



รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษา  
ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

A Model of Teacher Development for Continuous Learning of Primary Schools  
in the Southern Border Provinces

ทิตานา แสงระวี

Thisana Sangravee

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Doctor of Education in Educational Administration  
Prince of Songkla University

2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษา  
ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

A Model of Teacher Development for Continuous Learning of Primary Schools  
in the Southern Border Provinces

ทีศนา แสงระวี

Thisana Sangravee

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Doctor of Education in Educational Administration  
Prince of Songkla University

2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์	รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน
ผู้เขียน	นางสาวทศนา แสงระวี
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา

---

**อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก**
**คณะกรรมการสอบ**

.....

.....ประธานกรรมการ

(ดร.เรชา ชูสุวรรณ)

(ดร.อลิสรา ชมชื่น)

**อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม**

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ)

.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย เนียมเทศ)

(รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย เนียมเทศ)

.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คณิตา นิจจรัลกุล)

(รองศาสตราจารย์ ดร.คณิตา นิจจรัลกุล)

.....กรรมการ

(ดร.เรชา ชูสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้ารุ่งสว่าง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ดร.เรชา ชูสุวรรณ)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวทิตนา แสงระวี)  
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ  
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวทีศนา แสงระวี)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน
ผู้เขียน	นางสาวทศนา แสงระวี
สาขา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน และ 3) เพื่อทดลองประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู เป็นระยะที่ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต มีค่าความเชื่อมั่น .954 กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 27 คน และกลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 530 คน และครู 1,060 คน ของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นอัตราส่วนตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง 1:10 รวมกลุ่มตัวอย่าง 1,590 คน ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัย คือ เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลจากการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ระยะที่ 3 ทดลองใช้ ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เครื่องมือในการวิจัย 2 ฉบับ คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันรูปแบบกับผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่าง 6 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (3) การใช้ช่องทางการเรียนรู้ (4) การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และ (6) การสนับสนุนทางสังคม และ 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน (TDCL Model) ประกอบด้วย การเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู โดยเร้าความต้องการในการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาในงาน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูให้เกิดการยอมรับ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในการเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้และการปฏิบัติที่ดี คอยเป็นผู้สนับสนุนหลักสำคัญให้เกิดการพัฒนาความพร้อมทางสภาพแวดล้อมกายภาพ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการจัดระบบวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เป็นกัลยาณมิตรอันส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจภายในตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง และนอกจากนี้แล้ว การสนับสนุนทางสังคม การใช้ช่องทางการเรียนรู้ การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ส่งผลต่อครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียน

<b>Thesis Title</b>	A Model of Teacher Development for Continuous Learning of Primary Schools in the Southern Border Provinces
<b>Author</b>	Ms.Thisana Sangravee
<b>Major Program</b>	Educational Administration
<b>Academic Year</b>	2021

### ABSTRACT

This research is research and development. The objective is to develop a model of teacher development for continuous learning of primary schools in the southern border provinces. It consists of the following specific objectives: 1) to analyze the components of continuous learning of teachers; in primary schools of the southern border provinces 2) to create a model of teacher development for continuous learning of primary schools in the southern border provinces and 3) to experiment and evaluate the use and improving a model of teacher development for continuous learning of primary schools in the southern border provinces. The research was divided into three phases as follows: Phase one, to analyze the components of continuous learning of teachers and use mixed method research, using two questionnaires were an in-depth interview; a semi-structured interview and an exploratory component analysis questionnaire. It is an approximate scale of the Likert. The confidence value was .954. The sample group was divided into two groups. The first group were school administrators and primary school teachers in the southern border provinces totally 27 key informants, and the second group, were 530 school administrators and 1,060 teachers of primary schools in the southern border provinces. A sample of 1:10 included a sample of 1,590 people. Phase two, to create a model and use qualitative research by seminar based on experts to confirm a model of teacher development for continuous learning of primary schools in the southern border provinces, nine participants analyzed the data from the inductive conclusion. Phase three, to experiment and evaluate the use and improving a model, and mixed methods research was used to confirm the model with six experts by analyzing content.



The results showed that the first phase can analyze the components of teacher development for continuous learning of primary schools in the southern border provinces were categorized into six components, there were 1) encouraging self-learning 2) academic leadership of educational institution administrators 3) using learning channels 4) joining professional learning communities 5) the use of information technology for learning and 6) social support. The second phase, to create a model of teacher development for continuous learning of primary schools in the southern border provinces (TDCL Model) compose of encouraging self-learning; learning to work, problem solving and professional advancement. The academic leadership of educational institution administrators were the main supporting of psychological learning environments, network development and learning cultural. In addition of social support, using learning channels, joining professional learning communities and the use of information technology for learning supporting teacher and educational institution administrators to toward effectiveness and student quality.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตาต่อศิษย์ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.เรชา ชูสุวรรณ ที่คอยให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ และติดตามความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดและวิธีการในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมทั้งสองท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร. คณิตา นิจจรัลกุล และรองศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย เนียมเทศ ที่กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ มีความสมบูรณ์ รวมถึง ดร.อลิสรา ชมชื่น ประธานกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบ ที่ช่วยตรวจสอบ แนะนำ แก้ไขให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย ร่วมการสนทนากลุ่ม และผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาเพื่อให้ข้อมูลอัน เป็นประโยชน์กับผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล

กราบขอบพระคุณบิดา มารดา และพี่สาว ที่สนับสนุนการศึกษาเล่าเรียน เป็นแรงใจ และ เป็นผู้สนับสนุนผลักดันให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความเพียรในการทำ วิทยานิพนธ์จนสำเร็จ ตลอดจน ดร.นิตา หมั่นดี รวมทั้งเพื่อนๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกคน และผู้ที่เป็นกำลังใจที่ไม่อาจกล่าวถึงได้ในที่นี้

คุณงามความดีหรือประโยชน์อื่นใดอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับทุกท่าน ที่มีส่วนทำให้งานวิจัยประสบความสำเร็จทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีแต่บุพการี และอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถ จัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ทศนา แสงระวี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(5)
ABSTRACT	(8)
กิตติกรรมประกาศ	(9)
สารบัญ	(10)
รายการตาราง	(14)
รายการภาพประกอบ	(15)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
คำถามการวิจัย	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	8
ขอบเขตการวิจัย	9
กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี	11
กรอบแนวคิดการวิจัย	20
นิยามศัพท์เฉพาะ	21
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	23
ความหมายของรูปแบบ	23
ประเภทของรูปแบบ	25
องค์ประกอบของรูปแบบ	27
การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	28
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	33
การพัฒนาครู	33
ความหมายการพัฒนาครู	33

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)	
ความสำคัญของการพัฒนาครู	34
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู	36
ข้อบ่งชี้วิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ	49
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู	54
ความหมายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	55
ความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	56
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	57
กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู	59
ข้อบ่งชี้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู	70
รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	79
บริบทพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน	85
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู	86
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	107
3 วิธีดำเนินการวิจัย	111
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน	112
ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในโรงเรียนของ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน	119
ระยะที่ 3 ทดลองใช้ ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน	122
4 ผลการวิจัย	130
ผลการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของ โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน	131

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิจัย (ต่อ)	
ผลการวิจัยระยะที่ 2 ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของ โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน	162
ผลการวิจัยระยะที่ 3 ทดลองใช้ ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ ชายแดน	166
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	215
วัตถุประสงค์การวิจัย	215
วิธีการดำเนินการวิจัย	215
สรุปผลการวิจัย	217
การอภิปรายผล	221
ข้อเสนอแนะ	232
บรรณานุกรม	234
ภาคผนวก	251
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	251
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการคัดกรองตัวแปร	259
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินร่างรูปแบบ	260
รายนามโรงเรียนในการทดลอง	261
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม	262
ค ตัวอย่างเครื่องมือสำหรับการวิจัย	263
แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อการวิจัย	264
แบบคัดกรองตัวแปร	272
แบบสอบถามการวิเคราะห์องค์ประกอบ	285
เอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ	293

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ)	
ค    แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและแนวทางการ ดำเนินงาน	311
เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม	321

## รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้วิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ	45
2	ข้อบ่งชี้วิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ	48
3	การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู	64
4	ข้อบ่งชี้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู	66
5	สรุปประเด็นหลัก และสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหา เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู	132
6	แสดงผลการคัดกรองและสังเคราะห์ตัวแปรข้อบ่งชี้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู	137
7	การตรวจสอบความเป็นองค์ประกอบจากค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity	149
8	ค่าไอเกน ร้อยละความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสม	149
9	แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนองค์ประกอบแล้ว	150
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบที่ 1	153
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบที่ 2	155
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบที่ 3	156
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบที่ 4	157
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบที่ 5	158
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบที่ 6	159
16	การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ จากผู้ทรงคุณวุฒิ	164

## รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี	19
2	กรอบแนวคิดการวิจัย	20
3	รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ตามแนวคิดของ Brown และ Moberg	27
4	ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ	28
5	การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างรูปแบบ	29
6	ขอบข่ายวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ	48
7	รูปแบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	57
8	ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู	69
9	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	127
10	ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านสมรรถนะสำคัญของครู	134
11	ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านพลังแห่งการเรียนรู้	134
12	ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านบุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้	135
13	ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้	135
14	ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้	136
15	ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน	163
16	ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	165
17	รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาใน พื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน กรณีทดลองใช้โรงเรียนในจังหวัดปัตตานี	181
18	รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาใน พื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน กรณีทดลองใช้โรงเรียนในจังหวัดยะลา	194
19	รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาใน พื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน กรณีทดลองใช้โรงเรียนในจังหวัดนราธิวาส	207



**รายการภาพประกอบ (ต่อ)**

	หน้า
20	รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน (TDCL Model) 213

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ ให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หรือเพื่อเป็นการสร้างสรรค์สังคมคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ท่ามกลางกระแสโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการค้นคว้า การแสวงหา การถ่ายทอดความรู้ และการเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วและแผ่ขยายเป็นวงกว้าง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศ เพราะการพัฒนาคนถือเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาประเทศ โดยมีครูเป็นผู้มีบทบาทในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว เนื่องจากตัวครูถือเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญยิ่งของโรงเรียนและต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ซึ่งคุณภาพที่เกิดมาจากตัวครู จะส่งผลต่อความสัมพันธ์เชิงบวกของนักเรียน (Barth, 1990) ดังนั้นการที่ครูได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง ย่อมส่งผลต่อการเรียนรู้ และประสิทธิภาพทางการศึกษาของผู้เรียนทั้งสิ้น (Freire, 2001) ด้วยความสำคัญของคุณภาพทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต ส่งผลให้หลายต่อหลายประเทศทั่วโลกเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครูค่อนข้างสูง ไม่เว้นแม้แต่ประเทศไทยที่ได้ทำการระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวดนโยบายพื้นฐานของรัฐ หมวด 5 มาตรา 81 กล่าวว่า ให้รัฐมีนโยบายจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ สนับสนุน การค้นคว้าวิจัยรวมถึงการพัฒนาวิชาชีพครู ทำให้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาครูระดับชาติอย่างจริงจัง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาสู่มาตรฐานระดับชาติ ให้ความสำคัญของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาโดยกำหนดไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกของประเทศไทยที่ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ และเน้นความสำคัญของความรู้ คุณธรรม กระบวน

การเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม การจัดการศึกษายุคใหม่จึงต้องปรับเปลี่ยนการเรียน การสอน โดยมีครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หากครูมีคุณภาพและศักยภาพสูง ย่อมส่งผล ให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการเรียนรู้ย่อมบังเกิดผล ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2543) อีกทั้ง พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีเจตนารมณ์ในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (มาตรา 8) และอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา (มาตรา 9) ต้องการให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มีมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพสพมกับเป็น วิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดให้คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ มาตรา 9 (1) สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรา 9 (5) รวมทั้งกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ และจัดให้มีการประเมิน ระดับคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และ ความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพมาตรา 49 (สำนักงานเลขาธิการคุรุ สภา, 2546)

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนคุณภาพทางการศึกษาให้ เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ และ ทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น หน่วยงาน ทางการศึกษาที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรต้องคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติของครู ประกอบกับสภาพของปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานและ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา แต่ในขณะที่หน่วยงานของภาครัฐได้เล็งเห็นถึง ความสำคัญของการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาแก่ผู้เรียน พบว่า คุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนในประเทศไทยกลับสวนทางกับความมุ่งหมายของนโยบายทางการศึกษาชาติโดยสิ้นเชิง เมื่อทำ การพิจารณาแนวโน้มจากการประเมิน PISA 2000 จนถึง PISA 2015 พบว่า ผลการประเมินทั้งสามด้าน มีแนวโน้มลดลง แม้ว่าช่วง PISA 2009 ถึง PISA 2012 ผลการประเมินด้านวิทยาศาสตร์ การอ่าน และ คณิตศาสตร์จะมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่ใน PISA 2015 ทั้งสามด้านกลับมีคะแนนลดลงจาก PISA 2012 โดย การอ่านเป็นด้านที่มีคะแนนลดลงมากที่สุด รองลงมาคือ วิทยาศาสตร์ และด้านคณิตศาสตร์ตามลำดับ ซึ่งสาเหตุของความล้มเหลวดังกล่าว ระดับนโยบายและสาธารณะพุ่งเป้าไปที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน และหลักสูตร (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560) นอกจากนี้แล้ว ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา 2559 พบว่า ผลการทดสอบในกลุ่มสาระการเรียนรู้ หลัก คือ ภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ พบว่า มีเพียงกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีคะแนนเฉลี่ย ผ่านครึ่งเท่านั้น ส่วนกลุ่มสาระ การเรียนรู้อื่นมีคะแนนเฉลี่ยไม่แตกต่างจากปีการศึกษาที่ผ่านมา (สถาบันทดสอบทางการศึกษา

แห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2560) และเมื่อทำการพิจารณาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ ชายแดน พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติติดต่อกันทุกปี (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2557) จากสภาพปัญหาคุณภาพทางการศึกษาที่แสดงผ่านทางผู้เรียน ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางตรงของคุณภาพครูต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ ดังนั้น ครูที่ไม่สนใจการสอน ไม่สนใจการพัฒนาเด็ก ก็จะไม่สนใจที่จะศึกษาและพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพการสอนที่ต่ำลง หรือส่งผลให้ครูจะทำการสอนเท่าที่ตนเองรู้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความรู้อันตนเอง (Freire, 1996) จากวิกฤตด้านคุณภาพการศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถและศักยภาพทางวิชาชีพของครูที่ด้อยลง ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2542ก) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนของครูให้ความสำคัญกับการท่องจำเนื้อหา มากกว่าการปลูกฝังคุณธรรม ซึ่งเนื่องมาจากครูขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ และความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ที่ต่อเนื่อง จึงส่งผลให้การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้จากสิ่งใกล้ตัวไม่สามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การยกระดับคุณภาพของครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการสำคัญของการขับเคลื่อนคุณภาพทางการศึกษาของประเทศ เนื่องจากครูที่มีคุณภาพ ย่อมส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพและคุณภาพทางการศึกษาโดยรวมของประเทศด้วยเช่นกัน

จากวิกฤตคุณภาพการศึกษาที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูผ่านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนที่ตกต่ำลง แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่องถูกให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งที่การยกระดับคุณภาพของครูมีความสำคัญต่อระบบการพัฒนาครูไทย อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนามีลักษณะการทำงานแบบขาดการกระจายอำนาจและงบประมาณ ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทาง และขาดข้อมูลการพัฒนาครูในภาพรวม ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาครูเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ และไม่ตรงตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละพื้นที่ เมื่อทำการพิจารณารูปแบบการพัฒนาครูในปัจจุบันมีความหลากหลาย ดังจะเห็นได้จากการประชุมอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนา การศึกษาต่อ การนิเทศภายใน การทำวิจัยในชั้นเรียน การหมุนเวียนงาน การมอบหมายให้ครูอ่านหนังสือที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน การสนับสนุนครูให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ การใช้โครงการจากภายนอกเพื่อกระตุ้นการทำงานของครูภายในโรงเรียน การส่งครูไปเป็นวิทยากร การเข้าร่วมโครงการทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง จากรูปแบบการพัฒนาครูที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ในหนึ่งรอบปีครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ขาดความชัดเจนในกระบวนการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมถึงการนำมาใช้ในสถานศึกษา อีกทั้งการพัฒนาครูบางหลักสูตรมีความซ้ำซ้อน ทำให้ครูต้องเข้ารับการอบรมในเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน ส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการ และสิ้นเปลืองงบประมาณ นอกจากนี้แล้ว รูปแบบของการพัฒนาครูยังเป็นใช้รูปแบบเดิมที่ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้อง

ประชุมของโรงแรม ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ซึ่งขาดการพัฒนาที่ตรงกับสภาพปัญหาที่แท้จริง และไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

