึงเท่ากับ นักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ

3. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดามารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้านและระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

Steiner (1988 : 108) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Ethical Model or Model-of) เป็นการประเมินสภาวะชุมชนแบบมีส่วนร่วม รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน

บุญชม ศรีสะอาด (2547 : 41) กล่าวถึงประเภทของรูปแบบตามลักษณะการนำเสนอว่า รูปแบบสามารถนำเสนอได้หลายลักษณะ เช่น ในรูปของความเรียงโดยทั่วไป ในรูปของสมการในรูปของ แผนภูมิ (Flow Chart) ในรูปของแผนภูมิธรรมดา และในรูปของแผนภูมิแสดงระบบของสาเหตุ

Joyce and Weil (1985 : อ้างถึงใน เตือนใจ รักษาพงศ์, 2551 : 141 - 144) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิด หลักการหรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information-Processing Model เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถ ในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Model รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะรายโดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด

3. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. Behavior Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบจุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยา และพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้จากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดที่หนึ่งนั้นบอกให้ทราบถึงลักษณะการเขียนรูปแบบว่ามีก็ลักษณะส่วนการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยายอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ เป็นหลัก

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบมีหลายประเภทการนำรูปแบบประเภทต่างๆ มาใช้จึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการใช้รูปแบบนั้นๆ เพราะรูปแบบแต่ละประเภทมีรูปแบบและวิธีการสร้างที่แตกต่างกันและจากการศึกษาความคิดเห็นของนักวิชาการ สรุปได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบยังต้องขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้นๆ ด้วย

2.2.4 การพัฒนารูปแบบ

Willer (1986 : 83) กล่าวว่า ในการพัฒนารูปแบบนั้นอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไปแต่โดยทั่วไปแล้วอาจแบ่งเป็น 2 ตอนใหญ่ๆ คือ การสร้าง (Construct) รูปแบบและการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ

พลสุข หิงคานนท์ (2540 : 87) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการของวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข แบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเพื่อกำหนดกรอบการวิจัย 2) การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการ 3) การสร้างรูปแบบการจัดการวิทยาลัยในขั้นต้น 4) การทดสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบขั้นต้นโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ 5) ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบให้สมบูรณ์

ดิเรก วรรณเคียร (2545 : 54) ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบไว้ว่า การพัฒนารูปแบบนั้นไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว โดยทั่วไปการพัฒนารูปแบบจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างหรือต้องการที่จะพัฒนารูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงกำหนดหลักการและองค์ประกอบของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบขึ้น แล้วนำไปตรวจสอบหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และทดลองใช้ต่อไป

บุญส่ง หาญพานิช (2546 : 112 - 118) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้และการบริหารจัดการศึกษาของไทย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์อธิการบดี และการสอบถามผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป 2) การจัดทำร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยนำผลสรุปจากการวิเคราะห์สาระจาก การสัมภาษณ์อธิการบดีและจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม นำมาสรุปเป็นข้อค้นพบเพื่อใช้เป็นฐานในการสร้างร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย และ 3) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ในสถาบันอุดมศึกษาไทยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้น จึงปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

บุญชม ศรีสะอาด (2547 : 41 - 46) กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบว่ามี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมุติฐานโดยการศึกษา

ค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด รูปแบบและผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ ขั้นตอนที่สองการทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ คือ การนำรูปแบบที่ได้ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังไว้หรือไม่ ผู้วิจัยอาจปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสำคัญน้อยออกจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมมากขึ้น

วิสุทธิ วิจิตรพิชารภรณ์ (2547 : 73 - 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาสภาพ และปัญหาการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การสร้างรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ 5) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมบุญ ศรีสรรหิรัญ (2547 : 171) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของคณบดี โดยดำเนินการวิจัยเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ 3) การศึกษาและประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี 5) การตรวจสอบและการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และ 6) การปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี

เกษณผล จันทร์พรหม (2548 : 88) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำราบทความวิจัย ฐานข้อมูล อินเทอร์เน็ตออนไลน์ทั้งในและต่างประเทศ และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเสมือนจริง 2) การสังเคราะห์รูปแบบองค์ประกอบ โครงสร้างของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง 3) การพัฒนารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟายเพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 คน จำนวน 3 รอบ และ 4) การทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบัน อุดมศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

สมาน อัครภูมิ (2549 : 15) ได้เสนอแนวคิดและแนวทางในการพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้

- 1) การศึกษารูปแบบ หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการ และข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยวิธีสำรวจความคิดเห็น หรือการศึกษาภาคสนาม 2) การเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นำเสนอรูปแบบ ผู้วิจัยต้องออกแบบและนำเสนอรูปแบบใหม่ เพื่อให้ได้รูปแบบที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ในขั้นนี้ยังไม่ต้องทดลองใช้รูปแบบ เพียงแต่จัดโอกาสนำเสนอเพื่อพิจารณาของผู้เกี่ยวข้อง เช่น การนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาประเมินในรูปของแบบสอบถามหรือการประชุมสัมมนา การนำรูปแบบให้ผู้ปฏิบัติประเมินความเป็นไปได้ตลอดจนการให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ 3) การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการดำเนินการทั้ง 3 ส่วนคือ การศึกษารูปแบบการออกแบบรูปแบบใหม่ การนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงส่วนจะมีการใช้ที่รอบขึ้นอยู่กับโครงการวิจัยและทำการรายงานผลการทดลองใช้

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550 : 72-79) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550 : 163 - 175) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณ โดยการวิเคราะห์เอกสารและฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต 2) การศึกษากระบวนการงบประมาณและการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของสถานศึกษาที่ดำเนินการในปัจจุบัน โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานงบประมาณ วิเคราะห์เอกสารงบประมาณของโรงเรียนและสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การจัดทำร่างรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5) การปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณการใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน

อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550 : 108 - 122) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) และ 2) การประเมินรูปแบบประกอบด้วยประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วาโร เฟ็งส์วีสต์(2553 : 9 - 10) กล่าวการพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่
1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554 : 21) กล่าวว่าไว้ว่าการพัฒนารูปแบบนี้จะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนในการพัฒนา คือ 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) 2) การหาความตรง (Validity) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินงานอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ๆ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนสร้างหรือการพัฒนารูปแบบสามารถสังเคราะห์การพัฒนารูปแบบได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.2 สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนา

ขั้นตอน	นักวิชาการ/นักการศึกษา													รวมความถี่
	Willer (1986)	พลสุข ทิงคานนท์ (2540)	ดิเรก วรรณเสียร (2545)	บุญส่ง ทัญพานิช (2546)	บุญชม ศรีสะอาด (2547)	วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547)	สมบุญณ์ ศิริสรทัญญ (2547)	กฤษณผล จันทร์พรหม (2548)	สมาน อัครภูมิ (2549)	ชนกนารถ ชื่นเชย (2550)	พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550)	อัมพร พงษ์กั้งสนานันท์ (2550)	วาโร เฟ็งส์วีสต์ (2553)	
วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			10
การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓			8
กำหนดกรอบแนวคิด/ร่างรูปแบบ			✓	✓			✓		✓	✓				6
การพัฒนารูปแบบ/การสร้างรูปแบบ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	10
การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ขั้นตอน	นักวิชาการ/นักการศึกษา												รวมความถี่		
	Willer (1986)	พุลสุข ทิงคานนท์ (2540)	ดิเรก วรณเดียร (2545)	บุญส่ง ทาญพานิช (2546)	บุญชม ศรีสะอาด (2547)	วิสุทธิ วิจิตรไพฑูริย์ (2547)	สมบัติ ศิริสรสิทธิ์ (2547)	กฤษณผล จันทพรพรหม (2548)	สมาน อัครภูมิ (2549)	ชนกนารถ ชื่นเชย (2550)	พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550)	อัมพร พงษ์กังสนานนท์ (2550)		วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553)	พิไลฐ เทพไกรวัล (2554)
ทดลองรูปแบบ			✓	✓					✓						3
ปรับปรุงรูปแบบ และ นำเสนอรูปแบบ		✓		✓	✓	✓	✓				✓				6
สอบถามความคิดเห็นของ ผู้เกี่ยวข้องกับ รูปแบบที่พัฒนาขึ้น								✓		✓					2

จากตารางที่ 2.2 พบว่า การสังเคราะห์การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับขั้นตอนสร้างหรือรูปแบบการพัฒนาโดยอาศัยการตีความสรุปด้วยการระบุนิติ ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาขั้นตอนรูปแบบการพัฒนาที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาสุขภาพในโรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 1) วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 3) กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อร่างรูปแบบ 4) การพัฒนารูปแบบ 5) การประเมินรูปแบบ และ 6) ปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบ

2.2.5 องค์ประกอบของรูปแบบ

Brown and Moberg (1980 : 16 - 17) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

Bardo & Hartman (1982 : 25) ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่าการที่จะระบุว่ารูปแบบจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น เช่น รูปแบบระบบจะมีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณาในรูปแบบในลักษณะนี้ ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

McCuley, Moxley and Velsor (1998 : 9) ได้เสนอแนวคิดกว้างๆ เกี่ยวกับหลักการประสบการณ์และแนวคิดในการพัฒนารูปแบบมีองค์ประกอบ คือ 1) หลักการพัฒนา และ 2) กระบวนการพัฒนา

วิเชียร ชิวพิมาย (2539 : 13) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนำเสนอแบบจำลอง กล่าวว่าแบบจำลอง หมายถึงผลรวมขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งองค์ประกอบขององค์ประกอบเหล่านั้นจะต้องมี 1) ปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก 2) จุดมุ่งหมาย 3) เป้าหมาย 4) วัตถุประสงค์ 5) กลไกการดำเนินการ และ 6) ยุทธวิธี

บุรพาทิศ พลอยสุวรรณ (2539 : 11) ได้ให้คำจำกัดความระบบการพัฒนาผู้บริหารไว้ว่า หมายถึง ชุดของงาน โครงการ หรือกิจกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ และความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อระบบ 2) ปัจจัยนำเข้า 3) ระบบย่อยหรือกระบวนการ 4) ผลผลิต และ 5) ข้อมูลย้อนกลับ

จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม (2545 : 38) ได้วิจัยรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐในประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) การเน้นบริบทและความเป็นมาของแนวคิด 2) รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย 3) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และ 4) เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ

สมบุรณ์ ศิริสรหรือริญ (2547 : 354 - 355) ได้วิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีผลการศึกษาพบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา 2) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบ และวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน เนื้อหาการพัฒนา วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และผลที่ต้องการและ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

ปราโมทย์ เบญจกาญจน์ (2548 : 191) ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบ คือ 1) หลักการพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ 3) การประเมินผล 4) การปฏิบัติงาน 5) การเข้ารับการพัฒนา 6) การให้รางวัล และ 7) การให้ความช่วยเหลือฟื้นฟู

ศิริชัย กาญจนวาสิ และคณะ (2548 : 176) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบของกระบวนการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ภาพความสำเร็จ 2) การกำหนดโครงสร้าง 3) การบริหารจัดการ และ 4) การติดตามกำกับ

ทิศนา แคมมณีและคณะ (2548 : 35 - 36) ได้สังเคราะห์รูปแบบงานวิจัยการปฏิรูปทั้งโรงเรียนพบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) ยุทธศาสตร์ (Strategies) ของรูปแบบ 5) บริบทและตัวป้อน (Input) ของรูปแบบ 6) กระบวนการ (Process) ของรูปแบบ 7) ผลที่ควรจะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้รับ (Output) จากการใช้รูปแบบ 8) ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของรูปแบบ และ 9) การนำรูปแบบไปใช้

ศักดา สถาพรวงษา (2549 : 21) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบมี 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คือหลักการแนวคิด ส่วนที่ 2 คือระบบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 คือแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 คือเงื่อนไขของรูปแบบ

สมาน อัครวภูมิ (2549 : 13 - 15) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารว่ามีอยู่สองส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และกลไกของรูปแบบซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไข องค์ประกอบของรูปแบบบริหารควรครอบคลุมลักษณะสำคัญของการบริหารในประเด็นต่อไปนี้ 1) องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกตัดสินใจในการบริหาร หมายถึงระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ระบบและรูปแบบการตัดสินใจในการบริหารงานในองค์กร 2) องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารภายใน หมายถึง ระบบงานและระบบคนในองค์กร การไหลเวียนของงาน ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์กร และกระบวนการบริหารงานทั้งในระดับองค์กรและหน่วยงานย่อยในองค์กร 3) องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารความสัมพันธ์ภายนอก หมายถึงระบบงานอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน กำหนดขอบเขตหน่วยงานและบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง กำหนดกระบวนการและวิธีการดำเนินงานความสัมพันธ์กับหน่วยงานและบุคคลภายนอก 4) องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหาร การตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์กรและการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น และ 5) องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบำรุงและพัฒนาทรัพยากรขององค์กรโดยเฉพาะทรัพยากรทางเทคโนโลยีและทรัพยากรบุคคล

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550 : 176 - 180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550 : 274 - 275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

ระพีพรรณ ร้อยพิลา(2553 : 86) ได้วิจัยการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) กระบวนการ และ 5) การวัดผลและประเมินผล

สรุปจากการศึกษารูปแบบของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เปรียบเทียบองค์ประกอบของรูปแบบปรากฏในตารางที่ 2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.3 สัณเคราะห์เปรียบเทียบองค์ประกอบของรูปแบบจากนักวิชาการและนักการศึกษา

องค์ประกอบ	นักวิชาการ/นักการศึกษา													รวมความถี่		
	Brown and Moberg (1980)	Bardo & Hartman (1982)	McCuley and others (1998)	วิเชียร ชิวพิมาย (2539)	บุรพาทิศ พลอยสุวรรณ (2539)	จินตนา ตักต์ออร่าม (2545)	สมบูรณ์ ศิริสรธีร์ (2547)	ปราโมทย์ เบลจกานจน์ (2548)	ศิริชัย กาญจวาทีและคณะ	ทิศนา เขมมณีและคณะ (2548)	ศักดิ์ตา สถาพรจนา (2549)	สมาน อัครภูมิ (2549)	ชนกนารถ ชื่นไชย (2550)		อัมพร พงษ์กั้งสถานนท์ (2550)	ระภีพรรณ ร้อยพิลา (2553)
แนวคิดพื้นฐาน							✓		✓							2
หลักการเหตุผล/ ความสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
จุดมุ่งหมาย/ วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย				✓			✓	✓	✓	✓		✓		✓		6
กลุ่มเป้าหมาย												✓	✓			2
โครงสร้างและ เนื้อหาสาระ	✓			✓	✓			✓	✓		✓	✓		✓		9
หลักสูตร												✓	✓			2
วิธีการเน้นการ/ กระบวนการ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		12
กลยุทธ์/ยุทธวิธี				✓						✓						2
เทคโนโลยี	✓										✓					2
ข้อมูลย้อนกลับ		✓			✓											2
การตัดสินใจ/ การบริหาร	✓								✓				✓			3
การวัดผลและ ประเมินผล				✓	✓				✓			✓	✓	✓		6
ปัจจัยสู่ ความสำเร็จ/ ภาพความสำเร็จ		✓			✓		✓		✓	✓						5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ/นักการศึกษา													รวมความถี่	
	Brown and Moberg (1980)	Bardo & Hartman (1982)	McCuley and others (1998)	วิเชียร ชิวพิมาย (2539)	บุรพาทิศ พลอยสุวรรณ (2539)	จินตนา ตักต์ก่อราม (2545)	สมบูรณ์ ศิริสรสิทธิ์ (2547)	ปราโมทย์ เบลจกานจน์ (2548)	ศิริชัย กาญจวาทีและคณะ	พิศนา เขมมณีและคณะ (2548)	ศักดิ์ดา สถาพรจนา (2549)	สมาน อัครภูมิ (2549)	ชนกนารถ ชื่นเชย (2550)		อัมพร พงษ์กั้งสถานนท์ (2550)
เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้						✓	✓		✓	✓		✓	✓		6
เงื่อนไขและข้อจำกัด						✓				✓					2
สัมมนาผล การปฏิบัติงาน								✓							1
การมีส่วนร่วม													✓		1
การให้รางวัล/ การช่วยเหลือ								✓							1
สื่อ/แหล่งเรียนรู้												✓			1

จากตารางที่ 2.3 พบว่าการสังเคราะห์เปรียบเทียบองค์ประกอบของรูปแบบจากนักวิชาการและนักการศึกษา โดยอาศัยการตีความสรุปด้วยการระบุมุมมอง ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสุขภาพในโรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) โครงสร้างและเนื้อหาสาระ 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดผลและประเมินผล 6) ปัจจัยสู่ความสำเร็จหรือภาพความสำเร็จ และ 7) เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้

2.2.6 การประเมินรูปแบบ

จุดมุ่งหมายสำคัญของทดสอบหรือการประเมินรูปแบบนั้น เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในการปฏิบัติจริง รูปแบบทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์จะทำการทดสอบโดยการพิสูจน์ตามสูตรหรือสมการหรือตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ ผลการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้นและนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป แต่การทดสอบรูปแบบบางเรื่องนั้นไม่สามารถกระทำด้วยวิธีการดังกล่าวได้เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการ (Keeves, 1988 : 560 - 589)

พลสุข หิงคานนท์ (2540 : 53 - 55) สรุปความเห็นของนักวิชาการว่าการทดสอบรูปแบบทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ สามารถดำเนินการโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิการวิจัยทางการศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือการวิจัยเชิงปริมาณมากเกินไป ซึ่งในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนและลึกซึ้งมากกว่านั้น การประเมินโดยอาศัยความรู้และการรับรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิ จะสามารถช่วยให้การทดสอบรูปแบบทางสังคมศาสตร์ดำเนินไปด้วยดีสำหรับแนวคิดเรื่องการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

1. เป็นรูปแบบการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะดำเนินการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่างๆ เข้าด้วยกันตามวิถึการญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากรูปแบบการวิเคราะห์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องมือวัดใดๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริงแนวคิดนี้ได้ถูกนำมาใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นๆ จริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในวงการอุดมศึกษาจึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในการทดสอบหรือประเมินเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลหรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้เกิดความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

บุญชม ศรีสะอาด (2547 : 42) ได้เสนอแนวทางทดสอบรูปแบบ โดยการวิจัยไว้ว่าหลังจากที่ได้มีการสร้างและพัฒนารูปแบบขึ้นมาแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบเพราะรูปแบบที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานมาจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของผู้อื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมุติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังไว้หรือไม่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบและอิทธิพล หรือความสัมพันธ์ของกลุ่มองค์ประกอบหรือกลุ่มตัวแปรในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่ามีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบตามสมมุติฐานซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

วารุ เฟ็งส์วีสต์ (2553 : 10 -11) กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมุติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นการทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (Madaus, Scriven and Stufflebeam. 1983 : 399 - 402) ดังนี้

1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่ง Eisner (1976 : 192 - 193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษานิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.4 รูปแบบที่ย่อมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตาม อัยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

3. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการ พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้น เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะ เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้ รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตาม กิจกรรมอย่างครบถ้วนผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การประเมินรูปแบบเพื่อเป็น บรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน โดยการประเมินจาก ความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนสุภาพวะ คือ 1) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) 2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards)

จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ องค์ประกอบของ รูปแบบและการประเมินรูปแบบ สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเพื่อเพื่อร่างรูปแบบ 2) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 3) การตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้วิจัยได้นำมาออกแบบระเบียบวิธีวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบ การพัฒนาสุภาพวะในโรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเพื่อเพื่อร่างรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนา รูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีนหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ได้ เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้ง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละ องค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็น รากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการ 2 วิธี คือ

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสอบถาม การสำรวจ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาสุภาพวะในโรงเรียน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.3 การจัดทำร่างรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

ระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ศึกษาศาสตร์โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสุขภาวะในโรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 3 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หรือการประเมินรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนที่ 1-2 แล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดการประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (Madaus, Scriven and Stufflebeam, 1983 : 399 - 402) ประยุกต์ใช้กับแนวคิดของไอส์เนอร์ (1976 : 192 - 193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยการประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนสุขภาวะ ดังนี้

3.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

3.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

3.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบกระบวนการพัฒนาสุขภาวะในโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการพัฒนาสุขภาวะในโรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำมาปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC)

หัวใจสำคัญที่สุดของ PLC คือ เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียน (และมหาวิทยาลัย) ต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (teacher) มาเป็น “ครูฝึก” (coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (learning facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (class room) มาเป็นห้องทำงาน (studio) เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่ม และทำงานร่วมกัน การศึกษาต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอน (ของครู) มาเป็นเน้นการเรียน (ของนักเรียน) เปลี่ยนจากเน้นการเรียนของปัจเจก (Individual Learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน (วิจารณ์ พานิช. 2555 : 134)

2.3.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

คำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในภาษาไทยมีการใช้อย่างหลากหลาย เช่น ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาการ ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ ชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อศิษย์ สำหรับในภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า “Professional Learning Community” ชื่อย่อ คือ “PLC” ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

DuFour et. Al. (2010 : 9 - 14) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Mclaughin and Talbert (2006 : 4) ได้ให้คำจำกัดความของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า คือการที่ครูมีการทำงานร่วมกันเพื่อที่จะสะท้อนแนวทางการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในการปรับปรุงการเรียนและการสอนสำหรับผู้เรียนในแต่ละห้องเรียนเป็นกรณีพิเศษ

วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) ได้เสนอไว้ในหนังสือ วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 ว่า PLC คือ กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา PLC เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน (complex) มีหลากหลายองค์ประกอบจึงต้องนิยามจากหลายมุม โดยมีแง่มุมที่สำคัญต่อไปนี้

1. เน้นที่การเรียนรู้
2. มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคน และตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน
3. เน้นการลงมือทำ
4. มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง
5. เน้นที่ผล (หมายถึงผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์)

นอกจากนั้น วิจารณ์ พานิช ยังได้ให้ความหมายของ PLC เพิ่มเติมว่า หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skill) โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ นั่นคือการ “พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง” (CQI – Continuous quality improvement)

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2554 : 2) กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการเรียนรู้ผ่านบทเรียน (Lesson Study) ที่ช่วยให้ครูรู้และเข้าใจศักยภาพของตนเองสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นกระบวนการที่เกิดในห้องเรียนคุณภาพ อันประกอบด้วย การมีแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การใช้สื่อ ICT การใช้วินัยเชิงบวก การวัดและประเมินผลรอบด้าน ภายใต้กระบวนการสอนแนะ (Coaching) และกระบวนการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring)

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู หมายถึง การรวมกลุ่มกันของครูที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข ออกแบบและพัฒนานวัตกรรมนวัตกรรม ร่วมกันใช้และประเมินผลการใช้นวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือทักษะที่สูงขึ้น เพื่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2.3.2 ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

DuFour และ Eaker (1998 : 25) กล่าวถึง ลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) มีค่านิยมร่วมกัน 2) มีเป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียน 3) มีการร่วมมือร่วมพลัง 4) มีการชี้แนะการปฏิบัติ 5) มีการสะท้อนผลการปฏิบัติโดยองค์ประกอบเหล่านี้ไม่มีลักษณะที่เป็นลำดับขั้น (Hierarchy) แต่เป็นลักษณะที่แบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ออกจากลักษณะทางวัฒนธรรมของโรงเรียนแบบอื่นๆ

Townsend & Adam (2003 : 53 - 54) นำเสนอลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเอาไว้ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน 2) มีภาวะผู้นำที่คำนึงถึงการพัฒนายั่งยืน 3) มีการทำงานประสานความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน 4) มีการนำความรู้สู่การปฏิบัติ 5) มีการแสวงหาความรู้ทางวิชาชีพร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 6) มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด 7) มีการประเมินผลที่ meaningful การประเมินผลต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนในมุมมองกว้างไม่ใช่แค่การประเมินจากคะแนนที่เด็กสอบได้จากข้อสอบเท่านั้น (Hopkins, 2001 : 14) และ (Lezotte & McKee, 2002 : 27 - 28) มีการแสดงความยินดีเพื่อกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จของสมาชิก ซึ่งในประเด็นนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Schmoker (2004) ที่ได้อธิบายไว้ว่าบุคลากรครูจะทำงานได้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดถ้าความพยายามของพวกเขาได้รับการจดจำและรับรู้จากผู้อื่นในขณะเดียวกัน Dufour and Eaker (1998 : 36) ก็ได้ระบุว่า การแสดงความยินดีกับความสำเร็งนั้นเป็นความรับผิดชอบของทุกคนในองค์กร

วิจารณ์ พานิช (2553 : 133 - 136) ได้สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายในคือครู ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกันทั้งจากภายในและจากภายนอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำ ปลดปล่อยครูออกจาก ความสัมพันธ์เชิงอำนาจสู่ ความสัมพันธ์แนวราบเพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งการรวมตัวกันของครู ในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นำประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เช่น แบบ PBL และนวัตกรรมอื่นๆ ที่ ต่่นทดลอง มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกันเกิดการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำงานที่ จาก ประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่คนศึกษา และเผยแพร่ไว้

3. เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ทรงพลังและ สร้างสรรค์ ช่วยในการออกแบบวิธี วิทยา การวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผลงานวิจัยและ การสังเคราะห์ออกมาเป็นความรู้ใหม่ ที่เชื่อมโยงกับบริบท ความเป็นจริงของสังคมไทย ของวงการ ศึกษาไทย เป็นผลงานวิจัยในชั้นเรียน ที่ไม่ได้จำกัดอยู่ เฉพาะข้อมูลในชั้นเรียนเท่านั้นแต่จะเชื่อมโยง สู่ชีวิตจริงของผู้คนที่เป็นบริบทของการเรียนรู้ของผู้เรียนและการทำหน้าที่ครู

4. เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจ เกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาที่เชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (Powerful Tool) ที่ทำให้ การสื่อความหมายระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่มี ความต่อเนื่องในการทำงานของนักการศึกษาที่มีการดำเนินการภายใต้วงจรของการวิจัยปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนมีหลากหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. เน้นการเรียนรู้
2. มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย
3. ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี และตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน
4. เน้นการลงมือทำ
5. มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง
6. เน้นที่ผล (หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์)

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ถือเป็นเครื่องมือสำหรับให้ครู รวมกลุ่มกันเป็นชุมชนที่มีส่วนร่วมในพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน โดยร่วมกันปรับเปลี่ยน ทิศทางและการลงมือกระทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์

2.3.3 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

Rosenholtz (1989 : 238) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของครู เกี่ยวกับการจัดการฝึกสอน วิชาชีพของครูพบว่า ชุมชนเป็นจุดเชื่อมระหว่างผู้เรียนและครูเข้าด้วยกัน เป็นการรวมค่านิยมและ อุดมการณ์ด้วยกัน ซึ่งทำให้ครูและผู้เรียนมีความเข้าใจ ผูกพันและกระทำการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ผ่านอุปสรรคที่พบในชีวิตประจำวันได้ ในการปรับโครงสร้างความสำเร็จของโรงเรียน

Newman และ Wehlage (1995 : 11) พบว่า การมีครูที่มีความรู้ความสามารถอย่างเดียวนั้น ไม่เพียงพอที่จะช่วยให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้เพราะบุคลากรเหล่านั้นขาดความรู้ความสามารถใน การจัดการนั่นเองนอกจากนี้ชุมชนแห่งวิชาชีพยังช่วยยกระดับความสำเร็จของผู้เรียนให้มีคุณภาพ ยิ่งขึ้น และจากการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน เกี่ยวกับทฤษฎีองค์การการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำ แสดงให้เห็นถึงภาระงานต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่ง Ron Edmonds (in Glickman, 2002

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อรู้เหตุให้รีบแจ้งเจ้าหน้าที่
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

: 42 - 44) ได้สรุปไว้ 3 ทศวรรษที่ผ่านมาว่า “เราสามารถทำเมื่อใดก็ได้ และเราสามารถทำเมื่อเราเลือกที่จะทำ” เราทราบแล้วว่า เราควรทราบว่าจะต้องทำงานนี้ให้สำเร็จการสร้างความต้องการในการเปลี่ยนแปลงเป็นงานที่ยาก ในการเตรียมผู้เรียนเข้าเรียนใหม่เป็นเป้าหมายการศึกษาที่มีความต่อเนื่องกัน ซึ่งลักษณะการศึกษาของรัฐบาลไม่สมบูรณ์ จึงมีความจำเป็นต้องจัดการศึกษารูปแบบใหม่ซึ่งมีลักษณะปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องงานวิจัยการปฏิรูปโรงเรียนจึงอาจมีความต้องการรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งลักษณะดังนี้ การแบ่งปันภาวะความเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมในค่านิยมและวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติของแต่ละบุคคล การให้การสนับสนุนช่วยเหลือกัน ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาการเรียนของผู้เรียน การปรับเปลี่ยนโรงเรียนโดยดำเนินการตามรูปแบบเป็นภาระหนัก จำเป็นต้องใช้ความพยายาม และต้องมีความเข้าใจถึงกระบวนการพัฒนาโรงเรียนว่าไม่มุ่งเพียงผลสำเร็จของการพัฒนาเท่านั้น แต่เป็น สิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

Huffman, Hipp (2003 : 146) ได้ศึกษาการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพและพบว่าคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องของชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพตามการรายงานของ Hord (1997) เป็นประโยชน์ในการศึกษา คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการสร้างแบบจำลองใดๆ จากหกโรงเรียนในการศึกษา นี้ไม่มีประสิทธิภาพ อาจจะเป็นเพราะส่วนแบ่งหน้าที่ในการดำเนินการไม่ชัดเจน
2. ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า เป็นเรื่องยากที่จะแยกมิติของโปรแกรมส่วนรวมและการปฏิบัติส่วนบุคคลที่ใช้ร่วมกัน
3. เงื่อนไขการสนับสนุนจะเป็นส่วนเชื่อมโยงที่มีความสำคัญที่สุดที่จะถือนิติอื่น ๆ ด้วยกัน กุญแจสำคัญในการสนับสนุน เป็นการสร้างความไว้วางใจโดยไม่ต้องสร้างวัฒนธรรมของความน่าเชื่อถือ ความเคารพและความละม้ายคล้ายคลึงกับการเน้นความสัมพันธ์ แม้วิธีนวัตกรรมใหม่ล่าสุดของการหา เวลาและทรัพยากรและการพัฒนาระบบการสื่อสารจะมีผลเพียงเล็กน้อยในการสร้างชุมชนของผู้เรียนในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นทั้งผู้เรียนและอาจารย์ผู้สอนที่เป็นมืออาชีพ คือ ลักษณะที่สำคัญในองค์กรการเรียนรู้

Zmuda, Kuklis และ Kline (2004 : 1) ยืนยันว่าระบบอำนาจจำเป็นในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกคน ในกระบวนการของการสร้างอำนาจระบบพนักงานถ่ายออกมาเป็นชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพสอดคล้องกับความรับผิดชอบต่อส่วนรวมเป็นวิธีเดียวที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับผู้เรียนทุกคน กระบวนการหกขั้นตอนในการพัฒนาวัฒนธรรมของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ

1. ระบุและชี้แจงความเชื่อหลักที่เชื่อที่กำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียน
2. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยชัดเจนในการกำหนดสิ่งเหล่านี้เพื่อจะให้ให้มีลักษณะเหมือนการปฏิบัติ
3. เก็บข้อมูลรายละเอียดและตรวจสอบข้อมูลที่กำหนดในโรงเรียน เพื่อตรวจสอบช่องว่างระหว่างความเป็นจริงในปัจจุบันและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. ระบุนวัตกรรมที่จะปิดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงในปัจจุบันและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. พัฒนาและดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนครูผ่านเปลี่ยนกระบวนการและบูรณาการนวัตกรรมภายในแต่ละห้องเรียนและทั่วทั้งโรงเรียน
6. ความเป็นเอกภาพเป็นวิธีเดียวที่จะปิดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงในปัจจุบันกับวิสัยทัศน์และการสร้างความรับผิดชอบในการปิดช่องว่างร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิจารณ์ พานิช (2555 : 142 - 143) ได้กล่าวถึง ความมุ่งมั่นที่ชัดเจนและทรงคุณค่าของ PLC เป็นการรวมตัวกัน “เดินทางไกลแห่งชีวิต” ที่สมาชิกจะอุทิศชีวิตเพื่อการนี้ เพื่อการสร้างสรรค์คนรุ่นใหม่ของสังคมเพื่อการสร้างสรรค์การเรียนรู้แนวใหม่ที่บรรลุทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ในตัวศิษย์ เพื่อการสร้างสรรค์ “การศึกษา” แห่งศตวรรษที่ 21 ที่แตกต่างจากการศึกษาในศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยสิ้นเชิง และที่สำคัญยิ่งคือเพื่อชีวิตที่ดี ที่ประสบความสำเร็จของครูและผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับ PLC ทุกคน เพราะ PLC คือ มรรคาแห่งการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) แห่งศตวรรษที่ 21 และเป็น “บุคคลเรียนรู้” การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเป็นบุคคลเรียนรู้ (Learning person) และร่วมกับสมาชิกของ PLC พัฒนาซึ่งกันและกัน ด้วยการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ (interactive learning through action) คือ มรรคาวีถีแห่งชีวิตที่มีความสุข ที่ท่านจะสัมผัสได้ด้วยตนเองเมื่อท่านลงมือทำ PLC จะเปลี่ยนบรรยากาศของ “โรงเรียน” เพราะจะไม่เป็น “โรงเรียน” ตามแนวทางเดิมอีกต่อไป แต่จะกลายเป็น PLC ที่สมาชิกร่วมกันเป็นเจ้าของอย่างเท่าเทียมกัน และสิ่งที่ทรงคุณค่าที่สุดที่ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกันคือ “ความมุ่งมั่นที่ชัดและทรงคุณค่า” ว่าทุกคนต้องการช่วยกันยกระดับคุณภาพของการเรียนรู้ของศิษย์ (และของตนเอง) เพื่อให้ศิษย์บรรลุทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 สมาชิกทุกคนจะร่วมกันคิดหาวิธีการใหม่ๆ แยกกันทดลอง แล้วนำผลที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือหรือลปรร. (แลกเปลี่ยนเรียนรู้) กัน ทำเช่นนี้เป็นวงจรไม่รู้จบ โดยทุกคนมีความเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่า จะค่อยๆ บรรลุความมุ่งมั่น (purpose) ที่ตั้งไว้ได้และดีขึ้นเรื่อยๆ โดยเชื่อในหลักการ “พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง” (CQI - Continuous Quality Improvement)

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพื่อการสร้างสรรค์คนรุ่นใหม่ของสังคม และเพื่อการสร้างสรรค์การเรียนรู้แนวใหม่ที่บรรลุทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจและขับเคลื่อนองค์การ สู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองเพื่อสร้างลูกศิษย์ที่มีคุณภาพ สำหรับเป็นพลเมืองไทยและพลโลกที่มีคุณค่าต่อไป

2.3.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดกรอบแนวคิดอ้างอิงในการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 5 ประการ ประกอบด้วย (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553 : 27 - 30; มนตรี แยมกสิกร , 2560 : 57-60)

1. การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Share values and norms) หมายถึง การมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และพันธกิจร่วมกัน โดยเฉพาะการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แม้จะมีความแตกต่างทางด้านบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกันอยู่บ้าง แต่สิ่งสำคัญคือการมุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่ง วัตถุประสงค์และเป้าหมายการศึกษาของโรงเรียน

2. การปฏิบัติที่มีเป้าหมายมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning) หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกคน มีความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และครูมีความตระหนัก ถึงภาระผูกพันของตนที่มีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การร่วมมือกันทำงานของนักการศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Collaboration) หมายถึง การรวมพลังของผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องทั้งโรงเรียน ที่เกิดจากการอภิปรายและนำมา ซึ่งข้อสรุปที่จะพัฒนาร่วมกัน เกี่ยวกับทักษะที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญใหม่ๆ ในการปฏิบัติการสอน หรือนำไปสู่การสร้างสรรค์องค์ความรู้ แนวคิด หรือโครงการ ที่สามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น การรวมพลังดังกล่าว นอกจากจะเป็นการเชื่อมโยง ให้ครูเกิดบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันในงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน เป็นต้น

4. การสังเกตชั้นเรียนและการเปิดรับฟังการสะท้อนคิด (Expert advice and classroom observation or study visit) หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติการสอน ให้เป็นสาธารณะ เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะเป็นโอกาสให้ครูมีการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนกันมากขึ้น ช่วยให้ครูได้ร่วมกันพิจารณาข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ควรปรับปรุงในระหว่างการสอน รวมทั้งช่วยให้ครูได้เกิดการเรียนรู้จากครูด้วยกัน ส่งผลให้เกิดผลในทางบวกต่อการเรียนการสอน

5. การสนทนาที่สร้างสรรค์สะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection dialogue and constructive feedback) หมายถึง การที่ครูมีโอกาสสนทนาร่วมกันในเรื่องการปฏิบัติการสอน และเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร ความเสมอภาค และความเป็นธรรมของโรงเรียน

Gaspar (2010 อ้างถึงใน ปภาวิ พิพัฒนลักษณ์, 2557 : 27 - 29) นำเสนอลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ที่ศึกษาโดยสำนักงานการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ดังนี้

1. มีการอบรม การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และกระบวนการติดตามผล ซึ่งครูสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ
2. เป็นโอกาสที่บุคคลจะได้รับข้อมูลสะท้อนกลับ และมีการแสวงหาแนวปฏิบัติของกลุ่มร่วมกัน เป็นการทำงานที่ประสานความร่วมมือกันระหว่างครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. กระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มของครู ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้วยตนเองมากกว่าการเรียนรู้ด้วยการถ่ายทอดจากผู้สอนเพียงอย่างเดียว
4. มีความตระหนักว่าครูเป็นวิชาชีพที่สำคัญ และผู้เรียนคือเป้าหมายของวิชาชีพ
5. มีการจัดสรรเวลาที่เหมาะสม และดำเนินกิจกรรมด้วยความต่อเนื่อง จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นแนวคิดที่ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ 1) กระบวนการ เช่น การสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์ การสะท้อนผล และการร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และ 2) ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง คือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

Richardson (2003 : 11 - 12) ได้นำเสนอมิติของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่

1. มิติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจร่วมกัน
2. มิติทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนและวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน
3. มิติทางด้านการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร
4. มิติทางด้านการนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. มิติทางการสร้างปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 5.1 หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการตัดสินใจร่วมกัน
- 5.2 พัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน
- 5.3 การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร
- 5.4 การนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ
- 5.5 การสร้างปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

DuFour และคณะ (2010) ได้สรุปองค์ประกอบของกระบวนการทำงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย

1. เน้นการเรียนรู้ (Focus on Learning)
2. การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Cultures)
3. การสืบเสาะแสวงหาความรู้ (Collective Inquiry)
4. มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Orientation)
5. การปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)
6. การสะท้อนผลการทำงาน (Result Orientation)

นอกจากนี้ส่วนที่มีความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การสื่อสารที่สามารถส่งผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีเครื่องมือสำหรับการสื่อสารนั้นคือ การยกย่อง (Celebration) โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ความสำคัญและพยายามสร้างการยกย่องที่มีความหมาย (Meaningful celebration) ในวัฒนธรรมของการทำงาน โดยได้สรุปขั้นตอนในการสร้างและพัฒนากลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดความต่อเนื่อง ประกอบด้วย 5 ระยะ ดังนี้ (DuFour and others. 2010 : 36 - 42)

1. ก่อนการเริ่มต้นพัฒนา (Pre – Initiation Stage)
2. การเริ่มต้นพัฒนา (Initiation Stage)
3. การปฏิบัติ (Implementation Stage)
4. การพัฒนา (Developing Stage)
5. การสนับสนุน (Sustaining Stage)

สรุปได้ว่า DuFour และคณะ (2010 : 9 – 14) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เน้นการเรียนรู้ (Focus on Learning) 2) การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Cultures) 3) การสืบเสาะแสวงหาความรู้ (Collective Inquiry) 4) มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Orientation) 5) การปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) 6) การสะท้อนผลการทำงาน (Result Orientation)

Harris & Muijs (2005 : 53) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของโรงเรียนที่มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สนับสนุนให้เกิดการกระจายภาวะผู้นำไปยังบุคลากรในระดับต่างๆ รวมทั้งมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวพัฒนามาจากภาระผูกพันที่ไม่เปลี่ยนแปลงของบุคลากรในโรงเรียนและเป็นวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สะท้อนให้ถึงการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนด้วย

3. บุคลากรภายในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายในการที่จะมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

4. มีการติดตามพฤติกรรมภายในห้องเรียนของครูผู้สอนโดยผู้สังเกตการณ์เพื่อป้อนข้อมูลย้อนกลับและช่วยสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดขึ้นในระดับตัวบุคลากรและโรงเรียน

5. เป็นโรงเรียนที่มีการจัดเตรียมสภาพทางกายภาพและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในการที่จะปฏิบัติให้เกิดลักษณะของการดำเนินงาน

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
2. พัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. การเรียนรู้ร่วมกัน
4. การนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ
5. การสร้างปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553 : 19 - 21) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms and Values)
2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning)
3. การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration)
4. การชี้แนะการปฏิบัติ (De privatized practice)
5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue)