แต่ด้วยการพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ เป็นวิถีทางที่นำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพทางวิชาชีพครูเป็นสิ่งที่ไม่สามารถละเลยตามความล้มเหลวที่เกิดขึ้นได้ ยิ่งไปกว่านั้นการพัฒนาคุณภาพทางวิชาชีพครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความตระหนักถึงการพัฒนาร่วมกัน ทั้งในส่วนตัวครู ผู้อำนวยการโรงเรียน และชุมชนทางวิชาชีพ กล่าวคือ การนำตนเองของครูในการเรียนรู้ เป็นกระบวนการศึกษาที่ครูสามารถเริ่มต้นจากความตั้งใจอย่างมีจุดมุ่งหมาย วางแผนการเรียนรู้ แสวงหาความรู้โดยใช้ทักษะในการศึกษา ค้นคว้า และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อความเท่าทันต่อเหตุการณ์ การฝึกฝนให้ครูเกิดนิสัยรักการเรียนรู้ รู้จักการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น (Knowles, 1980) โดยมีผู้บริหารคอยสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นต้นแบบทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ที่ตรงตามความต้องการ และสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องให้ความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการกระตุ้นให้ครูแสดงบทบาทใหม่ เปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ด้วยการสนับสนุนให้ครูใช้ทรัพยากรและสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เปิดเผยและโปร่งใส ส่งเสริมการนิเทศชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน อีกทั้งสนับสนุนให้มีการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศแห่งการสนับสนุนความสำเร็จ การสร้างตัวแบบในการปฏิบัติงานที่ดี มีการชื่นชมในความสำเร็จและความก้าวหน้าของครูและบุคลากร (สมหมาย อ่าดอนกลาย, 2556) ร่วมกับการสร้างความเป็นชุมชนทางวิชาชีพ เพื่อเกิดเป็นพลังทางการเรียนรู้ร่วมกัน และสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อันนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อการขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Darling-Hammond, 1999 และ Brookfield, 1995) สอดคล้องกับ Kluge และ Schilling (2003) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาจอยู่ในลักษณะของรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือการเรียนรู้ในระดับบุคคลหรือองค์กร หรือการเรียนรู้ในระดับที่สวนทางกันในการใช้สติเพื่อการสะท้อนคิด ซึ่งในระดับบุคคลเกิดจากการขับเคลื่อนด้วยตนเอง ส่วนในระดับกลุ่มเกิดจากความร่วมมือ และระดับองค์การเปรียบเสมือนการจัดหาโอกาส การจัดโครงสร้าง และกระบวนการในการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน เป็นโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส เป็นพื้นที่ที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาการศึกษาเป็นการเฉพาะ เพื่อเป็นกรอบในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและพัฒนาพื้นที่ โดยยึดแนวทางพระราชทานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” การนำหลักคุณธรรมนำความรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งในส่วนของชุมชนและองค์กรศาสนา เพื่อสร้างสันติสุขและความมั่นคงในพื้นที่ภายใต้ความเป็นพหุวัฒนธรรม โดยมียุทธศาสตร์ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการวิจัยเพื่อการจัดการศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้ พัฒนาสื่อและเทคโนโลยี พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของคนในสังคมทุกช่วงวัยให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ แต่ด้วยสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ที่มีความรุนแรงจนถึงปัจจุบันและมีความซับซ้อน นับว่าเป็นปัญหาที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น แต่หมายรวมถึงการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาระดับชาติ จากสถานการณ์ความไม่สงบส่งผลให้ประชากรในพื้นที่ หรือแม้แต่เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ต่างมีความรู้สึกหวาดกลัว วิตก และกังวลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แม้ว่าภาครัฐจะจัดสรรกำลังพลเข้ามาควบคุม ดูแลความสงบ แต่ก็ไม่สามารถยุติความรุนแรงได้ (สุรชาติ บำรุงสุข และคณะ, 2550) ทั้งนี้ ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพราะการจัดการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของระบบย่อยจากระบบทั้งหมดของบริบทสถานการณ์ภาคใต้ และเมื่อทำการพิจารณาปัญหาเชิงลึก พบว่ามีปัญหาอยู่ 3 ประเด็น คือ คุณภาพการศึกษา โอกาสทางการศึกษา และปัญหาสวัสดิภาพ สวัสดิการครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ซึ่งปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คุณภาพครู และคุณภาพของนักเรียนในพื้นที่อย่างสัมพันธ์กัน

คุณภาพทางวิชาชีพของครู ต้องอาศัยปัจจัยหลายส่วนมาประกอบเข้าด้วยกัน ได้แก่ ความมุ่งมั่นในทางวิชาชีพของตัวครู การสนับสนุนของผู้บริหาร และความปลอดภัยในสวัสดิภาพทางร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สิน รวมไปถึงความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันภายในสถานศึกษาจากเหตุการณ์ความไม่สงบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่วนโรสณา ไต๊ะนิเต และคณะ (2552) พบว่า ปัญหาด้านขวัญกำลังใจ และสวัสดิการโดยภาพรวมของสถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ ส่งผลให้ครูไม่สามารถปฏิบัติภาระการสอนได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องจากมีเหตุการณ์ลอบทำร้ายครูและบุคลากรทางการศึกษารายวัน ส่งผลให้สถานศึกษาต้องทำการปิดการเรียนการสอนบ่อยครั้ง ทำให้นักเรียนขาดความต่อเนื่อง เวลาในการเรียนน้อยกว่าปกติ ขาดโอกาสในการพัฒนาทางการศึกษาให้เกิดความเท่าเทียมเมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่น ซึ่งเป็นที่มาของข้อเสนอแนะว่า ภาครัฐควรมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ มีสวัสดิการเพิ่มขึ้น และมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ เสริม คงประเสริฐ (2552) กล่าวว่า สภาพปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ส่งผลให้การนิเทศการศึกษาจาก เจ้าหน้าที่และผู้บริหารจากสำนักงานเขตพื้นที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง ขาดแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การนิเทศ การศึกษา เป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติที่ถูกกละเลย ส่งผลให้ครูเกิดความอ่อนแอทางวิชาชีพ เนื่องจากขาดการส่งเสริม ขาดผู้ช่วยในการแก้ไขปัญหา ช่วยคิดช่วยแนะนำถึง แนวทางในการดำเนินงานของครูในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นับว่าเป็นความละเอียดอ่อนของการดำเนินการ

ด้วยบริบทที่ประสบกับวิกฤตทางสังคม และวิกฤตทางการศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ย่อมส่งผลให้เขตพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนให้ความสำคัญต่อการศึกษาและการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของพื้นที่ค่อนข้างมาก โดยส่วนใหญ่พบความครอบคลุมในส่วนของ สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552) ซึ่งเป็นการศึกษา สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายในการกำหนดทิศทางการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเมื่อ พิจารณาการพัฒนาระบบของผู้นำของผู้บริหาร มีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนใต้ (ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์, 2555) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการมี 4 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการสร้างสิ่งแวดล้อมใหม่ในการเรียนรู้ และการพัฒนาครูและนักเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ ผู้อำนวยการโรงเรียนเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารการเรียนการสอนมากกว่าด้านอื่น เพื่อให้เกิด การวางระบบและกลไกที่ดีในการบริหารงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงและต้อง เผชิญกับสถานการณ์ด้านความแตกต่างทางปัจเจกบุคคลของครู และความหลากหลายของบริบทที่ส่งผล ต่อความล้มเหลวทางการศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนัก เพื่อเปลี่ยนผ่านพฤติกรรม การเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง กล่าวได้ว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัย สำคัญในการสร้างสรรค์คุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ทิฆัมพร สมพงษ์ และ คณะ, 2559)

จากความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน จะเห็นได้ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องเป็น บุคคลต้นแบบทางการเรียนรู้ สนับสนุนและเปิดโอกาสในการเรียนรู้ของครูร่วมกัน ทั้งหน่วยงานภายใน และภายนอกของสถานศึกษา พร้อมทั้งผนึกพลังทางการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาให้เล็งเห็นถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพ อีกทั้งจัดสภาพแวดล้อมและ

การดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของครู กลายเป็นวัฒนธรรมทางการเรียนรู้ที่ทำให้เป็นกิจนิสัย เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากทำการพิจารณาเชิงลึกถึงรูปแบบการบริหารสถานศึกษา มีการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการบริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศิโรตม์ชัย สุวรรณมณี และคณะ, 2557) พบว่า การบริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบย่อยที่สำคัญภายใต้การกำหนดค่านิยมร่วม คือหลักความเท่าเทียมและความหลากหลาย การกำหนดยุทธศาสตร์ คือหลักการมีส่วนร่วม ด้านระบบ คือ หลักความหลากหลาย ด้านโครงสร้าง คือหลักความมีส่วนร่วม ด้านรูปแบบ คือหลักความหลากหลาย ด้านทักษะ คือหลักความหลากหลาย และด้านบริหารบุคคล คือหลักความหลากหลาย และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบหลักที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐที่สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญในสามลำดับแรก ได้แก่ องค์ประกอบด้านโครงสร้าง องค์ประกอบด้านระบบ และองค์ประกอบด้านรูปแบบ อีกทั้งการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีการพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจสามจังหวัดชายแดนใต้ (ชนะ สุ่มมาตย์ และคณะ, 2557) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการการบริหารการนิเทศการศึกษา และสร้างเป็นรูปแบบการบริหารการนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจสามจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า มีความครอบคลุมในส่วนของการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยการศึกษาศภาพการจัดการศึกษาของพื้นที่ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียน และการพัฒนารูปแบบการบริหารการนิเทศการศึกษา แต่ขาดความครอบคลุมในส่วนของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาที่ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา เรื่องการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า งานวิจัยดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน เนื่องจาก การเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อผู้เรียน ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจในการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน อีกทั้งเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ที่ต้องอาศัยครูผู้ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนหลัก และสร้างแนวทาง



การพัฒนาทางวิชาชีพครูร่วมกันของหน่วยงาน และองค์กรทางการศึกษา เพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. องค์กรประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ จังหวัดภาคใต้ชายแดน ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาใน พื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ควรเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาใน พื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ได้หรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

#### วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน
3. เพื่อทดลอง ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

### ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารระดับนโยบายทางการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ ในการวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ จังหวัดภาคใต้ชายแดน