โดยองค์ประกอบแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms and Values) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกันนับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพต่างๆ ที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในชุมชน ในทำนองเดียวกัน พบว่า การมีพันธกิจ (Mission) ร่วมกันและชัดเจนเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาความเป็นชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community) ในโรงเรียน ในที่นี้จะเห็นว่าถึงแม้การมีพันธกิจร่วมกันและการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันจะไม่เหมือนกันทีเดียว แต่ทั้งสองสิ่งนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ลึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียน

2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning) โรงเรียนต้องการให้ครูมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ทั้งนี้สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้น่าจะมาจากความคาดหวังระดับสูงของครูต่อผู้เรียนบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และข้อผูกพันของครูต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) การร่วมมือรวมพลังนี้เป็นคุณลักษณะที่ถูกสร้างขึ้น โดยการอภิปรายแล้วนำมาสู่ข้อสรุปของครูถึงการพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความเชี่ยวชาญใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานการสอนหรือโดยการสร้างองค์ความรู้แนวความคิด หรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญการมากขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะโรงเรียน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังดังกล่าวได้นำไปสู่การสร้างความเข้าใจระหว่างครูซึ่งมักจะเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันของโรงเรียนนอกจากนี้ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียนโดยมีความเกี่ยวข้องกับงานที่สัมพันธ์กับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังนี้ไม่ใช่ลักษณะการร่วมมือรวมพลังนี้ไม่ใช่ลักษณะการร่วมมือรวมพลังของครูเพียงไม่กี่คนแต่เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน

4. การชี้แนะการปฏิบัติ (De privatized practice) ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะและได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานได้ ในลักษณะเช่นนี้จะมีการพูดคุยสนทนากันมากขึ้นระหว่างครูด้วยกันโดยจะช่วยให้มีการพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ยังไม่สามารถทำได้ในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากครูคนอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จและสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อความไม่ประสบความสำเร็จ อันจะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue) การพูดคุยสนทนาระหว่างครูควรเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียนอีกด้วย เพราะว่าประเด็นเหล่านี้อาจจะกลายเป็นเครื่องมือ หรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญของการสอนซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนในภาพรวมทั้งหมดของครู ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหลักความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของชุมชนในโรงเรียนจากองค์ประกอบทั้งหมดดังกล่าวแม้จะถูกแบ่งออกเป็นส่วนๆ อย่างชัดเจนแต่ในความเป็นจริงแล้วองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันมาก หรือบางองค์ประกอบอาจจะส่งผลเสริมองค์ประกอบอื่นๆ ความเป็นชุมชนทางวิชาชีพของโรงเรียนที่เป็นมืออาชีพจะประกอบด้วย

- 5.1 ภารกิจร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย
- 5.2 สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม
- 5.3 ทีมทำงานร่วมกัน
- 5.4 ติดตามการทำงานและการทดลอง
- 5.5 มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 5.6 สรุปผล

สรุปได้ว่าองค์กรคุณธรรม อินทนาม (2553 : 19 - 21) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ร่วมแรงร่วมใจ
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน
5. การนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 96 - 100) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษาดังนี้ PLC ในระดับสถานศึกษา หรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและ วิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยที่ร่วมมือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน ชุมชนนำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิทยาลัยที่ร่วมมือ (Shared Vision) วิทยาลัยที่ร่วมมือเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิทยาลัยเชิงอุดมการณ์ทาง วิชาชีพพ่วงกัน (Sergiovanni, 1994) คือพัฒนาการเรียน รู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ท้าทายที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน เหนี่ยวนำซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมี วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงาน ซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็นและรับรู้ ถึงความรู้สึก ร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา บนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐาน การรับฟังและความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการ ทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายในนั้นคือการเป็นกัลยาณมิตรทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วย บรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถ ทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมี ผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการ สร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำ ร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการ ลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ใน ความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูล กัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์เสน่ห์ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโต ของผู้อื่น เป็นต้น

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการ ขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหาร จัดการร่วมการสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อ สร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถ แสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือ ปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทาง วิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อ ปฏิบัติที่มาจาก เกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ ประกอบวิชาชีพครูทั้ง หลายใน PLC

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงาน ที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของ สมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยัน อย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการ เรียนรู้ได้มากที่สุดด้วยบริบท PLC ที่มีการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และ สถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำร่วม รับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่นโดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อน การเรียนรู้ สนทนาสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมนต์เสน่ห์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัด การความรู้ เป็นต้น

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเอง ของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทาง อารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่าง ถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ ร่วมกันของ สมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่ สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การ กรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้อีก มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชนมีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิง คุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทนและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมี โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงาน เป็นหลักการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการ ดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการ สื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

สรุปได้ว่า วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 96 - 100) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษานำเสนอ เป็น 6องค์ประกอบของ PLC ดังนี้

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

จากการศึกษาองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของหน่วยงานและนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.4 วิเคราะห์องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

นักวิชาการ/ นักการศึกษา	องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน											
	การร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหา/การคิด	ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	มีภาวะผู้นำ	ทีมร่วมมือร่วมพลัง	การร่วมกันออกแบบกิจกรรม	การพัฒนาวิชาชีพ/พื้นที่ปฏิบัติงาน	การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน	การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน	ชุมชนกัลยาณมิตร/วัฒนธรรมการเรียนรู้	ร่วมกันสะท้อนผล	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	การประเมินผล/เงื่อนไขสนับสนุน
Boyd (1992)		✓					✓	✓				✓
Little & McLaughlin (1993)		✓		✓			✓					✓
Sergiovanni (1994)		✓	✓				✓					✓
Louis & Kruse (1995)		✓		✓			✓	✓				
Hord (1997)		✓	✓	✓			✓					✓
Hargraves (2003)		✓					✓					✓
Hipp & Huffman (2003)		✓	✓				✓		✓	✓		
Schmoker (2004)		✓		✓			✓					✓
Thompson, Gregg & Kiska (2004)		✓		✓				✓				✓
DuFour et al. (2006)		✓		✓						✓		
วิจารณ์ พานิช (2555)			✓	✓			✓	✓		✓		
ปองทิพย์ เทพอารีย์และ มารุต พัฒนาผล (2557)	✓					✓	✓	✓				
วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)		✓	✓	✓		✓		✓		✓		
สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา (2559)		✓		✓			✓	✓	✓			
มนตรี แยมกสิกร (2559)		✓		✓			✓	✓	✓			
ชวลิต ชูกำเนิด (2560)		✓		✓			✓	✓	✓			
เมธาสิทธิ์ ธีธัญรัตนศรีสกุล (2560)		✓	✓	✓		✓		✓				
กัมพล เจริญรักษ์ (2561)		✓		✓			✓	✓	✓			
दनัยศักดิ์ กาโร (2563)	✓			✓	✓		✓		✓			✓

จากตารางที่ 2.4 พบว่า การสังเคราะห์องค์ประกอบของนักวิชาการและนักการศึกษาจากบทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สอดคล้องกันมากที่สุดสามลำดับแรก คือ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมมือร่วมพลัง 3) การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ส่วนที่มีความถี่ใกล้เคียงกันรองลงมา คือ ร่วมกันสะท้อนผล มีภาวะผู้นำ การเปิดรับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การชี้แนะการปฏิบัติงาน ชุมชนกัลยาณมิตร/วัฒนธรรมการเรียนรู้ โครงสร้างสนับสนุนชุมชนและการพัฒนาวิชาชีพ/พื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้เขียนได้วิเคราะห์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันนำมาพร้อมกันและปรับชื่อองค์ประกอบ ได้แก่ ร่วมกันสะท้อนผล การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงานและชุมชนกัลยาณมิตร/วัฒนธรรมการเรียนรู้ ปรับเป็น “ชุมชนกัลยาณมิตร” ส่วนมีภาวะผู้นำกับการพัฒนาวิชาชีพ/พื้นที่ปฏิบัติงาน ปรับเป็น “ภาวะผู้นำร่วม” เพื่อให้สอดคล้องกับการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยใช้ Application ต่าง ๆ ผู้เขียนจึงปรับเพิ่มอีก 1 องค์ประกอบคือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ปรับเป็น “เทคโนโลยีสนับสนุนชุมชน” สรุปลงจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนได้ 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ทีมร่วมมือร่วมพลัง 3) การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน 4) ชุมชนกัลยาณมิตร 5) ภาวะผู้นำร่วม และ 6) เทคโนโลยีสนับสนุนชุมชน แสดงดังตาราง 2.4 ดังนี้

ตารางที่ 2.5 สังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่สังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบ	องค์ประกอบที่นำมาผนวกรวม
1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
	2. พัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน
	3. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน
	4. พัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน
2. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	16. การสร้างปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	17. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน
3. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน	5. การเรียนรู้ร่วมกัน
	6. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน
	7. เน้นการเรียนรู้
	8. การสืบเสาะแสวงหาความรู้
	9. มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
	10. การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ
4. ภาวะผู้นำร่วม	11. ร่วมแรงร่วมใจ
	12. ชุมชนกัลยาณมิตร
	13. หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
	14. ภาวะผู้นำร่วม
5. การนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ	15. หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการตัดสินใจร่วมกัน
	18. การนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ
	19. การปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
	20. การสะท้อนผลการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 2.5 สรุปองค์ประกอบการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูได้ 5 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 2 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

องค์ประกอบที่ 3 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน

องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำร่วม

องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมีฐานความรู้ในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน มีพันธกิจ (Mission) ร่วมกันและชัดเจน พัฒnavิชัยทัศน์ และวางเป้าหมายร่วมกันว่าต้องการให้ครูมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ เป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน เหนี่ยวนำซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม

2. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง การจัดเตรียมสภาพทางกายภาพและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ในการที่จะปฏิบัติให้เกิดลักษณะของการดำเนินงาน ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงาน เป็นหลักการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจเป็นชุมชนกัลยาณมิตรที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน หมายถึง การเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกมี การเรียนรู้ร่วมกันอาจมีวิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบการรังองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น ลักษณะการทำงานที่เกิดการเรียนรู้ มีการคิด การวางแผน มีความเข้าใจ มีข้อตกลง มีการตัดสินใจ มีแนวปฏิบัติ และมีการประเมินผลร่วมกัน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นชุมชนกัลยาณมิตร ประสานความร่วมมือกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ชี้แนะการปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความเชี่ยวชาญใหม่ๆ เช่น การแลกเปลี่ยนด้านเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น

4. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำและเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การใช้เครื่องมือ หรือ กระบวนการในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินงาน โดยติดตามการทำงานและและ พฤติกรรมภายในห้องเรียนของครูผู้สอน มีทีมทำงานร่วมกันและสรุปผล มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนในภาพรวมทั้งหมดของครู ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหลักความ เชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของชุมชนในโรงเรียน

2.3.5 การนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสู่การปฏิบัติ

ความเป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติของโรงเรียน (Community of practice) ประกอบด้วย หลักการสำคัญ ดังนี้ (มนตรี แยมกสิกร. 2560 : 36 - 37)

2.3.5.1 การค้นหาช่องว่าง (Gap) ของการพัฒนา การสร้างเป้าหมายร่วมกันของ โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน สามารถผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามวงจรของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ดังนี้

(1) แคนนำในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งด้าน สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้ครูทั้งโรงเรียน มองเห็น ภาพอนาคตด้านคุณภาพผู้เรียน นำไปสู่การแก้ไขหรือสร้างให้เกิดขึ้นในห้องเรียน หาก ผู้บริหารโรงเรียนส่งผ่านเป้าหมายนั้นลงสู่กลุ่มสาระและช่วงชั้นก็จะทำให้การพัฒนาคุณภาพมีความ ชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น ในภาคปฏิบัติผู้บริหารอาจมีการสำรวจข้อมูลเชิงประจักษ์ การระดม ความคิดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล

(2) การจัดระบบบริหารตารางเวลาในแต่ละสัปดาห์ โดยกำหนดให้เป็น นโยบายของโรงเรียนให้มีชั่วโมงหรือเวลาที่กำหนดให้ครูได้ใช้เวลาประชุมสะท้อนความคิด อาจ กำหนดช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ครูกำหนดตารางเวลาทำงานของตนอย่างชัดเจน

(3) การสร้างทีมสนับสนุน โดยให้มีครูหรือบุคลากรสายสนับสนุนเป็นผู้ อำนวยความสะดวก บันทึกการประชุม บันทึกวิดีโอการสอนของครู เป็นต้น

(4) การจัดสรรงบประมาณและสิ่งสนับสนุน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่จะเข้ามาในโรงเรียนมากขึ้น และจะต้องมีทุกสัปดาห์ เพราะโรงเรียนต้อง ทำ ห้องเรียนแบบเปิด มีใช้ห้องเรียนที่มีเพียงผู้สอนเพียงคนเดียวเป็นเจ้าของอีกต่อไป

(5) การส่งสัญญาณ การแสดงความสนใจ ศึกษาเรียนรู้และปฏิบัติด้วยตนเอง

2.3.5.2 ลักษณะของการรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ควรประกอบด้วย

(1) ครูที่เป็นหลักของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Model teacher)

(2) เพื่อนครู (Buddy teacher) อย่างน้อย 1 คน ทั้งที่สอนในกลุ่มสาระ เดียวกัน ระดับชั้นเดียวกัน ต่างสาระหรือต่างโรงเรียนก็ได้ เพราะปัจจุบันระบบการสื่อสารผ่าน เทคโนโลยีมีความ สะดวกรวดเร็วซึ่งจำนวนครูของกลุ่มชุมชนจะมีจำนวนเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับจำนวน ผู้สมัครใจพัฒนาตนเอง โดยมีเงื่อนไขในการรวมกลุ่มกันของครู (มนตรี แยมกสิกร. 2559 : 10) ดังนี้

- แบบที่หนึ่ง กลุ่มครูจำนวน 4-8 คน ซึ่งมาจากกลุ่มสาระการสอนเดียวกัน หรือ ใกล้เคียงกัน และทำงานอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน

- แบบที่สอง กลุ่มครูจำนวน 4-8 คน ซึ่งมาจากกลุ่มสาระการสอนที่แตกต่างกัน แต่สอนระดับเดียวกัน เช่น สอนระดับอนุบาล สอนระดับประถม เป็นต้น แต่ทำงานอยู่ในโรงเรียน เดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- แบบที่สาม กลุ่มครู จำนวน 4-8 คน ซึ่งมาจากกลุ่มสาระการสอนเดียวกัน แต่มีครูมาจากโรงเรียนที่ต่างกันตั้งแต่ 2 โรงเรียน โดยติดต่อสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

- แบบที่สี่ กลุ่มครู จำนวน 4-8 คน ซึ่งมาจากกลุ่มสาระการสอนที่แตกต่าง แต่สอนระดับเดียวกัน และอาจมาจากหลากหลายโรงเรียน โดยติดต่อสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

(3) ครูอาวุโส เป็นครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี และเป็นผู้มีทักษะในการจัดการเรียนรู้สาระเดียวกันกับครูผู้สอนจะดีที่สุด เพราะให้ข้อเสนอแนะได้ตรงประเด็นมากที่สุด

(4) หัวหน้ากลุ่มสาระ เป็นผู้ดูแลทางวิชาการตรงกลุ่มสาระมากที่สุด และควรเข้าเป็น สมาชิกให้กับทุกทีมของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

(5) ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน ให้ถือเป็นหน้าที่หลักที่จะต้องจัดสรรเวลา เพื่ออย่างน้อยต้องเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นทางวิชาการ

(6) ศึกษานิเทศก์ เป็นบุคคลทางเลือกที่อาจเข้าร่วมบ้างเป็นครั้งคราว

(7) อาจารย์มหาวิทยาลัย ควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์อย่างแท้จริง เข้าใจพื้นที่และบริบทของโรงเรียน

(8) ผู้ปกครอง วิทยากรท้องถิ่น เป็นบุคคลที่จะช่วยสร้างการรับรู้ถึงความเอาใจใส่ และอาจได้ใช้ประโยชน์กรณีที่ต้องการการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นและอื่นๆ

2.3.6 วงรอบภาคปฏิบัติของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

ประกอบด้วยลำดับการดำเนินการดังนี้ (มนตรี แยมกสิกร. 2560 : 39 - 40)

2.3.6.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของครูทั้งโรงเรียน นำโดยผู้อำนวยการโรงเรียน ในการสร้างเป้าหมายของอนาคตร่วมกับครูในโรงเรียน และทุกคนต้องมีความเข้าใจร่วมกัน

2.3.6.2 การค้นหาช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับอนาคตที่พึงประสงค์ระบุปัญหา และสื่อสารไปยังครูทุกคน เพื่อร่วมกันนำปัญหาเหล่านั้นไปแก้ไขในการจัดการเรียนการสอน

2.3.6.3 ครูแต่ละคนต้องเลือกหนึ่งปัญหาในแต่ละภาคเรียน แล้วนำปัญหานั้นกำหนดเป็นเป้าหมายรายภาคเรียนที่จะต้องพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาจนกลายเป็นการปฏิบัติที่ดี และจะเป็นนวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนต่อไป

2.3.6.4 การออกแบบแผนการสอน เป็นบทบาทของครูที่ต้องนำปัญหามาเป็นเป้าหมาย หรือเป็นตัวแปรในการออกแบบการสอน เพื่อแก้ไขปัญหา

2.3.6.5 การสะท้อนคิดต่อแผนการสอน กระทำโดยสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทุกคน ซึ่งจะต้องมีผู้ประสานงานเพื่อให้ทุกคนร่วมกันสะท้อนคิดต่อแผนการสอน หากใครไม่สามารถมาได้ต้องส่งผลการสะท้อนคิดกลับมาทางใดทางหนึ่ง หรือใช้ระบบการสื่อสารผ่านระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศร่วมด้วย ทั้งนี้ต้องเป็นการให้ข้อคิดที่สร้างสรรค์ปฏิบัติได้ เป็นการมองบทเรียนอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนการสอนให้สมบูรณ์ต่อไป

2.3.6.6 การปฏิบัติการสอนและสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอน ครูนำแผนการสอนไปใช้สอนจริงในชั้นเรียนตามตารางสอนปกติ ระหว่างการสอนจะมีสมาชิกในทีมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างน้อยหนึ่งคนตามไปสังเกตการณ์สอน เพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการสะท้อนคิด หากสมาชิกติดภารกิจไม่สามารถสังเกตการณ์สอนได้ต้องมีการบันทึกร่องรอยการสอนด้วยกล้องวิดีโอที่ต้องถ่ายทำให้เห็นบทบาทครูและปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.3.6.7 การประชุมสรุปผลการสังเกตชั้นเรียน สมาชิกในทีมร่วมกันสะท้อนคิดต่อ ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการสอน เพื่อค้นหาประเด็นความสำเร็จและความล้มเหลวหรือจุดอ่อน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขวงรอบต่อไป และสังเคราะห์ประเด็นที่ได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการเพื่อสรุปและนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติสู่การวางแผนวงรอบต่อไป แต่ยังคงปัญหาเดิมจนกว่าจะได้ค้นพบวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับปัญหานี้ จึงจะเปลี่ยนปัญหาใหม่ต่อไป

2.3.7 การวัดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553 : 15 - 17) ได้ออกแบบแนวคำถามการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

2.3.7.1 ความรับผิดชอบร่วมกัน ประกอบด้วย ข้อคำถามที่วัดระดับการมีข้อมูลผู้พันร่วมกันระหว่างหมวดวิชาต่างๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของโรงเรียนที่บ่งบอกถึงระดับการมีอยู่ของความรู้สึกที่เข้มแข็งหรือจริงจังในการมีความรับผิดชอบร่วมกัน ระหว่างหมวดวิชาต่างๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน

2.3.7.2 การวางเป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วย ข้อคำถามที่วัดระดับการมีกิจกรรมและการตัดสินใจในโรงเรียน ที่เป็นเครื่องชี้นำทิศทางในการสร้างสภาพแวดล้อมหรือประสบการณ์ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่โรงเรียนกำหนดความคาดหวังที่เป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีความเหมาะสม การกำหนดมาตรฐานสำหรับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ การจัดตารางการปฏิบัติงานของโรงเรียน เป็นต้น

2.3.7.3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือการร่วมมือร่วมพลังกันของสมาชิกในโรงเรียน ประกอบด้วย ข้อคำถามที่วัดระดับการทำงานที่มีการประสานกันระหว่างสมาชิกในโรงเรียน เกี่ยวข้องกับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหมวดวิชาต่างๆ ซึ่งมีการประสานงาน การสอน และการเรียนรู้ระหว่างชั้นเรียนหรือช่วงชั้นและความพยายามร่วมกันเพื่อออกแบบโปรแกรม การสอนหรือกิจกรรมใหม่ๆ ที่บ่งบอกถึงระดับความสามารถของโรงเรียนที่นำความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลไปสู่การร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.7.4 การชี้แนะการปฏิบัติ ประกอบด้วย ข้อคำถามที่วัดระดับการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันสื่อ การสังเกต หรือปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของเพื่อนครูและเสนอข้อมูลป้อนกลับที่มีความหมายต่อการสอน บ่งบอกว่าครูเปิดโอกาสให้เพื่อนครูได้ตรวจสอบและทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาการเรียนสอน

2.3.7.5 การสนทนาเชิงสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามที่วัดระดับการสนทนาของครูกับคนอื่นๆ เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน การสนทนาหรือการสะท้อนคิดร่วมกันของครูมีมาน้อยเพียงใด เทคนิคการสอน เป้าหมายของโรงเรียน สื่อการสอน การเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น บ่งบอกถึงระดับความเข้มข้นของการสนทนาที่เกิดขึ้น

2.3.7.6 การขัดเกลาทางสังคมของครู ประกอบด้วย ข้อคำถามที่วัดระดับลักษณะที่ครู หรือสมาชิกใหม่ได้ไปอยู่ในหมวดวิชาต่างๆ แล้วได้รับการสร้างความตระหนักถึงบรรทัดฐานระหว่างครูภายในโรงเรียน การให้ครูสะท้อนจิตสำนึกในการต้อนรับครูใหม่ และเชิญชวนให้เข้าร่วมสังเกตหรือปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตน เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูใหม่ บ่งบอกถึงระดับการช่วยเหลือกันของสมาชิกในโรงเรียน ให้มีแนวปฏิบัติที่ดีในการใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียน

2.3.8 ปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

ลักษณะของความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่สนับสนุนหรือเป็น

อุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ดังนี้ (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. 2553 : 22 - 23)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.8.1 เงื่อนไขทางโครงสร้างการสร้างบรรทัดฐานและกำหนดโครงสร้างร่วมกันภายในโรงเรียนเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศการพัฒนา กระตุ้นให้เกิดการค้นหาและพยายามทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ๆ ร่วมกัน ประกอบกับการเสริมพลังอำนาจครูในการเข้าร่วมและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ มีเสรีภาพในระดับโรงเรียน และการกำหนดชี้แนะตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ นอกจากนี้การสร้างโอกาสสำหรับครูได้ประชุม พบปะหรือและทำงานร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยการสนับสนุนจากโครงสร้างภายใน ในการจัดสรรเวลาและพื้นที่จัดประชุมการสื่อสารและเทคโนโลยี เป็นต้น

2.3.8.2 แหล่งทรัพยากรทางสังคมและมนุษย์ทักษะและประสบการณ์ของครูในโรงเรียน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างครูและแหล่งทรัพยากรภายนอก ภาวะผู้นำการขัดเกลาทางสังคม ความเคารพและการเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง การเยี่ยมชั้นเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญ และการเรียนรู้ สารสนเทศและแนวคิดใหม่ๆ ระหว่างครู ซึ่งบทบาทที่สำคัญของความเชี่ยวชาญเป็นส่วนผลักดัน ช่วยเหลือ หรือสนองต่อความต้องการจำเป็นของครูและภาพรวม ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของครูเป็นลักษณะของการรวมกลุ่มกันของผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องภายใต้บริบทของกลุ่มหรือชุมชน ในการประสานความร่วมมือเพื่อจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ด้วยการดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้การวิพากษ์ การสะท้อนผล และการร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

2.4 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

สมรรถนะ (Competence) หมายถึง คุณลักษณะที่ประกอบด้วยความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skills) ซึ่งเกิดและความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Trotter and Ellison, 1997 ; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน. 2552 : 47; สุภิญญา รัชมีธรรมโชติ. 2549 : 11 ; ธัญพร ชื่นกลิ่น. 2553 : 44 ; ปิยานี จิตรเจริญ. 2544 : 41)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำ “สมรรถนะ” เป็นตัวตั้งในการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมือหรือขอเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ กำหนดเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 24 - 26)

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมี ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจที่จะปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง เป็นต้น เกิดความพึงพอใจ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ตลอดจน การศึกษาติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจ สนับสนุน ส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและมีภาวะผู้นำหรือผู้ตามที่ดี

1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้อง ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรและตำแหน่ง ประกอบด้วย

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้าง และ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เนื้อหาการจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ แก่ผู้เรียน ทั้งคุณธรรมจริยธรรม ทักษะชีวิต ความเป็นไทย และการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียน สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการคิดแยกแยะ ทำความเข้าใจในประเด็นต่างๆ สรุปเป็นหลักการอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลใน การแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอก

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน เพื่อดึงชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

McClelland (1973 อ้างถึงใน สุธาสินี ดวงไธด, 2555 : 51 - 52) อธิบายว่า สมรรถนะมี องค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ 1) ความรู้ หมายถึง ความรู้เฉพาะหรือสาระสำคัญในเรื่องที่ตนเอง รับผิดชอบ 2) ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว และมีประสิทธิภาพ 3) ภาพลักษณะภายใน หมายถึง เจตคติ ค่านิยม และความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับ เอกลักษณะและคุณค่า ของตน 4) บุคลิกประจำตัว เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น 5) เจตคติ หมายถึง แรงจูงใจ หรือแรง ขับเคลื่อนภายในจิตใจที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน แสดงความสัมพันธ์ในเชิงเปรียบเทียบ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบของโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (เปยานี จิตรเจริญ, 2554 : 17)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพประกอบ คือโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model Competency) อธิบายสมรรถนะโดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบุคคลกับน้ำแข็ง กล่าวคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่เห็นและพัฒนาได้ง่าย เป็นองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ของบุคคลที่สังเกตและวัดง่าย ส่วนที่มองเห็นอยู่ใต้ผิวน้ำ คือแรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลและพัฒนาได้ยาก (ปิยานี จิตรเจริญ, 2554 : 64 และสุธาสนี ดวงไต่ด, 2555 : 53) ฤทธิกรรมในการทำงานของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคล พึ่งมี คือ ความรู้ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยนัยยะนี้จึงสามารถแบ่งสมรรถนะ เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับบุคคล เพื่อให้มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือคนทั่วไป

รายละเอียดและคำอธิบายสมรรถนะครู

สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
	1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
	1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
	1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มี	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริการที่ดี (Service Mind)	2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
	2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การพัฒนาตนเอง (Self-Development)	3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
	3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
	3.2 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีม (Team Work)	4.1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	1. สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
	4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
	4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่างๆ
	4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
	4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)	1. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

		4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
2. มีวินัย และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ		1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม		1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
4. การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี		1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
(Curriculum and Learning Management)	2. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน 3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผล การเรียนรู้ 4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา
	3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน
	4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้ 2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
	5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้ และผู้เรียน 2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)	2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
	2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	1. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
	2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
	2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษา

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		<p>เป็นรายบุคคล</p> <p>3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง</p> <p>4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม</p> <p>5. ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์</p>

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน	1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน 3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ
	2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
	3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 2. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research)	1. การวิเคราะห์	1. สํารวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน 3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
	2. การสังเคราะห์	1. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ 2. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน
	3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)	1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)	1. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น 3. กระตุนจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้สำหรับการวิจัยในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน 3. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น
	3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่ง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ 4. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้
	4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ 2. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วม ในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ 3. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา
	5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเอง ตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		2. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง 4. ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 5. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การสร้าง ความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัด การเรียนรู้ (Relationship & Collaborative for Learning)	1. การสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัด การเรียนรู้	1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน 2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา 3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
	2. การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อ การจัดการเรียนรู้	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และ องค์กรอื่นๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีทั้งวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ กลไก และวิธีการต่างๆ มาใช้ประโยชน์และอำนวยความสะดวก ในด้านต่างๆ สำหรับด้านการศึกษา เป็นลักษณะของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาประกอบการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดเก็บและประมวลผล การจัดการเรียนการสอน เป็นต้น เพื่อมุ่งหวังให้การเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบัน มีช่องทางในการให้บริการบนเครือข่าย อินเทอร์เน็ตและเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ เพื่อตอบสนองการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร ผ่านเครือข่ายและสื่อสังคมออนไลน์ (Social network) ประเภทต่างๆ (อุทิศ บำรุงชีพ, 2556 : 46 – 51 ; พิชิต วิจิตรบุญรักษ์, 2554 : 27 และ Williamson, 2013 : 44) ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีครูเป็นผู้ร่วมลงมือปฏิบัติการจริงในลักษณะของชุมชน การเรียนรู้วิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการความรู้ทางด้านการจัดการ การเรียน การสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายสมาชิก โดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการชุมชน การเรียนรู้วิชาชีพจึงเป็นในลักษณะของการสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยเป็นแหล่งรวมกลุ่มของผู้คน ในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชนเสมือน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางสังคมในกลุ่มคน ที่เป็นเพื่อน หรือกลุ่มคนที่มีความสนใจในสิ่งต่างๆ ร่วมกัน (ระวิ แก้วสุกใส, 2556 : 55) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social network) หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มคน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นบนอินเทอร์เน็ตเรียกว่า “ชุมชนออนไลน์” มีลักษณะเป็นสังคมเสมือน (Virtual community) ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูล การตอบโต้กันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร รวมถึงการแบ่งปันสื่อต่างๆ ที่สามารถส่งผ่านทางระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตได้ (อัญชลี สุขในสิทธิ์, 2558 : 19 – 22 ; ระวิ แก้วสุกใส และคณะ, 2556 : 41 - 45)

เครือข่ายสังคมออนไลน์ประกอบด้วย ผู้เรียน คนรอบข้าง และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถรองรับความต้องการในการใช้งานอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ ตลอดจนอัตราการให้บริการในระดับที่ประชาชนทั่วไปที่ต้องการใช้งานสามารถจ่ายได้ เครือข่ายสังคมออนไลน์ จึงได้ขยายฐานผู้ใช้งานและมีความหมายที่กว้างขวางขึ้น มนุษย์สามารถติดต่อปฏิสัมพันธ์ผ่านโลกออนไลน์และโปรแกรมอำนวยความสะดวก (Application) ต่างๆ เพื่อสนทนาและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (อัญชลี สุขในสิทธิ์, 2558 : 19 – 22 ; ระวิ แก้วสุกใส และคณะ, 2556 : 41 - 45)

เครือข่ายสังคมออนไลน์ก่อให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนที่รวมกันบนเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ประกอบด้วยส่วนที่เป็นจุด (Node) เปรียบเสมือนคน ๆ หนึ่งในระบบเครือข่ายที่อาจจะ มีลักษณะความสัมพันธ์หลายรูปแบบกับบุคคลอื่น ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ ในเครือข่ายออนไลน์ เรียกว่า Social contacts (อัญชลี สุขในสิทธิ์, 2558 : 17 - 19) อธิบายเพิ่มเติมว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์ดังกล่าวสอดคล้องกับ Pallis (2011) ที่อธิบายว่าลักษณะเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็น ศูนย์กลางในการให้บุคคลที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สามารถเชื่อมต่อกับรายชื่อของผู้อื่นโดยการแชร์ต่อๆ กันไป เป็นที่รวมของเครื่องมือหลากหลายที่สร้างความรู้สึกร่วมกันของความเป็นชุมชนอย่างไม่เป็นทางการและด้วยความสมัครใจ

ดังนั้น เครือข่ายสังคมออนไลน์จึงหมายถึงการรวมตัวกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ในรูปแบบของกลุ่มทางสังคมรูปแบบหนึ่งที่ปรากฏบนอินเทอร์เน็ต เป็นลักษณะของชุมชนออนไลน์ เชื่อมโยงกันในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปัน ประสบการณ์ร่วมกัน โดยมีการขยายตัวผ่านการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นเครือข่าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครือข่ายสังคมออนไลน์ สามารถใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดประโยชน์กับการศึกษา ดังนี้ (อุทิศ บำรุงชีพ, 2556 : 48)

1. การสื่อสาร (Communication) และการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaboration) เป็นการเสริมสร้างศักยภาพการติดต่อสื่อสารอย่างมีปฏิสัมพันธ์ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล โดยใช้กระบวนการสื่อสารผ่านสื่อสังคม เช่น การสนทนาด้วยวิดีโอและข้อความเสียง ผ่าน Line application เป็นต้น ช่วยพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันด้วยลักษณะของเครือข่าย สังคมออนไลน์ ผ่านช่องทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เพื่อนร่วมแสดงความคิดเห็น

2. การเรียนรู้แบบยืดหยุ่น (Flexible learning) และการสร้างสรรค์ความรู้ (Creating knowledge) เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่ผู้ใช้สามารถเลือกวิธีเรียนรู้ตามความสนใจโดยปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมและช่องทางการเรียนรู้ด้วยสื่อสังคมที่หลากหลาย ผ่านการออกแบบกิจกรรม การที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ส่งเสริมการคิดและเชื่อมโยงการเรียนรู้

3. การเผยแพร่ (Publish) และแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ (Learning resource) เป็นช่องทางในการเผยแพร่ความรู้ความเชี่ยวชาญและเรื่องราวต่างๆ เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ในลักษณะการเผยแพร่ข้อความ สารความรู้สื่อมัลติมีเดีย ภาพ เสียง วิดีโอ เป็นต้น โดยใช้ เครือข่ายสังคมออนไลน์เผยแพร่ผลงาน หรือเสนอแนะให้แก่แหล่งการเรียนรู้ผ่านสื่อมัลติมีเดีย ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากแหล่งทรัพยากรที่หลากหลาย






4. แฟ้มสะสม (Portfolio) ช่วยอำนวยความสะดวกในการสะสมข้อมูลสารสนเทศ และพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดระบบและสะสมข้อมูลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ นำไปสู่การบันทึกเรื่องราวต่างๆที่น่าสนใจ ผ่านรูปแบบของข้อเขียนในหลายลักษณะ สามารถเป็นแฟ้มสะสมผลงาน อิเล็กทรอนิกส์ (E-portfolio) ของผู้ใช้ได้

เครื่องมือที่ได้รับความนิยมในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน คือ Google apps for education ซึ่งเป็นชุดของอีเมลและเครื่องมือต่างๆ จาก Google เป็นระบบที่เปิดกว้างสำหรับ ผู้เรียน ครู บุคลากร และองค์กรทางการศึกษาทั่วโลก ที่สามารถใช้งานและเชื่อมโยง การติดต่อสื่อสารเข้าด้วยกัน ตัวอย่างเครื่องมือที่ได้รับความนิยมในการใช้งานปัจจุบัน ได้แก่ Gmail, Google docs, Google calendar, Google site เป็นต้น

การใช้ประโยชน์ทางด้านการศึกษา ผู้สอนสามารถใช้เครื่องมือต่างๆ ในการติดต่อสื่อสาร และการจัดการเรียนการสอน เช่น การเขียนอีเมลแจ้งถึงผู้ปกครองของนักเรียนหรืออนุญาตให้นักเรียนทำงานกลุ่มในเวลาเดียวกันบนแฟ้มเอกสารเดียวกัน ผ่าน Google docs สามารถประชุมงาน และสอนนักเรียนผ่าน Google+ เป็นต้น ซึ่งการใช้ Google apps for education สามารถประยุกต์ใช้ในการศึกษาทุกระดับและทุกพื้นที่ เกิดความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดงบประมาณของหน่วยงาน เป็นนวัตกรรมการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม การติดต่อสื่อสารในสถาบันการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เครื่องมือต่างๆ ของ Google apps for education ที่สำคัญ มีรายละเอียดดังตารางที่ 2.5 (มนตรี แยมกสิกร และคณะ, 2557 : 63 - 65)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.6 รายละเอียดของเครื่องมือต่างๆ บน Google apps for education

เครื่องมือ	รายละเอียด
	Google mail ใช้สำหรับรับส่งเมลผ่านระบบของ Google ภายใต้ชื่อ Domain name ของโรงเรียน/มหาวิทยาลัย ให้พื้นที่เก็บข้อมูลขนาดไม่เกิน 30 GB ต่อผู้ใช้หนึ่งราย และสามารถแนบไฟล์ได้สูงสุด 100 MB
	Google docs ใช้สำหรับสร้างเอกสารและแก้ไขเอกสารร่วมกับผู้อื่นแบบออนไลน์ โดยไม่จำเป็นต้องพบกันแต่สามารถทำงานร่วมกันได้ สูงสุดถึง 50 คน
	Google drive เป็นพื้นที่สำหรับเก็บเอกสาร รูปภาพ และไฟล์ต่างๆ ทำงานร่วมกับ Google docs สามารถเผยแพร่ข้อมูลให้เพื่อนร่วมงานได้ง่ายและสะดวกมากขึ้น
	Google site ใช้สำหรับสร้าง Web site อย่างง่าย สามารถนำไปประยุกต์ใช้งานได้ หลากหลาย เช่น Web site ทางด้านการเรียนการสอน Web site แนะนำการใช้งาน หรือ Web site ส่วนตัวของครู เป็นต้น
	Google classroom เป็นเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกด้านการศึกษาเพื่อให้ ครูสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนได้สะดวกขึ้น ครูสามารถสร้างและเก็บข้อมูล การเรียน พร้อมให้คำแนะนำแก่นักเรียนได้ตลอดเวลา

Google apps for education เหมาะสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และยุคของประเทศไทย 4.0 เพราะผู้ใช้งานสามารถแบ่งปันข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทุกคนที่ได้รับสิทธิ์มีสิทธิ์เข้าถึงเอกสารหรืองานนำเสนอ ฉบับเดียวกันสามารถใช้งานร่วมกันและแก้ไขได้ในเวลาเดียวกัน ช่วยในการค้นหาที่รวดเร็วและการจัดการแบ่งปันที่มี ประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิภาพด้านการศึกษา เช่น การจัดการเรียนการสอน การกำหนดเวลาในชั้นเรียน การส่งชิ้นงานให้ผู้สอน เป็นต้น เป็นการควบคุมให้การทำงานเสร็จเร็วขึ้น และประหยัดเวลาในการเรียนรู้

Google apps for education จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ของการเรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อสังคมที่พัฒนาด้วยเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการสื่อสาร การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการจัดระบบการเรียน การสอน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกทั้งผู้สอน ผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษา

2.5.1 ความหมายของสื่อสังคม

คำว่า สื่อสังคม (Social media) หากแปลแต่ละคำแยกจากกันแล้ว Social จะหมายถึงสังคม ในที่นี้คือ สังคมออนไลน์ ส่วน Media หมายถึง สื่อ ในที่นี้คือ สื่อในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ภาพ เสียง วิดีโอ ข้อความ เมื่อแปลรวมกันแล้วก็จะมี ความหมายถึงสื่อสังคมที่ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตสามารถ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันผ่านสื่อต่างๆ ในการสนทนา โดยจัดแบ่งประเภทของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สื่อสังคม ออกเป็นหลายประเภท เช่น ประเภทสื่อสิ่งพิมพ์ (Publish) อาทิ Wikipedia, Blogger ประเภทสื่อ แลกเปลี่ยน (Share) อาทิ YouTube, Flickr, SlideShare ประเภทสื่อสนทนา/อภิปราย (Discuss) อาทิ MSN, Skype, Google Talk และยังมีอีกหลายประเภท โดยอีกประเภทของสื่อสังคม ที่สร้างความสับสนบ้างก็คือ ประเภทเครือข่ายสังคม อาทิ Facebook, LinkedIn, Google+ (นาวิก นำเสียง, 2554 : ออนไลน์) คำว่าเครือข่ายสังคมนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสื่อสังคม ถ้าจะกล่าวรวมถึงสื่อสังคม ออนไลน์ทั้งหมด เราก็จะใช้คำว่าสื่อสังคมหรือ Social media แต่ถ้าต้องการเน้นเฉพาะ เครือข่าย สังคมออนไลน์แล้ว เราก็จะใช้คำว่าเครือข่ายสังคมหรือ Social network

Mayfield (2008 : online) นิยามความหมายของคำว่าสื่อสังคมว่า เป็นกลุ่มของสื่อออนไลน์ ชนิดใหม่ เป็นการแลกเปลี่ยนคุณลักษณะต่อไปนี้ทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด ได้แก่ การมีส่วนร่วม (Participation) การเปิดรับ (Openness) การสนทนา (Conversation) ชุมชน (Community) และการเชื่อมต่อเข้าหากัน (Connectedness)

Kaplan and Haenlein (2010 : 13 - 14) นิยามคำว่าสื่อสังคมไว้ว่า เป็นกลุ่มของโปรแกรมประยุกต์ที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นฐาน และสร้างขึ้นจากพื้นฐานทางเทคโนโลยีเว็บ 2.0 ที่ยอมให้ผู้ใช้สร้าง และ แลกเปลี่ยนเนื้อหาที่ผู้ใช้ผลิตขึ้นเอง (User-generated content)

Wikipedia (2012: online : online) กล่าวว่า สื่อสังคมประกอบด้วยการใช้เทคโนโลยีเว็บ และ โทรศัพท์เคลื่อนที่ในการสนทนาเชิงโต้ตอบระหว่างองค์กร ชุมชน และบุคคล

พิชิต วิจิตรบุญรักษ์ (2554 : 40 - 41) นิยามความหมายของสื่อสังคมไว้ว่าเป็นรูปแบบการสื่อสาร ข้อมูลที่เข้าถึงผู้คนทุกระดับในปัจจุบัน โดยใช้กันอย่างแพร่หลายภายใต้การพัฒนาตลอดเวลาของ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีแนวโน้มจะกลายเป็นสื่อหลักสำหรับผู้คนในโลกอนาคต

แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของสื่อสังคมข้างต้นสรุปได้ว่า คือ ช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารโดยใช้โปรแกรมประยุกต์ต่าง ๆ บนคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตผนวกกับการใช้คุณสมบัติของเทคโนโลยีเว็บ 2.0 ที่อนุญาตให้ผู้ใช้สามารถสร้างและแบ่งปันเนื้อหาให้แก่ผู้อื่นอื่น ๆ ทุกระดับได้ในลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจนเกิดเป็นสังคมขึ้นบนพื้นที่เสมือน

2.5.2 ความเป็นมาของสื่อสังคม

สื่อสังคมเป็นสื่อที่ได้รับอิทธิพลจากวิวัฒนาการโลกออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ที่ใช้ในการสื่อสารทางสังคมในยุคสารสนเทศ สื่อประเภทนี้เริ่มจากการพัฒนาอินเทอร์เน็ตยุคเว็บ 2.0 ที่มีรูปแบบและประสิทธิภาพของการปรับใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้อย่างหลากหลาย คุณสมบัติเป็นสมรรถนะของระบบคอมพิวเตอร์แบบอเนกประสงค์ ซึ่งเว็บ 2.0 เป็นการสร้างสภาพการเรียนรู้ในมิติและรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า ทรัพยากรการศึกษาแบบเปิด (Open Educational Resources: OER) (Breck, 2007) โดยโดยผู้ใช้ดำเนินการสร้างเนื้อหาสาระเองคล้ายกับบทบาทของบรรณาธิการเพื่อ แบ่งปันเนื้อหาสาระระหว่างผู้ใช้หรือผู้สื่อสารด้วยกันเองในสังคมออนไลน์ (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2555 : ออนไลน์)

ความแตกต่างระหว่างสื่อสังคมกับสื่อดั้งเดิม (Conventional media) อยู่ที่แหล่งข้อมูลข่าวสารหรือเนื้อหาสาระของสื่อดั้งเดิมต้องได้รับการตรวจสอบเพื่อนำไปใช้อย่างถูกต้อง แต่สื่อสังคมจะเป็นการเปิดกว้างของเนื้อหาสาระ สามารถเข้าถึงผู้ใช้ทุกคนไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่ก็ตาม โดย Tiryakioglu and Erzurum (2011 : 19 - 20) ได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสื่อดั้งเดิมและสื่อ สังคมดังตารางต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสื่อดั้งเดิมและสื่อสังคม

คุณสมบัติ	สื่อดั้งเดิม	สื่อสังคม
การเข้าถึง (Access)	ทุกกลุ่ม	ทุกกลุ่ม
ความสามารถในการเข้าถึง (Accessibility)	องค์กร บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานภาครัฐเป็นส่วนใหญ่ มีต้นทุนในการผลิตสูง	ทุกคนใช้ประโยชน์ได้โดยมีต้นทุนต่ำ หรือไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ
ความสามารถในการใช้ประโยชน์ (Availability)	อาศัยทักษะการผลิต โดยเฉพาะ และต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรมในการผลิต	ไม่อาศัยทักษะการผลิตเท่าไรนัก ทุกคนสามารถผลิตได้ด้วยตนเอง
ความแปลกใหม่ (Novelty)	เวลาในการนำเสนอถูกจำกัด เป็นวัน เป็นสัปดาห์ หรือเป็นเดือน ไม่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบได้	ไม่มีข้อจำกัดด้านเวลา สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบได้ตามความต้องการในการสื่อสาร
ความคงทนถาวร (Permanence)	ไม่สามารถปรับแต่งได้ภายหลังกระบวนการผลิตในแต่ละครั้ง	สามารถปรับแต่งได้ตามความต้องการ หรือเสนอแนะได้ทันที ภายหลังจากนำเสนอ

จากตารางที่ 2.6 แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้สามารถเข้าถึงสื่อดั้งเดิมและสื่อสังคมได้เท่าเทียมกัน แต่การผลิตสื่อสังคมจำเป็นต้องใช้ต้นทุนการผลิตสูงและผู้ผลิตต้องมีทักษะการผลิตหรือเข้ารับการฝึกอบรมมาก่อน ในขณะที่สื่อสังคมจะมีต้นทุนการผลิตต่ำหรือไม่มีและผู้ผลิตไม่จำเป็นต้องมีทักษะการผลิต ส่วนการนำเสนอของสื่อดั้งเดิมถูกจำกัดด้วยวันและเวลาที่แน่นอน ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ภายหลังจากการผลิต แต่สื่อสังคมไม่มีข้อจำกัดเรื่องของวันและเวลา และยังสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา

แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นมาของสื่อสังคมสรุปได้ว่า สื่อสังคมได้รับการพัฒนาจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็ว และด้วยอิทธิพลของเว็บ 2.0 ที่มีรูปแบบและประสิทธิภาพของการปรับใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้อย่างหลากหลาย ผู้ใช้สื่อสังคมสามารถทำหน้าที่เสมือนเป็นบรรณาธิการเนื้อหาที่ตนเองสร้างขึ้น และแบ่งปันให้กับผู้อื่นๆ ได้อย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาจากบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรใด แตกต่างจากสื่อดั้งเดิมตรงที่เนื้อหาสาระต้องได้รับการตรวจสอบก่อนการเผยแพร่ และการผลิตก็กระทำได้เฉพาะบุคคลที่ผ่านกระบวนการฝึกอบรมด้านการผลิตโดยตรงเท่านั้น และยังมีข้อจำกัดในเรื่องของวันและเวลาด้วย

2.5.3 ประเภทของสื่อสังคม

Mayfield (2008 : online) แบ่งสื่อสังคมออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. เครือข่ายสังคม (Social network) เป็นเว็บไซต์ที่ให้ผู้ใช้สร้างหน้าเว็บส่วนตัวและเชื่อมต่อกับเพื่อน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเนื้อหาและติดต่อสื่อสารกัน อาทิ MySpace, Facebook และ Bebo

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. บล็อก (Blog) เป็นสื่อสังคมที่คนส่วนใหญ่รู้จักมากที่สุด บล็อกเป็นการเขียนบันทึกออนไลน์ที่ความเคลื่อนไหวล่าสุดจะอยู่ในหน้าแรกเสมอ

3. วิกี (Wiki) เป็นเว็บไซต์ที่ให้ผู้ใช้งานเพิ่มเนื้อหาหรือแก้ไขข้อมูล ทำหน้าที่เสมือนเป็นเอกสารกลางหรือฐานข้อมูล ตัวอย่างวิกีที่รู้จักกันมากที่สุด คือ วิกีพีเดีย ซึ่งเป็นสารานุกรมออนไลน์ที่มีเนื้อหา บทความภาษาอังกฤษมากกว่า 2 ล้านเรื่อง

4. พอดแคสต์ (Podcast) เป็นไฟล์เสียงและวิดีโอที่จะใช้งานได้ก็ต่อเมื่อสมัครสมาชิกผ่านระบบให้บริการอย่าง Apple iTunes

5. ฟอรัมหรือกระดานอภิปราย (Forum) เป็นพื้นที่สำหรับการอภิปรายออนไลน์โดยมากจะเป็นเนื้อหาหรือความสนใจเฉพาะอย่าง ฟอรัมเป็นคำที่มาใช้ก่อนสื่อสังคมและเป็นองค์ประกอบของชุมชนออนไลน์ที่ทรงพลังมากและได้รับความนิยมสูง

6. ชุมชนเนื้อหา (Content community) เป็นชุมชนที่จัดประเภทของเนื้อหาสำหรับการแบ่งปันเฉพาะด้าน โดยชุมชนเนื้อหาที่ได้รับนิยมสูงสุด ได้แก่ ภาพถ่าย เช่น Flickr จุดเชื่อมโยงคั่นหน้า (Bookmarked link) เช่น del.icio.us และวิดีโอ เช่น YouTube

7. ไมโครบล็อก (Microblogging) เป็นเว็บไซต์เครือข่ายสังคมที่ผสมบล็อกขนาดเล็ก ซึ่งแพร่กระจายปริมาณเนื้อหาย่อยๆ แบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายโทรศัพท์มือถือ โดยมี Twitter เป็นผู้นำในด้านนี้

สอดคล้องกับที่อรรณ วงศ์แก้วโพธิ์ทอง (2553) สรุปประเภทของสื่อสังคมเป็นประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. Blog หรือบล็อก มาจากคำเต็มว่า WeBlog บางครั้งอ่านว่า Weblog บางคนอ่านว่า Web Log บล็อกถือเป็นเครื่องมือสื่อสารที่ใช้งานบนเว็บไซต์มีลักษณะเหมือนกับกระดานอภิปราย ผู้ใช้บล็อกสามารถเขียนบทความของตนเองและเผยแพร่ลงบนอินเทอร์เน็ตได้โดยง่าย บล็อกเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความสามารถในด้านต่างๆ เผยแพร่ความรู้ด้วยการเขียนได้อย่างเสรี ตัวอย่างเว็บไซต์ที่ให้บริการบล็อก ได้แก่ Wordpress และ Blogger

2. Social Networking หรือเครือข่ายสังคม เป็นรูปแบบของเว็บไซต์ในการสร้างเครือข่ายสังคมบนอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ผู้ใช้เขียนและอธิบายความสนใจหรือกิจกรรมที่ทำเพื่อเชื่อมโยงความสนใจและกิจกรรมที่ทำกับผู้อื่นในเครือข่ายสังคมด้วยการสนทนาออนไลน์ การรับส่งข้อความ อีเมล การอัปโหลดวิดีโอ เพลง รูปภาพ เพื่อแบ่งปันกับสมาชิกในสังคมออนไลน์เครือข่ายสังคมที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน เช่น Facebook, Hi5, Bebo, LinkedIn, MySpace และ Orkut

3. Micro Blog หรือไมโครบล็อก เป็นรูปแบบหนึ่งของบล็อกที่จำกัดขนาดของข้อความที่เขียนผู้ใช้สามารถเขียนข้อความได้สั้นๆ ตัวอย่างของไมโครบล็อก เช่น Twitter, Pownce, Jaiku และ Tumblr โดย Twitter เป็นไมโครบล็อกที่มีผู้นิยมใช้มากที่สุด สามารถเขียนข้อความแต่ละครั้งได้ ถึง 140 ตัวอักษร ปัจจุบัน Twitter นำไปใช้ในทางธุรกิจเพื่อเพิ่มยอดขายสร้างแบรนด์และบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

4. Media Sharing เป็นเว็บไซต์ที่ให้ผู้ใช้งานสามารถอัปโหลดรูปภาพ แฟ้มข้อมูล หรือวิดีโอ เพื่อแบ่งปันให้กับสมาชิกหรือเผยแพร่ต่อสาธารณชน ตัวอย่างเว็บไซต์ที่เป็น Media Sharing เช่น YouTube, Flickr และ Multiply

5. Social News และ Bookmarking เป็นเว็บไซต์ที่เชื่อมโยงไปยังบทความหรือเนื้อหาบนอินเทอร์เน็ต โดยผู้ใช้เป็นผู้ส่งสามารถให้คะแนนและเลือกบทความหรือเนื้อหาใดที่น่าสนใจที่สุดได้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ใช้สามารถค้น (Bookmark) เนื้อหาหรือเว็บไซต์ที่ชื่นชอบได้ รวมทั้งยังแบ่งปันให้กับผู้อื่นได้ด้วย นักการตลาดจะใช้สื่อสังคมประเภทนี้เป็นเครื่องมือในการบอกต่อและสร้างจำนวนคนเข้ามายังเว็บไซต์ ตัวอย่างเว็บไซต์ประเภทนี้ เช่น Del.icio.us, Digg

6. Online Forums เป็นเว็บไซต์ที่ให้ผู้คนที่เข้ามาพูดคุยในหัวข้อที่สนใจ เช่น เพลงหนัง การเมือง กีฬา สุขภาพ หนังสือ การลงทุน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแสดงข้อมูลข่าวสารตลอดจนถึงการแนะนำสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ตัวอย่างเว็บไซต์ประเภทนี้ เช่น Forums.sem.or.th

พิชิต วิจิตรบุญยรักษ์ (2554 : 46 - 53) กล่าวว่าสื่อสังคม คือสื่อที่ผู้ส่งสารแบ่งปันสารรูปแบบต่าง ๆ ไปยังผู้รับสารผ่านเครือข่ายออนไลน์ สามารถโต้ตอบกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารหรือผู้รับ สารด้วยกันเอง สื่อสังคมแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ คือ บล็อก (Blogging) ทวิตเตอร์และไมโครบล็อก (Twitter and microblogging) เครือข่ายสังคม (Social networking) และการแบ่งปันสื่อทางออนไลน์(Media sharing) โดยมีรายละเอียดแต่ละประเภทดังนี้

1. บล็อก (Blogging) มาจาก Web+Log แล้วย่อเหลือ Blog คือ ประเภทของระบบการจัดการเนื้อหาที่อำนวยความสะดวกให้ผู้เขียนบล็อก เผยแพร่และแบ่งปันบทความของตนเอง โดยบทความที่โพสต์ลงบล็อกเป็นการแสดงความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียนบล็อก จุดเด่นของบล็อก คือ การสื่อสารถึงกันอย่างเป็นกันเองระหว่างผู้เขียนและผู้อ่านบล็อกผ่านการแสดงความคิดเห็น (Comment)

2. ทวิตเตอร์และไมโครบล็อก (Twitter and microblogging) ไมโครบล็อก คือ รูปแบบหนึ่งของบล็อกที่มีการจำกัดขนาดของการโพสต์ในแต่ละครั้ง ทวิตเตอร์เป็นไมโครบล็อกที่จำกัดการโพสต์แต่ละครั้งให้พิมพ์ได้ไม่เกิน 140 ตัวอักษร ปัจจุบันทวิตเตอร์เป็นที่นิยมใช้งาน เพราะใช้งานง่าย และใช้เวลาไม่มากนัก รวมทั้งเป็นที่นิยมขององค์กรต่าง ๆ ที่ใช้ทวิตเตอร์ในการแจ้งกิจกรรมต่าง ๆ และความเคลื่อนไหวของธุรกิจเพื่อไม่ให้ขาดการติดต่อกับสังคม

3. เครือข่ายสังคม (Social networking) คือ เว็บไซต์ที่ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกับเพื่อน ทั้งที่รู้จักมาก่อนหรือรู้จักภายหลังทางออนไลน์ เว็บไซต์เครือข่ายสังคมแต่ละแห่งมีคุณลักษณะแตกต่างกันออกไป แต่มีส่วนประกอบหลักเหมือนกัน ได้แก่ ประวัติ (Profiles เพื่อแสดงข้อมูลส่วนตัวของเจ้าของบัญชี) การเชื่อมต่อ (Connecting เพื่อเป็นเพื่อนกับคนที่รู้จักและไม่รู้จักทางออนไลน์) และการส่งข้อความ (Messaging เพื่อส่งข้อความส่วนตัวหรือข้อความสาธารณะ)

4. การแบ่งปันสื่อทางออนไลน์ (Media sharing) เว็บไซต์ที่เกี่ยวกับการแบ่งปันสื่อทางออนไลน์เป็นเว็บไซต์ที่ผู้ใช้สามารถอัปโหลด (Upload) ไฟล์มัลติมีเดีย (Multimedia) ขึ้นบนเว็บไซต์เพื่อแบ่งปันข้อมูลแก่ผู้ใช้ทั่วไป ในปัจจุบันได้รับความนิยมมาก เพราะความเป็นสื่อผสม ไม่ว่าจะป็นรูปสไลด์หรือวิดีโอ รวมทั้งการใช้งานของกล้องดิจิทัลและกล้องวิดีโอที่ง่ายขึ้น จึงเป็นเครื่องมือที่สร้างไฟล์สื่อผสมแบบต่าง ๆ เว็บไซต์ที่ได้รับความนิยมคือ YouTube (<http://www.youtube.com> สำหรับแบ่งปันไฟล์วิดีโอ) Flickr (<http://www.flickr.com> สำหรับแบ่งปันไฟล์ภาพ) และ Slideshare (<http://www.slideshare.net> สำหรับแบ่งปันไฟล์การนำเสนอ)

Sirichodok, Makaramani, Sangpum (2012 : 11) วิเคราะห์และสังเคราะห์กระบวนการของสื่อสังคมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นตารางดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.8 กระบวนการของสื่อสังคมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี

กระบวนการ	ประเภท	เทคโนโลยี
การสื่อสาร/การมีส่วนร่วม	ไมโครบล็อก เครือข่ายสังคม	Twitter, Plurk, Pownce, Jaiku เครือข่ายสังคม Facebook, Bebo, Avatars United, LinkedIn, MySpace, Orkut, Skyrock, Netlog, Hi5, Friendster, Multiply
	การอภิปราย	MSN, Yahoo, Skype
การตีพิมพ์เนื้อหา	บทความ	SlideShare, Scribd, HubPages, ezinearticles
	บล็อก	Blogger, LiveJournal, TypePad, WordPress, Podcasts
	วิกิ	Wikipedia, PBwiki, wetpaint, wikia
การแบ่งปัน	การแบ่งปันภาพถ่าย	Flickr, Photobucket, SmugMag, Zoomr
	การแบ่งปันวิดีโอ	YouTube, Vimeo, Rewer
	การแบ่งปันไฟล์	Mediafire, 4shared, One2car
เครื่องมือค้นหา		Google, Yahoo
การประเมิน		Googledoc, Monkey, server

แนวคิดของการแบ่งประเภทสื่อสังคมของนักการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจุบันเราสามารถแบ่งสื่อสังคมออกเป็น 7 ประเภท ตามลักษณะของการใช้งาน ดังนี้ 1) เครือข่ายสังคมเป็นการสร้างหน้าเว็บส่วนตัวเพื่อใช้ติดต่อสื่อสารกับกลุ่มเพื่อนหรือบุคคลอื่นที่อาจไม่รู้จักกันมาก่อน 2) บล็อก เป็นการเขียนบันทึกออนไลน์เพื่อบอกเล่าเรื่องราว ประสบการณ์ สารความรู้ ผู้ใช้คนอื่นสามารถเข้ามาแสดงความเห็นที่มีต่อบันทึกนั้นได้ 3) วิกิ เป็นการสร้างเนื้อหาและร่วมกันแก้ไขเนื้อหานั้นให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด 4) พอดแคสต์ เป็นการฟังเสียงหรือรับชมวิดีโอผ่านผู้ให้บริการบนอินเทอร์เน็ต 5) กระดานอภิปราย เป็นพื้นที่สาธารณะสำหรับให้ผู้ใช้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อประเด็นใดประเด็นหนึ่งที่เกิดขึ้นในสังคม 6) ชุมชนเนื้อหา เป็นเว็บไซต์ที่มีการแบ่งปันเนื้อหาเฉพาะตัวตามลักษณะของชุมชน อาทิ ภาพถ่าย วิดีโอ เอกสารต่าง ๆ และ 7) ไมโครบล็อก เป็นการผสมผสานระหว่างเครือข่ายสังคมกับ บล็อกขนาดเล็กที่ผู้ใช้สามารถแจ้งข้อมูลข่าวสาร เปลี่ยนสถานะของตน แสดงกิจกรรมที่ทำอยู่ใน ขณะนั้น โดยจำกัดปริมาณของคำไว้ไม่เกิน 140 ตัวอักษร อย่างไรก็ตามในงานวิจัยนี้จะใช้สื่อสังคมเพียง 2 ประเภท ได้แก่ กระดานอภิปรายและวิกิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.9 สังเคราะห์การใช้แอปพลิเคชันในการเรียนการสอนแบบออนไลน์

	Zoom	Line	Skype	YouTube	Google Dive	Google Hangouts Meet	Google Class Room	Facebook	Webinar	Microsoft Teams	Black Board
วรมธ ไวยเจริญ (2564)	✓	✓		✓						✓	
สุวรรณา เพ็งเที่ยง (2564)	✓	✓				✓		✓			
รัชดากร พลภักดี (2563)	✓	✓				✓					
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2564)	✓	✓		✓		✓					
ว่าที่ร้อยตรี ทรงพล วงษ์กาญจนกุล (2564)	✓	✓	✓				✓				
มาลีวัล เลิศสาครศิริ (2562)	✓										
เครือหยก แยมศรี	✓	✓									
ตุแวญโซ กุจิ (2564)	✓	✓		✓							
ธนะวินทร์ มังคลาทัทสน์ (2564)	✓	✓		✓	✓	✓		✓			
พรศักดิ์ หอมสุวรรณ (2560)							✓				
ความถี่	9	8	1	4	1	4	2	2	-	1	-

จากตารางที่ 2.9 พบว่า การสังเคราะห์การใช้แอปพลิเคชันในการเรียนการสอนแบบออนไลน์ จะเห็นได้ว่าแอปพลิเคชันที่ใช้จัดการเรียนการสอนมากที่สุด คือ zoom มีค่าความถี่อยู่ที่ 9 อันดับี่ 2 คือ Line มีค่าความถี่อยู่ที่ 8 อันดับี่ 3 คือ YouTube และ Google Hangouts Meet ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาและนำไปโปรแกรมแอปพลิเคชันดังกล่าวนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในครั้งนี้

2.5.4 รูปแบบการสื่อสารบนสื่อสังคม

Morris and Ogan (1996 : 32 - 35) ได้แบ่งรูปแบบการสื่อสารบนสื่อสังคมออกเป็น 4 ประเภทดังต่อไปนี้

1. การสื่อสารระหว่างบุคคลกับบุคคลแบบไม่ประสานเวลา (One-to-one asynchronous communication) คือ ผู้ส่งสารส่งสารผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ไปยังผู้รับสารเพียงคนเดียว และช่วงเวลาปฏิสัมพันธ์นั้นไม่เป็นไปในแบบประสานเวลา ผู้รับสารอาจจะต้องใช้เวลาในการรับสารที่ส่งมา ตัวอย่างเช่น อีเมล

2. การสื่อสารระหว่างบุคคลกับกลุ่มบุคคลแบบไม่ประสานเวลา (One-to-many asynchronous communication) คือ ผู้ส่งสารส่งสารผ่านคอมพิวเตอร์โดยสารดังกล่าวจะสามารถรับได้โดยรับสารหลาย ๆ คน ทั้งนี้เวลาในการปฏิสัมพันธ์ก็ยังคงไม่ประสานเวลาตัวอย่างเช่น การเขียนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูชาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความทิ้งไว้ในกระดานอภิปราย (Discussion board) ที่ผู้ใช้บริการรายอื่น ๆ สามารถเข้ามา อ่านข้อความนั้นได้ทุกคน แต่จะมีไม่กี่คนที่เขียนโต้ตอบ (Feedback) กับข้อความนั้น

3. การสื่อสารแบบประสานเวลา (Synchronous communication) คือ การสื่อสารที่ผู้ส่งสารและรับสารสามารถดำเนินกระบวนการสื่อสารได้ในแบบประสานเวลา รวมทั้งแบบบุคคลกับบุคคล (One-to-one) และบุคคลกับกลุ่ม (One-to-many) ด้วยตัวอย่าง เช่น การใช้ห้องสนทนา (Chat Room) ที่ผู้ส่งสารสามารถพิมพ์ข้อความสนทนากับผู้ใช้รายอื่น ๆ ได้ทั้งในแบบสนทนาเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

4. การสื่อสารแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous communication) คือ การสื่อสารที่ผู้ส่งสารและรับสารสามารถดำเนินกระบวนการสื่อสารไม่ได้ในแบบประสานเวลา รวมทั้งแบบบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่ม และกลุ่มกับบุคคล (Many-to-one) การให้บริการข้อมูลในเว็บไซด์เป็น ตัวอย่างที่ดีที่สุดสำหรับการสื่อสารประเภทนี้ กล่าวคือ เมื่อเว็บไซด์บริการข้อมูลในฐานะผู้ส่งสาร (Sender) ผู้ใช้บริการหรือผู้รับสารอาจจะเข้ามาดูข้อมูลดังกล่าวเมื่อไรก็ได้ (Receiver) และผู้ที่เข้ามาดูข้อมูลดังกล่าวก็อาจมีหลายรายพร้อมกัน

Bates and Poole (2003) ได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีตามรูปแบบการสื่อสารบนอินเทอร์เน็ต โดยใช้แนวทางการนำมาถ่ายทอดความรู้ทั่วไปดังแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.10 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีตามรูปแบบการสื่อสารบนอินเทอร์เน็ต

เทคโนโลยี	การสื่อสารทางเดียว		การสื่อสารสองทาง	
	ประสานเวลา	ไม่ประสานเวลา	ประสานเวลา	ไม่ประสานเวลา
แบบเผชิญหน้า	การบรรยาย	เอกสาร	การสัมมนา	-
		ประกอบการ		
		บรรยาย		
ข้อความ	-	หนังสือ	-	จดหมาย
เสียง	วิทยุ	เครื่องเล่นเทปเสียง	- การประชุมด้วยเสียง	-
			- การสอนพิเศษทางโทรศัพท์	
ภาพและเสียง	โทรทัศน์ (แพร่สัญญาณผ่านทางเคเบิล หรือดาวเทียม)	เครื่องเล่นวีดีโอ	การประชุมด้วยวีดีโอ	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

เทคโนโลยี	การสื่อสารทางเดียว		การสื่อสารสองทาง	
	ประสานเวลา	ไม่ประสานเวลา	ประสานเวลา	ไม่ประสานเวลา
สื่อประสมดิจิทัล	- การส่งสัญญาณภาพและเสียงผ่านอินเทอร์เน็ต - การเล่นไฟล์เสียงหรือไฟล์วิดีโอบนอินเทอร์เน็ตโดยไม่ต้องดาวน์โหลด	- เว็บไซต์ - ซีดีรอม - ดีวีดี - คลิป - สื่อประสม - สื่อการเรียนรู้ดิจิทัล	- การสนทนาบนเว็บ - การประชุมบนเว็บ	- อีเมล - กระดานอภิปราย

Mason and Rennie (2008) เสนอตารางการเลือกใช้สื่อสังคมและเทคโนโลยีอื่น ๆ สำหรับการศึกษ โดยจำแนกสื่อที่สามารถใช้ในการสื่อสารทางเดียวและการสื่อสารแบบมีปฏิสัมพันธ์ตามระดับขั้นต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.11 การเลือกใช้สื่อสังคมและเทคโนโลยีอื่นๆ สำหรับการศึกษ

สื่อ	ขั้นพื้นฐาน	ชั้นกลาง	ขั้นสูง
ข้อความ	ทางเดียว สิ่งพิมพ์ ปฏิสัมพันธ์ อีเมล	ทางเดียว หน้าเว็บ ปฏิสัมพันธ์ การประชุมด้วยคอมพิวเตอร์	ทางเดียว บล็อก ปฏิสัมพันธ์ วิกิ บล็อก
เสียง	ทางเดียว คลิปเสียง ปฏิสัมพันธ์ ระบบสนับสนุนทางโทรศัพท์	ทางเดียว พอดแคสต์ ปฏิสัมพันธ์ การประชุม สายโทรศัพท์	ทางเดียว การดาวน์โหลดไอพอด ปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารผ่านภาพและเสียง
ภาพ	ทางเดียว ภาพถ่าย ปฏิสัมพันธ์ คลังภาพ เช่น SCRAM, Creative Commons	ทางเดียว ซีดี/ดีวีดี ปฏิสัมพันธ์ การแบ่งปันและแก้ไข เช่น Flickr, SplashCast	ทางเดียว แอนิเมชัน ปฏิสัมพันธ์ - สถานการณ์จำลอง - เกม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

สื่อ	ขั้นพื้นฐาน	ชั้นกลาง	ขั้นสูง
วิดีโอ	ทางเดียว คลิปปิดิโอ ปฏิสัมพันธ์ การเผยแพร่ภาพวิดีโอ บนอินเทอร์เน็ต/ โทรทัศน์	ทางเดียว การใช้ข้อความบน วิดีโอ ปฏิสัมพันธ์ สไกป์ (Skype)	ทางเดียว ว็อดส์ (Vods) ปฏิสัมพันธ์ วิกิ บล็อก

จากแนวคิดดังกล่าวเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารบนสื่อสังคมสรุปได้ว่า รูปแบบการสื่อสารบนสื่อสังคมแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) การสื่อสารแบบประสานเวลา เป็นการดำเนินการ สื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารอยู่ในเวลาเดียวกัน สามารถมีปฏิสัมพันธ์กันหรือให้ผลป้อนกลับได้ทันที และ 2) การสื่อสารแบบไม่ประสานเวลา เป็นการดำเนินการสื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารอยู่คนละ เวลา ผู้ส่งสารอาจต้องใช้เวลารอการตอบสนอง ปฏิสัมพันธ์ หรือผลป้อนกลับจากผู้รับสาร

2.5.5 ประโยชน์ของสื่อสังคม

Balci (2010 : 22 - 23) กล่าวถึงการนำสื่อสังคมมาใช้ในการจัดการศึกษานั้นสามารถกระทำได้ เนื่องจากมีหลายเหตุผลสำคัญที่สนับสนุนการใช้ประโยชน์ดังนี้

1. มีความเป็นอิสระและลดข้อจำกัดในด้านเวลาและสถานที่
2. เกิดพัฒนาการในหลากหลายมิติทั้งในด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความสำเร็จและประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา
3. มีประสิทธิภาพและความสามารถในการเรียนรู้เชิงระบบมากขึ้นผ่านสื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
4. เป็นการเรียนรู้แบบเอกัตภาพหรือการเรียนรู้รายบุคคล
5. รับข้อมูลข่าวสารและสะท้อนกลับได้อย่างรวดเร็ว
6. สามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระได้ด้วยตนเองบ่อยครั้งตามความต้องการ
7. นำเสนอในเชิงเนื้อหาและข้อมูลข่าวสารได้ง่าย
8. มีประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ทั้งภาพและเสียง
9. นำเสนอเนื้อหาสาระวิชาได้หลากหลายรูปแบบทั้งแบบสถานการณ์จำลองภาพจำลองห้องปฏิบัติการเสมือน
10. เกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนรู้จากการประยุกต์ใช้เป็นห้องเรียนเสมือน
11. เกิดการสื่อสารโดยตรงแบบสองทางระหว่างผู้ใช้ด้วยกัน
12. นำไปสู่การพัฒนาด้านการวิจัย การสร้างองค์ความรู้ทักษะเพื่อเปรียบเทียบโปรแกรมการเรียนรูปแบบต่างๆ
13. มีโอกาสและความเป็นไปได้สูงที่จะนำไปสู่การพัฒนาเป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน
14. มีภาวะความเสี่ยงอยู่ในเกณฑ์ต่ำต่อการวัดผลประเมินผลทางการเรียนรู้จากสื่อ

เอกสารนี้ดังกล่าว การที่สวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญาตให้หน้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

15. เกิดการพัฒนาทักษะทั้งผู้เรียนและผู้สอนให้ประสบความสำเร็จในหลายๆ ด้าน ทั้งด้านการประเมินผลการนำไปใช้และการสร้างองค์ความรู้อย่างเป็นระบบในการศึกษาค้นคว้าอ้างอิง จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า สื่อสังคมสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ช่วยลดข้อจำกัดด้านต่างๆ จากการเรียนการสอนตามปกติ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาทักษะด้วยตนเองตามความถนัดและความสนใจ และมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกับผู้ใช้คนอื่นๆ โดยสร้างเป็นชุมชนที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องหรืออยู่ในความสนใจได้

2.6 โรงเรียนสุขภาวะ

2.6.1 ความหมายของสุขภาวะ

Murray and Zentner (1989 : 19 - 20) ให้ความหมายสุขภาวะว่า เป็นภาวะความผาสุกของบุคคลที่สามารถปรับตัวทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ จิตวิญญาณ และสังคม ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายในและภายนอกเพื่อคงเสถียรภาพและความสุขสบาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลและเป้าหมายของวัฒนธรรม

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1998 : 36 - 37) ได้ให้ความหมายของสุขภาพ (Health) ว่าสุขภาพเป็นภาวะที่เป็นสุขทางกาย (Physical Well-being) ภาวะที่เป็นสุขทางใจ (Mental Well-being) ภาวะที่เป็นสุขทางสังคม (Social Well-being) และภาวะที่เป็นสุขทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-being) ทั้งสี่มิตินี้ไม่ได้แยกจากกัน หากแต่เชื่อมโยงสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องในกันและกันอย่างสภาวะทั้งทางกาย ทางจิต และทางสังคม มิได้หมายถึงเฉพาะการไม่พิการและการไม่เป็นโรคเท่านั้น

ประเวศ วะสี (2543 : 78 - 80) กล่าวถึงระบบสุขภาพว่า คือ สุขภาวะหรือภาวะที่เป็นสุขทั้งกาย จิต สังคม จิตวิญญาณ เป็นความสุขและคุณค่าชีวิตซึ่งเกิดจากระบบสุขภาพที่มีความหมายยิ่งใหญ่ครอบคลุมเกินกว่าคำว่า สาธารณสุข สภาพการณ์ของระบบสุขภาพปัจจุบันมีวัตถุประสงค์เพื่อ “ซ่อมสุขภาพ” ไม่ใช่เพื่อ “สร้างสุขภาพ” การเรียนรู้การสร้างพฤติกรรมที่ดีและจัดสิ่งแวดล้อมให้เกื้อกูล คือเครื่องส่งเสริมสุขภาพ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 1201) สุขภาพ (Healthy) ความหมายตามพจนานุกรมหมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ประวิต เอราวรรณ์, 2547 : 9) ได้อธิบายว่า “สุขภาพ” ต้องให้ความหมายกว้างขวางขึ้น จนสามารถทะลุกรอบการมองสุขภาพแบบเดิมที่นิยามสุขภาพ คือ “การไม่เป็นโรค” และมองปัญหาสุขภาพ คือ “เชื้อโรคที่สามารถกำจัดได้ด้วยวัคซีนและยา” เท่านั้นนิยามของสุขภาพแนวใหม่จึงมองสุขภาพ คือ “สภาวะที่ครอบคลุมและบูรณาการทั้งมิติของกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ เข้าเป็นวิถีชีวิตที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในตัวมนุษย์และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและสังคม”

จากที่นำเสนอข้างต้นสามารถสรุปความหมายของสุขภาวะ ได้ว่า สุขภาวะ หมายถึงภาวะแห่งความสุขอันสมบูรณ์ของบุคคลที่สามารถปรับตัวทั้งทางร่างกาย ทางใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ โดยไม่แยกจากกันในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายในและภายนอก สามารถคงเสถียรภาพและความสุขสบายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลและเป้าหมายของวัฒนธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6.2 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพในโรงเรียน

Hoy and Miskel (1987 : 234) ได้อธิบายว่า สุขภาพองค์กร (Organization Health) ของโรงเรียนเป็นกรอบแนวคิดหนึ่งในการอธิบายบรรยากาศของโรงเรียนซึ่งถ้าโรงเรียนมีสุขภาพดี (Healthy School) จะปลอดภัยจากแรงดันของสังคม ชุมชนและผู้ปกครอง ผู้บริหารแบบมีภาวะที่ผู้นำที่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เน้นทั้งพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สนับสนุนได้บังคับบัญชา ชี้นำ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งการกระทำและความคิด ครูในโรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะผูกพันกับการเรียนการสอน ทั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนต้องเรียนหนักมีแรงจูงใจในการเรียนสูง ยอมรับในการเรียนเก่งของเพื่อน อุปกรณ์การเรียนการสอนมีอย่างเพียงพอ ครูมีความจริงจังต่อกันมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในสถาบันของตน

Hoy and Feldman Quoted in Hoy ; Tarter and Kottkamp (1991 : 70) ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีระบบสังคมมาเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานเพื่อการอธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพองค์กรระดับโรงเรียน โดยชี้ให้เห็นว่าการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรเป็นการวิเคราะห์สภาพการทำงานตามธรรมชาติขององค์กรหรือเป็นการศึกษาบรรยากาศองค์กรอีกแง่มุมหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Brookover and Other (1978 : 315) ที่ได้กล่าวว่าการศึกษาสุขภาพโรงเรียนได้แนวความคิดมาจากการศึกษาบรรยากาศโรงเรียนและยังถือว่าเป็นมิติที่สามที่สามารถอธิบายตัวแปรสำคัญในการวัดประสิทธิผลโรงเรียนได้อีกประการหนึ่ง ดังนั้นการศึกษาสุขภาพองค์กรในระดับโรงเรียน ในทัศนะของ Hoy, Tarter and Kottkamp (1991 : 86) ได้ให้ความเห็นว่าสุขภาพโรงเรียนคือสภาวะการทำงานตามภารกิจที่จำเป็นของโรงเรียนในระดับสถาบัน ระดับการจัดการและระดับเทคนิค ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู หากโรงเรียนใดมีสุขภาพองค์กรสมบูรณ์ ย่อมหมายถึงว่าโรงเรียนนั้นมีการทำงานทั้ง 3 ระดับ คือ 1) ระดับสถาบัน 2) ระดับการจัดการ และ 3) ระดับเทคนิค ประสานสัมพันธ์กันสามารถแสดงออกถึงความต้องการที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และปราศจากสภาพแรงกดดันจากภายนอกได้เป็นอย่างดี การศึกษาสุขภาพองค์กรในสถานศึกษาตามทัศนะของ Hoy and Feldman ใช้แบบวัดสุขภาพที่มีมิติวัดสุขภาพองค์กรจำนวน 7 ด้าน แต่ละมิติอธิบายแง่มุมของชีวิตในองค์กร โดยทั้งเครื่องมือตรวจสอบสุขภาพองค์กร และการแสดงออกของระบบสังคมในโรงเรียนทั้งที่เป็นไปตามภารกิจและความรับผิดชอบของระบบโรงเรียนภายใต้กรอบแนวคิดระบบสังคมของพาร์สันส์ (Parsons) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (Hoy, Tarter and Kottkamp, 1991 : 72)

1. ระดับสถาบัน ได้แก่ มิติความเข้มแข็งขององค์กร หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้และคณะครูได้รับการป้องกันไม่ให้เกิดอยู่ในอิทธิพลของชุมชนหรือความต้องการที่ไม่มีเหตุผลจากผู้ปกครอง

2. ระดับการจัดการ ได้แก่

2.1 อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาชั้นสูง เพื่อขอความช่วยเหลือในการจัดสรรทรัพยากรเพิ่มเติมและการใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารโรงเรียน

2.2 การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงความเป็นมิตรใจกว้าง ให้การสนับสนุนที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครู

2.3 การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยมีการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 การสนับสนุนทางทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรประเภทสื่อ วัสดุการเรียน และงบประมาณให้เหมาะสมกับความต้องการของครูและนักเรียน

3. ระดับเทคนิค ได้แก่

3.1 ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคณะครูในโรงเรียน ต่างแสดงความเป็นมิตร รักใคร่สนิทสนม มีใจกว้าง ไวใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นช่วยกันทำงาน มีความภูมิใจที่จะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

3.2 การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ความพยายามของสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนเป็นระบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และครูเอาใจใส่กับนักเรียนเป็นอย่างดี จากแนวคิดดังกล่าวทำให้ทราบสภาพโรงเรียน 2 ประเภท คือ โรงเรียนที่มีสภาพองค์กรสมบูรณ์และโรงเรียนที่มีสภาพองค์กรไม่สมบูรณ์ สรุปลักษณะพอสังเขปได้ดังนี้ (Hoy, Tarter and Kottkamp, 1991 : 78) โรงเรียนที่มีสภาพองค์กรสมบูรณ์เป็นโรงเรียนที่มีคะแนนสูงในทุกมิติของสภาพองค์กร กล่าวคือ โรงเรียนสามารถรักษาความสัมพันธ์กับชุมชนไว้ได้โดยปราศจากการรบกวน หรือการผลัดดันจากกลุ่มผู้ปกครองที่ไร้เหตุผล มีคณะกรรมการอำนวยการสถานศึกษาที่เข้มแข็ง สามารถต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายที่เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีพฤติกรรมสนับสนุนและเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง รวมทั้งมีความสามารถในการใช้ อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือเพื่อขอความช่วยเหลือในสิ่งที่โรงเรียนต้องการ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรวัสดุ สื่อ อุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ ให้ครู และนักเรียนได้ใช้อย่างเพียงพอและเหมาะสม คณะครูในโรงเรียนเอาใจใส่ต่อการเรียนการสอน มีการมุ่งเน้นทางวิชาการอยู่ในระดับสูง โดยกำหนดเป้าหมายทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ในแต่ละปี มีการจัดสภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เคร่งครัดและกระตุ้นให้นักเรียนใส่ใจเพื่อให้ผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ โรงเรียนที่มีสภาพองค์กรไม่สมบูรณ์เป็นโรงเรียนที่มีลักษณะตรงข้ามกับโรงเรียนที่มีสภาพองค์กรสมบูรณ์ โดยมีคะแนนทุกมิติของสภาพองค์กรอยู่ในระดับต่ำซึ่งสรุปลักษณะโรงเรียนประเภทนี้เป็นโรงเรียนที่มักจะถูกกรุมเร้าจากความต้องการของชุมชนหรือผู้ปกครองจนไม่สามารถบริหารงานได้อย่างเป็นอิสระ ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะภาวะผู้นำทั้งการมุ่งงานและมุ่งคนต่างให้การส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครูน้อย ครูผู้สอนขาดการติดต่อประสานงานกับผู้บริหารจึงทำให้ขาดการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน คณะครูต่างทำงานด้วยความท้อแท้และระแวงซึ่งกันและกัน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่สนใจต่อการสอน เป็นผลให้การมุ่งเน้นวิชาการต่า นักเรียนก็ไม่สนใจการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับสภาวะภายในโรงเรียนสามารถสรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาสภาวะของโรงเรียนเป็นบรรยากาศการดำเนินงานของโรงเรียนและยังถือว่าเป็นมนต์เสน่ห์ที่สามารถอธิบายตัวแปรสำคัญในการวัดประสิทธิผลโรงเรียนได้อีกประการหนึ่ง ดังนั้นการศึกษาสภาพหรือสภาวะในระดับโรงเรียนจึงเป็นสภาวะการทำงานตามภารกิจที่จำเป็นของโรงเรียนในระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิคตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู หากโรงเรียนใดมีสภาพองค์กรสมบูรณ์ย่อมหมายถึงว่าโรงเรียนนั้นมีการทำงานทั้ง 3 ระดับ คือ 1) ระดับสถาบัน 2) ระดับการจัดการ และ 3) ระดับเทคนิค ประสานสัมพันธ์กันสามารถแสดงออกถึงความต้องการที่

จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและปราศจากสภาพแรงกดดันจากภายนอกได้เป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรที่มีสุขภาพดีจะเป็นตัวชี้วัดให้ทราบว่าการบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.6.3 พัฒนาการของการพัฒนาสุขภาพในโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เกิดเปลี่ยนแปลง ซึ่งไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงเฉพาะตัวผู้บริหารและครูเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ครอบครัวและชุมชนด้วย โรงเรียนแตกต่างจากองค์การบริการทั่วไป ตรงที่เป้าหมายการทำงานหรือผลผลิตของโรงเรียนคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร สะท้อนความคาดหวังของครอบครัวและสังคม โดยครูคือกุญแจสำคัญเพราะเป็นผู้เข้าถึงเป้าหมายและความต้องการทั้งของหลักสูตรและโรงเรียน รวมทั้งต้องปฏิบัติและเชื่อมโยงความคิดรวบยอดจากหลักสูตรเพื่อถ่ายทอดในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องอาศัยพลังร่วมของทุกคนในโรงเรียนและการมีส่วนร่วมจากครอบครัว ชุมชน และสังคม ในการวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และการตัดสินใจในการบริหารจัดการโรงเรียน

แนวคิดการพัฒนาโรงเรียนโดยมีเป้าหมายเพื่อการปฏิรูปการศึกษาและสร้างสุขภาพในโรงเรียนนั้น ประเทศต่างๆ ได้นำมาถกอภิปรายอย่างกว้างขวางมากกว่า 50 ปี ดังนี้

ระยะแรก เป็นการเริ่มต้นนำแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการของ Kurt Lewin ที่เสนอไว้ในปี ค.ศ. 1946 มาขยายสู่บริบทการพัฒนาโรงเรียน โดยอาศัยกระบวนการเคลื่อนไหวภายในกลุ่มคน โดย Lewin เสนอให้ผู้ใช้ปฏิบัติงาน (Practitioner) มีบทบาทเป็นนักวิจัย (Researcher) ควบคู่กันไป เพื่อแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ด้วยตนเอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นวิธีวิทยา (Methodology) สำหรับการวิจัยและการแทรกเสริมเพื่อแก้ปัญหาทางสังคมที่นำมาพัฒนาโรงเรียนในช่วงหลังสงครามโลก

ระยะที่สอง อยู่ในช่วงปี ค.ศ. 1960 – 1970 เป็นระยะที่แนวคิดการปรับปรุงโรงเรียนได้รับอิทธิพลจากกลยุทธ์ OD ในองค์การอุตสาหกรรมหรือองค์การเอกชนทั่วไป ซึ่ง Matthew Miles (Miles, 1967 : 237 - 240) ได้นำเสนอเอกสาร วิชาการชื่อ “Organizational Health” สนับสนุนให้นำเทคนิค OD ไปใช้ในโรงเรียน ซึ่ง Miles นี้เป็นนักวิชาการการศึกษาที่อธิบายถึงช่องว่างระหว่างเงื่อนไขภายในองค์การกับคุณภาพการให้บริการของโรงเรียน ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียนและการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนในเวลาต่อมา

ระยะที่สาม อยู่ในช่วงปี ค.ศ. 1970 – 1980 ความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาด้านการปรับปรุงโรงเรียนในระยะนี้ นอกจากการศึกษาเพื่อพัฒนาเทคนิค OD และการนำ OD ไปใช้ในโรงเรียนแล้วก็มีการศึกษาที่ดำเนินการไป พร้อมกันคือ การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน โดยมีจุดเน้นที่การใช้กระบวนการประเมินตนเองของโรงเรียน (School-self Review or Evaluation) เป็นเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพและความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง อิทธิพลที่ส่งผลต่อการศึกษาค้นคว้ากระบวนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในระยะนี้มีอยู่ 3 ประการ คือ ประการแรก ความต้องการของสังคมที่ต้องการ ตรวจสอบคุณภาพโรงเรียนเพิ่มสูงขึ้น เช่น ในประเทศอังกฤษมีแรงกดดันให้เปิดโอกาสแก่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินตนเองของโรงเรียน เป็นต้น ประการที่สอง ความต้องการผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำในการใช้นวัตกรรม หรือการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในโรงเรียนเพิ่มสูงขึ้นและประการสุดท้าย แนวโน้มของการเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบเกิดขึ้นในประเทศต่างๆ ทำให้การประเมินตนเองของโรงเรียนเป็นกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น และอยู่ภายใต้เงื่อนไขการใช้งานที่กา

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเรียน ด้วยการส่งเสริมให้โรงเรียนประเมินตนเองเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา เช่น วิจัย The School Council Guidelines for Internal Review & Development หรือ “GRIDS” ในสหรัฐอเมริกาที่ออกแบบกระบวนการช่วยเหลือครูให้สามารถประเมินตนเองเพื่อพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนและพัฒนาโรงเรียนได้ วิจัย The Institutional Development Programmed (IDP) ที่เริ่มต้นโดย Norwegian Educational Foundation ในประเทศนอร์เวย์ เมื่อปี ค.ศ. 1974 ซึ่งใช้วิธีการสำรวจข้อมูลแล้วใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ย้อนกลับแก่โรงเรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงการอบรมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของโรงเรียนให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของที่ต้องร่วมรับผิดชอบต่อโรงเรียน ในเนเธอร์แลนด์มีวิจัย Systematic Analysis for School Improvement (SAS) ที่เน้นพัฒนาโรงเรียนให้ใช้วิธีวินิจฉัยจุดบกพร่องเพื่อเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาครูกับการปรับปรุงโรงเรียน โดยวิธีการที่นำมาใช้วินิจฉัยได้แก่ การวิเคราะห์และตีความหมายข้อมูลแล้วให้ข้อมูลย้อนกลับแก่โรงเรียนเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ระบุจุดพัฒนาและวางแผนปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในระดับประเทศก็ยังมีการพัฒนาฐานข้อมูลโรงเรียนที่เข้าร่วมวิจัยเพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ สามารถเข้ามาเปรียบเทียบการปรับปรุงตนเองระหว่างกันได้

ระยะที่สี่ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 – 1990 ระยะนี้การพัฒนาโรงเรียนจะเน้นไปที่การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Development and Management) เป็นการพัฒนาระดับโรงเรียนที่ต้องใช้นวัตกรรมหลากหลายและมีความซับซ้อน เนื่องจากสังคมเริ่มคาดหวังให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการและปกครองตนเอง แนวคิด Self - Managing School นี้เริ่มต้นที่รัฐแทสเมเนีย (Tasmania) และรัฐวิกตอเรีย (Victoria) ประเทศออสเตรเลียเป็นครั้งแรก โดยใช้วิธีการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางลงไปให้โรงเรียนบริหารจัดการเอง หลังจากนั้นก็มีการขยายและประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในประเทศต่างๆ ซึ่งอาจจะเรียกแตกต่างกันไปเช่น Site-Based Management, Development Planning, Local Management of School, Restructuring เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะเรียกอย่างไรก็ตามมีโน้ตพื้นฐานอย่างเดียวกันคือ ให้โรงเรียนมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการด้วยตัวเองมากขึ้น โดยเน้นการบริหารจัดการแบบร่วมมือตั้งแต่กำหนดเป้าหมาย วางนโยบาย จัดสรรงบประมาณ ดำเนินการและประเมินผลภายใต้การตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนคือ ครู นักเรียน ชุมชนและกรรมการโรงเรียน

ระยะปัจจุบัน นับตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมา การพัฒนาโรงเรียนจะมุ่งเน้นที่การปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนตามสภาพจริง (Authentic School Improvement) โดยจุดมุ่งหมายของการปรับปรุงโรงเรียนอยู่ที่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลง 3 ส่วนคือการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนและการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงองค์การและเงื่อนไขการทำงานในโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงการกระจายอำนาจระหว่างโรงเรียนกับผู้ใช้บริการ แนวคิดการปรับเปลี่ยนองค์การในโรงเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนนี้มี อิทธิพลต่อการปฏิรูปการศึกษาในสหรัฐอเมริกาในระยะที่ผ่านมาเป็นอย่างมาก และขยายไปสู่ประเทศต่าง ๆ ที่มีการเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน

Hopkins (2001 : 232-340) ได้สรุปบทเรียนการพัฒนาโรงเรียนในช่วงที่ผ่านมาไว้ว่าต้องให้ความสำคัญ 3 ส่วน คือ 1) วิธีการพัฒนาองค์กรของโรงเรียนนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับ “สุขภาพขององค์กร” ซึ่งตัดสินโดยประสิทธิภาพขององค์กรที่เกิดขึ้น 2) กระบวนการแทรกเสริมต่าง ๆ (Interventions) เพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ต้องยึด “คน” เป็นตัวตั้ง ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเกี่ยวข้องกับชีวิตของครูและนักเรียน และ 3) การพัฒนาโรงเรียนต้องทำลักษณะเฉพาะบริบท ต้องเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วินิจฉัยเงื่อนไขภายในของแต่ละโรงเรียนและมีการสำรวจข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นหลักฐานยืนยันประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้พัฒนา

นอกจากนี้แล้วแนวคิดการพัฒนาโรงเรียนสำหรับศตวรรษที่ 21 ก็กำลังได้รับความสนใจ เพราะปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เต็มไปด้วยการแข่งขันและแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ซึ่งคนในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่รู้เท่าทันและมีทักษะในการดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางสิ่งเหล่านี้ได้ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถ “อยู่ได้ด้วยตัวเอง” ในชุมชน มีมีโนธรรมสำนึกของความเป็นพลเมือง และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งต้องพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนใน 4 องค์ประกอบหลัก (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์, 2554 : 23 ; วิจารย์ พานิช, 2555 : 16-17) ดังนี้

1. สมรรถนะในวิชาหลักและประเด็นสำหรับศตวรรษที่ 21 (Core Subjects and 21st Century Themes) ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะในวิชาหลัก ได้แก่ English, Reading or Language arts, World languages, Arts, Mathematics, Economics, Science, Geography, History, Government and Civics การเรียนรู้แบบสหวิทยาการในประเด็นหลัก (21st century interdisciplinary themes) ได้แก่ Global awareness, Financial, economic, Business and entrepreneurial literacy, Civic literacy, Health literacy และ Environmental literacy
2. การสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ได้แก่ การคิดอย่างสร้างสรรค์ ทำงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และการใช้นวัตกรรม
3. การสื่อสารและการร่วมมือ (Communication and Collaboration) ได้แก่ ความชัดเจนในการ สื่อสาร และการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น
4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills)

จะเห็นได้ว่าพัฒนาการของการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่ดีมีสุขภาวะนั้น ไม่ว่าจะในยุคใดก็ต้องใช้กระบวนการทางปัญญามากกว่ากระบวนการทางกฎหมาย โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงการบริหารจัดการภายในเฉพาะบริบท จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมายและหนุนเสริมด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนมีเป้าหมายผลลัพธ์อยู่ที่ตัวผู้เรียน ซึ่งมีครูเป็นกุญแจที่จะไขไปสู่ความสำเร็จนั้น

2.6.4 แนวคิดการพัฒนาสุขภาวะโดยใช้ฐานโรงเรียน

แนวคิดการพัฒนาสุขภาวะโดยใช้ฐานโรงเรียนนั้นถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะประชากรประเทศที่เป็นเยาวชนในวัยเรียนแทบจะทั้งหมดอยู่ในระบบโรงเรียน ดังนั้นการปลูกฝังเรื่องสุขภาวะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ถือเป็นโอกาสที่ดีอย่างยิ่งที่ได้จะหล่อหลอมเยาวชนของประเทศให้เป็นบุคคลที่มีสุขภาวะเมื่อเติบโตขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างสุขภาวะแก่ผู้เรียนได้

การเปลี่ยนแปลงที่มีพลวัต คือการเปลี่ยนแปลงจากหน่วยย่อยไปสู่หน่วยใหญ่ ดังนั้นเป้าหมายการพัฒนาสุขภาวะในโรงเรียนจะต้องเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนแล้วค่อยวิวัฒน์ (Evolving) ไปสู่เครือข่ายโรงเรียนและสังคม แนวคิดพัฒนาโรงเรียนสุขภาวะนี้จึงออกแบบการพัฒนาจากล่างสู่บน โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับโรงเรียน ระดับเครือข่ายโรงเรียนและระดับสังคม ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ระดับโรงเรียน หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาคือการใช้ผู้เรียนเป็นตัวตั้งเพื่อพัฒนาคนในวัยเรียนให้มีคุณภาพมากที่สุด ซึ่งระบบการศึกษาไทยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ซึ่งทั้ง 2 ระดับก็มีปัญหาไม่ยิ่งหย่อนมากกว่ากันและเป็นผลต่อเนื่องกัน ดังนั้นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาจึงควรเริ่มจากการศึกษาขั้นพื้นฐานเพราะหากต้นน้ำดี ปลายน้ำก็จะดีตามมา โดย “โรงเรียน” ถือเป็นหน่วยในระบบการศึกษาที่เข้าไปถึงทุกชุมชนและเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและเกี่ยวข้องมากที่สุด ดังนั้นจึงควรเป็นจุดเริ่มต้นการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศในขณะนี้ จึงจะเริ่มต้นพัฒนาจากผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนคือ ผู้ปกครอง ชุมชน กรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู ซึ่งถือว่าเป็น “เจ้าของโรงเรียนร่วมกัน” และมีเป้าหมายอยู่ที่ตัวนักเรียน โดยนำหลักความเสมอภาคเข้ามาสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและต่อเนื่องไม่ผูกติดอยู่กับผู้ใดผู้หนึ่งและใช้กระบวนการทางปัญญาในการขยายวงการเรียนรู้ไปสู่เครือข่ายและสร้างกระบวนการให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ขึ้นในสังคม เพื่อปฏิรูปการศึกษาโดยสังคมมีส่วนร่วมในที่สุด การพัฒนาโรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจึงเน้นการจัดกระบวนการทำงานให้เกิดการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interactive Learning) 4 ฝ่ายคือ ผู้ปกครองและชุมชน กรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารและครู โดยใช้ตัวชี้วัดและเกณฑ์ของการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นเครื่องยืนยันสภาพจริงของโรงเรียนเพื่อการประกันคุณภาพ (QA) และเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้โรงเรียนสร้างกระบวนการพัฒนาคุณภาพ (QI) ของตนเองซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันนี้จะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการของการพัฒนา โดยอาศัยแนวคิดสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) แนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้ทั้ง 4 ฝ่ายร่วมสร้างแผนพัฒนาโรงเรียน (School Improvement Plan : SIP)
- 2) แนวคิดเชิงระบบ เพื่อออกแบบกระบวนการทำงานในโรงเรียนให้เกิดความยั่งยืน และ
- 3) การเรียนรู้โดยการทำงานเป็นทีมของทั้ง 4 ฝ่าย

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเต็มไปด้วยการแข่งขัน และแวดล้อมด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งคนในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่รู้เท่าทันและมีทักษะในการดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางสิ่งเหล่านี้ได้ ดังนั้น โรงเรียนที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับสร้างทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 และมีสุขภาวะในการพัฒนานักเรียนนั้น ต้องใช้นวัตกรรมหลากหลายและมีความซับซ้อนในการจัดการ ไม่สามารถคิดหรือสั่งการได้เบ็ดเสร็จโดยใครคนใดคนหนึ่ง แต่ต้องมีการมีส่วนร่วมและระดมพลังจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นโรงเรียนต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้เกี่ยวข้องคือ ชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู สามารถร่วมกันพัฒนาและบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Development and Management : SBM) โดยปรับเปลี่ยนวิธีคิด จากการรอรับนโยบายและการสั่งการเป็นการความรับผิดชอบในการบริหารจัดการด้วยตัวเองมากขึ้น ตั้งแต่กำหนดเป้าหมาย วางนโยบาย จัดสรรงบประมาณ ดำเนินการและประเมินผลภายใต้การตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน และมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนตามสภาพจริง (Authentic School Improvement) โดยเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง 3 ส่วน คือ

1. เสริมสร้างพลังอำนาจผู้มีส่วนได้เสีย (Empowering Stakeholder) ให้ชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู สามารถร่วมกันพัฒนาและบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Development and Management : SBM) โดยใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนด้วยคณะกรรมการเป็นกลไกสำคัญและปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นคณะที่ปรึกษา (Advisory Board) ให้มีลักษณะการทำงานเป็นคณะผู้บริหาร (Executive Board) มากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ปรับปรุงระบบการทำงานและเงื่อนไขการทำงานในโรงเรียน (adjust systems and work conditions in school) โดยเน้นการสร้างมาตรฐานการทำงานทั้งในด้านมาตรฐานกระบวนการ และมาตรฐานผลลัพธ์และสร้างระบบการประกันคุณภาพ (Quality Assurance : QA) และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement : CQI) ภายในโรงเรียน

3. พัฒนาครูเชิงวิชาชีพ (Professional Development) ให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้จากปัญหา (Problem Based Learning) และการบูรณาการวิชาและทักษะต่างๆ เพื่อการแก้ปัญหาและค้นหาทางออกในสถานการณ์ชีวิตจริง รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) ให้เกิดขึ้นกับครู

องค์กรภาคีในระดับโรงเรียน มีดังนี้

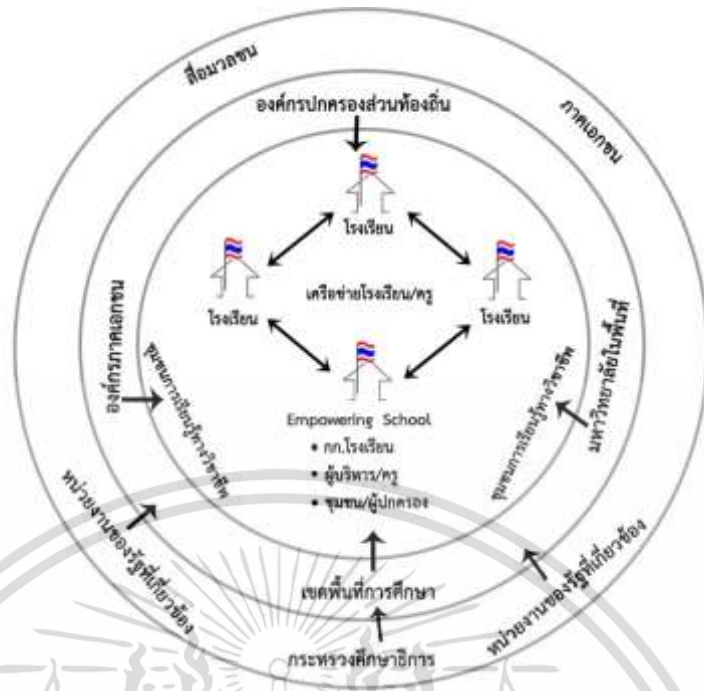
1. ภาคีร่วมดำเนินการ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ภาคีเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ องค์กรวิชาชีพครูต่างๆ กระทรวงศึกษาธิการ และมหาวิทยาลัยต่างๆ ในพื้นที่

2. ระดับเครือข่าย การพัฒนาเครือข่ายครูและเครือข่ายโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างพลวัตการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการมีเครือข่ายเพื่อสร้างพลังการเรียนรู้ร่วมกันจึงจำเป็น ในวิจัยนี้จะเน้นการจัดเครือข่าย 2 ระดับคือ เครือข่ายครูและเครือข่ายโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระยะแรก โดยใช้แต่ละโรงเรียนเป็นฐานการขยายตัวไปสู่โรงเรียนอื่นๆ ที่มีความสนใจที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านหลักสูตร นวัตกรรมการเรียนการสอน การประเมินและการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งจะเน้นการใช้เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการแลกเปลี่ยนในเครือข่าย

3. ระดับสังคม การจัดการศึกษาที่จะเป็นแนวทางการแก้ปัญหาของสังคมนั้น จำเป็นต้องมองภาพรวมการศึกษาทั้งระบบและจุดเริ่มต้นที่ตรงประเด็นปัญหา และผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีคิดของตนเอง โดยยึดหลักการ “ความเสมอภาค” กล่าวคือ ไม่มีใครเก่งหรือฉลาดกว่าใคร ไม่มองว่าใครคือเจ้าของหรือผู้มีอำนาจ แต่เปิดใจกว้างว่าการศึกษาเป็นเรื่องของทุกคนในสังคม และ “การศึกษาเป็นกระบวนการทางปัญญา” ไม่สามารถใช้อำนาจทางกฎหมายสั่งการให้เกิดการปฏิรูป แต่ต้องใช้ปัญญาในการวิพากษ์และสร้างสรรค์ร่วมกันกรอบแนวคิดการพัฒนาสุขภาวะในโรงเรียน แสดงในภาพที่ 2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียน
ที่มา : มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา, 2556 : 20

โดยสรุป การเสริมสร้างพลังอำนาจการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียน จึงจะเริ่มต้นพัฒนาจากผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนคือ ผู้ปกครอง ชุมชน กรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู ซึ่งถือว่าเป็น “เจ้าของโรงเรียนร่วมกัน” และมีเป้าหมายอยู่ที่ตัวนักเรียน โดยนำหลักความเสมอภาคเข้ามาสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและต่อเนื่อง ไม่ผูกติดอยู่กับผู้ใดผู้หนึ่ง และใช้กระบวนการทางปัญญาในการขยายวงการเรียนรู้ไปสู่เครือข่าย และสร้างกระบวนการให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ขึ้นในสังคม เพื่อปฏิรูปการศึกษาโดยสังคมมีส่วนร่วมในที่สุด

2.6.5 มิติผลลัพธ์ของสุขภาวะในโรงเรียน

Donnette and Davis (1998 : 35) ได้เสนอสุขภาวะแต่ละมิติไว้ดังนี้ 1) สุขภาวะทางกาย (Physical Health) ประกอบด้วยลักษณะและรูปร่างของร่างกาย ประสาทสัมผัสทางกาย ความไวต่อการเจ็บป่วยและความผิดปกติ การทำหน้าที่ของร่างกาย สมรรถนะกำลังกาย และความสามารถฟื้นตัวจากการเจ็บป่วย 2) สุขภาวะทางสังคม (Social Health) ประกอบด้วย การมีความพึงพอใจในการมีสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ทางสังคม และพฤติกรรมประจำวัน 3) สุขภาวะทางจิต (Mental Health) กล่าวว่า ความสามารถในการเรียนรู้เจริญเติบโตจากประสบการณ์ ความสามารถในการใช้สติปัญญา และความสามารถในการตัดสินใจ 4) สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Health) กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้สึก คือ การควบคุมและการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกมั่นใจในตนเอง ความไว้วางใจ ความรัก 5) สุขภาวะทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Health) กล่าวว่า ความรู้สึกชื่นชมต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 6) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Health) อารมณ์รวมถึง ความเชื่อที่มีลักษณะพิเศษเกี่ยวกับความเชื่อทางศาสนา สุขภาวะทาง

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จิตวิญญาณประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นหน่วยเดียวกับสิ่งแวดล้อม และกับผู้อื่นอย่างเป็นธรรมชาติ และเป็นแนวทางของความรู้สึกมีความหมาย หรือมีคุณค่าในชีวิต อาจรวมถึง ความเข้าใจและการแสดงถึงการมีเป้าหมายในชีวิต การดำรงชีวิตด้วยการมีส่วนร่วมของประสบการณ์ชีวิตที่ประกอบด้วย ความรัก ความสนุกสนาน ความเจ็บปวด ความเศร้า ความพอใจ การดูแลและการให้เกียรติต่อสิ่งมีชีวิต

ประเวศ วะสี (2543 : 22) ให้แนวคิดสุขภาพสอดคล้องกับนิยามสุขภาพขององค์การอนามัยโลกในบริบทของคนไทยที่มีลักษณะเป็นอุดมการณ์ที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันการเจ็บป่วยมีองค์ประกอบ 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ ประกอบด้วยสุขภาวะใน 4 มิติ ดังนี้ 1) สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางกาย หมายถึง ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง คล่องแคล่วมีกำลังไม่เป็นโรคไม่พิการ มีเศรษฐกิจหรือปัจจัยที่จำเป็นพอเพียง ไม่เป็นอุปพันตรายมีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ 2) สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางจิต หมายถึง จิตใจที่มีความสุข รื่นเริง คล่องแคล่ว ไม่ติดขัด มีความเมตตา สัมผัสกับความงามของสรรพสิ่ง มีสติ มีสมาธิ มีปัญญา รวมถึง การลดความเห็นแก่ตัวลงไปด้วย เพราะตราบใดที่ยังมีความเห็นแก่ตัวก็จะมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ทางจิตที่ไม่ได้ 3) สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดี มีครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีความยุติธรรม มีความเสมอภาค มีความภราดรภาพมีสันติภาพมีความเป็นประชาสังคม มีระบบบริหารที่ดี และระบบการบริการเป็นกิจกรรมทางสังคม และ 4) สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางจิตวิญญาณ หมายถึง สุขภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อทำความดีหรือจิตสัมผัสที่มีคุณค่าสูงส่ง หรือสิ่งสูงสุด เช่น การเสียสละ การมีความเมตตา กรุณา การเข้าถึงพระรัตนตรัย ความสุขทางจิตวิญญาณ เป็นความสุขที่ระคนกับความเห็นแก่ตัว แต่เป็นสุขภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อมนุษย์หลุดพ้นจากความมีตัวตน (Self Transcending) มีความสุขอันประณีตและล้ำลึก

วิพุธ พูลเจริญ (2544 : 23) ได้กล่าวถึงสุขภาวะว่าเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพตามศักยภาพของแต่ละบุคคล องค์ประกอบย่อยของสุขภาวะมีดังนี้ 1) สุขภาวะทางกาย พิจารณาได้จากลักษณะและขนาดของร่างกายและสมรรถนะการรับรู้จากการสัมผัสทางกายการเจ็บป่วยและความปกติทางกาย สมรรถนะกำลังกายสมรรถนะการฟื้นตัวจากการเจ็บป่วยและสมรรถนะในการดำเนินการภารกิจงาน 2) สุขภาวะทางจิต พิจารณาได้จากข่าวปัญหาการตอบสนองและจัดการกับอารมณ์และจิตใจ โลกทัศน์ที่มีต่อชีวิต ค่านิยม ทศนคติและความเชื่อ ความมั่นใจในตนเองและการมองเห็นในคุณค่าของคน 3) สุขภาวะทางสังคม พิจารณาได้จากความสามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นการปรับตัวให้เข้ากับสถานะทางสังคมและพฤติกรรมประจำ และ 4) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ พิจารณาได้จากความสามารถในการแสดงออกซึ่งจุดมุ่งหมายอันเป็นอุดมการณ์ชีวิต ความรู้สึกนึกคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติมีประสบการณ์ในความรัก ความสนุกสนาน ความเศร้า สันติภาพ ความต้องการที่พอเพียงและรู้จักเคารพในทุกชีวิต

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2547 : 6) กล่าวถึงมิติใหม่ของสุขภาวะ ประกอบด้วย

1) มีสุขภาวะทางร่างกาย 2) มีสุขภาวะทางใจ 3) มีสุขภาวะทางจิต และ 4) มีสุขภาวะทางสังคม

กอบัว ทศนภักดิ์ (2550 : 100) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การสุขภาพดี โดยใช้การวิจัยเอกสารเพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่ององค์การสุขภาพดี และนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์สังเคราะห์รูปแบบเพื่อใช้ในการอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์การสุขภาพดี (Healthy Organization Conceptual Model) ซึ่งพบว่า การที่องค์กรจะเป็นองค์การสุขภาพดีได้ต้องให้ความสำคัญของสุขภาพ

3 มิติหลัก ๆ คือ มิติด้านสุขภาพบุคลากรในองค์กร (Employee Health Perspective) มิติด้านสุขภาพเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กร (Organizational Health Perspective) มิติด้านสุขภาพสิ่งแวดล้อม (Environmental Health Perspective)

ประภาพร ไตรนิรันดร (2552 : 15) กล่าวถึงมิติของสุขภาวะได้ว่า สุขภาวะ ประกอบด้วย 1) สุขภาวะทางกาย (Physical Health) 2) สุขภาวะทางจิต (Mental Health) 3) สุขภาวะทางสังคม (Social Health) และ 4) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Health)

ศิวตล ดวงหะคลัง (2555 : 15) ได้กล่าวถึงรูปแบบสุขภาวะไว้ว่าจะมุ่งเน้นสุขภาวะในโรงเรียนมีการแบ่งความคิดรวบยอดของสุขภาวะเป็น 4 ประเภทดังนี้ 1) สภาพโรงเรียน (การมี) 2) ความสัมพันธ์ทางสังคม (การรัก) 3) วิธีตอบสนองตนเอง (การเป็นอยู่) 4) สภาพทางสุขภาพ (สุขภาพ) รูปแบบสุขภาวะในโรงเรียน นำเสนอวิธีจากทฤษฎีของนักเรียน จากทฤษฎีของครูหรือบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียนดูคล้ายคลึงกันแต่มีตัวบ่งชี้บางตัวในประเภทสุขภาวะจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและการสอน การศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับการศึกษาเพิ่มเติม การเรียนรู้อาจจะเพิ่มเติมโดยผลสัมฤทธิ์ในงาน สภาพโรงเรียน (การมี) ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ความอบอุ่น การระบายอากาศ อุณหภูมิ ฯลฯ

กัมพล เจริญรักษ์ (2558 : 306) กล่าวถึงสุขภาวะในมุมมองใหม่ หมายถึง ภาวะแห่งความสุขอันสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจและทางสังคมของคน ซึ่งประกอบด้วย 1) มีสุขภาวะทางร่างกาย คือสามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรแก่อายุวัยและควรแก่อัตภาพ 2) มีสุขภาวะทางใจ คือมีอารมณ์และความรู้สึกที่รื่นรมย์ยินดีและเป็นสุข ไม่เครียดกังวล มีสติสัมปชัญญะและความคิดตามควรแก่อายุ แก่อัตภาพและสภาพแวดล้อม 3) มีสุขภาวะทางจิตหรืออาจใช้คำว่า "จิตวิญญาณ" คือความสุขที่เกิดจากการเข้าใจธรรมชาติเข้าใจความจริงแห่งชีวิตและสรรพสิ่งจนเกิดความรอบรู้และมีความรักความปรารถนาให้สรรพสิ่งมีความสุข และ 4) มีสุขภาวะทางสังคม คือความสามารถในการอยู่ร่วมกับคนอื่นและสิ่งแวดล้อมในสังคมของตนได้อย่างมีความสุข มีน้ำใจปฏิบัติตามกติกาที่ได้ร่วมกันวางไว้มีความเอาใจใส่ มีน้ำใจ ให้อภัย เอื้ออาทรและมีความอดทนต่อการอยู่ร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในมิติของโรงเรียนสุขภาวะสามารถสังเคราะห์เปรียบเทียบปรากฏในตารางที่ 2.10

ตารางที่ 2.12 สัณเคราะห์เปรียบเทียบมิติของสุขภาวะในโรงเรียน

องค์ประกอบ	นักวิชาการ/นักการศึกษา								รวมความถี่
	Donetelle and Davis (1998)	ประเวศ วะสี (2543)	วิพุธ พูลเจริญ (2544)	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2547)	กอบัว ทัศนภักดิ์ (2550)	ประภาพร ไตรนรินทร์ (2552)	ศิวดล ดวงทะคลัง (2555)	กัมพล เจริญรักษ์ (2558)	
สุขภาวะทางกาย	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
สุขภาวะทางสังคม	✓	✓	✓	✓		✓		✓	6
สุขภาวะทางใจ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
สุขภาวะทางอารมณ์	✓								1
สุขภาวะทางสิ่งแวดล้อม	✓			✓	✓				3
สุขภาวะทางจิตวิญญาณ	✓	✓	✓			✓	✓	✓	6
สุขภาวะบุคลากร					✓				1
สุขภาวะองค์กร					✓		✓		2

จากตารางที่ 2.11 พบว่า การสังเคราะห์เปรียบเทียบมิติของสุขภาวะในโรงเรียนจากนักวิชาการและนักการศึกษา โดยอาศัยการตีความสรุปด้วยการระบุมิติ ซึ่งผู้วิจัยพิจารณามิติของสุขภาวะในโรงเรียนที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป เพื่อนำมาเป็นผลลัพธ์สุดท้ายที่จะเกิดขึ้นกับคนและตัวนักเรียนของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสุขภาวะในโรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) สุขภาวะทางร่างกาย (Physical Well-being) 2) สุขภาวะทางใจ (Mental Well-being) 3) สุขภาวะทางสังคม (Social Well-being) และ 4) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-being) ซึ่งเมื่อคนหรือนักเรียนที่เกิดสุขภาวะต้องมีครบมิติทั้ง 4 มิติ นี้ จึงจะเกิดภาวะแห่งความสุขอันสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข

2.6.6 องค์ประกอบและลักษณะร่วมของโรงเรียนสุขภาวะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและลักษณะร่วมของโรงเรียนสุขภาวะ ดังนี้

World Health Organization : WHO (1998 : 8-9) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนสุขภาวะไว้ดังนี้ คือ โรงเรียนที่มีขีดความสามารถ แข็งแกร่ง มั่นคง ที่จะเป็นสถานที่ที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี เพื่อการอาศัย ศึกษาและทำงานโดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ตั้งจุดประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน สุขภาวะและความปลอดภัยในโรงเรียน 2) ดำเนินนโยบายที่สร้างเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพที่ดี

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคมตามศักยภาพ ส่งเสริมให้นักเรียนเชื่อมั่นในตัวเอง 3) ช่วยพัฒนาระบบสังคมในชุมชนให้มีวัฒนธรรมในการรับผิดชอบต่อสุขภาพและครอบครัว และชุมชน 4) ครูให้การส่งเสริมสุขภาพควบคู่ไปกับการให้ความรู้และส่งผ่านทางนักเรียนสู่ครอบครัวและชุมชน 5) ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อการส่งเสริมสุขภาพ แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง องค์กรต่าง ๆ ตลอดจนชุมชน 6) จัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนและการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ ที่พักผ่อน สถานที่ออกกำลังกาย น้ำสะอาด ห้องสุขา ตลอดจนเครื่องอุปโภคบริโภคต่างๆ ที่ใช้อยู่ในชีวิตประจำวัน 7) มีการจัดการเรียนการสอนสุขศึกษาให้กับนักเรียนโดยนักเรียนเป็นศูนย์กลางและมีส่วนร่วม 8) มุ่งเน้นภาวะโภชนาการของนักเรียนให้พอเพียงและถูกสุขลักษณะ การบริการสุขภาพอนามัย การให้คำปรึกษาด้านสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพจิต และ 9) ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นมีการตัดสินใจอย่างเหมาะสม

Allardt (2002 : 22) ให้ทัศนะว่าโรงเรียนสุขภาพ (Healthy School) โดยส่วนใหญ่แล้วจะแยกออกจากองค์ประกอบด้านอื่นๆ ในโรงเรียน การพัฒนารูปแบบสุขภาพโรงเรียนมีพื้นฐานจากทฤษฎีสุขภาพทางสังคมวิทยาและประเมินสุขภาพในรูปแบบของลักษณะเฉพาะในโรงเรียน เชื่อมโยงกับการเรียนการสอนและการศึกษาและกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการแบ่งสุขภาพออกเป็น 4 ประเภทคือ 1) สภาพของโรงเรียน (การมี) 2) ความสัมพันธ์ทางสังคม (การรัก) 3) วิธีการตอบสนองตนเอง (การเป็นอยู่) 4) สภาพของสุขภาพ วิธีการตอบสนองตนเอง ประกอบด้วย ความเป็นไปได้สำหรับนักเรียนแต่ละคนในการศึกษาเล่าเรียนเป็นไปตามทรัพยากรและความสามารถของตนเอง สภาพของสุขภาพพิจารณาได้จากอาการโรคและความเจ็บป่วยของนักเรียน ประเภทของสุขภาพแต่ละประเภทประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ของชีวิตในโรงเรียนของนักเรียน รูปแบบนี้พิจารณาความสำคัญของผลกระทบจากบ้านและชุมชนแวดล้อมของนักเรียน เปรียบเทียบกับสังคมอื่น ๆ ความแตกต่างหลัก ๆ ของรูปแบบสุขภาพโรงเรียน ก็คือ การให้ความคิดรวบยอดของสุขภาพ ค่านิยมของสุขภาพ และวิธีการประเภทย่อย สำหรับการตอบสนองตนเอง การทำโครงร่างของความคิดรวบยอดสุขภาพช่วยเอื้ออำนวยการพัฒนาตัวบ่งชี้เชิงอัตนัยและปรนัยที่มีพื้นฐานเชิงทฤษฎีสุคนธ์ เจียสกุลและนพรัตน์ แก่นนาคา (2542 : 54) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของโรงเรียนสุขภาพในการประชุม Inter country on Health Promoting Schools ณ ประเทศไทย คณะผู้เชี่ยวชาญขององค์การอนามัยโลกว่ามี 10 องค์ประกอบ โดยเน้นประเด็นการส่งเสริมสุขภาพที่สำคัญออกมาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้ 1) นโยบายของโรงเรียน 2) อนามัยสิ่งแวดล้อม 3) การให้บริการอนามัยโรงเรียน 4) การบริหารจัดการในโรงเรียน 5) การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม 6) สุขศึกษาในโรงเรียน 7) โครงการร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน 8) โภชนาการและสุขภาพโภชนาการ 9) การออกกำลังกาย กีฬาและสันทนาการ และ 10) การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรของโรงเรียน

ประวัติ เอรารวรรณ (2547 : 44-46) ได้สังเคราะห์โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดการและกระบวนการเรียนรู้ด้านสุขภาพในโรงเรียน สรุปการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของโครงการในการพัฒนาสุขภาพในบริบทโรงเรียนนั้น พบว่าสามารถจำแนก สุขภาวะที่เป็นเป้าหมายได้ 4 ด้าน 19 ตัวบ่งชี้หลัก คือ 1) ด้านคนมีสุขภาพ 2) โรงเรียนมีสุขภาพ 3) สิ่งแวดล้อมมีสุขภาพ และ 4) ชุมชน/สังคมมีสุขภาพ ซึ่งเป็นขอบเขตของการอธิบายว่า “สุขภาพในโรงเรียน” ดังต่อไปนี้

1. ด้านคนมีสุขภาพ พบว่า คุณลักษณะของคนที่มีสุขภาพมีอยู่ 6 ประการคือ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 เป็นผู้ที่มีทักษะทางวิชาการหรือมีศักยภาพในการเรียนรู้ กล่าวคือมีความสามารถในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความเข้าใจโดยการวิเคราะห์ แยกแยะ เชื่อมโยงและอธิบายเหตุผลได้ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดค่านิยมหรือพฤติกรรมจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นรวมถึงการมีทักษะการคิด ทักษะการจัดการ ทักษะการทำงานและมีกระบวนการตัดสินใจที่ดี

1.2 ต้องมีทักษะชีวิตหรือความสามารถเชิงจิตวิทยาสังคมในการปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ และสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมเพื่อให้ตนเองมีความปกติสุขและอยู่รอด

1.3 มีทักษะสุขภาพ คือการปฏิบัติตนให้มีสุขภาพดี เข้าใจพัฒนาการทางร่างกาย และทางเพศของชายหญิง และรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสารหรือการโฆษณาในสังคม

1.4 ต้องเป็นผู้มีสิทธิและได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคทั้งการอยู่รอดปลอดภัย ได้รับการปกป้องคุ้มครอง ได้รับการพัฒนามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้รับผลกระทบและมีความเท่าเทียมทางเพศ

1.5 มีจิตสำนึกการอนุรักษ์ มีทัศนคติค่านิยมในการบริโภคและวิถีชีวิตที่เป็นมิตรกับธรรมชาติ

1.6 การเป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรม

2. ด้านโรงเรียนมีสุขภาพะ คุณลักษณะโรงเรียนที่วิเคราะห์ได้จากเป้าหมายของโครงการต่าง ๆ นั้น พบว่าคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีสุขภาพดีมีอยู่ 6 ประการ คือ