2. เป็นแนวทางสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนในการนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

3. เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพของครู เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นกิจวัตร และต่อเนื่อง ที่จะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ขอบเขตการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมีขอบเขตด้านเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน คือ การเรียนรู้ของครู และวิธีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เรื่องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ผู้วิจัยสังเคราะห์กรอบแนวคิดขององค์การทางการศึกษา นักวิจัย และนักการศึกษาที่ได้เขียนตำราหรือทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู จำนวน 12 กรอบแนวคิด ได้แก่ Johnstone, J. N. (1981), London, M. และ Smither, J. (1999), Killion, J. และ Hirsh, S. (2001), Scottish Social Service Council (SSSC) และ Institute for research and Innovation in Social Service (IRISS) (2008), Chappuis, S., Chappuis, J. และ Stiggins, R. (2009), Gary, W. (2009), Jain, S. และ Martindale, E. (2012), Marjan, L. และ Ashkan, L. (2012), Johnson, D. (2014), Olivia, W. (2015), สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) และนารีรัตน์ รักวิจิตรกุล (2560) มาเป็นกรอบแนวคิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูที่มีขอบข่ายด้วยกันทั้งหมด 7 ด้าน คือ สมรรถนะสำคัญของครู (Teacher competency) พลังแห่งการเรียนรู้ (Learning empowerment) บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ (Learning characteristics) ผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning leadership) สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organizational environment) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning culture) และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

2. แนวคิด ทฤษฎีเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการสังเคราะห์จากแนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากองค์การทางการศึกษา นักวิจัย และนักการศึกษา ได้แก่ พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545, วินิจ เกตุขำ (2535), สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545), กิตยวดี บุญซื่อ (2546), สุมณ อมรวิวัฒน์ (2546), วสันต์ ปานทอง (2556), สุรพงษ์ แสงสีมูข (2557), Spark และ Louck (1989), Ubben, Hughes และ Norris (2001) และ Reimers (2003) มาเป็นกรอบแนวคิดทางวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพที่มีขอบข่ายการพัฒนา 3 วิธีการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้จาก

การศึกษาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การพัฒนาโดยใช้ภาระงานและโรงเรียนเป็นฐาน การสอนงานและการแนะนำ ระบบพี่เลี้ยง และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และ 3) การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน เป็นการเรียนรู้จากการอบรม การจัดทำมูววิชาการและสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการเรียนรู้ การศึกษาความสำเร็จของเพื่อนร่วมวิชาชีพ เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพ และการศึกษาต่อ

### ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู แบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับหน่วยงานต้นสังกัด คือ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และ ส่วนที่ 2 บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในโรงเรียนประถมศึกษาของพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2560 สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 9 เขตพื้นที่การศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้นจำนวน 27 ท่าน ซึ่งผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposeful selection)

ขอบเขตด้านผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาความเหมาะสม ความสอดคล้องของขอบข่ายตัวแปร และความเป็นไปได้ทางทฤษฎีของตัวแปร ด้วยวิธีการคัดกรองตัวแปร จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการนำนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ และด้านการปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการเลือกแบบเจาะจง

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูในครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาของจังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยทำการพิจารณาอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรไม่ควรน้อยกว่า 10 ต่อ 1 (Hair และคณะ, 2006) และทำการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 9 เขตพื้นที่การศึกษา

ขอบเขตด้านผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการนำนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ และด้านการปฏิบัติตาม

นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการเลือกแบบเจาะจง

ขอบเขตด้านกลุ่มทดลอง เป็นโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษาและยินดีที่จะเข้าร่วมโครงการเพื่อความร่วมมือทางวิชาการกับผู้วิจัย จำนวน 3 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัด ซึ่งผู้วิจัยเลือกกลุ่มทดลองด้วยการเลือกแบบเจาะจง

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในโรงเรียนกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ระดับต่ำกว่าเขตพื้นที่และยินดีที่จะเข้าร่วมโครงการเพื่อความร่วมมือทางวิชาการกับผู้วิจัย จำนวน 3 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 ท่าน โดยวิธีการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย (Focus Group) เพื่อปรับปรุง เสนอแนะการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ซึ่งผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัยด้วยการเลือกแบบเจาะจง

### กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และขอบข่ายวิธีการพัฒนาครู มาทำการสังเคราะห์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ซึ่งจะเห็นได้ว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนา ทั้งในส่วนของตัวครู ซึ่งเป็นผู้เรียนที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ด้วยการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะ และมุมมองของตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาขณะปฏิบัติงาน (Mezirow, 1978b) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ดังจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้ การมอบอำนาจแก่บุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้ การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ และการส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา (Bass และ Avolio, 1994) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยในการหล่อหลอมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ด้วยการเปิดโอกาสและการจัดช่วงเวลาคุณภาพในการสนทนาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาสมรรถนะตนเองของ

ครู (Lieberman, 1994 และ Bush, 1999 อ้างถึงใน Villegas – Reimers, 2003; Sergiovanni, 1994; Dufour & Eaker, 1998) เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ร่วม สร้างความรับผิดชอบ และความต้องการในการพัฒนาตนเอง (Brown, 2009) ด้วยวิธีการสร้างความรู้ที่หลากหลาย (Fosnot, 1996, Glasersfeld, 1995) ดังเช่น วิธีการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มีความสนใจในการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ทักษะพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของตนเอง (Guglielmino, 1977) ประกอบกับการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน ภายใต้การดูแลของบุคคลผู้ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาหรือที่เลี้ยงด้วยการปฏิบัติพร้อมการสอนงาน แนะนำงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตาม (ชูชัย สมितिไกร, 2551; วิโรจน์ ลักขณาอดิศร, 2550) และการพัฒนา นอกจากการปฏิบัติงาน เป็นดำเนินการโดยองค์การวิชาชีพที่ตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพ โดยมีสถานที่ที่จัดไว้เฉพาะ และต้องหยุดการปฏิบัติงานภายในองค์การ เป็นการชั่วคราว จนกว่าจะดำเนินการพัฒนาแล้วเสร็จ (ชูชัย สมितिไกร, 2551; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2559) จากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ อธิบายความสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา พบว่าไม่พบทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรง มีเพียงแนวคิดที่ได้มาจากการศึกษาและการวิจัย ที่ว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมีรากฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) (Mezirow, 1978b) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ช่วยให้ผู้ใหญ่สามารถเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะภายในตน และอยู่บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงมุมมอง โดยมีความมุ่งหวังให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาในงาน และการสื่อสารเพื่อการสนองตอบการเรียนรู้ที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผ่านการใคร่ครวญเกี่ยวกับตนเองอย่างมีวิจารณญาณ ที่เน้นการพัฒนาจากด้านในอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ของสิ่งต่าง ๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และการสนทนาเชิงวิพากษ์ เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคล กลุ่มคนด้วยวิธีสุนทรียสนทนา ซึ่งเป็นการสนทนาที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้แล้ว การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องต่อความสำเร็จในการพัฒนา อันได้แก่ ตัวของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์การอิสระ และสถาบันการผลิตครู (Reimers, 2003) ที่มีส่วนช่วยในการสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจ เพื่อสนับสนุนการทำงาน

ร่วมภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เจตคติ และการปฏิบัติเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร โดยมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญ ผ่านกระบวนการสนับสนุนการเป็นแบบอย่าง การตั้งความคาดหวัง และความกล้าหาญในการตัดสินใจ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรภายในองค์กร จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

คุณลักษณะภายในของผู้ประกอบวิชาชีพครู เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากการรวบรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติของผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทางปัญญา ทักษะทางการสื่อสารและเทคโนโลยี และทักษะในการจัดการเพื่อการเรียนรู้ มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีความสอดคล้องกับประสบการณ์ และบทบาทหน้าที่เพื่อการส่งมอบองค์ความรู้ที่ส่งผลต่อการเพิ่มพูนสมรรถนะทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความเชื่อมั่น และแรงบันดาลใจให้กับตนเอง เพื่อก่อให้เกิดความสนใจ พลังแห่งการเรียนรู้ และความรู้สึกทางบวกในการแสวงหาความรู้ การแสวงหานวัตกรรม การเรียนรู้สิ่งใหม่ และการคิดนอกกรอบ ด้วยการสร้างความร่วมแรงร่วมใจ การไว้วางใจ และการยอมรับต่อผลจากการปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อผู้ประกอบวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น (Kouzes และ Posner, 2002) ซึ่งนับว่าเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของครูที่มีลักษณะของผู้เรียนแบบผู้ใหญ่ จะมีรูปแบบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Knowles, 1975) เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนมีความริเริ่มในการวิเคราะห์และตัดสินใจในสิ่งที่สนใจ และต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้เรียนจะทำหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ วิธีการค้นคว้า การตรวจสอบทบทวนผลสัมฤทธิ์ และความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเองด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มากขึ้นในตัวผู้เรียน เพราะเมื่อผู้เรียนมีใจรักที่จะศึกษา ค้นคว้าตามความต้องการ ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และมีแรงกระตุ้นในการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีที่สิ้นสุด