2.1 มีการนำองค์กรดี ซึ่งหมายถึงความถึงความเป็นองค์กรและตัวผู้บริหารกล่าวคือ องค์กรที่เป็นโรงเรียนต้องมีระบบการนำองค์กรดี มีการบริหารจัดการเป็นโรงเรียนต้องมีระบบการนำองค์กรดีมีการจัดการโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการบริหารคุณภาพโดยใช้วงจร PDCA เป็นต้น ส่วนตัวผู้บริหารนั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำและมีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งนอกจากมีทั้งสามอย่างนี้แล้วต้องใช้ในการบริหารด้วย

2.2 การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเป็นการเรียนรู้ที่มีความสุข ซึ่งครอบคลุมถึงการเรียนรู้ทั้งของครูและนักเรียน ซึ่งต้องเป็นการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมมีการบูรณาการและเป็นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ สิ่งแวดล้อม และวิถีชีวิตของผู้เรียน

2.3 การอยู่ร่วมกันของทุกคนในโรงเรียนต้องคำนึงถึงสิทธิและความเสมอภาคโดยเฉพาะ การกำหนดนโยบายมาตรการ หรือการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะต้องตอบสนองต่อสิทธิเด็ก

2.4 โรงเรียนต้องมีบรรยากาศเป็นมิตร ทุกคนในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานหรือแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมและเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งทั้งการเรียนรู้ การตอบสนองต่อสิทธิและความเสมอภาคและบรรยากาศที่เป็นมิตรนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากทุกคนในโรงเรียน ไม่มีคนใดคนหนึ่งจัดกระทำขึ้นมาได้

2.5 โรงเรียนต้องมีการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นอกเหนือไปจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการดูแลช่วยเหลือเป็นทั้งการส่งเสริมพัฒนาการป้องกัน และการแก้ไขปัญหา นักเรียนอย่างทั่วถึงซึ่งข้อนี้ต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการในโรงเรียน และการประสานงานกับครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานภายนอก

2.6 การที่โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรมด้วยตนเอง ทั้งนี้เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมตามความสนใจซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะนักเรียนเช่นเดียวกัน

3. ด้านสิ่งแวดล้อมมีสุขภาพะ สิ่งแวดล้อมนี้ หมายถึงสิ่งแวดล้อมทั้งในโรงเรียนและโดยรอบ ซึ่งมีคุณลักษณะ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 สะอาดปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ

3.2 ทรัพยากรที่มีถูกใช้อย่างประหยัดและเห็นคุณค่า เช่น น้ำ ไฟฟ้า น้ำมันเชื้อเพลิง

3.3 โภชนาการและการสุขาภิบาลอาหารและสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมมีสุขภาพะ ทั้งสามประการนี้เกิดขึ้นได้จากกระทำของคนที่ทั้งทางบวกและทางลบ หากคุณมีสุขภาพะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีจิตสำนึกการอนุรักษ์แล้วการกระทำนั้นก็จะไปทางบวกและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและคนกันจะเป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อกันและกันด้วยอย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าด้านสิ่งแวดล้อมมีสุขภาพะนี้มีเพียง 5 โครงการเท่านั้นที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมายการพัฒนา ซึ่งยังมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายการพัฒนาสุขภาพะในด้านอื่นๆ

4. ด้านชุมชน/สังคมมีสุขภาพะ ในด้านนี้เป็นคุณลักษณะของครอบครัว ชุมชนหรือสังคมนรอบโรงเรียนซึ่งวิเคราะห์จากเป้าหมายของโครงการต่างๆ จำนวน 8 โครงการ พบว่า มุมมองที่มีต่อสุขภาพะด้านนี้นั้นครอบคลุมคุณลักษณะ 4 ประการคือ

4.1 ชุมชนหรือสังคมจะต้องมีระบบเฝ้าระวังป้องกันปัญหานักเรียนร่วมกับโรงเรียน รวมไปถึงการมีหน่วยรับการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาที่โรงเรียนไม่สามารถแก้ไขได้ เช่น เด็กติดยาเสพติดต้องได้รับการบำบัด เป็นต้น

4.2 การระดมทรัพยากรในชุมชนเพื่อจัดการศึกษา รวมทั้งการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็ก

4.3 การมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษา ร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหา รวมทั้งร่วมประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน

4.4 ชุมชนหรือสังคมนั้นต้องมีการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการใช้สารเคมีในการเกษตรและมีวิถีชีวิตของชุมชนที่หวงแหนสิ่งแวดล้อมไว้ให้ลูกหลาน

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของสุขภาพะในโรงเรียน ที่จะทำให้เกิดภาวะแห่งความสุขอันสมบูรณ์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านชุมชน/สังคม

กรมอนามัย (2548 : 9-26) ให้คำจำกัดความการดำเนินการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (Health promoting school) ตามคำจำกัดความขององค์การอนามัยโลกสามารถกำหนดคุณลักษณะได้ว่า “เป็นโรงเรียนที่มีขีดความสามารถแข็งแกร่ง มั่นคง ที่จะเป็นสถานที่ที่มีสุขภาพที่ดี เพื่อการอาศัย ศึกษา เรียนรู้ และทำงาน ” (A Health Promoting School is a School Constantly Strengthening its Capacity as a Healthy Setting for Living, Learning and Working) กล่าวว่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 มุ่งเน้นให้สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบการประกันคุณภาพภายในและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องจัดทำมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัดและองค์กรภายนอก การดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพความหมายและภาพลักษณ์โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ความหมายของคำว่าโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (Health Promoting School) หมายถึง โรงเรียนที่มีขีดความสามารถที่แข็งแกร่ง มั่นคงเป็นสถานศึกษาที่มีสุขภาพะที่ดีเพื่อการอาศัยศึกษา เรียนรู้ และทำงาน (A Healthy Promoting School is : a School Constantly Strengthening in Capacity as a Healthy Setting for Living, Learning and Working)

ภาพลักษณ์ของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. โรงเรียนที่นักเรียนทุกคนอยากไปเรียน
2. โรงเรียนที่นักเรียนมีสุขภาพดี
3. โรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
4. โรงเรียนที่เป็นที่ชื่นชอบของชุมชนและชุมชนให้ความร่วมมือ

การส่งเสริมสุขภาพโดยอาศัยโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง จะเป็นวิถีทางที่มีประสิทธิผลดีที่สุด ที่จะปรับปรุงชีวิตของเด็กให้ดีขึ้น ซึ่งมีข้อดี ดังนี้

1. มีการดำเนินงานแบบองค์รวมทางสุขภาพที่รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างร่างกาย อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

2. ให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและความรู้ทางสุขภาพของนักเรียน

3. ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่มีผลต่อสุขภาพนักเรียน

4. ให้ความสำคัญต่อบทบาททางสังคมของโรงเรียนในการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ในทางบวกเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตของนักเรียน

5. เชื่อมโยงระบบบริการสาธารณสุขในระดับท้องถิ่นและระดับเขตในการให้บริการเพื่อ แก้ไขปัญหาสุขภาพของเด็กนักเรียน เช่น โรคพยาธิ ภาวะสายตา การได้ยิน มาลาเรีย ความเครียด เป็นต้น

6. ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งตามหลักสูตรการเรียนการสอนในการ พัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

7. ยกระดับความเท่าเทียมกันในการศึกษาและสุขภาพ

8. สนับสนุนให้มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียน

9. สนับสนุนให้โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันริเริ่มงานสุขภาพที่เป็นประโยชน์ต่อ นักเรียน ครอบครัวและชุมชนโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะเอื้อให้นักเรียนและบุคลากรต่าง ๆ ใน โรงเรียนสามารถดูแลสุขภาพของตนเองและผู้อื่นให้สามารถตัดสินใจ เลือกวิถีที่ถูกต้องภายใน สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ส่งเสริมให้สังคม ชุมชน สร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพอนามัยของส่วนรวม ด้วย ทั้งนี้โดยอาศัยองค์กรที่มีศักยภาพ มีแนวคิดร่วมกันและความร่วมมือของสมาชิกชุมชนนั้นๆ

ประเวศ วะสี (2550 : 23) ให้แนวคิดในเรื่อง โรงเรียนสุขภาพว่า สุขภาพไม่ได้อยู่ใน โรงพยาบาล โรงเรียนคือที่สร้างสุขภาพไม่ใช่โรงพยาบาล โรงเรียนเป็นสถานที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสุขภาพส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมที่เรียกว่าพฤติกรรมสุขภาพ สุขภาพไม่ได้เกิดจากแพทย์ โรงเรียนเป็นสถานสร้างสุขภาพ เพื่อให้โรงเรียนมีสุขภาพซึ่ง ต้องดำเนินการ ดังนี้ 1) ควรปรับ ความคิดเรื่องสุขภาพให้ถูกต้อง โรงเรียนคือที่สร้างสุขภาพไม่ใช่โรงพยาบาล 2) ปรับวิถีทำงานใน โรงเรียนให้เอาความร่วมมือในพื้นที่เป็นหลัก ควรส่งเสริมให้โรงเรียนคิดเอง 3) สร้างดัชนีวัดสุขภาพ ในโรงเรียนและเอาดัชนีวัดผลทุกปี มีการประเมินการวิจัย การวัดผลเชื่อมโยงกับพฤติกรรม 4) ต้อง ปฏิรูปการเรียนรู้ ในการปฏิรูปการเรียนรู้เราต้องเปลี่ยนจากเอาวิชาเป็นตัวตั้งมาเป็นเอาความจริงเป็นตัวตั้ง ความจริงของชีวิตของชุมชนของสังคม แล้วเรียนรู้จากของจริง เรียนรู้จากประสบการณ์ จากการทำงานแล้วการเรียนรู้ต้องเกิดจิตสำนึก สุขภาวะเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ

ประภาเพ็ญ สุวรรณและคณะ (2552 : 87) ได้ทำการศึกษาโครงการโรงเรียนสุขภาพและ ได้เสนอแนะรูปแบบการดำเนินงานโรงเรียนสุขภาพที่ประยุกต์จาก ACCESS Model ที่พัฒนาขึ้นโดย Stone (1990) ดังนี้ 1) Administration โรงเรียนมีกฎ ระเบียบ นโยบาย แผนงาน เรื่องการส่งเสริม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุขภาพมีการเตรียมพร้อมบุคลากร มีการอบรมครู มีการจัดองค์กรให้มีสุขภาพดี มีโครงการส่งเสริมสุขภาพให้แก่ครู และบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน 2) Curricular โรงเรียนมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพปัญหา 3) Community การดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนผ่านช่องทางต่างๆ คณะกรรมการสถานศึกษา สมาคมครูผู้ปกครอง การจัดกิจกรรมกีฬา งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อให้พ่อแม่ผู้ปกครอง ได้เรียนรู้พฤติกรรมในการส่งเสริมสุขภาพ ในการส่งเสริมสุขภาพที่ถูกต้อง มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมหรือชุมชน เช่น ปัญหายาเสพติด การสูบบุหรี่ โรคเอดส์ มีกิจกรรมพัฒนาให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง 4) Environment การสร้างให้โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิตที่มีความสุข เช่น มีนโยบายปลอดบุหรี่ ปลอดสุรา มีอุปกรณ์และสถานที่ที่ปลอดภัยให้นักเรียน ครู บุคลากรในโรงเรียนออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬา มีอาหารเพื่อสุขภาพส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และ 5) School Services มีบริการที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพ การให้คำปรึกษาแนะนำทางด้านสุขภาพให้กับนักเรียนและบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน การบริการด้านการออกกำลังกาย การบริการด้านอาหาร

ประภาพร ไตรนิรันดร (2552 : 24) กล่าวถึงองค์ประกอบสุขภาพในโรงเรียนว่ามีหลากหลายองค์ประกอบด้วยกัน คือ 1) ด้านคนมีสุขภาพะมีตัวบ่งชี้หลักทั้งหมด 6 ตัว ได้แก่ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะสุขภาพ สิทธิความเสมอภาค จิตสำนึกอนุรักษ์ และคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านโรงเรียนมีสุขภาพะ มีตัวบ่งชี้หลัก ทั้งหมด 6 ตัว ได้แก่ การนำองค์กรดี จัดเรียนรู้อย่างมีความสุข ตอบสนองต่อสิทธิเด็กและความเสมอภาค บรรยากาศเป็นมิตร ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน 3) ด้านสิ่งแวดล้อมมีสุขภาพะ มีตัวบ่งชี้หลัก 3 ตัว ได้แก่ สิ่งแวดล้อมสะอาด ปลอดภัย เอื้อต่อสุขภาพ การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเห็นคุณค่า และโภชนาการ และสุขภาพิบาลดี และ 4) ด้านชุมชน/สังคม มีสุขภาพะมีตัวบ่งชี้หลัก 4 ตัว ได้แก่ การเฝ้าระวังป้องกันปัญหานักเรียน การระดมทรัพยากรจัดการศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม

กมลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553 : 327) ได้พัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปหาน้อย คือ 1) บุรณภาพของสถาบัน 2) ภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ 3) ขวัญในการปฏิบัติงาน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา 6) ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ 7) การอยู่ร่วมกันของบุคลากร และ 8) การวางแผน

กระแสะ ชนระวงศ์ (2553 : 6) ได้ให้ทัศนะในการพัฒนาสุขภาพะในโรงเรียน ในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้านได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านสถาบัน ประกอบด้วย โครงสร้างการพัฒนาสุขภาพะ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสุขภาพะ การมีส่วนร่วม ความสามัคคี ความเป็นอิสระ ความเข้มแข็ง บรรยากาศทางกายภาพ และการสื่อสาร 2) องค์ประกอบด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำ การใช้อำนาจที่เป็นธรรม ความสามารถในการแก้ปัญหา การสนับสนุนทรัพยากร อิทธิพลของผู้บริหาร และ 3) องค์ประกอบด้านครูและบุคลากร ประกอบด้วย คุณลักษณะของครูและบุคลากร ขวัญและกำลังใจ การมุ่งเน้นวิชาการ

ศิวดล ดวงหะคลั่ง (2555 : 24) ได้ศึกษาตัวแปรจากการสังเคราะห์โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดการและกระบวนการเรียนรู้ด้านสุขภาพะในโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบของโรงเรียนสุขภาพะประกอบด้วย 1) ด้านคนมีสุขภาพะมีตัวบ่งชี้หลักทั้งหมด 6 ตัว ได้แก่ ทักษะวิชาการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทักษะชีวิต ทักษะสุขภาพ สิทธิความเสมอภาคจิตสำนึกอนุรักษ์ และคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านโรงเรียนมีสุขภาพะ มีตัวบ่งชี้หลัก ทั้งหมด 6 ตัว ได้แก่ การนำองค์กร จัดเรียนรู้อย่างมีความสุข ตอบสนองต่อสิทธิเด็กและความเสมอภาคบรรยากาศเป็นมิตร ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน 3) ด้านสิ่งแวดล้อมมีสุขภาพะ มีตัวบ่งชี้หลัก 3 ตัว ได้แก่ สิ่งแวดล้อมสะอาดปลอดภัย เอื้อต่อสุขภาพ การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเห็นคุณค่าและโภชนาการ และสุขภาพที่ดี และ 4) ด้านชุมชน/สังคม มีสุขภาพะมีตัวบ่งชี้หลัก 4 ตัว ได้แก่ การเฝ้าระวังป้องกันปัญหานักเรียน การระดมทรัพยากรจัดการศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม

มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา (2556 : 6 - 8) กล่าวถึงองค์ประกอบของโรงเรียนสุขภาพะมี 5 องค์ประกอบคือ 1) ผู้เรียนเป็นสุข 2) โรงเรียนเป็นสุข 3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข 4) ครอบครัวเป็นสุข และ 5) ชุมชนเป็นสุข ซึ่งมีคุณลักษณะรวมทั้งหมด 30 คุณลักษณะดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผู้เรียนเป็นสุข

- 1.1 มีทักษะวิชาการ โดยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 1.2 มีทักษะชีวิต โดยไม่ติดเหล้า บุหรี่ เกม การพนัน หรือมีปัญหาพฤติกรรมทางเพศ
- 1.3 มีทักษะสุขภาพ
- 1.4 มีสิทธิและได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
- 1.5 มีสำนึกในหน้าที่ความเป็นพลเมือง
- 1.6 มีจิตสำนึกการอนุรักษ์ธรรมชาติ
- 1.7 มีคุณธรรมจริยธรรม

2. โรงเรียนเป็นสุข

- 2.1 การนำองค์กร ผู้บริหารและกรรมการสถานศึกษากำหนดนโยบายที่ยึดประโยชน์ผู้เรียนเป็นตัวตั้ง (Student-based Policy) มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability) และทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 2.2 ครูเข้มแข็ง เข้าใจเป้าหมาย ทুমะทำงาน มุ่งผู้เรียน และเป็นแบบอย่าง
- 2.3 กระบวนการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน เต็มเต็มศักยภาพ และเชื่อมโยงปัญหาชุมชน
- 2.4 คำนึงถึงสิทธิ ความเสมอภาค เคารพในความแตกต่างและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- 2.5 บรรยากาศเป็นมิตร มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
- 2.6 รู้จักและเข้าถึงผู้เรียนรายบุคคลและจัดระบบดูแลช่วยเหลือ
- 2.7 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการคิดออกแบบกิจกรรมด้วยตนเอง
- 2.8 เป็นพื้นที่ปลอดภัย (Safety Place) ป้องกันปัจจัยเสี่ยงและแก้ไขพฤติกรรมผู้เรียนเรื่องเพศ ยา เสพติด เหล้า บุหรี่ การพนัน การใช้ความรุนแรง อุบัติเหตุ การบริโภคอาหาร ขนมนและเครื่องดื่มไม่มีประโยชน์

3. สภาพแวดล้อมเป็นสุข

- 3.1 จัดสภาพแวดล้อมโรงเรียน อาคารสถานที่สะอาด ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ
- 3.2 ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัดและคุ้มค่า
- 3.3 ดูแลรักษาและปกป้องสิ่งแวดล้อม
- 3.4 จัดการด้านโภชนาการ สุขภาพและสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ครอบครัวเป็นสุข
 - 4.1 สัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัวเอื้ออาทร เกื้อกูลและรักห่วงใยกัน
 - 4.2 มีปัจจัยดำรงชีวิตพอเพียง
 - 4.3 ลดปัจจัยเสี่ยงให้ครอบครัวปลอดภัยจากการใช้ความรุนแรง ยาเสพติด การพนัน เหล้าบุหรี่และการล่วงละเมิดทางเพศ
 - 4.4 จัดเวลาและใช้เวลาร่วมกันอย่างมีคุณภาพ
 - 4.5 พ่อแม่ ผู้ปกครองเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต
 - 4.6 พ่อแม่ ผู้ปกครองรับรู้ ติดต่อกับสื่อสารและร่วมมือกับโรงเรียนในการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียน
5. ชุมชนเป็นสุข
 - 5.1 มีระบบเฝ้าระวังป้องกันปัญหาผู้เรียนร่วมกับโรงเรียน
 - 5.2 เป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียนในการปฏิบัติตามกฎหมายและหน้าที่พลเมือง
 - 5.3 ระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน
 - 5.4 ร่วมมือกับครูในการจัดการเรียนรู้และแก้ปัญหาผู้เรียนร่วมกัน
 - 5.5 มีวิถีชีวิตที่อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นและทรัพยากรชุมชน



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะโรงเรียนสุขภาวะ
ที่มา : มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา, 2556 : 9

นอกจากนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ยังได้สนับสนุนวิจัยที่มีเป้าหมายในการสร้างสุขภาวะในโรงเรียนอีกหลายวิจัยในระยะต่อมา เช่น

วิจัยพัฒนาความฉลาดทางสุขภาวะ (Health Literacy) ของเด็ก เยาวชนและครอบครัว โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพฤติกรรมความฉลาดทางสุขภาวะของเด็ก เยาวชน และครอบครัว โดยให้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดเครือข่ายองค์กร หนุนส่วนการศึกษาในการทำงานร่วมกัน และให้ได้ความรู้ปฏิบัติเรื่อง การสร้างเสริมความสุขทางสุขภาวะ รวมทั้งความรู้ในการบริหารจัดการองค์กรเครือข่าย ซึ่งความฉลาดทางสุขภาวะมี 3 ระดับคือ ระดับปฏิบัติส่วนตัว (Functional) ระดับปฏิสัมพันธ์ (Interactive) และระดับวิจารณ์ญาณ (Critical) โดยเน้นการร่วมมือ (Collaboration) แบ่งปัน (Sharing) และรวมพลัง (Synergy) ระหว่างหนุนส่วนการศึกษา ได้แก่ โรงเรียน และภาคีต่างๆ

วิจัยนำร่องการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในชุมชนเพื่อสุขภาวะคนไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อนำร่องการจัดการศึกษาตามข้อเสนอทางเลือกระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับสุขภาวะ คนไทยให้เกิดเป็นรูปธรรมโดยการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในชุมชน และศึกษาความเป็นไปได้ และถอดบทเรียนของระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับสุขภาวะคนไทยโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งจากฐานรากตามกรอบ ผู้เรียนเป็นสุข โรงเรียนเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข ชุมชนเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข หลากหลายในแต่ละบริบทของสังคมไทย และเสนอแนวทางปรับปรุงและ พัฒนาระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับสุข ภาวะคนไทยให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดการขยายผลในโอกาสต่อไป

วิจัยเหล่านี้มีเป้าหมายการพัฒนาสุขภาวะในบริบทโรงเรียนที่กล่าวมาทั้ง 4 ด้านคือ กาย ใจ จิต และสังคม ซึ่งจะเห็นว่าเป็นรูปธรรมหนึ่งของการให้นิยามคำว่า “สุขภาวะ” ที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้พยายามอธิบายว่าต้องให้ความหมายกว้างขวางขึ้นจนสามารถทะลุกรอบการมองสุขภาวะแบบเดิมที่นิยาม สุขภาวะคือ “การไม่เป็นโรค” และมองปัญหาสุขภาวะคือ “เชื้อโรคที่สามารถกำจัดได้ด้วยวัคซีนและยา” เท่านั้น นิยามของสุขภาวะแนวใหม่จึงมองสุขภาวะคือ “สุขภาวะที่ครอบคลุมและบูรณาการทั้งมิติของกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ เข้าเป็นวิถีชีวิตที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในตัวมนุษย์และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและสังคม” (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2546 : 99 - 101)

ดังนั้นการเสริมสร้างพัฒนาอำนาจการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียน จึงมีกรอบแนวคิดการพัฒนาสุขภาวะในโรงเรียน ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กรอบการพัฒนาสุขภาวะในโรงเรียน

ที่มา : มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา, 2556 : 10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศรีนวล ศรีหรั่ง (2557 : 251-254) ได้วิจัยการพัฒนาารูปแบบการประเมินสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สุขภาวะของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย 111 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ด้านองค์กร มี 12 องค์ประกอบย่อย 37 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านโครงสร้างและระบบองค์กร 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีสุขภาวะ 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านนโยบาย 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาองค์กร 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านการมีส่วนร่วม 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านความสามัคคี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านความเป็นอิสระขององค์กร 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านความเข้มแข็งขององค์กร 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านหลักสูตร 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสารในโรงเรียน 2 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านเกียรติภูมิขององค์กร 1 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบย่อยด้านวัฒนธรรมองค์กร 3 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบย่อย 18 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านภาวะผู้นำ 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรม 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านความสามารถในการแก้ปัญหา 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านการสนับสนุนทรัพยากร 4 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบย่อยด้านอิทธิพลผู้บริหารโรงเรียน 4 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านครู มี 5 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านคุณลักษณะของครู 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านขวัญและกำลังใจ 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านการทำงานเป็นทีม 2 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านการใช้นวัตกรรม 3 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบย่อยด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 3 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม มี 3 องค์ประกอบย่อย 40 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 17 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ 14 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบย่อยด้านสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร 9 ตัวบ่งชี้

พรชัย ภาพันธ์ (2557 : 65-68) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของโรงเรียนสุขภาวะไว้ว่ามีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้เรียนมีสุขภาวะ 2) โรงเรียนมีสุขภาวะ 3) สภาพแวดล้อมมีสุขภาวะ 4) ครอบครัวมีสุขภาวะ และ 5) ชุมชนมีสุขภาวะ

กัมพล เจริญรักษ์ (2558 : 306) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโรงเรียนสุขภาวะมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้เรียนเป็นสุข 2) โรงเรียนเป็นสุข 3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข 4) ครอบครัวเป็นสุข และ 5) ชุมชนเป็นสุข ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความเกี่ยวเนื่องและส่งผลต่อกันกล่าวคือ โรงเรียนสุขภาวะนั้นต้องมีเป้าหมายเพื่อสร้างเสริมให้ "ผู้เรียนเป็นสุข" โดยการปรับสภาพลดปัจจัยเสี่ยงจัดโครงสร้างและระบบต่างๆ ให้โรงเรียนสภาพแวดล้อมครอบครัวและชุมชนเป็นพื้นที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาวะของผู้เรียนทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและลักษณะร่วมของโรงเรียนสุขภาวะสามารถสังเคราะห์เปรียบเทียบดังปรากฏในตารางที่ 2.11

ตารางที่ 2.13 สังกะระห์เปรียบเทียบองค์ประกอบและลักษณะร่วมของโรงเรียนสุขภาวะ

องค์ประกอบ	นักวิชาการ/นักการศึกษา													รวมความถี่		
	World Health Organization : WHO (1998)	Allardt (2002)	สาคูนธ์ เจริญสกลและนพรัตน์ แก่นนาคา (2542)	ประวิต เอราวรรณ์ (2547)	กรมอนามย (2548)	ประเวศ วะสี (2550)	ประภาพีณีสวรรธณและคณะ (2552)	ประภาพร ไตรนรินทร์ (2552)	กมลลาศน์ ครประสิทธิ์ (2553)	กระแสด ชนระวงศ์ (2553)	คิวดล ดางทะดลิ่ง (2555)	มุลนินธิธสถาบันวิจัยระบบการศึกษา (2556)	ศรีนवल ศรีทริง (2557)		พรชัย ภาพนธ์ (2557)	กัมลพล เจริญรักษ์ (2558)
คน/นักเรียนมีสุขภาพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
องค์กร/โรงเรียนมีสุขภาพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	15
ผู้บริหาร/ภาวะผู้นำมีสุขภาพ								/	/				/			3
ครุมีสุขภาพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	5
สภาพแวดล้อมมีสุขภาพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12
ครอบครัวมีสุขภาพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	7
ชุมชน/สังคมมีสุขภาพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
กระบวนการเรียนการสอน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	3
ภาวะโภชนาการที่ดี	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2
นักเรียนมีทักษะ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
ขวัญและกำลังใจของบุคลากร								/	/	/	/	/	/	/	/	1
การวางแผนที่ดี								/	/	/	/	/	/	/	/	1
สนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ								/	/	/	/	/	/	/	/	1

จากตารางที่ 2.11 พบว่า สังกะระห์เปรียบเทียบองค์ประกอบและลักษณะร่วมของโรงเรียนสุขภาวะจากนักวิชาการและนักการศึกษา โดยอาศัยการตีความสรุปด้วยการระบุมความถี่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่หรือนำไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบและลักษณะร่วมของโรงเรียนสุขภาวะที่มีความดีตั้งแต่ 7 ขึ้นไป เพื่อนำมาเป็นองค์ประกอบและลักษณะร่วมของการสร้างรูปแบบการพัฒนาสุขภาวะในโรงเรียน ประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) นักเรียนมีสุขภาวะ 2) โรงเรียนมีสุขภาวะ 3) สภาพแวดล้อมมีสุขภาวะ 4) ครอบครัวมีสุขภาวะ และ 5) ชุมชนมีสุขภาวะ ซึ่งผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบจากการสังเคราะห์นี้ไปออกแบบแบบสอบถามเพื่อสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าวิชาการโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสุขภาวะในโรงเรียนประถมศึกษภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556 : 234 - 237) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะครูนักวิจัยทุกด้านหลักการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 155 - 160) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นมา ความสำคัญ ความหมายการแบ่งระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษามือถือประกอบสำคัญจำนวน 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตรและโครงสร้างสนับสนุน พร้อมทั้งนำเสนอบทสรุปและข้อเสนอในการประยุกต์กรอบแนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสู่การปฏิบัติ

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2557 : 299 - 302) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการ จำเป็นด้วยดัชนี PNI modified ได้ดังนี้คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการ 29 วิธีดำเนินการ เช่น ผู้บริหารได้สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารสองทางระหว่างครูผู้ปกครอง และนักเรียนด้วยช่องทางการสื่อสารที่สะดวกและมีประสิทธิภาพ สร้างทัศนคติที่ดีของครูต่อการประสานความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนเพื่อลดภาระงาน และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหรือศึกษาดูงานโรงเรียนที่จัดการเรียน

การสอนแบบบูรณาการหรือการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ นักเรียนมีส่วนในการออกแบบเรื่องที่จะเรียน วางแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความต้องการ และศักยภาพ

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557 : 189 - 193) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษาประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ครู ต้องเรียนรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่โดยครูร่วมกันเรียนรู้ (Collaboration Learning) ได้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ สร้างโอกาส ในการเรียนรู้พร้อมกันนำวัฒนธรรมของโรงเรียนบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรม ค่านิยม คุณค่าของ ตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการวางรูปแบบพฤติกรรมและการรับรู้ เพื่อประยุกต์กับการจัดการเรียนการสอนไปสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในตัวผู้เรียน องค์ประกอบที่ 2 การคิด ซึ่งเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ระหว่างครูเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในกลุ่ม ครูต้องมีทักษะการคิดขั้นสูง ได้แก่ การคิดวิเคราะห์การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ และในการคิดแก้ปัญหา องค์ประกอบที่ 3 แบบปฏิบัติที่ดีเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนจากการเรียนรู้ร่วมกันของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำไปสู่ผลลัพธ์ คือ ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น และตอบสนองเป้าหมายของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ก้าวสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาระบบคุณภาพของโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน ด้านการแบ่งปันแนวปฏิบัติส่วนบุคคลภายในกลุ่มครู องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นโครงสร้างการเรียนรู้ในการที่ครูรักษาความรู้ทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพของตนเองไว้ เป็นทั้งเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพและเป็นบันไดอาชีพ (Career Path) ในการเพิ่มพูนความรู้ชำนาญ ปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง ทำให้การเรียนรู้มีคุณภาพอยู่เสมอ แต่ละองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาที่มีกิจกรรมและเทคนิค วิธีที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและนักเรียน โดยใช้เทคนิควิธีการบรรยาย การตั้งคำถาม การอภิปรายกลุ่ม และรายบุคคลการทดสอบ การแสดงบทบาทสมมติและการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง ซึ่งเน้นให้ครูทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น ผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บังอร เสรีรัตน์ (2559 : 174 - 175) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการหลักและบทบาทสำคัญ และองค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนการใช้รูปแบบฯ และ 2) คะแนนชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิบูล ทาชา (2559 : 99 - 100) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาอีเลิร์นนิ่งเพื่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : กรณีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคอีสาน ผลการวิจัย พบว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีบทเรียนอีเลิร์นนิ่งเสริมการเรียนการสอนให้นักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยตนเองนอกเวลาเรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา ได้จำนวน 15 รายวิชา และ ได้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้วิจัยหลายประการ เช่น การรู้จักใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม การใช้หลักจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีม มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การมุ่งคุณภาพ ของงาน เป็นต้น ในส่วนของผู้ร่วมวิจัย พบว่า ต่างได้ทราบถึงข้อจำกัดและศักยภาพของตนได้เรียนรู้ ถึงแนวทางวิธีการในการพัฒนาบทเรียนอีเลิร์นนิ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นส่วนเสริมในการเรียนการสอน ตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียอย่างแท้จริงได้เรียนรู้ถึงคุณค่าของน้ำใจของเพื่อนร่วมวิชาชีพ ในระดับสถาบัน ซึ่งได้พบว่า ได้เรียนรู้ที่จะนำเอาแนวคิดของอีเลิร์นนิ่งมาใช้จัดงานจัดกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย นอกจากนั้นได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ว่าการพัฒนาอีเลิร์นนิ่งจะยังไม่หยุดลง ใน 2 วงจร แต่จะยังคงมีการพัฒนาต่อไปอีกอย่างต่อเนื่องในอนาคต

ศยามน อินสะอาด และคณะ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ไอซีทีของครูในสังกัด สพฐ. ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ครูในสังกัด สพฐ. มี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และแรงจูงใจภายนอก ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจ ด้านกระบวนการด้านคุณลักษณะชุมชน และด้านผลลัพธ์โดยมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ซึ่งได้ผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีสมาชิกเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีจำนวนทั้งสิ้น 94 คน และมีกลุ่มตัวอย่างที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปีนประสบการณ์สอนที่ดีโดยใช้ไอซีทีผ่านคลิป์วิดีโอ จำนวน 42 คน ซึ่งได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีคิดเป็นร้อยละ 47.61 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 28.57 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 7.14 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาและกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 4.76 3) การประเมินผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครูซึ่งได้ พบว่า การดำเนินการชุมชนมีระดับการปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลง ปณิธานความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐานของครูด้านการเปลี่ยนแปลงการสอน ด้านการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ด้านการเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูด้านการเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน นอกจากนี้ครู ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีทักษะการใช้ ICT เพื่อการสอน เพิ่มความมั่นใจในการสอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน มีเจตคติที่ดีต่อการใช้ ICT เพื่อบูรณาการในการสอน มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาผู้เรียนของตน

สุธิภรณ์ ขนอม (2559) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบมีความเหมาะสม สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

สุภาพ คำวาง (2559 : 222 - 233) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโซนเหนือ จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนากระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นความต้องการจำเป็น ในการพัฒนากระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งพบว่าในภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น เชียงรายในเขตโซนเหนือ จังหวัด เชียงราย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปัจจัยสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ 2) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู (Process) 5 ขั้นตอนได้แก่ขั้นการสร้างสรรคความตระหนัก ขั้นปฏิบัติทดลองใช้ขั้นนิเทศ กำกับติดตามเชิงรุก ขั้นสรุป บทเรียนรู้และขั้นขยายผลสู่ทุกชุมชน 3) การประเมินประสิทธิภาพ (Output) ได้แก่ ความรู้ความ เข้าใจ มีทักษะและประสบการณ์และความพึงพอใจ และ 4) มีการประเมินประสิทธิผล (Outcome) ได้แก่ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อตัวนักเรียน ครูบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และในกลุ่มเครือข่าย/ชุมชน ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น เชียงรายในเขตโซนเหนือ จังหวัด เชียงราย พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในการทดลองใช้กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น เชียงรายโซนเหนือ จังหวัด เชียงราย 5 ขั้นตอน คือ สร้างสรรคความตระหนัก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ ที่ปรึกษา คณะกรรมการบริหารงาน PLC และทีม PLC จำนวน 17 กลุ่ม กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประเด็นพัฒนา ออกแบบและกำหนดปฏิทินการขับเคลื่อน PLC ขั้นปฏิบัติการทดลองใช้ทีม PLC ได้ ดำเนินกิจกรรมโดยวิเคราะห์ปัญหาการสอนและกระบวนการเรียนรู้การออกแบบกิจกรรม/แผนการสอน การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้/การปฏิบัติกิจกรรม ข้อเสนอการแสดง ความเห็นสะท้อนความคิดของทีม และข้อเสนอเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ขั้นนิเทศ กำกับติดตามเชิงรุก ในรูปแบบการประชุมกลุ่ม ประชุมกลุ่มย่อย ประชุมสัญจร และนิเทศ ติดตามผลทางโทรศัพท์ และโซเชียลมีเดีย ขั้นสรุปบทเรียนรู้ได้จัดทำรายงานสรุปประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ องค์ความรู้และ บทเรียนที่ได้รับจากการดำเนินงาน และขั้นขยายสู่ทุกชุมชน โดยการจัดนิทรรศการแสดงผลงานกลุ่ม ประกวดผลงาน/นวัตกรรมดีเด่น ถอดบทเรียน จัดทำรายงานการวิจัย เพื่อเผยแพร่ในกลุ่มเครือข่ายฯ สถานศึกษาอื่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในส่วนผลการประเมินด้านประสิทธิภาพ พบว่า ในภาพรวม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น เชียงรายในเขตโซนเหนือ จังหวัด เชียงรายมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด มีทักษะและประสบการณ์ในการพัฒนา กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด มีความ พึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ที่สุด ภายหลังการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น เชียงรายโซนเหนือ จังหวัด เชียงราย พบว่า มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะและประสบการณ์นั้นสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินด้านประสิทธิผล พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีทักษะการคิด การคิดวิเคราะห์การคิดแก้ปัญหา กระบวนการทำงานแบบกลุ่ม มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออกได้ดีขึ้น ครูมีความรู้และทักษะในการผลิตสื่อการสอน ครูมีทักษะการสอน มีเทคนิควิธีการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน เกิดการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของครูในโรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาเกิดคุณลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีครูมืออาชีพเพิ่มมากขึ้น มีคลังความรู้และนวัตกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูในระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ได้เกิดศูนย์พัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของกลุ่มเครือข่าย ฯ จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 196 - 202) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวทางในการนำมาใช้ในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PCL นี้คือวิธีการพัฒนาครู โดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อได้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PCL ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำ PCL มาใช้ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน และขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยปกตินิยมใช้การทบทวน ระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผล เป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา เป็นหลักการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ความเป็นผู้นำที่สนับสนุน และแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และการแบ่งปันการปฏิบัติ

วิริยะ วรายุ (2559 : 210 - 212) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน บ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวางแผน (Planning) พบว่า ได้มีการแต่งตั้งทีมงานร่วมกับผู้วิจัยทำการ เทียบเคียงสมรรถนะในวิจัยครั้งนี้ และได้ให้ความรู้กับทีมงานร่วมวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หัวข้อในการเทียบเคียงสมรรถนะในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควบคู่กับการดำเนินการ และมีการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของทั้งสองโรงเรียน 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Data) พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาสูงกว่าโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) ทุกรายการ 3) ผลการบูรณาการ (Integration) พบว่าควรมีการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบเพราะทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันจะต้องดำเนินการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันไม่สามารถดำเนินการได้เฉพาะองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งและได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาให้สูงขึ้นเทียบเท่ากับผลการดำเนินการของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา เพื่อลดช่วงห่างของการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) กับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา และ 4) ผลการปฏิบัติ (Action Plan) พบว่า มีการกำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแนวทางในการจัดทำแผนดำเนินการ และมีการดำเนินการปรับเทียบซ้ำเมื่อเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แล้วเสร็จการดำเนินการตามแผนดำเนินการ ผลที่ปรากฏได้คือ การดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) ที่เพิ่มขึ้นจากเดิมและใกล้เคียงกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนามากที่สุด

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561 : 239 - 243) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และโครงสร้างการพัฒนาชุมชน 2) การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สามารถสรุปได้ดังนี้ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการพื้นฐานของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล และวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และโครงสร้างการพัฒนาชุมชน ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ 3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า โดยรวมรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อติศ ไชยครินทร์ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือการเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนผล ปรับปรุงและประเมินผล และการสรุปและการรายงานผล ส่วนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และรูปแบบฯ มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Ho (2000 : 62 - 73) จากประเทศสิงคโปร์ โดยศึกษาในกลุ่มครูแต่เน้นประเด็นไปที่การบริหารจัดการสุขภาพองค์กร และผลการปฏิบัติงานในกลุ่มวิทยาลัยระดับจูเนียร์ (Managing Organizational Health and Performance in Junior Colleges) โดย Ho ได้ให้คำจำกัดความของสุขภาพองค์กร (Organizational Health) เป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นตัวสะท้อนประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่หลากหลายพร้อมกับเป็นตัวสะท้อนว่าองค์กรมีปฏิกิริยาโต้ตอบอย่างไรต่อสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง (Change Environmental Circumstances) Ho ได้ใช้ Singapore OH (Organizational Health) รูปแบบเป็นพื้นฐานในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งรูปแบบนี้ประกอบด้วย 3 ส่วนประกอบสำคัญ คือ

1. สิ่งแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management Environment) โดยการให้พลังในความสุข และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยการให้กำลังใจ (Encouragement) การให้ความยืนยัน หรือความมั่นใจ (Confirmation) การจัดการบทบาทที่เหมาะสมตามที่คาดหวังและการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

2. สิ่งแวดล้อมด้านสังคม (Social Environment) เน้นการสร้างควมไว้วางใจ (Trust) และการสนับสนุน (Support)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การรับรู้ด้านผลการปฏิบัติงาน (Perception of Performance : PoP) โดยครูเองมีการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจและความสำเร็จในการศึกษาของนักเรียน รวมทั้งประโยชน์และการปฏิบัติในการบริการการอบรม Ho ได้ศึกษาโมเดลสุขภาพองค์กรของสิงคโปร์ (Singapore OH Model) นั้นเป็นเหมือนตัวแทนบริบทของเอเชียโดยที่สุขภาพขององค์กรนั้นเน้นที่ความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งแตกต่างจากโมเดลสุขภาพองค์กร (HO Model) ของ UK ที่เน้นที่งาน (Task Oriented) โดยใช้วิเคราะห์แบบ Regression Analysis พบว่า สิ่งแวดล้อมด้านการบริหารจัดการนั้น มีผลอย่างมากต่อสุขภาพขององค์กรในวิทยาลัยของนักศึกษาระดับจูเนียร์ โดยเฉพาะการมีผลด้านความพึงพอใจต่องานและความเป็นอยู่ที่ดีของครูในวิทยาลัยระดับจูเนียร์ สิ่งแวดล้อมด้านสังคมมีความสำคัญอย่างมากต่อความเป็นอยู่ที่ดีของครูในวิทยาลัยระดับจูเนียร์ ความพึงพอใจของงาน รวมทั้งผลการปฏิบัติงานที่ทำให้คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนดีขึ้น ส่วนการรับรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานมีผลที่มีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจของงาน ความเป็นอยู่ที่ดีและสำคัญมากที่สุดต่อผลการปฏิบัติงาน

Lyden and Klingele (2000 : 3 - 6) ได้ศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งสุขภาพในระบบการศึกษา การศึกษานี้ใช้แนวคิดขององค์กรแห่งสุขภาพ 11 มิติ ในการตรวจสอบ โดยมีการระบุและอธิบายกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับที่องค์กร จากสถาบันการศึกษา 12 แห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนทางบวกกับมิติของความจงรักภักดีและความมุ่งมั่น ให้คะแนนทางลบกับมิติของการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การศึกษานี้ยังแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารมีอิทธิพลต่อการรับรู้ขององค์กรแห่งสุขภาพทั้ง 11 มิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Brown (2002 : 38 - 40) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูเกี่ยวกับอิทธิพลของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนและต่อผลกระทบของความคิดที่มีต่อการปฏิบัติการสอน โดยเน้นการรับรู้ใน 4 ด้าน คือ บทบาทโดยส่วนร่วมของครูเกี่ยวกับการสอน การปฏิบัติการสอน และการปฏิบัติการสะท้อนผล การเก็บข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ครูนักวิจัย การสังเกตในชั้นเรียน ตลอดจนศึกษางานต่าง ๆ ของนักเรียนและครู ผลการศึกษพบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการทำให้ครูเรียนรู้โครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการสำหรับนำไปใช้และวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนของตนเอง ดังนั้นโครงสร้างที่กำหนดไว้จึงช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เป็นแบบอย่างและต่างสมเหตุสมผล ตลอดจนมีการวิเคราะห์ข้อมูลและการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

Thakur (2012 : 232 - 234) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบที่ทำงานสุขภาพสู่การปฏิบัติในโรงงานอุตสาหกรรมประเทศอินเดีย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและนำรูปแบบที่ทำงานสุขภาพสู่การปฏิบัติในโรงงานอุตสาหกรรม 3 แห่ง ซึ่งได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง หลังการนำรูปแบบที่ทำงานสุขภาพลงสู่การปฏิบัติครบ 12 เดือน พบว่า คณะกรรมการรูปแบบที่ทำงานสุขภาพมีการจัดการและนำเสนอการประเมินสุขภาพของพนักงาน การประเมินและติดตามความเสี่ยงในการทำงาน การป้องกันการสูญบุหรืและดื่มสุรา นอกจากนี้พบว่ารูปแบบที่ทำงานสุขภาพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือสุขภาพะด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพะด้านจิตสังคม และสุขภาพะด้านการส่งเสริมนิสัยรักสุขภาพ รูปแบบดังกล่าวมีความเป็นไปได้ในการนำลงสู่การปฏิบัติในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งอื่นของประเทศไทย

Ron Cormier (2009 : 103 - 111) ได้ศึกษา ลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยได้พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั้น ได้ก้าวไปสู่แถวหน้าในฐานะ กระบวนการที่มีศักยภาพเพื่อการพิจารณาในการตอบสนองความต้องการในการปรับปรุงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเรียนการทบทวนวรรณกรรมนี้เน้นที่สามคำถามการวิจัยพื้นฐาน : (a) คุณสมบัติของ PLC นั้นคืออะไร (b) ผู้บริหารมีบทบาทอะไรใน PLC? และ (c) ครูมีบทบาทอย่างไรใน PLC ในการทบทวนวรรณกรรมมีการตรวจสอบอย่างกว้างขวางของการศึกษาร่วมสมัยและกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยเสนอกรอบแนวคิดที่เสนอสำหรับคำถามวิจัยแต่ละข้อ ลักษณะของ PLCs รวมถึงวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกันความเป็นผู้นำที่ใช้ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันการเสริมสร้างศักยภาพและ ความรับผิดชอบ ซึ่งมีบทบาทหลัก คือ ผู้สื่อสารผู้ประสานงานโค้ชตัวแทนการเปลี่ยนแปลงผู้สร้าง ความสามารถและผู้ประสานงาน บทบาทของครูแบ่งออกเป็นปฏิบัติงานและการกระตุ้น

Suwanwong A. (2016 : 55 - 58) ได้ศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบริบททางการศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ถูกออกแบบมาเพื่อสังเคราะห์แนวคิดและหลักการของคุณลักษณะของมืออาชีพชุมชนการเรียนรู้ในบริบทการศึกษาไทย การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาครั้งนี้ใช้การสอบถามเชิงบรรยายเพื่อรวบรวมข้อมูลผลการวิจัยพบว่า 5 ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ แบบมืออาชีพในบริบทการศึกษาไทย (1) วิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกันค่านิยมและบรรทัดฐาน; (2) การเรียนรู้ ร่วมกันและการทำงานร่วมกัน; (3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน (4) ผลสะท้อนความเป็นมืออาชีพ และ (5) ความเป็นผู้นำที่แบ่งปัน ตรวจสอบแต่ละลักษณะผ่านเลนส์บวกและลบได้รับความเข้าใจ อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับวิธีที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุดในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพในประเทศไทย

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวทางพัฒนาหรือวิธีการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูได้สูงขึ้น ครูมีพฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง (ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยโลกยุคปัจจุบันที่กระแสความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร ซ้ำม พรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีการแสวงหาความรู้กำลังเปลี่ยนแปลงไปจากระบบการศึกษาเดิม โดยนำสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ในปัจจุบันมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะครู ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน ซึ่งใช้งานได้สะดวก ประหยัดงบประมาณ ประหยัดเวลา เดินทางไปอบรมพัฒนาในรูปแบบเดิม ตลอดจนสร้างเครือข่ายออนไลน์ข้ามโรงเรียน ข้ามจังหวัด และข้ามประเทศ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู นำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้แล้ว ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์การทางการศึกษา ตั้งแต่ระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) ซึ่งเป็น การวิจัยที่มุ่งให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษา โดยผู้วิจัยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

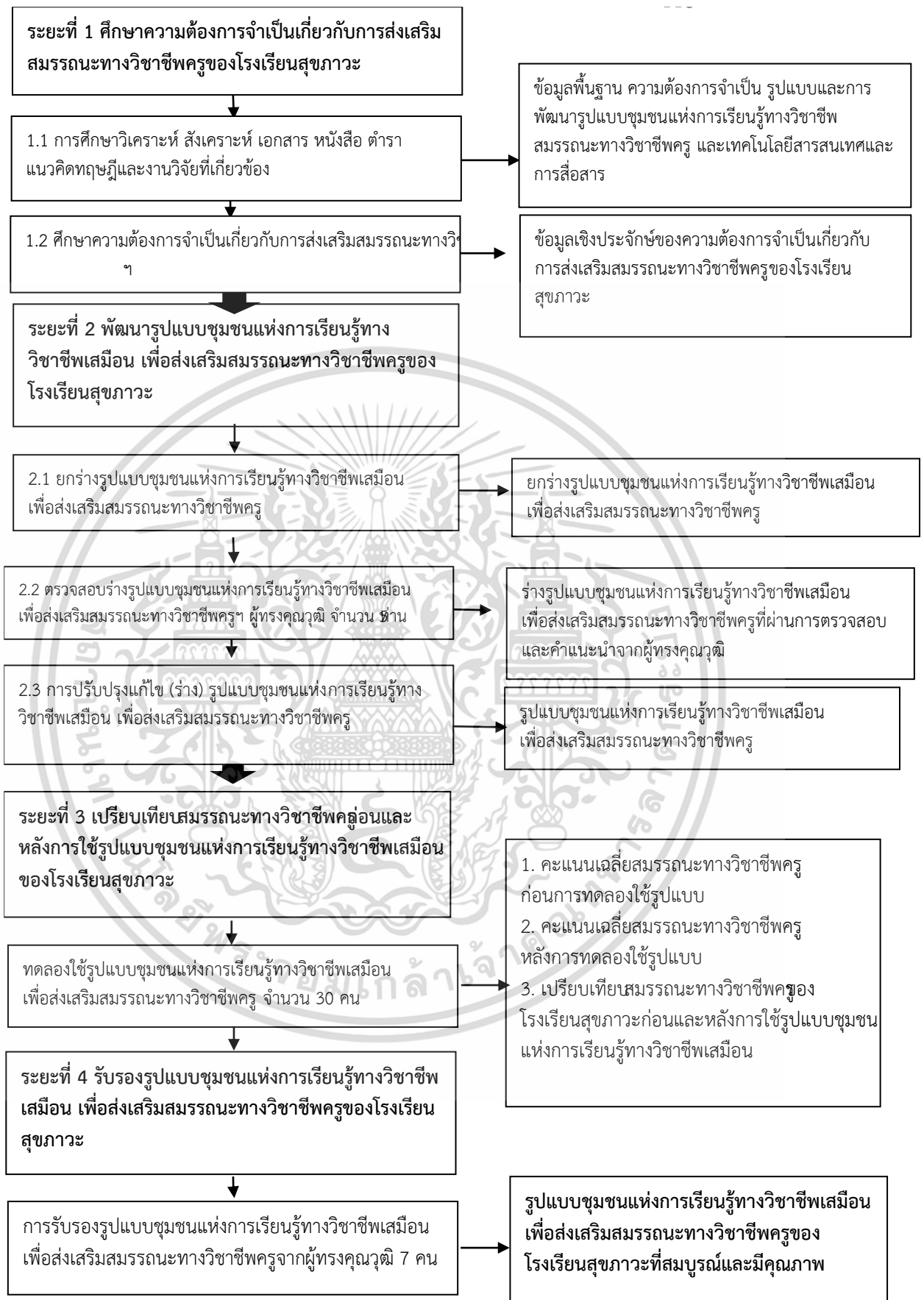
ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของ โรงเรียนสุภาพะ

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทาง วิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

ระยะที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะก่อนและหลังการใช้ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

ระยะที่ 4 รับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทาง วิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

แสดงขั้นตอนดำเนินการวิจัยปรากฏเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แนวทางดำเนินการวิจัย เรื่อง รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

ระยะการดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ	กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล/แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็น ศึกษาความต้องการจำเป็น เกี่ยวกับการส่งเสริม สมรรถนะทางวิชาชีพครูของ โรงเรียน สุภาพะ	ศึกษาความต้องการจำเป็น เกี่ยวกับชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ ส่งเสริมสมรรถนะ ทางวิชาชีพครูของโรงเรียน สุภาพะ	ครูในโรงเรียน สุภาพะ 341 คน	แบบสอบถาม ความต้องการ จำเป็น	- หาค่าความ เที่ยงตรง IOC - หาค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับด้วยค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)	สำรวจความต้องการ จำเป็น โดยใช้ แบบสอบถาม	วิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และหาค่าลำดับ ความต้องการ จำเป็น
ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบ ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทาง วิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริม สมรรถนะ ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียน สุภาพะ	2.1 ยก (ร่าง) รูปแบบชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ ทางวิชาชีพครู ฯ	- ข้อมูลพื้นฐาน ศึกษา ความต้องการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ จากระยะที่ 1	แบบวิเคราะห์ ข้อมูล	จากระยะที่ 1	จากระยะที่ 1	วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ระยะการดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ	กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล/แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
	2.2 ตรวจสอบ (ร่าง) รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ฯ	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้วิจัยไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)
	2.3 การปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน ฯ	-	(ร่าง) รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน ฯ	-	จากขั้นตอนที่ 2.1-2.2	วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)
ระยะที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน	การเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน	ครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน	1. คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู 2. แบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	- หาค่าความเที่ยงตรง IOC - หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)	ทดลองแบบ One-Group Pretest-Posttest Design	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - ฐานนิยม (Mode) - ทดสอบความแตกต่างของคะแนนด้วยการใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที่ (t-test)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ระยะการดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ	กลุ่มตัวอย่าง/ ผู้ให้ข้อมูล/ แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย	การสร้างและ ตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ	การเก็บรวบรวม ข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล
ระยะที่ 4 รับรองรูปแบบชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ ทางวิชาชีพครูของ โรงเรียนสุภาพะ	การรับรองรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อ ส่งเสริมสมรรถนะทาง วิชาชีพครูของโรงเรียน สุภาพะ	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน	- แบบประเมินรับรอง รูปแบบชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ ทางวิชาชีพครู	- หาค่าความเที่ยงตรง IOC - หาค่าความเชื่อมั่นทั้ง ฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient)	ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประเมินรับรอง รูปแบบฯ	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและ เกณฑ์ความ เหมาะสม

3.1 ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

3.1.1 วัตถุประสงค์

3.1.1.1 เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

3.1.1.2 เพื่อหาค่าลำดับความต้องการจำเป็น (ดัชนี $PNI_{modified}$) โดยเรียงลำดับความสำคัญของค่าที่ได้ในการกำหนดแนวทางพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเหมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

3.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสุภาพะ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,967 คน

3.1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสุภาพะ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการสุ่มครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่ละภาคตามสัดส่วนเป็นร้อยละเท่ากัน รายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครู (คน)	โรงเรียน	ครู (คน)
1. ภาคเหนือ	39	594	12	48
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	195	1,290	58	230
3. ภาคใต้	54	1,083	16	63
รวม	288	2,967	86	341

3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ของครู จึงสอบถามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสุภาพะเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยสอบถามในด้านสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จำนวน 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) รวม 59 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.3.1 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม การศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์และบูรณาการเพื่อกำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3.1.3.2 แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครู แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถาม 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแบบของ Likert โดยกำหนดความถี่ของความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ โดยใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

3.1.3.3 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ตามหลักการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

3.1.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.1.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหาร การศึกษา รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Structure Validity) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และหาค่าดัชนีสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) IOC ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีคุณสมบัติด้านการศึกษาหรือด้านวิจัยทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ดังรายชื่อตามภาคผนวก ข

หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 249) ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผลการหาค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.3.6 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ (Reliability) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญและได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยทำบันทึกขอหนังสือความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ Try-out จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและส่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามดังกล่าวมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยแบบสอบถามทั้งหมด 59 ข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือ
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

ปรากฏละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งรายด้านและภาพรวม

ด้าน	ความเชื่อมั่น (α)
1. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	0.84
2. การพัฒนาผู้เรียน	0.78
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	0.89
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	0.88
5. ภาวะผู้นำครู	0.93
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	0.94
ภาพรวม	0.96

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะซึ่งรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประสานขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียน โดยดำเนินการดังนี้

1. จัดส่งหนังสือขอความร่วมมือและประสานงานด้วยตัวเอง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนสุภาพะ พร้อมมอบลิงก์ (Link) แบบสอบถามออนไลน์
2. ประสานงานและนัดหมายกำหนดส่งแบบสอบถามคืนประมาณ 2 สัปดาห์
3. เก็บรวบรวม และตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับคืน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 375 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 344 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.73
4. คัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบคำถามสมบูรณ์ เหลือไว้เพียง 341 ฉบับตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู โดยการหาร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2543) ดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม

2. การวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2543)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม

- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
	\sum	แทน	ผลรวม

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

4.51–5.00 หมายถึง	มีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูระดับมากที่สุด
3.51–4.50 หมายถึง	มีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูระดับมาก
2.51–3.50 หมายถึง	มีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูระดับปานกลาง
1.51–2.50 หมายถึง	มีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูระดับน้อย
1.00–1.50 หมายถึง	มีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยประยุกต์ใช้วิธี Priority Needs Index (PNI_{modified}) แบบปรับปรุงจากสูตรเดิม (สุวิมล ว่องวานิช. 2562) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	PNI _{modified}	แทนค่า	ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นหรือปัญหา
	I	แทนค่า	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่พึงประสงค์
	D	แทนค่า	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 ระยะเวลาที่ 2 พัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

จากการศึกษาในระยะเวลาที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ พบว่าด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก คือ สมรรถนะด้าน การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำสมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มาสร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะในระยะเวลาที่ 2

3.2.1 วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

3.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน มีเกณฑ์ในการพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีผลงานทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เช่น งานวิจัย บทความ หรือวิทยากรระดับประเทศ
 2. สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีบัณฑิต หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ รองศาสตราจารย์หรือวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญขึ้นไปขึ้นไป
- ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ตามภาคผนวก ข

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.3.1 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูฉบับยกร่าง ซึ่งมีองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ

- (1) หลักการและความสำคัญ
- (2) วัตถุประสงค์
- (3) นิยามศัพท์เฉพาะ
- (4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ส่วนที่ 2 แนวคิดพื้นฐานและรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

- (1) การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู
- (2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- (3) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เสมือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(4) รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูสู่การปฏิบัติ

(1) การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริม สมรรถนะทางวิชาชีพครูสู่การปฏิบัติ

(2) บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) ปฏิทินกำหนดการดำเนินงานตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู

(1) การวัดและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู

(2) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดสมรรถนะทางวิชาชีพครู

(3) การให้คะแนนและการแปลผลการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู

ส่วนที่ 5 ตัวอย่าง Application ขั้นตอนการใช้งานสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

(1) การใช้งาน Zoom Cloud Meetings

(2) การใช้งาน Google Hangouts Meet

(3) การใช้งาน VDO Call Group บน LINE

3.2.3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ดังนี้

(1) องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

(2) ขั้นตอนดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

(3) ผลลัพธ์ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียน

(4) คุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

(5) ความคิดเห็นเพิ่มเติม/ข้อเสนอแนะ

3.2.3.3 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ดังนี้

(1) ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน การส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูและจัดทำข้อสรุป

(2) นำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้ กรอบแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน การส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู แล้วนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง

(3) นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ปรับแก้ไขเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ถูกต้อง

(4) นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นในการบันทึกการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยขออนุญาตหมายผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ ในเดือนมีนาคม 2564 แล้วนำบทสัมภาษณ์มารวบรวมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์ โดยใช้ความถี่และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

3.3 ระยะเวลาที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

จากการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยสร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะเรียบร้อยแล้ว จึงได้นำมาทดลองใช้รูปแบบเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนในระยะที่ 3

3.3.1 วัตถุประสงค์

เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

การเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

(1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนสุภาพะ ภาคเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 386 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนสุภาพะ ภาคเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (William Sealy Gosset. 1937)

(2) ตัวแปรอิสระ คือ การจัดกิจกรรมโดยใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

(3) ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้

(3.1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

(3.2) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

(3.3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(3.4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

(3.5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทาง

วิชาชีพครู (เอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ ภาคผนวก ฉ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2.2.1 วิธีการสร้างแบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ดำเนินการดังนี้

(1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู

(2) ดำเนินการสร้างแบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูจากคู่มือการประเมินสมรรถนะครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูนี้มีจำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(3) ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยการตรวจสอบ แก่ไขและวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับคุณลักษณะที่วัดเป็นรายข้อ (IOC) โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538) โดยผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 ท่าน (ตามข้อที่ 3.1.3.5)

(4) นำแบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้กับครู ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน

(5) แบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไข แล้วจัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการดำเนินการประเมินครูต่อไป

2.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

(1) จัดส่งหนังสือขอความร่วมมือและผู้วิจัยประสานงานด้วยตัวเอง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียนของครูผู้สมัครใจเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พร้อมมอบลิงก์ (Link) หรือ QR-Code ของแบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู

(2) ประสานงานและนัดหมายประชุมทำความเข้าใจกับผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูผ่านระบบออนไลน์ กำหนดการประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูก่อนและหลังการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ ฯ เสร็จสิ้นแล้ว ผู้ประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ดังนี้

(2.1) ครู : ประเมินตนเอง

(2.2) เพื่อนครูในสถานศึกษาเดียวกัน : ประเมินครู

(2.3) ผู้บริหารสถานศึกษา : ประเมินครู

(3) เก็บรวบรวม และตรวจสอบข้อมูลแบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้าน

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้จากผู้ประเมิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(4) นำผลการแบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้หลังการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบฯ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแปลความหมาย

2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละข้อรายการของสมรรถนะ ให้นำคะแนนที่ประเมินจากครูประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และผู้บริหารประเมิน มาคำนวณหาค่าฐานนิยม (Mode) โดยกรอกคะแนนที่ครูประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และผู้บริหารประเมิน

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละสมรรถนะ ให้นำค่าฐานนิยม (Mode) ในแต่ละข้อรายการของสมรรถนะ ที่ได้จากข้อ (1) มาคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลการประเมินเพื่อสรุปเป็นผลการประเมินรายสมรรถนะ

(3) แบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

(4) เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อรายการ มีดังนี้ คือ

ปฏิบัติมากที่สุด	ได้คะแนน	5	คะแนน
ปฏิบัติมาก	ได้คะแนน	4	คะแนน
ปฏิบัติปานกลาง	ได้คะแนน	3	คะแนน
ปฏิบัติน้อย	ได้คะแนน	2	คะแนน
ปฏิบัติน้อยที่สุด	ได้คะแนน	1	คะแนน

(5) การประมวลผลในแต่ละข้อรายการ ให้นำคะแนนที่ประเมินจากครูผู้สอน ประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และผู้บริหารประเมิน มาคำนวณหาค่าฐานนิยม (Mode) หรือค่ามัธยฐาน (Median) ในทางปฏิบัติให้กรอกคะแนนที่ครูผู้สอนประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และผู้บริหารสถานศึกษาประเมิน

(6) ถ้าเกิดกรณีผลการประเมินรายการพฤติกรรมใดไม่มีฐานนิยมให้ใช้ค่าตัวกลางแทน

(7) การประมวลผลในแต่ละตัวบ่งชี้ ให้นำค่าฐานนิยม (Mode) หรือค่ามัธยฐาน (Median) ในแต่ละข้อรายการ (ที่ได้จากข้อ 2 หรือ ข้อ 3) มาคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลการประเมินเพื่อสรุปเป็นผลการประเมินรายตัวบ่งชี้

(8) นำผลคะแนนเฉลี่ยแต่ละตัวบ่งชี้ (5 ตัวบ่งชี้) มารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนตัวบ่งชี้ (หารด้วย 5) แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลการประเมินเพื่อสรุปเป็นผลการประเมินรายสมรรถนะเรียกว่า “สมรรถนะโดยรวมเฉลี่ย” และผลการประเมินแต่ละตัวบ่งชี้ของสมรรถนะนั้น ๆ

เกณฑ์ในการแปลผลการประเมินรายสมรรถนะ การนำคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ของแต่ละสมรรถนะมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลที่กำหนดไว้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
4.01 – 5.00	สูง
3.01 – 4.00	ปานกลาง
ตั้งแต่ 3.00 ลงมา	ต่ำ

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(9) นำเสนอผลการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู มาหาคะแนนเฉลี่ยและระดับคุณภาพในแต่ละสมรรถนะ กรอกลงในแบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในตอนท้ายของแบบประเมิน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

(10) การนำเสนอผลการประเมินให้นำคะแนนสมรรถนะโดยรวมเฉลี่ยและระดับคุณภาพในแต่ละตัวบ่งชี้ของสมรรถนะมากรอกลงในแบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในตอนท้ายของแบบประเมิน

การดำเนินงานตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู กำหนดทดลองการใช้ PLC-Virtual ของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 (ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน – 15 ตุลาคม 2564) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ปฏิทินกำหนดการดำเนินงานตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

ชื่อกิจกรรม PLC-Virtual	ระยะเวลาดำเนินการ
1. ประชุมในการเตรียมความพร้อม สร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูของโรงเรียนสุภาพะ ในการดำเนินกระบวนการ PLC-Virtual	สัปดาห์ที่ 1 มิถุนายน 2564
2. วิเคราะห์สภาพและบริบทการจัดการเรียนการสอน เช่น การวิเคราะห์หลักสูตร รายละเอียดของรายวิชา สาระการ เรียนรู้ที่สำคัญของเนื้อหาความรู้ (Essential knowledge) วิธีการสอน ระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอน การวัด ประสิทธิภาพ ผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นต้น	สัปดาห์ที่ 2-3 เดือนมิถุนายน 2564
3. จัดทำแผนงานการดำเนินงานร่วมกับครูผู้สอน เพื่อน ครูผู้สอน ครูพี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้ทรงคุณวุฒิ	สัปดาห์ที่ 3-4 เดือนมิถุนายน 2564
4. การสร้างทีม PLC-Virtual	สัปดาห์ที่ 3-4 เดือนมิถุนายน 2564
5. ประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ได้แก่ ครูประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และผู้บริหารสถานศึกษาประเมิน โดยใช้ แบบวัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (ก่อนดำเนินการ)	สัปดาห์ที่ 4 เดือนมิถุนายน 2564
6. วงรอบที่ 1.1 การวิเคราะห์ประเด็นปัญหาของนักเรียน	สัปดาห์ที่ 1-2 เดือนกรกฎาคม 2564
7. วงรอบที่ 1.2 ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Plan)	สัปดาห์ที่ 1-2 เดือนกรกฎาคม 2564
8. วงรอบที่ 1.3 เปิดชั้นเรียนและบันทึกเทป (Do and See)	สัปดาห์ที่ 3-4 เดือนกรกฎาคม 2564
9. วงรอบที่ 1.4 สะท้อนคิดต่อการจัดการเรียนการสอน (ปฏิบัติการสอน) ของครูผ่าน PLC-Virtual (Revise)	สัปดาห์ที่ 3-4 เดือนกรกฎาคม 2564

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของโรงเรียนสุภาพะเพื่อใช้ในการพัฒนาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ชื่อกิจกรรม PLC-Virtual	ระยะเวลาดำเนินการ
10. วงรอบที่ 2.1 การวิเคราะห์ประเด็นปัญหาของนักเรียน	สัปดาห์ที่ 1 เดือนสิงหาคม 2564
11. วงรอบที่ 2.2 ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Plan)	สัปดาห์ที่ 2 เดือนสิงหาคม 2564
12. วงรอบที่ 2.3 เปิดชั้นเรียนและบันทึกเทป (Do and See)	สัปดาห์ที่ 3-4 เดือนสิงหาคม 2564
13. วงรอบที่ 2.4 สะท้อนคิดต่อการจัดการเรียนการสอน (ปฏิบัติการสอน) ของครูผ่าน PLC-Virtual (Revise)	สัปดาห์ที่ 3-4 เดือนสิงหาคม 2564
14. วงรอบที่ 3.1 การวิเคราะห์ประเด็นปัญหาของนักเรียน	สัปดาห์ที่ 1 เดือนกันยายน 2564
15. วงรอบที่ 3.2 ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Plan)	สัปดาห์ที่ 2 เดือนกันยายน 2564
16. วงรอบที่ 3.3 เปิดชั้นเรียนและบันทึกเทป (Do and See)	สัปดาห์ที่ 3-4 เดือนกันยายน 2564
17. วงรอบที่ 3.4 สะท้อนคิดต่อการจัดการเรียนการสอน (ปฏิบัติการสอน) ของครูผ่าน PLC-Virtual (Revise)	สัปดาห์ที่ 3-4 เดือนกันยายน 2564
18. ทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ได้แก่ ครูประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และผู้บริหารสถานศึกษาประเมิน โดยใช้แบบวัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (หลังดำเนินการ)	สัปดาห์ที่ 1 เดือนตุลาคม 2564
19. ถอดบทเรียน/ประชุมให้ผลสะท้อนและอภิปรายผลการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนนี้ทั้ง 3 วงรอบ	สัปดาห์ที่ 2-3 เดือนตุลาคม 2564

2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยใช้แบบแผนการทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) เป็นแบบแผนการทดลองก่อนทดลองและหลังทดลอง One Group Pre-test Post-test Design (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538) ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.5 แบบแผนการทดลองแบบก่อนทดลองและหลังทดลอง One Group Pre-test Post-test Design

กลุ่ม	Pre-test	Treatment	Post-test
กลุ่มทดลอง	T ₁	X	T ₂

T₁ หมายถึง ทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพครูก่อนทดลอง

X หมายถึง การทดลองโดยใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

T₂ หมายถึง ทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพครูหลังทดลอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีลำดับขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.2.4.1 ผู้วิจัยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะและข้อมูลเบื้องต้น บทบาทหน้าที่ของผู้วิจัย บทบาทหน้าที่ของครูที่เข้าร่วมวิจัย วิธีการติดตั้งโปรแกรม Application ต่าง ๆ การนัดหมายเพื่อ PLC-Virtual และการบันทึกกิจกรรม PLC-Virtual เป็นต้น

2.2.4.2 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้ของครูก่อนการพัฒนาและแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพครูที่เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการให้ครูกลุ่มตัวอย่างทดสอบความรู้และประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู

2.2.4.3 กลุ่มตัวอย่างดำเนินการตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ผ่าน Application ต่าง ๆ

2.2.4.4 เมื่อจบกระบวนการของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูแล้ว ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างแบบทดสอบความรู้ของครูหลังการพัฒนาและแบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู

2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังจากการทดสอบความรู้และจากแบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูของครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เข้าร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test for Dependent Samples (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 112)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{N \sum D^2 - (\sum D)^2}{(N-1)}}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติ
	D	แทน ค่าผลต่างระหว่างคู่คะแนน
	N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนคู่คะแนน

3.4 ระยะเวลาที่ 4 รับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

จากการวิจัยระยะที่ 3 ได้ทดลองใช้รูปแบบเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการทดลองใช้รูปแบบมีปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อนำมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรับรองรูปแบบในการวิจัยระยะที่ 4

3.4.1 วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

3.4.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.4.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive) ซึ่งจะได้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณลักษณะเฉพาะเหมาะสมกับการประเมินรับรองรูปแบบ เป็น ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู

3.4.2.2 มีเกณฑ์การพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- (1) เป็นผู้ที่มีผลงานทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เช่น งานวิจัย บทความ หรือวิทยากรระดับประเทศ
- (2) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีบัณฑิต หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไป

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน (ตามภาคผนวก ข)

3.4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ซึ่งประยุกต์ใช้จากเกณฑ์การประเมินที่เสนอจากคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโครงการทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Education Evaluation) ซึ่งแบ่งเป็น 4 มาตรฐาน ดังนี้ (Madaus, Scriven and Stufflebeam. 1983)

- (1) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards)
- (2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards)
- (3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards)
- (4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards)

การกำหนดค่าคะแนนในการตอบแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ดังนี้

- | | |
|---------------------|---------------------------------------|
| ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน | ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน | ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก |
| ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน | ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง |
| ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน | ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย |
| ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน | ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3.4.3.2 วิธีการสร้างแบบประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ดำเนินการดังนี้

- (1) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับแบบประเมินรับรองรูปแบบ แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) ผู้วิจัยนำแบบประเมินรับรองรูปแบบที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำจากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

(3) ผู้วิจัยนำแบบประเมินรับรองรูปแบบฉบับร่างที่สร้างขึ้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Structure Validity) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และหาค่าดัชนีสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) IOC ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีคุณสมบัติด้านการศึกษาหรือด้านวิจัยทางการศึกษา

(4) จัดพิมพ์แบบประเมินรับรองรูปแบบฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่านต่อไป

3.4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.4.1 จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยผู้วิจัยประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตัวเองในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.4.2 ประสานงานและนัดหมายกำหนดส่งแบบประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู และการขอรับแบบประเมินรับรองรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่านกลับคืนครบจำนวน 7 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.4.3 เก็บรวบรวม และตรวจสอบข้อมูลแบบประเมินรับรองรูปแบบที่ได้รับคืน

3.4.4.4 นำแบบประเมินรับรองรูปแบบมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.4.5.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2543)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม

3.4.5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
	\sum	แทน	ผลรวม

3.4.5.3 เกณฑ์การแปลความหมายของแบบประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง โดยเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย	4.51–5.00	หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51–4.50	หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51–3.50	หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51–2.50	หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00–1.50	หมายถึง	มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

4.1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

จากการสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนสุภาพะ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 341 คน มีรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของครูดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของครู

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	128	37.50
1.2 หญิง	213	62.50
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	174	51.00
2.2 ระหว่าง 30-40 ปี	107	31.40
2.3 ระหว่าง 41-50 ปี	32	9.20
2.4 มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	28	8.20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
3.1 ปริญญาตรี	283	83.00
3.2 ปริญญาโท	55	16.10
3.3 ปริญญาเอก	3	0.90
4. ประสบการณ์ในการสอน		
4.1 ระหว่าง 1-5 ปี	192	56.30
4.2 ระหว่าง 6-10 ปี	100	29.30
4.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	49	14.40

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของครูเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 62.50 มากกว่าเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปีมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.00 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 83.00 และครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนมากที่สุดระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.30

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น

ด้าน	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.57	0.63	มาก	4.88	0.16	มากที่สุด
2. การพัฒนาผู้เรียน	3.99	0.60	มาก	4.74	0.19	มากที่สุด
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.65	0.84	มาก	4.73	0.23	มากที่สุด
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.67	0.71	มาก	4.81	0.19	มากที่สุด
5. ภาวะผู้นำครู	3.75	0.51	มาก	4.78	0.19	มากที่สุด
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.14	0.57	มาก	4.82	0.20	มากที่สุด
ภาพรวม	3.79	0.29	มาก	4.79	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านสมรรถนะประจำสายงานเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$; S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.14$; S.D. = 0.93) รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.99$; S.D. = 0.97) และมีค่าเฉลี่ยลำดับที่สาม คือ สมรรถนะด้านภาวะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำครู ($\bar{X} = 3.75$; S.D. = 0.88) ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.57$; S.D. = 0.81)

สมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านสมรรถนะประจำสายงานเกี่ยวกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$; S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.88$; S.D. = 0.38) รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.82$; S.D. = 0.39) และมีค่าเฉลี่ยลำดับที่สาม คือ สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.81$; S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพครู

ด้าน	สภาพที่เป็นจริง (D)	สภาพที่ควรจะเป็น (I)	ดัชนีความต้องการจำเป็น ((I-D)/D)	ลำดับ
1. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.57	4.88	0.37	1
2. การพัฒนาผู้เรียน	3.99	4.74	0.19	5
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.65	4.73	0.29	3
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.67	4.81	0.31	2
5. ภาวะผู้นำครู	3.75	4.78	0.28	4
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.14	4.82	0.17	6
ภาพรวม	3.79	4.79	0.26	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (0.39) รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (0.31) และลำดับที่สาม คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (0.29) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (0.17)

4.2 ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

4.2.1 ร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

จากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงได้นำสมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูมาเป็นตัวแปรตาม ซึ่งได้ร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและความสำคัญ

เป็นที่มาและความสำคัญของการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ที่ตั้งอยู่บนหลักการสำคัญของกระบวนการในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันในเชิงวิชาการระหว่างครู ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการร่วมมือร่วมพลัง โดยมีเป้าหมายในการสร้างประสิทธิภาพทางวิชาชีพเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกของกลุ่มชุมชนจากการปฏิบัติ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ นักการศึกษาหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 วัตถุประสงค์

เป็นผลที่ทียอยากให้เกิดสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนผลที่ได้จากการวิจัยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูในครั้งนี้ เพื่อให้บุคคลที่สนใจนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง

1.3 นิยามศัพท์เฉพาะ

เป็นการให้ความหมายคำเฉพาะที่ใช้ในการวิจัยหรือคู่มือ เพื่อให้ผู้ที่สนใจหรือผู้ที่นำคู่มือไปใช้ได้เข้าใจความหมายตรงกัน ซึ่งคำนิยามเฉพาะต้องคำนึงถึงการนิยามตัวแปร เพราะจะช่วยให้การเก็บข้อมูลได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือ

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นการแสดงถึงผลประโยชน์ที่ผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้รับหลังดำเนินการวิจัยสิ้นสุดลง ซึ่งหมายถึงผลกระทบในทางที่ดีที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้จะระบุไว้ชัดเจนว่าใครจะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบในลักษณะอย่างไร

ส่วนที่ 2 แนวคิดพื้นฐานและรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

2.1 การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู

การพัฒนาสมรรถนะของครูที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง (ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและเป็นสมรรถนะที่องค์กรต้องการคือ การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ซึ่งในการประเมินครั้งนี้เป็นสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารหลักสูตรและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นต้นการตีพิมพ์

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ (1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร (2) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ (3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ (5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของครูที่มีค่ามากที่สุด

2.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เป็นอีกหนทางการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาทักษะ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ นำไปปฏิบัติในวิชาชีพอย่างกว้างขวางในลักษณะบูรณาการเป็นองค์รวม บนรากฐานขององค์ความรู้ที่มาจากการปฏิบัติ (ปัญญาปฏิบัติ) คือ ลงมือทำแล้วถอดบทเรียนออกมาเป็นองค์ความรู้และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่ง ของวิชาชีพ จากการศึกษาองค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน สามารถสรุปได้ 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ทีมร่วมมือร่วมพลัง 3) การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน 4) ชุมชนกัลยาณมิตร 5) ภาวะผู้นำร่วม และ 6) เทคโนโลยีสนับสนุนชุมชน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน

2.3 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

Application ที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ตกลงกันที่จะเลือกใช้งาน Application หลักๆ สามโปรแกรมด้วยกัน คือ Line Zoom Cloud Meetings และ Google Hangouts Meet เนื่องจาก Line ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ ครูผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการภายนอก ได้มีการใช้งานอยู่ก่อนแล้ว จึงไม่ต้องมีการให้ติดตั้งใหม่และเสียเวลาในการเรียนรู้เพิ่มเติมมากนัก อีกทั้งฟรี ไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่วน Application Zoom Cloud Meetings มีข้อดีคือ สามารถประชุมร่วมกันได้แม้จะไม่ได้เป็นเพื่อนกัน และสามารถแชร์ข้อมูลผ่านหน้าจอได้ สามารถบันทึกการประชุมได้ ทำให้สามารถเข้าไปดูย้อนหลังได้นอกจากนี้และผู้ร่วมวิจัยยังใช้ YouTube ในการอัปโหลดคลิปวิดีโอการสอนของครู

2.4 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง นำมายกร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูฯ จึงสามารถแสดงแผนภาพร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ดังนี้



ภาพที่ 4.1 รำวงรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพฯ

2.4.1 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน (PLC-Virtual)

จากรำวงรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน (PLC-Virtual) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนได้ 6 องค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1.1 ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) คือความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าของงานนั้น ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ที่จะทำความเข้าใจในทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย นั่นคือการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของความเป็นครู การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และการทำภารกิจต่างๆ ร่วมกันภายใต้เป้าหมายที่กำหนด

2.4.1.2 ทีมร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative Teams) คือทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ของนักเรียน สมาชิกในชุมชนจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เพราะสมาชิกในชุมชนทั้งครูผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

2.4.1.3 การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน (Shared Practice and Learning) คือ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนหรือทำงานตามที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกชุมชน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะประจำสายงานของครู สนับสนุนให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะหรือทีม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.1.4 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) คือการเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทรเป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดใจเข้าหากัน การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร

2.4.1.5 เทคโนโลยีสนับสนุนชุมชน (Supportive Technology) คือ การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการนำเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้งานด้านการจัดการศึกษายุคใหม่ที่มีโปรแกรมต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำ Application ต่าง ๆ มาใช้ ยกตัวอย่างเช่น Zoom Cloud Meetings, Google Hangouts Meet, Webinar, Microsoft Teams, Facebook Live, YouTube และ Line เป็นต้น เพื่อให้ครูหรือสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนได้มีโอกาสร่วมกันวิเคราะห์ วางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังเกตการสอน วิพากษ์วิจารณ์และสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและจะช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนจริงที่ประหยัดเวลา สะดวก รวดเร็ว เก็บข้อมูลคลิปการสอน แชรส์สื่อการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยสื่อเทคโนโลยีและทำได้อย่างต่อเนื่อง

2.4.1.6 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) คือการเป็นผู้หน้าที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน โดยมีผลมาจากการเสริมพลังจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจ รวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน ลักษณะการทำงานเช่นนี้จะเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขในการทำงาน รวมไปถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังที่กล่าวมาจะมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกับผู้อื่น การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน และการมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อพัฒนาการของผู้อื่น เป็นต้น

2.4.2 ขั้นตอนดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเสมือน (PLC-Virtual)

รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ซึ่งเป็นเครื่องมือในยุคดิจิทัลที่จะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการเปลี่ยนบทบาทความเป็นครูจากการพัฒนาตนเองตามลำพังอย่างโดดเดี่ยวมาเป็นการรวมตัวกันปรึกษาหารือ ร่วมมือร่วมพลัง ช่วยเหลือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ Application ต่างๆ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเป็นหลักในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเสมือน (PLC-Virtual) มีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