ด้วยแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะพื้นฐานและการแสวงหาความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพแล้ว Ovens (1981) กล่าวว่า บุคคลที่มีความต้องการในความสำเร็จของตนเอง จะมีทิศทางเป็นของตนเองในการแสวงหาแนวทางเพื่อการพัฒนาตนเอง มีแรงจูงใจ และเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากค่านิยม จริยธรรม และความเชื่อ ซึ่งสนับสนุน ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1961) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความต้องการในการกระทำสิ่งที่ดีที่สุดใน เพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับ

ตนเอง พยายามปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในงานที่ยาก และท้าทาย ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนมีเหตุผล รู้จักใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ และเป็นบุคคลที่เห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่องาน และทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (1961) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการในการยกย่องและการยอมรับจากสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการในความก้าวหน้าแบบไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นจึงส่งผลให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีความตั้งใจ และมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการเพิ่มพูนสมรรถนะให้แก่ตนเองอย่างรอบด้าน (Tough, 1979)

จากแนวคิดในการตอบสนองต่อความต้องการด้วยการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยหลายสาเหตุ ทั้งในส่วนของตัวผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา รวมไปถึงบรรยากาศภายในสถานศึกษา ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพครู แต่ด้วยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญทั้งในด้านการเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้ การฝึกพลังแห่งการเรียนรู้ร่วม การมอบอำนาจให้เกิดการร่วมนำทางการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อเกิดเป็นแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass และ Avolio, 1994) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีพฤติกรรมความเป็นแบบอย่างทางด้านสติปัญญา อารมณ์ ศีลธรรม และจริยธรรม เพื่อสร้างความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียวแก่ผู้ตาม อีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความหมายและความท้าทายในการปฏิบัติหน้าที่ ผ่านการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้เกิดความรู้สึกตื่นตัว การตระหนักถึงปัญหา และการหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ด้วยกระบวนการแสดงความคิดเห็นและหาเหตุผลร่วม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นถึงความสามารถในการแก้ปัญหา โดยผู้นำจะต้องให้การดูแลเอาใจใส่ เล็งเห็นถึงความสำคัญ ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างบรรยากาศในการสนับสนุน และคำนึงถึงความแตกต่างในด้านความต้องการและความจำเป็นของผู้ตาม ผนวกกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบปรับใช้ (Greenleaf, 2003) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดจากภายใน และแสดงออกมาสู่ภายนอก โดยมุ่งให้บริการบุคคลอื่นและบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งผู้นำต้องมีทักษะการฟังและการทำความเข้าใจ การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ การบำรุงรักษาบุคลากร การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมนต์เสน่ห์ขององค์การ การมองการณ์ไกล การมีจิตบริการ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสรรค์ชุมชน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ และแนวคิดของ Kouzes และ Posner (2002) ที่กล่าวถึง การปฏิบัติของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเชื่อและค่านิยมของคนที่ชัดเจน และมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ สร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม มองหาโอกาสและวิธีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มคุณภาพของบุคลากรและองค์การ เสริมพลังทาง

ความร่วมมือเพื่อการขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย กระตุ้นและเสริมพลังใจเพื่อความเป็นเลิศของสมาชิก และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นต่อไป

ตามทฤษฎีภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ และบริหารสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมต่อการพัฒนาครูทางวิชาชีพ (Baek – Kyoo และ Sunyoung, 2010) ด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงาน และการสร้างโอกาสและเวลาให้ครูเฝ้าต่อการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การอำนวยความสะดวกด้านสื่อ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ (Curtis และ Kelly, 2013) ซึ่งจะเห็นได้ว่าคอมพิวเตอร์มีผลดีมีเดียหนึ่งนวัตกรรมของการเรียนรู้ ที่ช่วยในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านอื่น ๆ ที่มากกว่าการเรียนรู้ตามเนื้อหา เช่น ทักษะการศึกษาค้นคว้า ทักษะการแปลความหมายของข้อมูล ทักษะการออกเสียง การสื่อสารความหมาย ความรู้ และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (Jonassen, 2000) อีกทั้งสามารถช่วยในการกระตุ้นการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และตอบสนองความแตกต่างในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี (Wolfe, 2001) ด้วยความพร้อมดังกล่าวส่งผลให้ครูมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของตนเองได้หลากหลายวิธี ซึ่ง Werther และ Davis (1982) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายใน ครอบคลุมในส่วนของสถานที่ คน ระบบ และวัฒนธรรมภายในองค์กร ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอก ครอบคลุมในส่วนของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี ดังนั้นการที่องค์กรจะมีคุณภาพต้องได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ เพราะการสนับสนุนทรัพยากรเปรียบได้กับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Hoy และ Miskel (1991) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย บุคคล อาคารสถานที่ และสถานที่ตั้งของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศองค์การแบบเปิด โดยการเปิดโอกาสและให้อิสระแก่ครูในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะของครูด้วยความจริงใจ สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาตนเองของครูทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา และ เจตนิพิฐ สุจิระกุล (2557) กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกให้มี ความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ได้แก่ ความพร้อมด้านวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม รวมไปถึงความปลอดภัยและความร่วมมือร่วมใจ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และการสืบค้นจากแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาตนเองของครูอย่างเต็มศักยภาพ

ดังจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่มีส่วนช่วยในการสนับสนุนการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องในทางกายภาพแล้ว วัฒนธรรมการเรียนรู้อันเกิดจากพฤติกรรมของครู และบุคลากรภายในสถานศึกษายังเป็นส่วนหนึ่งของการสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการคิด การตัดสินใจการวางแผนที่ส่งผลต่อการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ



การส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามแนวคิดของ Brown (2009) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้เกิดจากบุคลากรภายใน องค์การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมการสนับสนุนภายในองค์การ เปรียบเสมือนการเปิดโอกาส และการจัดช่วงเวลาคุณภาพในการสนทนาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาสมรรถนะตนเองของครู (Lieberman, 1994 และ Bush, 1999 อ้างถึงใน Villegas – Reimers, 2003) นับได้ว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพ เนื่องจากสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีขององค์การจะช่วยให้บุคลากรเกิดเรียนรู้และมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ภายในองค์การ แรงจูงใจ และ ผู้นำที่ล้วนมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ และทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ (Pasebani, Mohammadi และ Yektatyar, 2012) ประกอบกับการรวมตัวของผู้ประกอบการวิชาชีพครูที่มีความรู้ และความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพบน พื้นฐานงานจริง ภายใต้บรรยากาศที่เป็นมิตร เกื้อกูล และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยากที่จะทำโดยลำพัง จำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนการศึกษา ทั้งระบบ โดยชุมชนจะต้องมีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างอุดมการณ์ทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผล ต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความมีเหตุมีผลต่อการทำงานร่วมกัน (Sergiovanni, 1994; Dufour & Eaker, 1998) ซึ่งลักษณะของการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพจัดอยู่ในลักษณะของชุมชนที่ถูก ฝังลึกอยู่ในสถานศึกษา ดังนั้นสมาชิกจะเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาร่วมกันบนสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทางที่ดีขึ้น (Fullan, 2001) ภายใต้ความไว้วางใจและ การยอมรับนับถือระหว่างสมาชิก ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี ระหว่างกัน (Sergiovanni, 1994) อันจะส่งผลให้ครูเกิดข้อค้นพบทางความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับ วิธีการสอน รวมถึงความเข้าใจในเนื้อหาสาระประกอบกับการจัดการเรียนรู้อย่างถ่องแท้ จนตระหนัก ถึงบทบาทและพฤติกรรมกรรมการสอน และส่งผลดีต่อการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนา เพื่อ การปรับปรุงพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

จากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัว แปรในเชิงทฤษฎี ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี โดยมีขอบข่ายเนื้อหาการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่องของครู ประกอบด้วย สมรรถนะสำคัญของครู พลังแห่งการเรียนรู้ บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ ผู้นำแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมขององค์การ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ มาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนต่อไป

### กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ

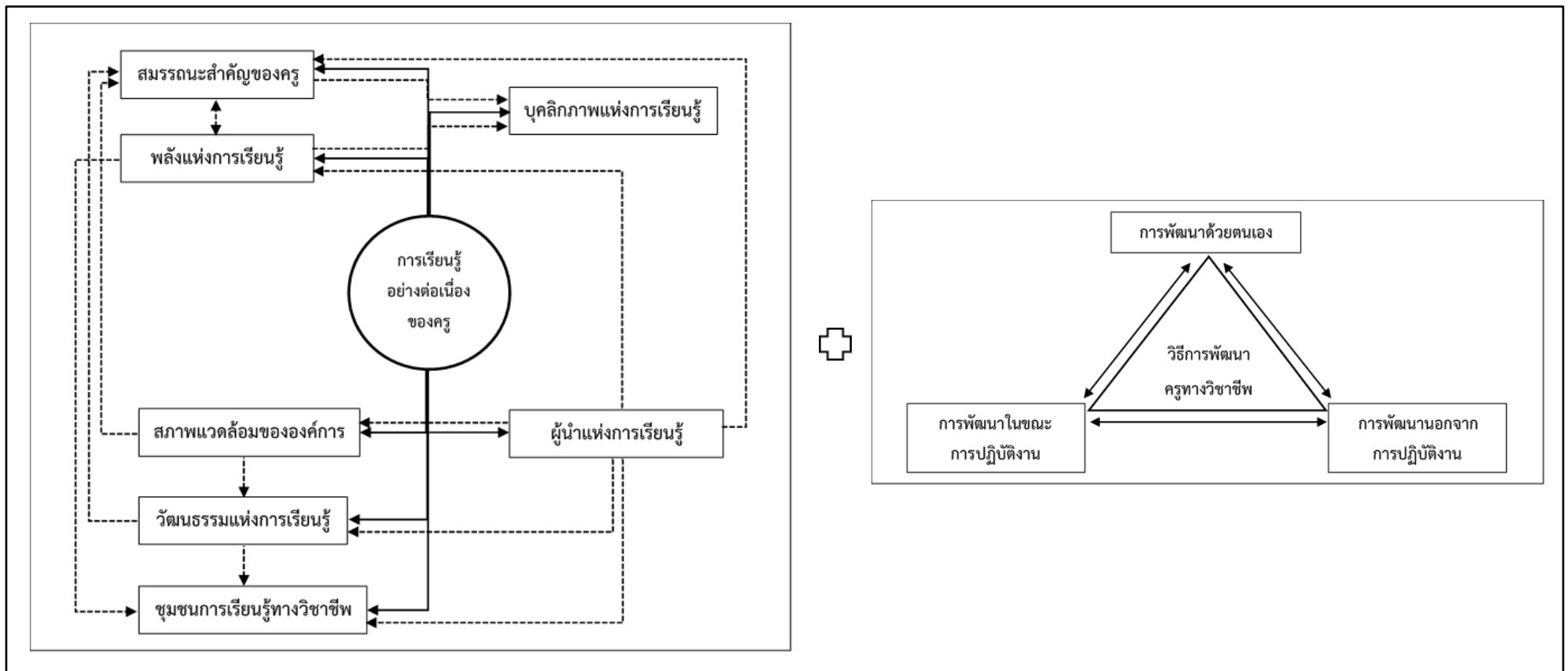
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่พึงประสงค์ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544) ซึ่งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism) ที่อธิบายว่าความรู้เป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และถูกสร้างขึ้นมาจากประสบการณ์หรือความรู้เดิมภายในตัวบุคคล ส่วนกระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการกำกับตนเองในการแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งระหว่างความแตกต่างของความรู้ที่มีอยู่เดิม กับความรู้ใหม่ที่ต่างไปจากเดิม (Fosnot, 1996)

รูปแบบการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง สามารถเกิดขึ้นได้หลากหลายลักษณะทั้งในส่วนของการพัฒนาด้วยตัวของครูเอง ซึ่งเป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ มีความสนใจในการเรียน มีความพึงพอใจในความริเริ่มของตนเอง มีบุคลิกรักการเรียนรู้ มีความคาดหวังในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสนใจในการหาแหล่งความรู้ มีความอดทนต่อข้อสงสัย มีความรับผิดชอบการเรียนรู้ และสามารถใช้ทักษะพื้นฐานและแก้ไขปัญหาตามประยุกต์ใช้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Guglielmino, 1977) ทั้งนี้ พฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจใช้สติปัญญาของตนเองเพื่อการเรียนรู้ในการค้นพบของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ครูเกิดความสนใจใฝ่รู้ในการพัฒนาที่ตรงตามความต้องการของตนเอง (สภาพรรพคุณอินทร์, 2543) ประกอบกับการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรบนฐานการทำงานและพื้นที่การปฏิบัติการจริงหรือการพัฒนาจากงานประจำของตน ซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของบุคคลผู้ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือที่เลี้ยงด้วยวิธีการปฏิบัติพร้อมการสอนงาน แนะนำงาน จากนั้นให้ปฏิบัติตามโดยผู้บังคับบัญชาหรือที่เลี้ยงทำหน้าที่คอยดูแล ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือหากมีปัญหา (ชูชัย สมितिไกร, 2551) สอดคล้องกับ วิโรจน์ ลักษณะอาดิศร (2550) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานเป็นวิธีการพัฒนาที่มุ่งเน้นไปในทางฝึกปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรผู้ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานโดยตรง เนื่องจากเป็นการพัฒนาบุคลากรที่เป็นปฏิสัมพันธ์แบบใกล้ชิด เห็นผลชัดเจนในระยะเวลานั้น และการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน เป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาบุคลากรโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางองค์การวิชาชีพที่ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมพลังสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และก่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2559) ซึ่งการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงานเป็นการเรียนรู้ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะทำการเรียนรู้ใน

สถานที่ที่จัดไว้เฉพาะ และต้องหยุดการปฏิบัติงานภายในองค์การเป็นการชั่วคราว จนกว่าจะดำเนินการพัฒนาแล้วเสร็จ (ชูชัย สมितिไกร, 2551)

จากกรอบแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของวิธีการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้วิจัยได้เสนอขอบข่ายการพัฒนา 3 วิธีการ คือ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน และการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ความรู้ไม่ได้เกิดจากการรับรู้เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการสร้างขึ้นโดยบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจ ส่วนการรับรู้เกิดจากการปรับตัวและการนำประสบการณ์มาใช้ ดังนั้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรส่งเสริมให้เกิดความรู้ด้วยตนเองจากข้อมูลที่ได้รับมาใหม่ร่วมกับความรู้ หรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ซึ่งจะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการพัฒนาตนเองจากการลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้จากบริบทจริง การสะท้อนเพื่อนำความรู้ไปสู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่มาทำการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูด้วยกัน (Glaserfeld, 1995) มีรากฐานมาจากญาณวิทยา (Epistemology) หรือทฤษฎีความรู้ (Theory of knowledge) ที่กล่าวว่า ญาณวิทยาเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่ต้องอาศัยกระบวนการสังเกต การทดลอง การจัดประเภท การอธิบาย การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การอนุมาน และการอุปมาน และวิธีการคิดหาเหตุผลจากประสบการณ์ทั่วไป เพื่อค้นคว้าหาความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และมีความสมเหตุสมผลของความรู้ (ชัยวัฒน์ อัตพัฒน, 2545) มาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ โครงสร้าง กระบวนการและวิธีการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไป แสดงในภาพประกอบ 1 ดังนี้

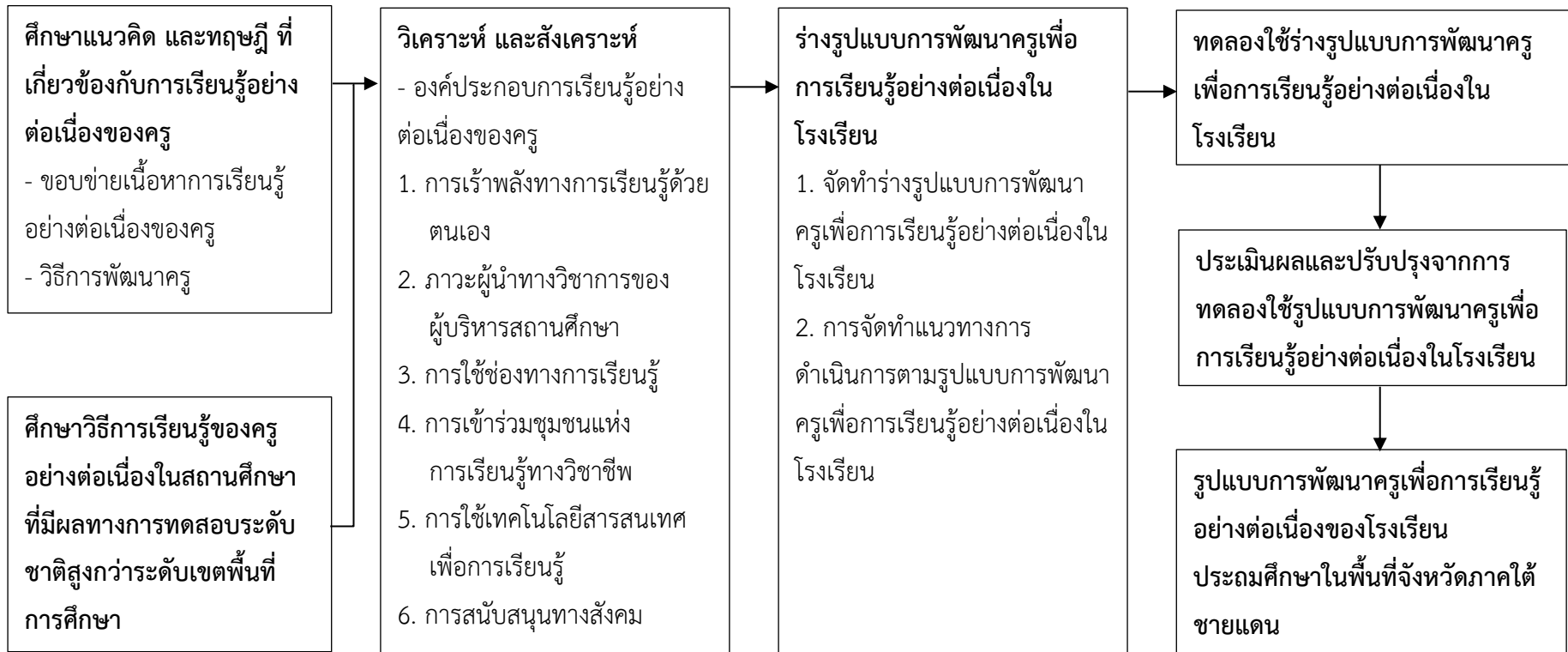


รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง  
ประกอบด้วย  
หลักการ วัตถุประสงค์ ขอบเขต ค่านิยม แนวทางการดำเนินการ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

## กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู วิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ และบริบทวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง** หมายถึง แนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกภาพในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการขับเคลื่อนตนเอง และความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาด้วยกระบวนการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ที่เป็นกิจวัตร ต่อเนื่อง และตลอดเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และลดความสูญเปล่าทางการศึกษา ซึ่งแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ขอบเขต คำนิยาม และแนวทางการดำเนินการ

**องค์ประกอบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง** หมายถึง ตัวแปรสำคัญที่ผู้วิจัยได้มาจากกระบวนการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แล้วสรุปเป็นขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องครู เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครู หลังจากนั้นผู้วิจัยนำไปทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ แล้วสรุปเป็นองค์ประกอบและตัวแปรการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

**การเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกภายใต้แรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ที่สะท้อนให้เห็นความต้องการในการเรียนรู้ โดยอาศัยการประเมินตนเองและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยรอบ เพื่อวางแผน และดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้ การฝึกพลังแห่งการเรียนรู้ร่วม การมอบอำนาจให้เกิดการร่วมนำทางการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อเกิดเป็นแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา

**การใช้ช่องทางทางการเรียนรู้** หมายถึง การเตรียมสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ การจัดเตรียมอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการสืบค้น และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับครู ครูกับสถานศึกษา และสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอก ให้เกิดเป็นความร่วมมือพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้

**การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง การรวมกลุ่มของครูตามสภาพปัญหาและความต้องการ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการวางแผนการพัฒนา การดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ในสถานศึกษาภายใต้บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร และการดำเนินการสะท้อนคิด เพื่อติดตาม และสนับสนุนครูที่ไม่ประสบความสำเร็จ

### **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้** หมายถึง การเลือกใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศของครู เพื่อการสืบค้นข้อมูล การพัฒนานวัตกรรมการทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างครูกับครู และครูกับผู้เรียน รวมทั้งการสร้างกลุ่มเครือข่ายออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่รวดเร็ว ทันสมัย และถูกต้อง

**การสนับสนุนทางสังคม** หมายถึง พฤติกรรมความร่วมมือของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำท้องถิ่น และหน่วยงานจากภายนอก ในการเข้ามามีส่วนร่วม ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา และการดูแลความปลอดภัยครูภายในสถานศึกษา

**โรงเรียนประถมศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส

**พื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน** หมายถึง พื้นที่ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2560 ว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ ซึ่งครอบคลุมในส่วนของจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนที่มีความสอดคล้องกับประเด็นปัญหาและบริบทของพื้นที่

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู เพื่อนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
- แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน
- บริบทพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน
- แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

##### ความหมายของรูปแบบ

อุทุมพร จามรมาน (2541) กล่าวว่า รูปแบบเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของหน่วยหรือตัวแปรที่น่าจะมีมากกว่าหนึ่งมิติ หรือหลายตัวแปร

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2544) กล่าวว่า รูปแบบเป็นกระบวนการถ่ายทอดทางความคิด ความเข้าใจ และจินตนาการผ่านภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการคณิตศาสตร์ ให้มีความกระชับภายใต้หลักการอย่างเป็นระบบ

รัตน์ะ บัวสนธ์ (2552) กล่าวว่า รูปแบบสามารถจำแนกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้  
 1) ภาพร่างที่ไม่สมบูรณ์เสมือนจริง 2) ภาพความสัมพันธ์ของตัวแปร และ 3) ภาพที่แสดงออกถึงองค์ประกอบ หรือภาพย่อยส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดของการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง



ทิตินา แชมมณี (2556) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการแสดงออกในลักษณะของคำอธิบาย แผนผัง แผนภาพทางความคิดเชิงรูปธรรม เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นเข้าใจในการค้นหาคำตอบ ความรู้ และปรากฏการณ์ได้อย่างชัดเจน

Willer (1986) กล่าวว่า รูปแบบเป็นกระบวนการสร้างแผนผังทางความคิดของ ปรากฏการณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจน

Procter (1978) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English โดยสรุปมี 3 ลักษณะ คือ 1) รูปแบบ หมายถึง แบบย่อส่วนของปรากฏการณ์จริง สอดคล้องกับความหมายในภาษาไทยที่เรียกว่าแบบจำลอง 2) รูปแบบ หมายถึง สิ่งของหรือคนที่ถูกนำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการ 3) รูปแบบ หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์

Tosi และ Carroll (1982) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรม ของจริง หรือภาพจำลองของ ปรากฏการณ์ ซึ่งรูปแบบมีลักษณะง่ายไปจนถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อน และมีทั้งรูปแบบกายภาพที่เป็น แบบจำลองทางวัตถุ และรูปแบบเชิงลักษณะที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษา หรือสัญลักษณ์ ส่วนรูปแบบ ทางการบริหาร คือ รูปแบบเชิงคุณลักษณะ ซึ่งเป็นรูปแบบในความหมายทั่วไป

Bardo และ Hartman (1982) กล่าวว่า รูปแบบทางสังคมศาสตร์เป็นสิ่งที่พัฒนาใน ลักษณะชุดข้อความ เพื่อบรรยายลักษณะสัญลักษณ์เชิงปรากฏการณ์ คุณลักษณะ คุณสมบัติ เพื่อถ่ายทอด ความเข้าใจ

Stoner และ Wankel (1986) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการจำลองปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อ อธิบายความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์ให้เกิดความเข้าใจที่ง่ายขึ้น

Raj (1996) กล่าวในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ว่า รูปแบบมี 2 ความหมายดังนี้ 1) รูปแบบ คือ การย่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงด้วยข้อความ จำนวน หรือ รูปภาพ เพื่อลดทอนเวลาในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น 2) รูปแบบ คือ แบบจำลองหรือแบบ ย่อส่วนของปรากฏการณ์ที่ได้มีผู้ทำการศึกษาและพัฒนาขึ้น เพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจ การทำนาย ปรากฏการณ์ในอนาคต และเป็นแนวทางในการดำเนินการ

Good (1973) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 4 ความหมายดังนี้ 1) การเป็นแบบอย่าง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) การเป็นตัวอย่าง เพื่อเลียนแบบ 3) การเป็นแผนภูมิหรือรูปสาม มิติของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด และ 4) การเป็นชุดปัจจัยตัวแปรที่สัมพันธ์กัน รวมตัวกัน เป็นตัวประกอบ และสัญลักษณ์ทางระบบสังคม ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือ การบรรยายเป็นภาษา

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างขององค์ประกอบที่พัฒนาเพื่อบรรยายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ประกอบด้วย กระบวนการหรือขั้นตอนที่สามารถช่วยให้การจัดกิจกรรมเป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ได้รับการทดสอบหรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้เป็นแบบแผนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์

### ประเภทของรูปแบบ

Smith และคณะ (1980) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

#### 1. รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง เป็นรูปแบบที่มีการจำลองลักษณะคล้ายของจริง

1.2 รูปแบบเสมือนจริง เป็นรูปแบบที่มีปรากฏการณ์คล้ายของจริง มีความใกล้เคียง

กับความเป็นจริงมากกว่ารูปแบบคล้ายจริง

#### 2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความหรือรูปแบบเชิงคุณภาพ เป็นรูปแบบที่มีการใช้ข้อความในรูปของการพรรณนา และการอธิบายลักษณะของงาน Bertalanffy (1968) ผู้สร้างทฤษฎีระบบ กล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความอาจจะเข้าใจยาก แต่ย่อมดีกว่าการที่ไม่มีรูปแบบ เพราะรูปแบบสามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์หรือรูปแบบเชิงปริมาณ เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Joyce และ Weil (2000) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎีการพัฒนา รูปแบบ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการสอนที่ยึดหลักการประมวลข้อมูลของผู้เรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. รูปแบบการสอนที่ให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเน้นกระบวนการที่มีความแตกต่างในแต่ละบุคคล

3. รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคคลต่อสังคม

4. รูปแบบการสอนที่อิงความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ในการพัฒนารูปแบบ โดยให้ความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้มากกว่าพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

Steiner (1988 อ้างถึงใน เสรี ชัดเข้ม, 2538) จำแนกรูปแบบ 2 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะเหมือนจริง แต่มีขนาดเล็กกว่า

1.2 รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นรูปแบบจำลองที่มีขนาดเท่ากับของจริง

2. รูปแบบเชิงแนวคิด จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างมาจาก