2.4.2.1 ขั้นเตรียมการ เป็นการประชุมในการเตรียมความพร้อม สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยกลุ่มเป้าหมายที่จะต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีและทักษะการปฏิบัติตามระบบ PLC-Virtual คือ ครูที่สมัครใจเข้าร่วมวิจัย จำนวน 30 คน ครูพี่เลี้ยงหรือหัวหน้าวิชาการโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ศิษยานุศิษย์ ครูผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการภายนอก โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2 ลักษณะคือ การประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติตามกระบวนการ PLC-Virtual เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ Application ต่าง ๆ และมีการนิเทศ กำกับติดตามโดยทีมงานผู้วิจัยผ่าน PLC-Virtual

2.4.2.2 **ขั้นวิเคราะห์ วิเคราะห์สภาพและบริบทการจัดการเรียนการสอน** เช่น การวิเคราะห์หลักสูตร รายละเอียดของรายวิชา สารการเรียนรู้ที่สำคัญของเนื้อหาความรู้ (Essential knowledge) วิธีการสอน ระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอน การวัดประสิทธิผล ผลลัพธ์การเรียนรู้ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอนและผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนของปีการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อนำมาสร้างแผนการจัดการเรียนรู้

2.4.2.3 **ขั้นปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC-Virtual** ผู้วิจัยจัดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการภายนอกจัดทีมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยแต่ละทีม PLC ประกอบด้วย 1) ครูทำหน้าที่เป็น Model Teacher 2) เพื่อนครูอีกอย่างน้อยหนึ่งคนทำหน้าที่เป็น Buddy Teacher สามารถเลือก Buddy Teacher ต่างโรงเรียนได้ แต่ต้องสอนวิชาเดียวกัน 3) ครูพี่เลี้ยงอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน 4) ครูผู้ทรงคุณวุฒิ หรือศึกษานิเทศก์ หรือนักวิชาการภายนอกเข้าร่วมทีม จากนั้นทีมดำเนินกระบวนการตามวงจร PLC-Virtual อย่างน้อย 3 วงรอบในลักษณะ Plan-Do-See มีรายละเอียดดังนี้

(1) Plan หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่เป็น Model Teacher มีหน้าที่ระบุปัญหา/ประเด็นเป้าหมายที่จะพัฒนาผู้เรียน ดังนี้ 1) วางแผนและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนภายหลังจากที่ได้เข้าสอนในชั้นเรียนและสังเกตพฤติกรรม หรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียนแล้วพบประเด็นที่เป็นปัญหาที่ต้องการ แก้ไข 2) การระบุปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ประเด็นที่ Model Teacher ต้องสะท้อนคิด (Reflection) ร่วมกับ Buddy Teacher และครูพี่เลี้ยง 4) Model Teacher ร่วมกับทีม PLC ในการออกแบบบทเรียน จากนั้นประชุมร่วมกับทีม PLC เพื่อร่วมกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียน

(2) Do หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่เป็น Model Teacher ดำเนินการ ดังนี้ 1) ปฏิบัติการสอนตามขั้นตอนวิธีการที่ได้วางแผนไว้เรียกว่าเป็นการเปิดชั้นเรียน หรือปฏิบัติการสอนหรือสังเกตชั้นเรียน 2) Model Teacher ทำการบันทึกคลิป์วิดีโอขณะปฏิบัติการสอนโดยไม่มีการตัดต่อตลอดการสอน 3) ขณะปฏิบัติการสอนจะมีทีม PLC ร่วมเยี่ยมชั้นเรียน เช่น ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมสังเกตการณ์หน้างานจริง โดยการสังเกตอย่างมืออาชีพ ไม่รบกวนหรือขัดขวางขณะ Model Teacher ปฏิบัติการสอน ควรยืนหรือนั่งสังเกตการณ์ด้านหน้าห้องเรียน หรือด้านข้างห้องเรียน ไม่ควรอยู่ด้านหลังห้องเรียน เพราะจะไม่สามารถเห็นพฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกได้อย่างทั่วถึง 4) ทีม PLC ที่ร่วมเปิดชั้นเรียน

(3) See หมายถึง ทีม PLC ร่วมกันถอดบทเรียน ประชุมให้ผลสะท้อน หรือ การสะท้อนคิด (Reflection) และอภิปรายผลการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน See เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการ PLC-Virtual ซึ่งการให้ผลสะท้อนมีขั้นตอนที่สำคัญที่จำเป็นต้องมีการอภิปรายคือ การสืบสอบผลการปฏิบัติงาน เป็นการอภิปรายและสะท้อนความคิดหลังจากการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.4.2.4 **ขั้นทดสอบและประเมินผลการดำเนินงาน PLC-Virtual** ผู้วิจัยจัดให้มีการทดสอบและประเมินผลสมรรถนะประจำสัปดาห์ของครู เพื่อรวบรวมสรุปผลการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน (PLC-Virtual)

2.4.3 **สมรรถนะทางวิชาชีพครู** ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลลัพธ์ที่เกิดจากระบบการ PLC-Virtual คือสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 2.4.3.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- 2.4.3.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
- 2.4.3.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.4.3.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 2.4.3.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูสู่การปฏิบัติ

3.1 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริม สมรรถนะทางวิชาชีพครูสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน (PLC-Virtual) ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นวิเคราะห์ 3) ขั้นปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC-Virtual และ 4) ขั้นทดสอบและประเมินผลการดำเนินงาน PLC-Virtual เมื่อดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC-Virtual สม่ำเสมอแล้ว สามารถทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ในสิ่งที่สอน ได้รับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตลอดจนสมรรถนะอื่นๆ และจากการที่ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาดังกล่าวจะส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียน คือ ความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทักษะและสมรรถนะด้านต่างๆ ตามที่กลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้นำมาเป็นประเด็นการเรียนรู้และพัฒนาของกลุ่ม

3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง

เป็นการกระทำตามบท การกระทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตามสถานภาพของแต่ละบุคคล โดยถือเอาตำแหน่งและหน้าที่เป็นมูลฐาน ประกอบไปด้วยบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน (Model Teacher) เพื่อนครูผู้สอน (Buddy Teacher) ครูพี่เลี้ยง (Mentor) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ผู้บริหารสถานศึกษา (School Administrator) และครูผู้ทรงคุณวุฒิ (Senior Educator)

3.3 ปฏิทินกำหนดการดำเนินงานตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

เป็นปฏิทินการดำเนินงานตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู กำหนดทดลองการใช้ PLC-Virtual ของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ปีการศึกษา 2564 ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน – 15 ตุลาคม 2564

ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู

4.1 การวัดและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู

การวัดและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูครั้งนี้สร้างเครื่องมือวัดสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเกิดการกระบวนการวิจัยระยะที่ 1 ในการศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู พบว่าครูมีความต้องการจำเป็นด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างมากที่สุด ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดสมรรถนะทางวิชาชีพครู เฉพาะสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้ใช้แบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้สอนทำการประเมินเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตให้ผู้อื่นใช้ซ้ำ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะในการปฏิบัติงานตามสภาพจริง เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของครูผู้สอน และ นำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ ผู้ใช้แบบประเมินสมรรถนะทาง วิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้คือ 1) ครูผู้สอน : ประเมินตนเอง 2) เพื่อนครูผู้สอนใน สถานศึกษาเดียวกัน : ประเมินครูผู้สอน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา : ประเมินครูผู้สอน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดสมรรถนะทางวิชาชีพครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดสมรรถนะทางวิชาชีพครู ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะทาง วิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ฉบับนี้สำหรับให้ครูผู้สอนทำการ ประเมินสภาพการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมประเมินตาม สภาพความเป็นจริง โดยมีการประเมินจำนวน 2 ครั้ง คือก่อนดำเนินกระบวนการ PLC-Virtual และ หลังดำเนินกระบวนการ PLC-Virtual ซึ่งแบบประเมินฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับครูผู้สอน และตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนา สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4.3 การให้คะแนนและการแปลผลการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู

การให้คะแนนในแต่ละข้อรายการจะมีระดับคุณภาพของสภาพการปฏิบัติงาน 5 ระดับได้แก่ ปฏิบัติน้อยที่สุด ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติมาก และปฏิบัติมากที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนน เป็น 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ การประมวลผลในแต่ละข้อรายการให้นำคะแนนที่ประเมินจาก ครูผู้สอนประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และผู้บริหารประเมิน มาคำนวณหาค่าฐานนิยม (Mode) หรือค่ามัธยฐาน(Median) ในทางปฏิบัติให้กรอกคะแนนที่ครูผู้สอนประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และผู้บริหารสถานศึกษาประเมิน และให้นำค่าฐานนิยม (Mode) หรือค่ามัธยฐาน (Median) ในแต่ละข้อรายการ มาคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลการ ประเมินเพื่อสรุปเป็นผลการประเมินรายสมรรถนะ/ตัวบ่งชี้

ส่วนที่ 5 ตัวอย่าง Application ขั้นตอนการใช้งานสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เสมือน

5.1 การใช้งาน Cloud Meetings

Application Cloud Meetings เป็นโปรแกรมที่ใช้ในการเรียนการสอนและการประชุม แบบออนไลน์รองรับ ระบบปฏิบัติการทั้ง Windows, IOS และ Android สามารถประชุมร่วมได้ จำนวนมาก เช่น การใช้งานโปรแกรม Cloud Zoom Meetings แบบ Basic Personal Meeting Free สามารถใช้ได้นาน 40 นาที ต่อรอบการประชุม หากต้องการใช้งานต่อเจ้าของห้องจะต้องสร้าง ห้องประชุมใหม่ และการใช้งาน Zoom Google Hangouts Meet สำหรับการประชุมทางวิดีโอที่ใช้ ง่ายจาก Google ช่วยให้ทำงานร่วมกันและพัฒนาความสัมพันธ์กับทีมได้จากทุกที่บนโลก มีไว้สำหรับการ สื่อสารโดยเฉพาะ ไม่ว่าจะเป็นการแชท หรือ Video Conference ประชุมออนไลน์ ทั้งภายใน และนอกองค์กร เพราะสะดวกมากแค่เข้าผ่านอุปกรณ์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ก็สามารถใช้งานได้เลยทันที หากท่านใดใช้ Account อีเมลเป็น @gmail อยู่แล้ว สามารถใช้ได้เลยฟรีๆ หรือจะเป็น Google Workspace Package สำหรับองค์กรก็จะได้สิทธิการใช้งานแตกต่างกันออกไปแล้วแต่ Package ที่ใช้ ซึ่งมีตั้งแต่ Basic Business และ Enterprise

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 การใช้งาน VDO Call Group บน LINE

Application LINE สำหรับการโทรวิดีโอคอลแบบกลุ่ม แบบใหม่ โดยไม่ต้องเข้า LINE GROUP ก่อนโทร เพียงแค่แชร์ลิงก์ คลิกกดเข้าประชุมกันได้ทันที ไม่ต้องสร้างห้องสนทนาหรือเชิญเข้ากลุ่มใน LINE GROUP ก่อนแต่อย่างใดและไม่ต้องทำการแอดเป็นเพื่อนด้วย

4.2.2 ตรวจสอบร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

การตรวจสอบร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูจากผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	ร้อยละ	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1. องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน								
1.1 ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
1.2 ทีมร่วมมือร่วมพลัง	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
1.3 การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
1.4 ชุมชนกัลยาณมิตร	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
1.5 ภาวะผู้นำร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
1.6 เทคโนโลยีสนับสนุนชุมชน	✓	✓	✓	✓	✗	4	80.00	เห็นด้วย
2. ขั้นตอนดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน								
2.1 ขั้นเตรียมการ	✓	✓	✓	✓	✗	4	80.00	เห็นด้วย
2.2 ขั้นวิเคราะห์	✓	✓	✓	✓	✗	4	80.00	เห็นด้วย
2.3 ขั้นปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC-Virtual	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
2.3.1 Plan	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
2.3.2 Do	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
2.3.3 See	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	ร้อยละ	แปลผล
	1	2	3	4	5			
2.4 ชั้นทดสอบและประเมินผล การดำเนินงาน PLC-Virtual	✓	✓	✓	✓	✗	4	80.00	เห็นด้วย
3. ผลลัพธ์ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียน								
3.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✗	✓	4	80.00	เห็นด้วย
3.2 ความรู้ความสามารถในการ ออกแบบการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
3.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
3.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
3.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
4. คุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน ฯ								
4.1 รูปเล่มคู่มือฯ								
4.1.1 รูปเล่มคู่มือมีความน่าสนใจ	✗	✓	✓	✓	✓	4	80.00	เห็นด้วย
4.1.2 ความเหมาะสมของขนาด ตัวอักษร	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
4.1.3 ขนาดรูปเล่มมีความเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
4.2 เนื้อหา								
4.2.1 เนื้อหาครอบคลุมและ เหมาะสม	✓	✓	✓	✗	✓	4	80.00	เห็นด้วย
4.2.2 ลำดับเนื้อหาสอดคล้องและ เชื่อมโยงตามลำดับขั้นตอน การพัฒนารูปแบบฯ	✓	✓	✓	✗	✓	4	80.00	เห็นด้วย
4.2.3 เนื้อหาทันสมัยสอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพ การศึกษายุคใหม่	✗	✓	✓	✓	✓	4	80.00	เห็นด้วย
4.3 การนำไปใช้ประโยชน์								
4.3.1 สามารถนำคู่มือไปใช้ ปฏิบัติงานได้จริง	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย
4.3.2 ผู้ใช้คู่มือสามารถศึกษาและ ปฏิบัติตามขั้นตอนในคู่มือได้	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	เห็นด้วย

เอกสารที่จริง เอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เห็นด้วยกับร่างและคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูทุกด้าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยสอดคล้องกันทุกรายการคิดเป็นร้อยละ 100 จำนวน 17 รายการ และมีรายการที่ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 80 จำนวน 9 รายการ ตามลำดับ

นอกจากนี้แล้วผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความคิดเห็นของร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้มีการปรับปรุงร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบฯ ดังนี้

1. ปรับหลักการและเหตุผลให้กระชับมากขึ้น ไม่ควรเกิน 2-3 หน้ากระดาษ A4
2. ควรใส่นิยามศัพท์เฉพาะที่เป็นองค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อให้ผู้อ่านหรือผู้ที่สนใจนำไปใช้เข้าใจตรงกัน
3. ขั้นตอนในคู่มือมี 4 ขั้นตอน แต่ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีแต่ขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ควรเพิ่มขั้นตอนดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนให้ครบ 4 ขั้นตอนตามคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู
4. องค์ประกอบของ PLC-Virtual ไปส่งผลลัพธ์ คือ สมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ครูมีลูกศร หรือเส้นเชื่อมโยงให้เห็นอย่างชัดเจน
5. ควรเพิ่มเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
6. ควรเพิ่มตัวอย่างการประมวลผลและการแปลผลการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูเพื่อคนทีนำไปใช้จะได้เข้าใจมากยิ่งขึ้น
7. ปรับตัวหนังสือ (font) ของรูปแบบด้านสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นตัวหนังสือ (font) ไทยสารบัญ (TH SarabunPSK)

4.2.3 การปรับปรุงแก้ไขรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยจึงข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ดังนี้

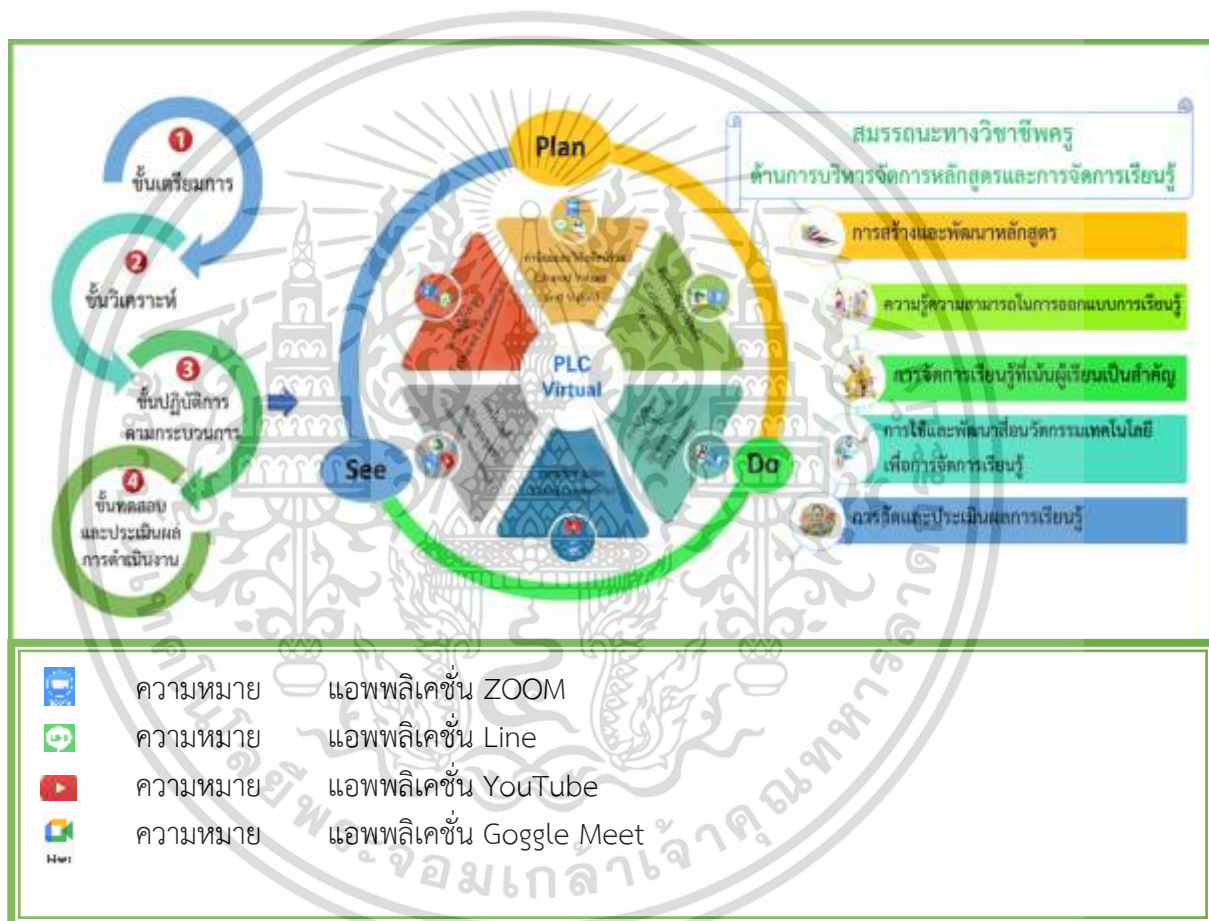
1. ปรับหลักการและเหตุผลให้กระชับมากขึ้น เหลือจำนวน 3 หน้ากระดาษ A4
2. ใส่นิยามศัพท์เฉพาะที่เป็นองค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมมือร่วมพลัง การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ชุมชนกัลยาณมิตร ภาวะผู้นำร่วมและเทคโนโลยีสนับสนุนชุมชน
3. เพิ่มขั้นตอนดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนให้ครบ 4 ขั้นตอนตามคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

4. ทำลูกศรชี้ในรูปแบบ (Model) เพื่อเชื่อมโยงขั้นตอนดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน องค์กรประกอบและผลลัพธ์ คือ สมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียน ให้เห็นอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

5. เพิ่มเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูในคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

6. เพิ่มตัวอย่างการประมวลผลและการแปลผลการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูในคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

จากการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู สามารถได้ดังแผนภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ

4.3 ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้ประเมินสมรรถนะทางเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นต้นการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน ปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

การทดลอง	n	\bar{X}	S.D.	df	t	Sig.
ก่อนการทดลอง	30	3.66	0.25	29	34.50	.00**
หลังการทดลอง	30	4.56	0.19			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.5 พบว่าครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน คะแนนโดยภาพรวมเท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 และหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน ครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ คะแนนโดยภาพรวมเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.19 แสดงว่าครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.4 ตอนที่ 4 ผลการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพวะ

ผลการประเมินการรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพวะจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เพื่อพิจารณาความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ปรากฏดังตารางที่ 4.6 – 4.8

ตารางที่ 4.6 ค่าร้อยละของจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู จำแนกตามเพศ ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ประเมินและระดับการศึกษาสูงสุด

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	6	85.71
1.2 หญิง	1	14.29
2. ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ประเมิน		
2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	14.29

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอก
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
2.2 รองศาสตราจารย์	3	42.86
2.3 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	1	14.29
2.4 ผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการสำนักงาน	1	14.29
2.5 อื่นๆ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1	14.29
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
3.1 ปริญญาตรี	0	0.00
3.2 ปริญญาโท	0	0.00
3.3 ปริญญาเอก	7	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินเพื่อรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูทั้งหมด 7 คน ส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 85.71 ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาคือผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการสำนักงาน และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคิดเป็นร้อยละ 14.29 เท่ากัน และระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ รายด้าน

ด้าน	ผู้ทรงคุณวุฒิ (N = 7)		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ความเป็นประโยชน์ (Utility)	4.31	0.25	มาก
2. ความเป็นไปได้ (Feasibility)	4.19	0.22	มาก
3. ความเหมาะสม (Propriety)	4.23	0.27	มาก
4. ความถูกต้อง (Accuracy)	4.07	0.19	มาก
ภาพรวม	4.20	0.12	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู รายด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.25) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.27) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.22) และด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.19) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความเป็นประโยชน์

ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)	ผู้ทรงคุณวุฒิ (N = 7)		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.43	0.53	มาก
2. สารสนเทศที่ได้จากรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ สามารถตอบสนองความต้องการและเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้สารสนเทศและผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.86	0.38	มาก
3. การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ ไปใช้จะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ครู สถานศึกษาและชุมชน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.29	0.49	มาก
4. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ ช่วยพัฒนาทักษะของครูและผู้เรียนสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21	4.71	0.49	มากที่สุด
5. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ ส่งผลกระทบให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.49	มาก
ภาพรวม	4.31	0.25	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูช่วยพัฒนาทักษะของครูและผู้เรียนสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ($\bar{X} = 4.71$ S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สารสนเทศที่ได้จากรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูสามารถตอบสนองความต้องการและเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้สารสนเทศและผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.38)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความ
เป็นไปได้

ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)	ผู้ทรงคุณวุฒิ (N = 7)		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้	4.29	0.49	มาก
2. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	3.57	0.53	มาก
3. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการวางแผนงาน/โครงการ	4.29	0.76	มาก
4. มีความเป็นไปได้ที่รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ จะได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.57	0.53	มากที่สุด
5. มีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียน หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ ไปในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน	4.71	0.49	มากที่สุด
6. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ เข้าใจง่าย ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนจนเกินไป	3.71	0.49	มาก
ภาพรวม	4.19	0.22	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ มีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียน หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูไปในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.49) และมีความเป็นไปได้ที่รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูจะได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.53)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความเหมาะสม

ด้านความเหมาะสม (Propriety)	ผู้ทรงคุณวุฒิ (N = 7)		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีความเหมาะสมที่จะนำข้อมูลไปใช้เพื่อการตัดสินใจในการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน	3.86	0.69	มาก
2. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีความสอดคล้องและตอบสนองนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.57	0.53	มากที่สุด
3. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีกระบวนการหรือขั้นตอนเหมาะสมต่อการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน	4.57	0.53	มากที่สุด
4. ภาษาที่ใช้ของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีความเหมาะสม	4.14	0.38	มาก
5. การจัดลำดับการนำเสนอเนื้อหาของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีความเหมาะสม	4.00	0.58	มาก
ภาพรวม	4.23	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีความสอดคล้องและตอบสนองนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีกระบวนการหรือขั้นตอนเหมาะสมต่อการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีความเหมาะสมที่จะนำข้อมูลไปใช้เพื่อการตัดสินใจในการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความถูกต้อง

ด้านความถูกต้อง (Accuracy)	ผู้ทรงคุณวุฒิ (N = 7)		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ (Model) มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.00	0.00	มาก
2. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างชัดเจนและถูกต้อง	4.43	0.53	มาก
3. สารสนเทศจากรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีความครอบคลุมเพียงพอต่อการนำไปใช้ตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพโรงเรียน	4.00	0.58	มาก
4. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีองค์ประกอบถูกต้องและครบถ้วน	3.71	0.49	มาก
5. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีขั้นตอนกระบวนการชัดเจน เป็นระบบ น่าเชื่อถือ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน	4.29	0.49	มาก
6. ผลจากรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนฯ มีความถูกต้องตามสภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.00	0.58	มาก
ภาพรวม	4.07	0.19	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความถูกต้องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก คือ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างชัดเจนและถูกต้อง ($\bar{X}=4.43$, S.D. = 0.53) และรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีขั้นตอนกระบวนการชัดเจน เป็นระบบ น่าเชื่อถือ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.49) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีองค์ประกอบถูกต้องและครบถ้วน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.49)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ 3) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน และ 4) เพื่อรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตามขั้นตอนการวิจัย 4 ระยะ คือระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ ระยะที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน และระยะที่ 4 รับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ สามารถสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 การศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนสุภาพะ จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 0.30-0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู พบว่าด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก คือสมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.39$) รองลงมา คือสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.31$) และลำดับที่สาม คือสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($PNI_{modified} = 0.29$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูน้อยที่สุดคือด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.17$)

5.1.2 การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมีค่า IOC เท่ากับ 0.60 ขึ้นไป ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางวิชาชีพเสมือน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมมือร่วมพลัง การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ชุมชนกัลยาณมิตร ภาวะผู้นำร่วม และเทคโนโลยีสนับสนุนชุมชน 2) ขั้นตอนดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเสมือน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นเตรียมการ ขั้นวิเคราะห์ ขั้นปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC-Virtual คือ Plan Do See และขั้นทดสอบและประเมินผลการดำเนินงาน และ 3) สมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5.1.3 การเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนสุภาพระ 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่า IOC เท่ากับ 0.60 ขึ้นไป ผลการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู พบว่า ครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้หลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.4 การรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.23-0.77 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 ผลการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นในการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้อง ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

5.2.1.1 สมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านสมรรถนะประจำสายงานเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนด้านสมรรถนะประจำสายงานเกี่ยวกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของวารลีย์ ฌอนมหาตี และ นภัส ศรีเจริญประมง (2561) ได้วิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูปฐมวัยในจังหวัดจันทบุรี 1) ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะหลักในสภาพ ที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานในสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากและสภาพที่ควร

ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากข้อค้นพบของการวิจัย พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านสมรรถนะประจำสายงานเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงสมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และสมรรถนะประจำสายงานเกี่ยวกับสภาพที่ควรจะเป็น สมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด กลับมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทำให้ทราบว่าสภาพความเป็นจริงของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูมีน้อยกว่าด้านอื่น ส่วนความต้องการที่อยากให้เกิดขึ้นจริงกลับสูงกว่าสมรรถนะด้านอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน (McClelland. 1975) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ ซึ่งควรเริ่มที่การประเมินบริบทเพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ขององค์กร และรู้ความต้องการขององค์กรว่าจำเป็นต้องได้รับการสนองตอบในด้านใด การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และนำข้อมูลมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญ มาค้นหาสาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไขผลที่ได้มาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจะสะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางพัฒนาหน่วยงานให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และสนองความต้องการของหน่วยงานนั้น ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลสารสนเทศที่จะใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน นำมาช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และมั่นใจว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของหน่วยงานนั้นอย่างแท้จริง (สุวิมล ว่องวานิช. 2548)

5.2.1.2 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านสมรรถนะประจำสายงานด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (0.39) ทั้งนี้เนื่องมาจากครูยังขาดความรู้ ความสามารถและทักษะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสมรรถนะด้านนี้ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และอยู่ในชีวิตประจำวันของกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูกับผู้เรียน สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่เคยดำเนินการมาแต่เดิมในประเทศไทย ก็ยังประสบปัญหาบางประการ ดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2543) พบว่า ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ เพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนา และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) พบว่า การพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มี เอกภาพด้านนโยบาย และมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง ดังที่พบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู วิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ ทั้งยังมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถติดต่อสื่อสารกันเป็นรายบุคคลได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึงและที่สำคัญที่สุด คือ ครูต้องละทิ้งการสอนมาเข้ารับการอบรมจึงมีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทาง และไม่มี การติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ไม่เห็นผล การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนหรือครูได้ตรงประเด็น จึงต้องการมีประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาและขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นองค์กรที่เจริญได้อย่างเต็มศักยภาพและสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด สิ่งสำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพของครู และกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดแก่นักเรียนวิธีการอย่างหนึ่งก็คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นสื่อการเรียนรู้หรือเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้หรือเสริมสร้างความสามารถได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ ดั่งทา (2557) ได้วิจัยการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะสูงที่สุด คือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราลี ถนอมชาติ และนภัส ศรีเจริญประมง (2561) ได้วิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาชีพของครูปฐมวัยในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูปฐมวัยเป็นรายข้อ พบว่า การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีความจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับ

5.2.2 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย องค์กรประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมมือร่วมพลัง การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ชุมชนกัลยาณมิตร ภาวะผู้นำร่วมและเทคโนโลยีสนับสนุนชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้วิจัยเรื่อง โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ มีองค์ประกอบสำคัญจำนวน 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิศ ไชยศิริรินทร์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน นอกจากนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนจากนักวิชาการและนักการศึกษา เพื่อให้ได้องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนที่

เหมาะสม และสอดคล้องกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียนรู้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเสมือน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นวิเคราะห์ 3) ขั้นปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC-Virtual คือ 3.1) Plan 3.2) Do 3.3) See และ 4) ขั้นทดสอบและประเมินผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ พวงสมจิตร (2560) ได้ศึกษาวิจัย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางในการนำมาใช้ในสถานศึกษา พบว่าการนำ PCL มาใช้ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติกรรมมี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน และขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยปกตินิยมใช้การทบทวน ระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผล เป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครูนักเรียน ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลวิจัยของอริศ ไชยศิริพันธ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือการเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนผล ปรับปรุงและประเมินผล และการสรุปและการรายงานผล ทั้งนี้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ผู้วิจัยนำเสนอยังผ่านการตรวจสอบด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้หลักการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนารูปแบบฯ สอดคล้องกับแนวคิดของ พูลสุข หิงคานนท์ (2540) ที่กล่าวว่าผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเองและเป็นรูปแบบที่ยอมให้เกิดความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคนนับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำรูปแบบฯ มาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสอดคล้องกับที่จุมพล พูลภัทรชีวิน (2548) ได้กล่าวไว้ว่า การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญควรจะเลือกผู้ที่เป็นผู้บริหารหน่วยงานที่จะศึกษาหรือผู้ที่มีศักยภาพจะเติบโตเป็นผู้บริหารในอนาคตเป็นผู้เชี่ยวชาญผนวกกับกลุ่มนักวิชาการที่มีความเห็นอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์มีความคิดหลายรูปแบบ และการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีลักษณะดังที่กล่าวมาข้างต้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบที่นำเสนอมีสอดคล้องกันและเป็นไปได้ทุกองค์ประกอบ และมีขั้นตอนของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เสมือนชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ จึงไม่ได้อธิบายรายละเอียดทุกแง่มุม เพราะจะทำให้รูปแบบฯ นั้นด้อยลงไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bardo and Hartman (1982) ที่กล่าวว่ารูปแบบที่ดีควรอธิบายสภาพหรือแนวทางกว้างๆ แต่จะไม่บรรยายละเอียดมากเกินไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน พบว่า ครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เนื่องมาจากการดำเนินการของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง มีการสังเคราะห์องค์ประกอบและขั้นตอนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อนำมาวางรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีการตรวจสอบร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน นำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ก่อนนำมาทดลองใช้กับครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อดำเนินการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน สอดคล้องกับงานวิจัยของปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น ผลการเรียนรู้ในวิชา คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของบอรา มา รุ่งเรืองวนิชกุล (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะครูนักวิจัยทุกด้านหลักการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร เสรีรัตน์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คะแนนชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.4 ผลการประเมินรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูจากผู้ทรงคุณวุฒิ รายงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิภรณ์ ขนอม (2559) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่ยี่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสม สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ เหลื่อน้อย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า โดยรวมรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก แสดงว่ารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่สร้างขึ้นมีด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้อง

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ ได้แก่ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูช่วยพัฒนาทักษะของครูและผู้เรียนสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 และมีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ไปในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน มีความเป็นไปได้ที่รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูจะได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีความสอดคล้องและตอบสนองนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีกระบวนการหรือขั้นตอนเหมาะสมต่อการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับสุดท้าย คือ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูเข้าใจง่าย ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนจนเกินไป และรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีองค์ประกอบถูกต้องและครบถ้วน และรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ตามลำดับ แสดงว่ารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีความเป็นไปได้ มีด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้องสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูได้ ทั้งนี้เนื่องจากสาระสำคัญที่ผู้วิจัยได้กำหนดลงไปในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครุนั้นเป็นการบูรณาการผลจากการสังเคราะห์ข้อค้นพบจากการศึกษาเชิงปริมาณที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูและการศึกษาผลจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน ตลอดจนผลจากการสังเคราะห์ขั้นตอนการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน ทำให้ผลการประเมินรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้องสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่ตรงตามความต้องการจำเป็นของครูได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับการวิจัยของชนกนารถ ชื่นเชย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น ซึ่งการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อ่อนและหลังการทดลองทำให้ทราบผลการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบว่าครูมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้หลังการทดลองสูงกว่า การทดลอง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังนำรูปแบบฯ มาประเมินเพื่อรับรองรูปแบบฯ ด้วยการประเมินตาม มาตรฐานที่กำหนด ซึ่งการประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็น บรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (Madaus, Scriven and Stufflebeam. 1983) ประยุกต์ใช้กับแนวคิดของไอส์เนอร์ (Eisner. 1976) คือการประเมินด้านความ เป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้อง ซึ่งจุดมุ่งหมายสำคัญ ของการประเมินรูปแบบนั้นเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบเชิงทฤษฎีกับ การปฏิบัติงานจริง (Keeves. 1988)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

5.3.1.1 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา สมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน ซึ่งเหมาะสมกับยุค ศตวรรษที่ 21 และในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

5.3.1.2 หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครู หรือโรงเรียนที่ต้องการนำรูปแบบนี้ไปใช้ควร พิจารณาถึงบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรก่อนว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการนำ รูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาครูหรือไม่ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ไม่เพียงแต่จะขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเท่านั้น ยังขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรอีกด้วย องค์กรหรือโรงเรียนที่มี ความเหมาะสมในการนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาครู ผู้บริหารควรมีลักษณะดังนี้คือ มีความเชื่อใน หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารให้การสนับสนุน เป็นสมาชิกของวง PLC เพื่อ ส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และควรมีการบริหารงานแบบเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม อย่างจริงจังในการพัฒนาการเรียนการสอน

5.3.1.3 กำหนดรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่เหมาะสมกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของครูและสถานศึกษาโดยการประเมินความต้องการจำเป็นของครูก่อนการ ออกแบบกระบวนการพัฒนาต่อไป

5.3.1.4 ผลการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อ ส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ พบว่า ครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการ บริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ดังนั้นโรงเรียน สามารถที่จะนำเอารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพ ครูไปประยุกต์ใช้กับกระบวนการพัฒนาครูของโรงเรียนได้ โดยประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับความ ต้องการจำเป็นและบริบทของแต่ละโรงเรียน

5.3.1.5 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนตามรูปแบบนี้จะบรรลุผลได้ ขึ้นอยู่กับผู้มีส่วนร่วมของสมาชิกในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน ได้แก่ ครูผู้สอน เพื่อนครูผู้สอน ครูพี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ทรงคุณวุฒิ สมาชิกทุก คนจึงควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก การสังเกตชั้นเรียน มีความสามารถในการสื่อสาร การจับประเด็น และการสะท้อนผล เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้นวัตกรรมอื่น เช่น หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานควรศึกษาการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้นวัตกรรมอื่น เช่น หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5.3.2.2 การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนสุภาพะภาคเหนือ ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยกับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มครูในโรงเรียนสุภาพะ

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อติดตามและประเมินความคงทนของการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูที่ทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กฤษณผล จันทร์พรหม. 2548. “การศึกษารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศุภบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กมลาศน์ ศรประสิทธิ์. 2553. “การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระแส ชนะวงศ์. 2553. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องภาวะผู้นำเพื่อความสำเร็จในชีวิต. นนทบุรี : สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- กาญจนา แก้วเทพ ; และสมสุข หินวิมาน. 2553. **สายธารแห่งนักคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองกับสื่อการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- กัมพล เจริญรักษ์. 2558. การพัฒนาโรงเรียนสุขภาวะ : โรงเรียนแห่งความสุข. ในพิทักษ์ โสตถยาคม (บรรณาธิการ), **เหลียวหลังแลหน้า ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน**, การเสวนาการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 29 มกราคม 2558, โรงแรมรามาคาร์เด็นส์ (303-308). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กัมพล เจริญรักษ์. 2560. การสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในโรงเรียนสุขภาวะ. **วารสารวิชาการ**, 20(3) กรกฎาคม-กันยายน : 2-15.
- กอบัว ทศนภักดิ์. 2550. “องค์การสุขภาพดี.” สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า).
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2548. **คู่มือพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ครูสภา. 2559. ประกาศสำนักงานเลขาธิการครูสภา เรื่อง แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา. (สืบค้น 9 มิถุนายน 2559). จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=92&did=994>
- เครือข่ายก แยมศรี. 2562. **ประสิทธิผลของการใช้แอปพลิเคชัน Zoom cloud meeting ช่วยสอนในรายวิชาปฏิบัติการผดุงครรภ์**. วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. 16(2) : 36 – 42.
- จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม. 2545. **การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- จุมพล พูลภักดิ์. 2548. “อนาคตศึกษาและการวิจัยอนาคต.” รัฐสภาสาร. 30(7) : 66-70.
- ชนกนารถ ชื่นเชย. 2550. “รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศุภบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2560. **ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. 10(1) : 34-41.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. 2553. “การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน.” คุษฎุณีพนธ์ครุศาสตร์คุษฎุณีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและประเมินผลการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก วรรณเศียร. 2545. “การพัฒนาแบบจำลองสมบูรณ ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์คุษฎุณีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุแวญโซะ กุจิ. 2564. ผลการจัดการเรียนการสอนออนไลน์โดยใช้ Zoom Application ในรายรายวิชาพลศึกษาสำหรับนักเรียน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. **วารสารบรรณศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปีที่ 14(2) ; กรกฎาคม – ธันวาคม 2564.
- เดือนใจ รักษาพงศ์. 2551. “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎุณีบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอมจิตต์ ขุฑะพันธ์. “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ทิพวรรณ ประเสริฐอำไพสกุล. การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการยอมรับในผลการประเมินของครุคณิตศาสตร์ระหว่างการประเมินความต้องการจำเป็นแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ทิตนา แคมมณี. 2545. **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมมณีและคณะ. 2548. **ศาสตร์การสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์จำกัด.
- ชนะวินทร์ มังคลาทัศน์. 2564. คู่มือสำหรับครูเพื่อจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์ “การสอนผ่านระบบ Facebook live ด้วยโปรแกรม OBS Studio และการใช้ Line meeting เพื่อการเรียนการสอน”. โรงเรียนบ้านทุ่งไพล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2547. **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง หาญพานิช. 2546. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์คุษฎุณีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรพาทิศ พลอยสุวรรณ. 2539. “การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์คุษฎุณีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (สำเนา).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประภาพร ไตรนรินทร์. 2552. “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาวะในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประภาพร สุวรรณ และสวิง สุวรรณ. 2552. **พฤติกรรมศาสตร์พฤติกรรมสุขภาพและสุขศึกษา.**
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.
- ประเวศ วะสี. 2556. **การเสริมพลังอำนาจการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียน.**
ปาฐกถาพิเศษเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้โรงเรียนสุขภาวะ วันที่ 23 -24 ธันวาคม 2556
ณ ห้องชวนชม โรงแรมรามาคาร์เดนส์. กรุงเทพฯ.
- ประเวศ วะสี. 2547. **ทฤษฎีใหม่ทางการแพทย์.** กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ.
- ประเวศ วะสี. 2543. **สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพ.
- ประวิต เอราวรรณ์. 2547. **การสังเคราะห์โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการ
และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านสุขภาวะในโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ประวิต เอราวรรณ์. 2557. **รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจจัด
การศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง
เสริมสุขภาพ.
- ปราโมทย์ เบญจกาญจน์. 2548. **รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- ปานจันทร์ โททอง. “การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียน
แบบเรียนร่วมระหว่างเทคนิคสตอรี่บอร์ดตั้งแบบเดิมและแบบปรับปรุง.” วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2542.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. 2557. **การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู
ประถมศึกษา.** วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 6(2), 284-296.
- พิชิต วิจิตรบุญรักษ์. 2554. **สื่อสังคมออนไลน์ : สื่อแห่งอนาคต.** วารสารนักษิร, 31(4), 99-103.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. 2554. “การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษา
ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต.
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พัชรี ชันอาสาชะวะ. 2544. “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้
ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรจันทร์ พรศักดิ์กุล. 2550. “รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณ
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.” ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรชัย ภาพันท์. 2557. เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคลทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง.
วารสารวิชาการ. 1 (มกราคม - มีนาคม 2557), หน้า 54-70.
- พูลสุข หิงคานนท์. 2540. “การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนตรี แยมกสิกร. 2560. มโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ. ใน
การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2560 เรื่อง ครูยุคใหม่ สร้างเด็กไทย 4.0.
กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- มนตรี แยมกสิกร, พงศ์เทพ จิระโร, วิลาวัลย์โพธิ์ทอง, พัชรี ทองอำไพ และรุ่งทิพย์ แซ่แต้. 2557.
รายงานโครงการวิจัยและพัฒนาครุศึกษาศาสตร์คณิตศาสตร์คอมพิวเตอร์โดยใช้
ภาษาอังกฤษแบบบูรณาการ การสู่มมาตรฐานสากลในเครือข่ายโรงเรียน EIS : English for
Integrated Studies. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา. 2556. เส้นทางการพัฒนาโรงเรียนสุขภาวะ. มหาสารคาม :
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา. 2560. เครื่องมือพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนสุขภาวะ.
มหาสารคาม : สถาบันวิจัยระบบการศึกษา.
- เยาวดี รวงชัยกุลวิบูลย์ศรี. 2546. การประเมินโครงการ แนวคิด และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระพีพรรณ ร้อยพิลา. 2553. “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต.
สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ระวี แก้วสุกใส และชัยรัตน์ จุสปาโล. 2556. เครือข่ายสังคมออนไลน์ : กรณี เฟสบุ๊ก (Facebook)
กับการพัฒนาผู้เรียน. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 5(4) : 195-205.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ :
ราชบัณฑิตยสถาน.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. 2556. วิธีการเชิงผสมผสานสำหรับการวิจัยและประเมิน (2^{ed}). กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์ (แปล). 2554. ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การศึกษา
เพื่อศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : Open Worlds.
- วราลี ถนอมชาติ และนภัส ศรีเจริญประมง. 2561. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
สมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
ดุษฎีบัณฑิต. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิจารณ์ พานิช. 2549. **การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่ในการบริหารราชการแนวใหม่ : บริบทและเทคนิควิธี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- วิจารณ์ พานิช. 2555. **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิเชียร ชิวพิมาย. 2539. “การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิพุธ พูลเจริญ. 2544. **สุขภาพอุดมการณ์และยุทธศาสตร์ทางสังคม**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. 2547. “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิริยะ วราญ. 2559. “การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนล้ำปลายมาศพัฒนา.” วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2553. **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์ (แปล). (2554). **ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : Open Worlds.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. “โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ,” วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 25(2) : 93-102 ; มกราคม - เมษายน, 2557.
- ศยามน อินสะอาด และฐิติยา เนตรวงษ์. 2560. **การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ไอซีทีของครูสังกัด สพฐ**. วารสารมนุษยศาสตร์และศิลปะ (พฤษภาคม-สิงหาคม). 10(2) : 975-995.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. 2548. **รายงานวิจัยโครงการวิจัยรูปแบบของระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ศักดิ์ดา สถาพรวงษา. 2549. “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวดล ดวงหะคลัง. 2555. “การพัฒนาโรงเรียนสะอาดประชาสรรค์สู่โรงเรียนสุขภาวะ : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิวดล ดวงหะคลัง. 2555. “การพัฒนาโรงเรียนสะอาดประชาสรรค์สู่โรงเรียนสุภาพะ : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรีนวล ศรีหรั่ง. 2557. “การพัฒนารูปแบบการประเมินสุภาพะของโรงเรียนมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมาน อัสวภูมิ. 2549. “การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน อัสวภูมิ. 2552. **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา.** กรุงเทพฯ : คำสมัย.
- สมบูรณ์ ศิริสรหรือรัฐ. 2547. “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา และคณะ. 2554. **แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2548. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์.
- สุธาสินี ดวงไต่ด. 2555. “ผลของการประยุกต์การวิจัยแบบมีส่วนร่วมที่มีต่อสมรรถนะครูในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ปาเย. เฟซบุ๊ก : การใช้สื่อเครือข่ายสังคมเป็นเครื่องมือทางการศึกษา. [ออนไลน์]. 2555. แหล่งที่มา : <http://www.addkute3.com/wp-content/uploads/2011/11/facebook.pdf> [22 มิถุนายน 2555]
- สุวิมล ว่องวานิช. 2562. **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2546. **นักสร้างเสริมสุขภาพต้องทำงานนอกกรอบของวงการสาธารณสุขแบบเดิม.** สืบค้น 18 ธันวาคม 2558, (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.thaihealth.or.th>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. 2548. **การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อชุมชนเข้มแข็งและเป็นสุขอย่างยั่งยืน (กุมภาพันธ์ 2547-กรกฎาคม 2548).** กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2552. **ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553. **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง 2559).** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543. **ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency.**
กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์ พรีนซ์ จำกัด (มหาชน).
- สุธิภรณ์ ขนอม. 2559. “รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธัญพร ชื่นกลิ่น. 2553. “การพัฒนาแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษา พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.” ดุษฎีนิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553. **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ปิยานี จิตรเจริญ. 2544. “การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูด้วยเครือข่ายครูและแนวคิดการออกแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา.” ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปภาวี พิพัฒนลักษณ์. 2557. “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพรัตน์ ศรีรุณ. 2542. “การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิตศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). **รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา. 2557. “การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิเศษโลก เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บงอร เสรีรัตน์. 2559. **การพัฒนาแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา.** วารสารศรีปทุมปริทัศน์. 17(1) : 115-122.
- อติศ ไชยศิริพันธ์. 2562. “รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อัมพร พงษ์กั้งสนานนท์. 2550. “การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทิศ บำรุงชีพ. 2556. **วิชาบังคับวิชาชีพรู 400202 เทคโนโลยีการศึกษา**. ชลบุรี : มหาวิทยาลัย
บูรพา. เอกสารการสอน.
- อรรวรรณ วงศ์แก้วโพธิ์ทอง. 2553. **Social media : เครื่องมือเพิ่มศักยภาพทางธุรกิจ**. วารสารนัก
บริหาร. 30 : 63-69.
- อรอุมา รุ่งเรืองฉนิชกุล. **การพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครู นักวิจัยด้วยการบูรณาการ
กระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชลี สุขในสีหิ. 2558. **การศึกษาผลการจัดการเรียนการสอนระเบียบวิธีการวิจัย ทาง
สังคมศาสตร์ โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 10(2) : 138-154.
- อำนาจ เหลื่อน้อย. 2561. **รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
มาตรฐานสากล**. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Allardt, E. 2002. **The Questionable Blessing of the Modernization Concept, in
Wladyslaw Adamski, Pavel Machonin and Wolfgang Zapf (eds) Structural
Change and Modernization in Post - Socialist Societies**. 303–12. Hamburg
: Kramer.
- Balci, B. 2010. **E-Ogrenme sistemindeki basari faktorleri**. In U.Demiray, G.Yamamoto,
and M. Kesim (Eds.), **Turkiye’de E-Orgrenme: Gelismeler ve uygulamalar
(Elearning in Turkey : Developments and applications)**. 465-480. Ankara :
Cem Web Ofset.
- Bardo, W. John and J. John. Hartman. 1982. **Urban Sociology : A Systematic
Introduction**. U.S.A. : F.E. Peacock Publishers.
- Bates, A.W., and Poole, G. 2003. **Effective teaching with technology in higher
education**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Brown, W. B. and D. J. Moberg. 1980. **Organization Theory and Management :
A Macro Approach**. New York : John Wiley and Sons.
- DuFour and others. 2010. **Learning by Doing : A Handbook for Professional
Learning Communities at Work**. 2nd ed. Bloomington, IN : Solution Tree.
- Eisner, E. 1976. **Education Connoisseurship and Criticism : Their Form and Functions
in Educational Evaluation**. **Journal of Aesthetic Education or Education**,
10, 135-150.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Gaspar, T. 2010. On restructuring schools : A conversation with Fred Newmann. Educational Leadership.
- Good, V. Carter. 1973. **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Hoy, W. and G. Miskel Cecil. 1987. **Educational Administration : Theory-Research-Practice**. (4th ed). New York : McGraw-Hill, International Edition Education Series.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. 1991. **Open schools/Healthy schools**. London : Measuring Organizational Climate, Newbury Park, CA : Sage.
- Hopkins, D. 2001. **School Improvement for Real** New York : Routledge Falmer.
- Harris, Alison Marie. 1998. School-Community Relationship : A Namibian Cast Study. **Dissertation Abstracts International**, 36(6), 1437-A.
- Hord, S.M. 1997. Professional Learning Communities : Communities of Continuous Inquiry and Improvement [Internet]. Southwest Educational Development Laboratory. <http://www.sedl.org/siss/plcccredit.html>.
- Hopkins, D. 2001. **School Improvement for Real** New York : Routledge Falmer.
- Keeves, J. P. 1988. **Educational Research and Methodology and Measurement**. Oxford : Pergamum Press.
- Keeves, J. P. 1988. **Educational Research and Methodology and Measurement**. Oxford : Pergamum Press.
- Kaplan, A.M., and Haenlein, M. 2010. Users of the world, unite! The challenges and opportunities of social media. *Business Horizons* 53(2010) : 59–68.
- Kaufman, R. 1977. “A possible taxonomy of needs assessments.” *Educational Technology*. Vol.17 No.11 : 60-64.
- Madaus, G.F., Scriven, M.S., & Stufflebeam, D.L. 1983. **Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation**. (8thed). Boston : Kluwer-Nijhoff.
- McLaughlin M. W.; & Talbert J.E. 2006. Building School-Based Teacher Learning Communities : Professional strategies to improve student achievement” New York : Techer College Press.
- McCaughey, C.D., Moxley, R.S., and Velsor, E.V. 1998. Our View of Leadership Development in The Center for Creative Leadership, **In Handbook of Leadership Development**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Mason, R., and RENNIE, F. 2008. **E-learning and social networking handbook**. London. UK : Routledge.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Morris, M., and Ogan, C. 1996. **The internet as mass medium.** Journal of Communication. 46 (1996) : 39-50.
- Mayfield, A. 2008. What is social media?. iCrossing [Online]. Available from: http://www.icrossing.co.uk/fileadmin/uploads/eBooks/What_is_Social_Media_i_Crossing_ebook.pdf [2012, June 23].
- Ministry of Education (MOE). 2009. **Teachers-The Heart of Quality Education.** Retrieved from <http://www.moe.gov.sg/media/press/2009/09/teachers-the-heart-of-quality.php>.
- Murray, R.B. & Zentner, J.B. 1989. **Nursing Concepts for Health Promotion.** London : Prentice-Hall.
- Newman, F. & Wehlage, G. 1995. Successful School Restructuring. Retrieved June 18, 2008, from www.smallschoolsproject.org/PDFS/cohs0505/AIW-chart.pdf.
- Nadler, D.A. 1980. **Role of Models in Organizational Assessment in Lawler, E.E. & Seashore.** New York: Wiley.
- Pallis, G., Zeinalipour-Yazti, D., & Dikaiakos, M. D. 2011. Online social networks : Status And trends. Heidelberg : Springer International Publishing AG.
- Rosenholtz Susan J. 1989. **Teacher's Workplace : The Social Organization of Schools.** NY : London : Century Press.
- Robbins, S.P. 1993. **Organizational Behavior : Concept Controversies and Application.** (6th ed). New Jersey : Practice-Hall.
- Raj, M. 1996. **Encyclopedia Dictionary of Psychology and Education.** New Delhi : Anmol Publications PVT.
- Richardson, E. 2003. PLCs, DI, & RTI : A Tapestry for school change. Thousand Oakes, California : Crowin.
- Rout ledge.William, J., L. 1985. **In cooperating critical thinking in to the second English Curriculum.** Ed.D. University of Illinois at Urbana Champaign.
- Stufflebeam andShinkfield. 2007. **Evaluation Theory, Models and Applications.** John Wileyand Son, len.
- Smith, R. H., and others. 1980. **Measurement : Making Organization Perform.** New York : Macmillan.
- Steiner, E. 1988. **Ecology.** Sydney : NSW.
- Senge P. 1990. **The fifth discipline : The art and practice of the learning organization London : Century Press.**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Senge P. et al. 2000. **Schools That Learn A Fifth Discipline Fieldbook for Education, Parents and Everone Who Cares About Education.** New York : Doubleday/Currency.
- Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. 2004. **Professional learning communities, leadership, and student learning.** Research in Middle Level Education Online, 28(1). Retrieved from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>.
- Tosi, H.L. and S.J. Carroll. 1982. **Management.** (2nd ed). New York : John Wiley & Sons.
- Townsend, W. & Adam, T. 2003. **Learning together, leading together.** New York : Teachers College Press.
- Tiryakioglu, F., and Erzurum, F. 2011. **Use of social networks as an education tool.** Contemporary Educational Technology 2(2011) : 135–150.
- Wikipedia. Social media. [Online]. 2012. Available from: http://en.wikipedia.org/wiki/Social_media [2012 June 22].
- Willer, D. 1986. **Scientific Sociology : Theory and Method.** Englewood Cliff, NJ. : Prentice-Hall.
- World Health Organization [WHO]. 1998. **Word Health Day Safe Motherhood : Prevent Unwanted Pregnancy.** Retrieved December 7, 2010, (Online) from <http://www.who.int/archives/whday/en/pages1998/whd98-09.html>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The Importance of Sharing, Caring and Collaboration in Thai Teacher Competency Development through Online Professional Learning Communities

pdf

Chatkaew Kanawapee, Sirirat Petsangri, Paitoon Pimdee

Abstract

Due to the global COVID-19 pandemic, education in Thailand is undergoing a radical transformation in which state funds are moving from traditional schools to information communication technology (ICT) based education systems that support the development and teaching of online courses. As such, stress and workloads have increased significantly, even leading to student protests over the required conditions for online learning. Therefore, a systematic literature review was conducted to establish which components were most effective in an *online professional learning community (OPLC)* that supports the development of teacher competencies under the conditions now referred to as the 'New Normal'. From the analysis, six common themes were identified. These included 1) shared values and vision, 2) collaborative leadership, 3) practice and cooperative learning, 4) a caring community, 5) shared leadership, and 6) supported technology. After that, from the input of 30 teacher volunteers in five groups, a *tri-see-ku (PSD)* mechanism was outlined, as well as the importance of the role of *moderator teacher, buddy teacher, and members* was also emphasized. Finally, we suggest OPLC implementation for teacher competency development has four stages, including a preparatory stage, an analysis stage, an OPLC implementation stage, and an

Journal of Positive Psychology and Wellbeing

Q1 Education

SJR 2021
0.72

powered by scimagiq.com



Keywords

Positive Psychology
Strengths
Flourishing
Teachers
Strengths

Elementary Education Online

Q3 Education

SJR 2019
0.19

Chatkaew KANAWAPEE,
it_myway@hotmail.com
ORCID: 0000-0001-7285-2796

Sirirat PETSANGRI,
sirirat.pe@kmitl.ac.th
ORCID: 0000-0002-4828-1740

Paitoon PIMDEE,
paitoon.pi@kmitl.ac.th
ORCID: 0000-0002-3724-2885

EEO-Turkey
Elementary
Education Online

Thai: Needs assessment essential to the development of teacher professional competencies: Case studies of health schools in Thailand

You could follow status of your manuscript by login to your author account at www.ejmanager.com.

Received paper on Sunday
24 January 2021

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ตำแหน่ง/หน่วยงาน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด อาจารย์พิเศษภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอรารวรรณ์ อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. ดร.ธัญนันท์ แก้วเกิด ผู้อำนวยการกลุ่มโครงการพิเศษ
สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ดร.กัมพล เจริญรักษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง
เขต 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์รูปแบบฯ	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ	ประธานกรรมการคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษาระทรวงศึกษาธิการและกรรมการ สภามหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ	เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (กคศ.) และรักษาราชการเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแหง	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกสิกร	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยนครพนม และอดีตผู้อำนวยการสถาบันคุรุพัฒนา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
5. นางสาววิภา ลักณาพรวิสิฐ	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการรับรองรูปแบบฯ	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ	เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (กคศ.) และรักษาราชการเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแพง	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกสิกร	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศ สัมพันธ์มหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อาษานอก	อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ดร.เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านวิชาการและพัฒนา กระบวนการเรียนรู้สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ดร.สังคม จันทรวีเศษ	ผู้อำนวยการกลุ่มและพัฒนาระบบ ทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. ดร.กัมพล เจริญรักษ์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จำนวน 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย

2.1 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จำนวน 12 ข้อ

2.2 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน จำนวน 11 ข้อ

2.3 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน จำนวน 8 ข้อ

2.4 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำนวน 8 ข้อ

2.5 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู จำนวน 12 ข้อ

2.6 สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้จำนวน 8 ข้อ

3. กรุณาแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่เป็นจริงสำหรับการพัฒนาต่อไป

4. ในการวิเคราะห์ข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมไม่กระทบต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

5. ให้ท่านพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านสมรรถนะประจำสายงานมาน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

()

ชาย

()

หญิง

2. อายุ

()

ต่ำกว่า 30 ปี

()

30 - 40 ปี

()

41 - 50 ปี

()

มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

()

ปริญญาตรี

()

ปริญญาโท

()

ปริญญาเอก

()

อื่นๆ (ระบุ).....

4. ประสบการณ์ในการสอน

()

1 - 5 ปี

()

6 - 10 ปี

()

มากกว่า 10 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู
ด้านสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จำนวน 6 สมรรถนะ

การให้ค่าคะแนนของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ดังนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้										
1.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับวัยความต้องการของผู้เรียน ชุมชน										
1.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้										
1.3 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ										
1.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน										
1.5 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาเต็มศักยภาพ										
1.6 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้										
1.7 ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้										
1.8 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้										
1.9 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้										
1.10 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง										
1.11 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง										
1.12 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้										
2. สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน										
2.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน										

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อเผยแพร่ให้นำไปใช้โดยไม่ระบุชื่อต้นทาง

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม										
2.3 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน										
2.4 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง										
2.5 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้										
2.6 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย										
2.7 ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล										
2.8 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล										
2.9 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ นักเรียนอย่างทั่วถึง										
2.10 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม										
2.11 ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์										
3. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน										
3.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้										
3.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน										
3.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย										
3.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน										
3.5 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ										

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3.6 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน										
3.7 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน										
3.8 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา										
4. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน										
4.1 สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน										
4.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ระบุสภาพปัจจุบัน										
4.3 รวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้										
4. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)										
4.4 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน										
4.5 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน										
4.6 จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้										
4.7 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ										
4.8 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน										
5. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู										
5.1 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น										

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้เผยแพร่ภายนอก กรุณาแจ้งเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5.2 กระตุนใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน										
5.3 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ										
5.4 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทักษะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน										
5.5 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน										
5.6 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม										
5. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู (ต่อ)										
5.7 กระตุนผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ										
5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้										
5.9 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ										
5.10 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา										
5.11 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ทำหายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้										
5.12 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง										

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้										
6.1 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้										
6.2 ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา										
6.3 เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน										
6.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา										
6.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล										
6.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม										
6.7 มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล การจัดการศึกษา										
6.8 มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกันในทุกภาคเรียน										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

นางสาวฉัตรแก้ว คณະวาปี

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นใบประเมินนี้เป็นการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

ชื่อ - นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....สถานที่ทำงาน.....

เรื่องที่ให้สัมภาษณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวฉัตรแก้ว คณะวาปี

วันที่ให้สัมภาษณ์.....เวลาสัมภาษณ์.....น. สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ความคิดเห็นเพิ่มเติม/ ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน			
1.1 ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม			
1.2 ทีมร่วมมือร่วมพลัง			
1.3 การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน			
1.4 ชุมชนกัลยาณมิตร			
1.5 ภาวะผู้นำร่วม			
1.6 เทคโนโลยีสนับสนุนชุมชน			
2. ขั้นตอนดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน			
2.1 ชั้นเตรียมการ			
2.2 ชั้นวิเคราะห์			
2.3 ชั้นปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC-Virtual			
2.3.1 Plan			
2.3.2 Do			
2.3.3 See			
2.4 ชั้นทดสอบและประเมินผล การดำเนินงาน PLC-Virtual			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ		ความคิดเห็นเพิ่มเติม/ ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3. ผลลัพธ์ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียน			
3.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร			
3.2 ความรู้ความสามารถในการ ออกแบบ การเรียนรู้			
3.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ			
3.4 การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้			
3.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
4. คุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู			
4.1 รูปเล่มคู่มือฯ			
4.1.1 รูปเล่มคู่มือมีความน่าสนใจ			
4.1.2 ความเหมาะสมของขนาด ตัวอักษร รูปภาพประกอบ			
4.1.3 ขนาดรูปเล่มมีความเหมาะสม			
4.2 เนื้อหา			
4.2.1 เนื้อหาครอบคลุมและ เหมาะสม			
4.2.2 ลำดับเนื้อหาสอดคล้องและ เชื่อมโยงตามลำดับขั้นตอน การพัฒนารูปแบบฯ			
4.2.3 เนื้อหาทันสมัยสอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพ การศึกษายุคใหม่			
4.3 การนำไปใช้ประโยชน์			
4.3.1 สามารถนำคู่มือไปใช้ ปฏิบัติงานได้จริง			
4.3.2 ผู้ใช้คู่มือสามารถศึกษาและ ปฏิบัติตามขั้นตอนในคู่มือได้จริง			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง

1. แบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ฉบับนี้สำหรับให้ครูผู้สอนทำการประเมินสภาพการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมประเมินตามสภาพความเป็นจริง โดยมีการประเมินจำนวน 2 ครั้ง คือ ก่อนดำเนินกระบวนการ PLC-Virtual และหลังดำเนินกระบวนการ PLC-Virtual

2. สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. แบบประเมินฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับครูผู้สอน

ตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4. ให้ผู้ประเมินอ่านรายการคำถามในแต่ละตัวบ่งชี้ให้ดีกว่าก่อนที่จะทำการประเมินตามรายการพฤติกรรมในระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

5. วิธีการประเมินในการปฏิบัติงานให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพการปฏิบัติงานในแต่ละรายการคำถามตามสภาพความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับครูผู้สอน

1. ชื่อ-สกุลครูผู้สอน..... วิทยฐานะ.....
2. โรงเรียน.....สังกัด สพ.....
3. วิชาหลักที่สอน..... ระดับชั้น.....
4. เพศ ชาย หญิง
5. ตำแหน่งปัจจุบันของผู้รับการประเมิน
 ครูผู้ช่วย ครู คศ.1 ครู คศ.2
 ครู คศ.3 ครู คศ.4 ครู คศ.5
6. ระดับการศึกษาสูงสุด
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
7. ผู้ประเมิน ตนเอง เพื่อนครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับตัวบ่งชี้และพฤติกรรมตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมี 5 ระดับการปฏิบัติ คือ

ปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
ปฏิบัติน้อย	ให้	2	คะแนน
ปฏิบัติปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ปฏิบัติมาก	ให้	4	คะแนน
ปฏิบัติมากที่สุด	ให้	5	คะแนน

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1. การสร้างและ พัฒนาหลักสูตร	1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และท้องถิ่น					
	2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร					
2. ความรู้ ความสามารถ ในการออกแบบ การเรียนรู้	3. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้น การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็น รายบุคคล					
	4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับวัยความต้องการ ของผู้เรียน ชุมชน					
	5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผล การเรียนรู้					
	6. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็น ระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน					
	7. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไป ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตาม สถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผล กับผู้เรียนตามที่คาดหวัง					
	8. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้เฉพาะเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
3. การจัดการ เรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	9. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
	10. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่าง หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ					
	11. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และ สมรรถนะของผู้เรียน					
	12. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ					
	13. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชนในการจัดการเรียนรู้					
	14. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่าง โรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน					
	15. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม โดยคำนึงถึง ความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
4. การใช้และ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อ การจัดการเรียนรู้	16. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสม กับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
	17. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
	18. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิต สื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					
5. การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้	19. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้ และผู้เรียน					
	20. สร้างและนำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
	21. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพ จริง					
	22. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ใน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบประเมิน

การรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญด้านรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ประเมินเพื่อรับรองรูปแบบที่ผู้วิจัยได้นำเสนอและผ่านกระบวนการทดลองใช้มาแล้ว โดยมุ่งนำผลการประเมินการรับรองรูปแบบไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามกรอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) หมายถึง พิจารณาจากผลดีที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน ความเป็นประโยชน์ของผลการนำรูปแบบฯ ไปใช้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลา

1.2 ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง พิจารณาถึงความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติ การมีทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ ภาวะความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และการมีระเบียบกฎหมายที่เอื้อให้สามารถปฏิบัติตามข้อเสนอดังกล่าวได้

1.3 ด้านความเหมาะสม (Propriety) หมายถึง พิจารณาจากความครอบคลุมองค์ประกอบการใช้้อยค่า สำนวน ลำดับเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคศวรรษที่ 21

1.4 ด้านความถูกต้อง (Accuracy) หมายถึง พิจารณาถึงความถูกต้องและสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ บริบทของโรงเรียน และความสอดคล้องภายในองค์ประกอบแต่ละด้าน

2. แบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการประเมินต่อรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ประกอบด้วยด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. เพศ ชาย หญิง

2. ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ประเมิน

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
- ศาสตราจารย์ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- ผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการสำนักงาน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาว่ารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมายถูก (/) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้าน/รายการประเมิน	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)					
1. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
2. สารสนเทศที่ได้จากรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูสามารถตอบสนองความต้องการและเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้สารสนเทศและผู้ที่เกี่ยวข้อง					
3. การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ไปใช้จะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ครู สถานศึกษาและชุมชน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
4. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูช่วยพัฒนาทักษะของครูและผู้เรียนสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21					
5. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูส่งผลกระทบต่อให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน/รายการประเมิน	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)					
6. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้					
7. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน					
8. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการวางแผนงาน/โครงการ					
9. มีความเป็นไปได้ที่รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู จะได้รับการยอมรับจากผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
10. มีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู					
14. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีกระบวนการหรือขั้นตอนเหมาะสมต่อการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน					
15. ภาษาที่ใช้ของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีความเหมาะสม					
16. การจัดลำดับการนำเสนอเนื้อหาของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีความเหมาะสม					
ด้านความถูกต้อง (Accuracy)					
17. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู (Model) มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ					
18. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างชัดเจนและถูกต้อง					
19. สารสนเทศจากรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีความครอบคลุมเพียงพอต่อการนำไปใช้ตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพโรงเรียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน/รายการประเมิน	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
20. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีองค์ประกอบถูกต้องและครบถ้วน					
21. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูมีขั้นตอนกระบวนการชัดเจน เป็นระบบ น่าเชื่อถือ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน					
22. ผลจากรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีความถูกต้องตามสภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบประเมินทุกท่าน
นางสาวฉัตรแก้ว คณะวาปี
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู



โดย
นางสาวฉัตรแก้ว คณะวาปี

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม (เทคโนโลยีการศึกษา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

ส่วนที่ 1	บทนำ	1
	1.1 หลักการและความสำคัญ	1
	1.2 วัตถุประสงค์	3
	1.3 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
	1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	6
ส่วนที่ 2	แนวคิดพื้นฐานและรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน	7
	2.1 การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู	7
	2.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	8
	2.3 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน	15
	2.4 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู	18
ส่วนที่ 3	การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูสู่การปฏิบัติ	19
	3.1 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูสู่การปฏิบัติ	19
	3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง	21
	3.3 ปฏิทินกำหนดการดำเนินงานตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู	24
ส่วนที่ 4	การวัดและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู	27
	4.1 การวัดและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู	27
	4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดสมรรถนะทางวิชาชีพครู	28
	4.3 การให้คะแนนและการแปลผลการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู	32
ส่วนที่ 5	ตัวอย่าง Application ขั้นตอนการใช้งานสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน	35
	5.1 การใช้งาน Zoom Cloud Meetings	35
	5.2 การใช้งาน Google Hangouts Meet	47
	5.3 การใช้งาน VDO Call Group บน LINE	58
	เอกสารอ้างอิง	61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน .	11
ตารางที่ 2.2 Application ที่ใช้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน	16
ตารางที่ 3.1 บุคคลที่เกี่ยวข้อง บทบาทและหน้าที่ในทีม PLC-Virtual	21
ตารางที่ 3.2 ปฏิทินกำหนดการดำเนินงานตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู	24



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ 2.1 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน	12
แผนภาพ 2.2 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ ทางวิชาชีพครู	18
แผนภาพ 3.1 ขั้นตอนดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน	19



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและความสำคัญ

New Normal หรือความปกติใหม่ เป็นคำยอดนิยามที่หลายคนคุ้นเคย ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตในหลากหลายมิติของคนทั่วโลก ตั้งแต่วิถีการทำงาน การดูแลสุขภาพ และกิจวัตรประจำวัน ส่งผลให้ครูและนักเรียนหลายพันล้านคนทั่วโลกต้องพลิกโฉมการเรียนรู้สู่การเรียนรู้วิถีใหม่ New Normal โดยปรับวิธีการเรียนเปลี่ยนวิธีสอน นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอน ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมตั้งแต่ศตวรรษที่ 20 จนถึงศตวรรษที่ 21 เป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของประเทศ อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดโลกของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ชีวิตของประชาชนคนไทยและประชากรทั่วโลกเปลี่ยนแปลงไป สังคมโลกมีลักษณะที่แคบลง มีการหลั่งไหลของวัฒนธรรมอาเซียนและวัฒนธรรมโลกที่เห็นได้ชัดคือ เรื่องอาหาร ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า และที่สำคัญคือ โทรศัพท์ประเภทสมาร์ตโฟนกลายเป็นเครื่องมือสื่อสารที่ทำให้ติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว ทั้งได้ยินเสียงมองเห็นภาพ ส่งผลให้การติดต่อสื่อสาร การสืบค้นข้อมูลข่าวสาร การศึกษาค้นคว้าเรื่องราวต่าง ๆ โดยบุคคลมีความเป็นอิสระและเข้าถึงได้ง่ายและมากขึ้น (เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล, 2560) ด้วยเหตุนี้คนในยุคศตวรรษที่ 21 (ค.ศ.2001-2100) จึงมีลักษณะตลอดจนความสามารถและเจตคติที่แตกต่างจากคนในศตวรรษที่ 20 อย่างชัดเจน การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้เป็นเสมือนสัญญาณเตือนว่าการทำงานและการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูต้องเปลี่ยนแปลงไป ไม่สามารถทำอย่างโดดเดี่ยว แบ่งแยกกันทำตามสายงาน หรือทำงานภายในกรอบแนวคิดเดิมที่มุ่งเน้นเนื้อหาเพื่อสอนมากกว่าการเรียนรู้ (Ministry of Education, 2009) เช่นเดิม

McClelland (1975) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ที่ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงในการทำงานกับผู้ที่มีความสำเร็จน้อยกว่า พบว่าสิ่งที่แยกระหว่างบุคคลดังกล่าว คือ สมรรถนะ (Competency) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การเขียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นเป็นประโยชน์ในการใช้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จของส่วนราชการ เครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะของครูที่แต่ละประเทศตื่นตัวเพื่อเปลี่ยนผ่านให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 เช่น การศึกษาบทเรียน (Lesson study) ในประเทศญี่ปุ่น การพัฒนาวิชาชีพครูแบบ Problem Solving Groups ในประเทศฟินแลนด์ การพัฒนาวิชาชีพครูแบบ Lesson Group and Research Group ในเมืองเซียงไฮ้ และ PLC แห่งชาติ เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้แนวทางการสอนให้น้อยลงแต่เรียนรู้ให้มากขึ้น (Teach Less Learn More) ในประเทศสิงคโปร์ (วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) ที่กล่าวมาเบื้องต้นคือการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดคานงัดของการพัฒนาครูรูปแบบใหม่ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นของครูยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21

DuFour (2007) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครู รวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับศยามน อินสะอาดและคณะ (2560) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดเพื่อการปฏิรูปการศึกษาควบคู่กับการปฏิรูปกระบวนการใหม่ ซึ่งให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ และครูมิใช่ผู้มอบความรู้แต่เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ โดยเรียนรู้ไปพร้อมกับเด็กและเยาวชน ดังนั้นครูจึงต้องปรับเปลี่ยนโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาของตนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสร้างโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม

ส่วนที่ 2

แนวคิดพื้นฐานและรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู

2.1 การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู

McClelland (1975) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะพื้นฐาน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน เรียกว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) การมีระดับสมรรถนะพื้นฐานนี้ไม่ทำให้บุคคลแตกต่างจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่วนสมรรถนะอีกอย่างหนึ่งคือ สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง (ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและเป็นสมรรถนะที่องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนามากกว่าสมรรถนะประเภทแรก (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549) เรียกว่า สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรและตำแหน่ง โดยศึกษาเฉพาะสมรรถนะประจำสายงานของครู ประกอบด้วย 6 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; Kanawapee, Petsangsri & Pimdee, 2021) มีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) คือความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) คือความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) คือการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) คือความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

5. ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) คือคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative Building for Learning Management) คือการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

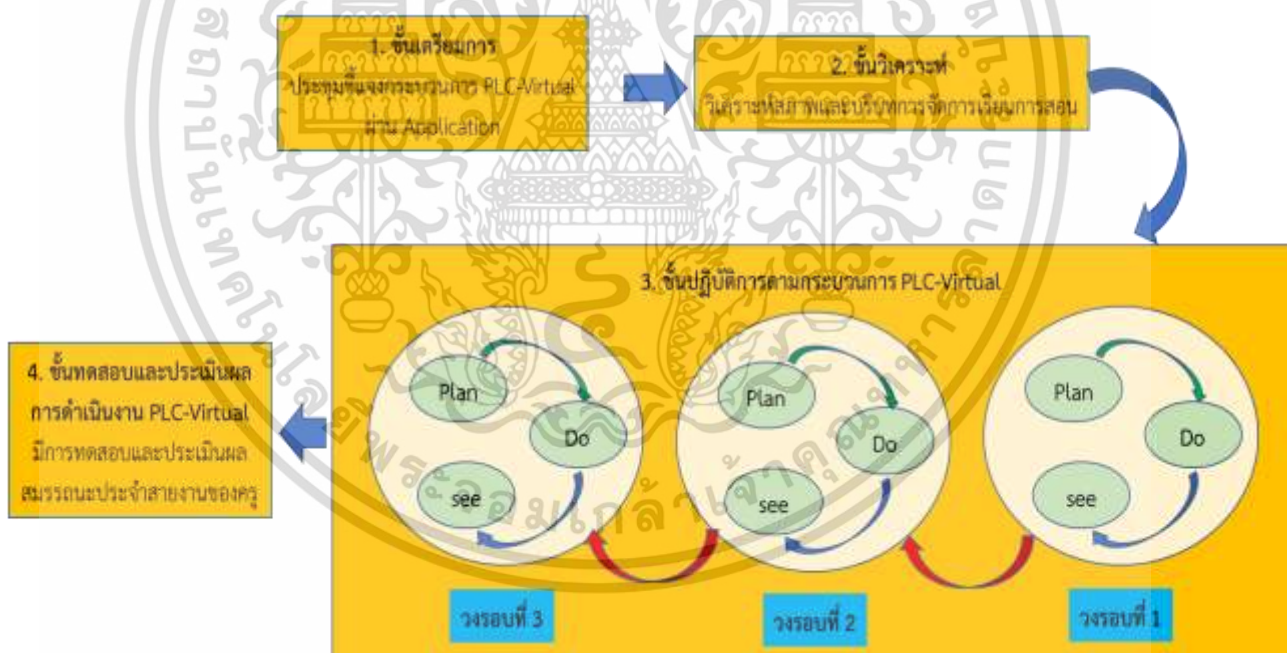
ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของครูที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะชั้นสูง (ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและเป็นสมรรถนะที่องค์กรต้องการคือ การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 6 สมรรถนะย่อยได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งในการประเมินครั้งนี้เป็นสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ (1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร (2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ (3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ (5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของครูในโรงเรียนสุภาพะที่มีค่ามากที่สุด

ส่วนที่ 3

การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูสู่การปฏิบัติ

3.1 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูสู่การปฏิบัติ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ซึ่งเป็นเครื่องมือในยุคดิจิทัลที่จะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการเปลี่ยนบทบาทความเป็นครูจากการพัฒนาตนเองตามลำพังอย่างโดดเดี่ยวมาเป็นการรวมตัวกันปรึกษาหารือ ร่วมมือร่วมพลังช่วยเหลือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ Application ต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นหลักในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเสมือน (PLC-Virtual) มีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้



แผนภาพ 3.1 ขั้นตอนดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4

การวัดและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู

4.1 การวัดและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานขับเคลื่อน บทบาทภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาคูครูนอกจากจะต้องพิจารณาบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องพิจารณาสมรรถนะประจำสายงานของครูด้วย (Young, 1998) นอกจากนี้แล้ว McClelland (1975) แบ่งสมรรถนะ ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะพื้นฐาน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน เรียกว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) การมีระดับสมรรถนะพื้นฐานนี้ไม่ทำให้บุคคลแตกต่างจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่วนสมรรถนะอีกอย่างหนึ่งคือ สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง (ค่านิยม แรงจูงใจและทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเป็นสมรรถนะที่องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนามากกว่าสมรรถนะประเภทแรก (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549) เรียกว่า สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จำนวน 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ในการวัดและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูครั้งนี้สร้างเครื่องมือวัดสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเกิดการกระบวนกรวิจัยระยะที่ 1 ในการศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู พบว่าครูมีความต้องการจำเป็นด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มากที่สุด ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดสมรรถนะทางวิชาชีพครู เฉพาะสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เท่านั้นดังรายละเอียดในลำดับถัดไป

ตัวอย่างคู่มือ (ฉบับจริงกำลังดำเนินการจัดสิทธิ์บัตร)

ส่วนที่ 5

ตัวอย่าง Application ขั้นตอนการใช้งานสู่ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน

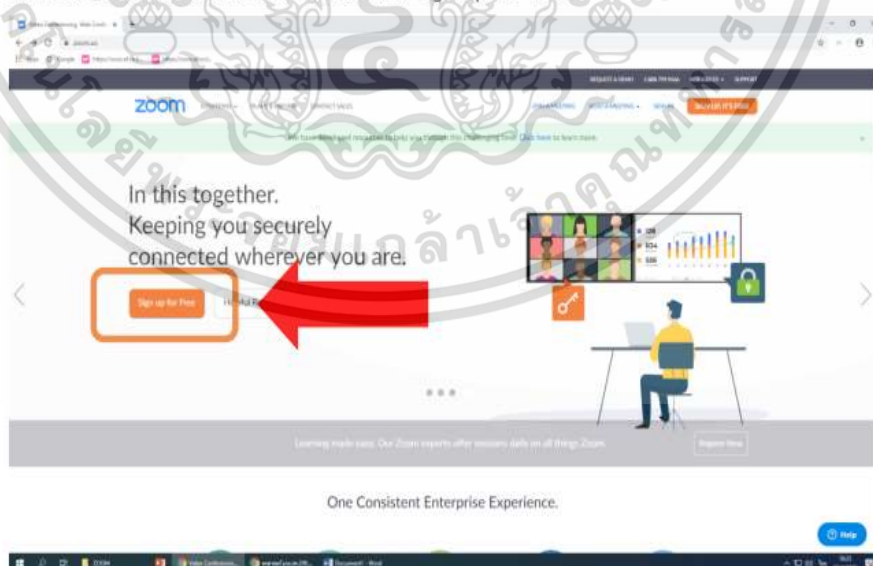
การนำ Application มาใช้งานสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนในปัจจุบันนั้นได้มีการเลือกใช้แพลตฟอร์มหลากหลายมาก ทั้งในการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งแต่ละ Application มีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันไปอยู่ที่ผู้ที่จะนำไปประยุกต์ใช้นั้นเอง ในคู่มือเล่มนี้จะยกตัวอย่าง Application ที่นิยมใช้ทั่วไปและผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้พิจารณาเลือกมาใช้ในการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือน คือ 1) การใช้งาน Zoom Cloud Meetings 2) การใช้งาน Google Hangouts Meet และ 3) การใช้งาน VDO Call Group บน LINE มีรายละเอียดดังนี้

5.1 การใช้งาน Cloud Zoom Meetings

โปรแกรม Zoom เป็นโปรแกรมที่ใช้ในการเรียนการสอนและการประชุมแบบออนไลน์รองรับ ระบบปฏิบัติการ ทั้ง Windows, IOS และ Android สามารถประชุมรวมกันได้จำนวนมาก การใช้งานโปรแกรม Zoom แบบ Basic Personal Meeting Free สามารถใช้ได้นาน 40 นาที ต่อรอบการประชุม หากต้องการใช้งานต่อเจ้าของห้องจะต้องสร้างห้องประชุมใหม่

การเข้าใช้งาน Zoom ผ่านคอมพิวเตอร์

1. เข้าไปที่เว็บไซต์ www.zoom.us จากนั้นคลิกที่ Sign up for free



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวฉัตรแก้ว คณะวาปี
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 66 หมู่ 5 ตำบลบ้านขาม อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	สำเร็จการศึกษาปริญญา วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2553	สำเร็จการศึกษาปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2565	สำเร็จการศึกษาปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต (ค.อ.ด.) สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม (เทคโนโลยีการศึกษา) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2549-2550	ตำแหน่ง นักวิชาการการศึกษาทั่วไป คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ.2550-2552	ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ.2552-2558	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ.2558-ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ผู้จัดการมูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้