ทฤษฎี

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นมาจาก

อธิบายทฤษฎี

จากรูปแบบเชิงแนวคิด เพื่อเป็นแบบจำลองในการสร้างกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ซึ่งตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลอง แต่เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างสัมพันธ์กัน ตามความคิดเห็นของ Keeves (1988) จำแนกรูปแบบเป็น 4 ประเภท ได้แก่

2.2.1 รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ เป็นรูปแบบเชิงกายภาพที่นิยมใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ มีองค์ประกอบที่ชัดเจน โดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างในการหาความสอดคล้องของข้อมูลและลักษณะทางกายภาพ อันนำไปสู่การสรุปผลของปรากฏการณ์

2.2.2 รูปแบบเชิงข้อความ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นโครงสร้างทางความคิด ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในปรากฏการณ์ และอธิบายให้เกิดความกระจ่างชัดมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบนี้ คือ ขาดความชัดเจนทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่มีการนำรูปแบบดังกล่าวมาใช้กับการศึกษา

2.2.3 รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบผ่านสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ซึ่งถูกนำมาใช้ในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

2.2.4 รูปแบบเชิงสาเหตุ เป็นรูปแบบของการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางด้านพันธุศาสตร์ โดยการศึกษาในรูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรซับซ้อน แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือการสร้างจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะเชิงเหตุเชิงผล จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

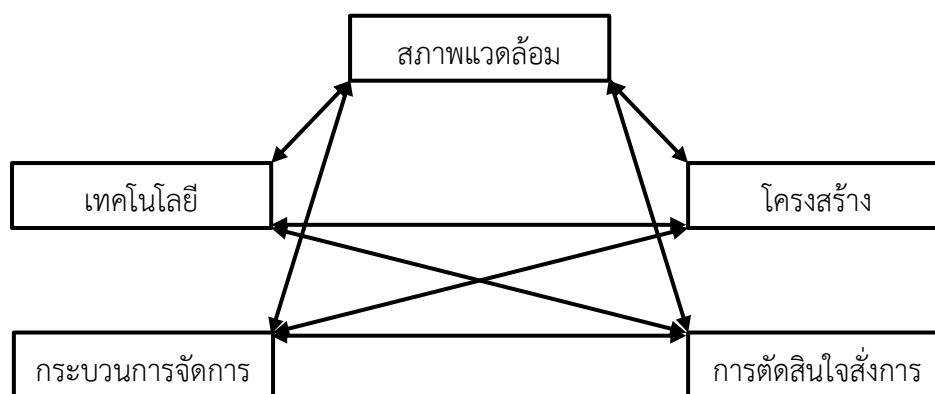
1) รูปแบบระบบเส้นเดียว เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยการเส้นโยงที่มีทิศทางของความสัมพันธ์เชิงเหตุในทิศทางเดียวเท่านั้น

2) รูปแบบระบบเส้นคู่ เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีการโยงเส้นทิศทางความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลพร้อมกัน ซึ่งเป็นทิศทางความสัมพันธ์แบบย้อนกลับได้

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาจัดอยู่ในรูปแบบเชิงแนวคิด เพื่อเป็นแบบจำลองในการสร้างกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ซึ่งตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบ แต่เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างสัมพันธ์กัน โดยรูปแบบจะมีการใช้ภาษาแผนภูมิ เพื่อแสดงให้เห็นโครงสร้างทางความคิด ความสัมพันธ์ภายในของปรากฏการณ์ที่มีความกระจ่างชัดมากยิ่งขึ้น

### องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ร่วมกับการสังเคราะห์แนวคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม 2) เทคโนโลยี 3) โครงสร้าง 4) กระบวนการจัดการ และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Brown และ Moberg, 1980) ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ตามแนวคิดของ Brown และ Moberg

(Brown and Moberg's System and Contingency Model)

ที่มา: Brown W.B. และ Moberg D.J. (1980)

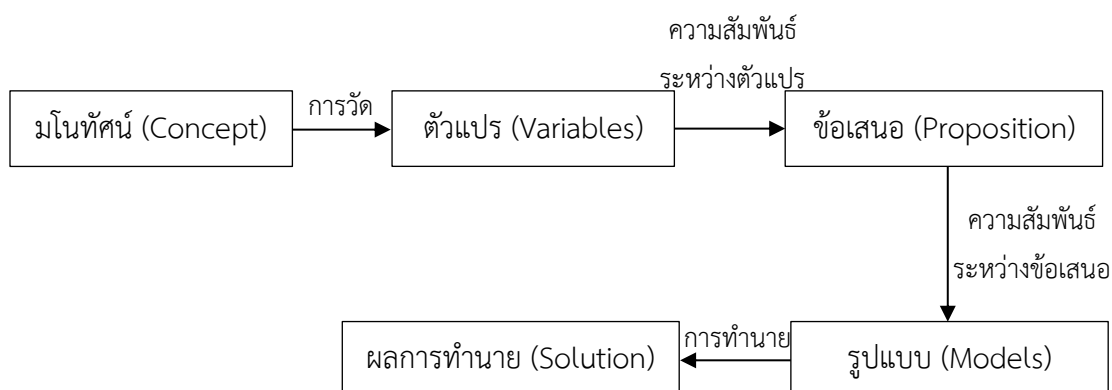
## การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

### 1. การสร้างรูปแบบ

Keeves (1988) กล่าวถึง หลักการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา
2. รูปแบบ เป็นแนวทางในการพยากรณ์ และการหาข้อสนับสนุนผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบเชิงประจักษ์
3. รูปแบบ ควรอธิบายกลไกเชิงเหตุและผลทางปรากฏการณ์ได้เป็นอย่างดี
4. รูปแบบ เป็นเครื่องมือในการวางแผนผังทางความคิด ที่ระบุถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรและการขยายองค์ความรู้ของสิ่งที่กำลังศึกษา

Steiner (1988) กล่าวว่า หลักการสร้างรูปแบบเป็นการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร สิ่งที่ได้อธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ดังแสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบดังภาพประกอบ 4

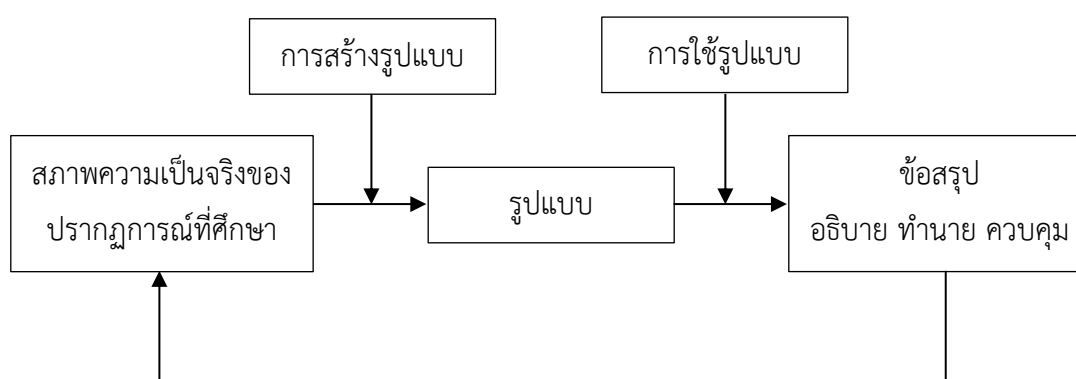


ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ

ที่มา: Steiner (1988)

กล่าวโดยสรุป รูปแบบเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงโครงสร้าง อันนำไปสู่การขยายองค์ความรู้ใหม่ โดยผู้วิจัยจะต้องทำการศึกษาวิธีการสร้างรูปแบบด้วยแนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูล การหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้าง โดยมีการนำไปทดลองใช้ ประเมินผล และปรับปรุง เพื่อนำไปสู่การสรุปผล และอธิบายปรากฏการณ์ของการวิจัย

มียากาวะ (อ้างถึงใน เสรี ชัดแจ้ง, 2538) กล่าวว่า การศึกษาด้วยวิธีการสร้างรูปแบบ เพื่อหาข้อสรุปในการนำไปอธิบาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษ



#### ภาพประกอบ 5 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างรูปแบบ

ที่มา: มียากาวะ (อ้างถึงใน เสรี ชัดแจ้ง, 2538)

รูปแบบที่ใช้ศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ 1) มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ที่ศึกษา และ 2) สามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบายหรือทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง ซึ่งคุณสมบัติของรูปแบบทั้ง 2 ประการมีลักษณะที่แตกต่างกัน คือ หากสร้างรูปแบบให้สอดคล้องกับสภาพจริงของปรากฏการณ์ ย่อมส่งผลให้รูปแบบมีความซับซ้อน และมีความยุ่งยากต่อการนำรูปแบบไปใช้งาน แต่ในทางตรงกันข้าม หากเน้นความสะดวกในการนำรูปแบบไปใช้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์และเขียนรูปแบบให้ง่าย ส่งผลให้รูปแบบไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ ทำให้การนำรูปแบบไปใช้อธิบาย หรือทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ได้ค่อนข้างจำกัด และส่งผลกระทบต่อเป้าหมายสำคัญ การทดสอบรูปแบบ หรือการตรวจสอบรูปแบบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์อีกด้วย ดังนั้นรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบ ซึ่งการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ การสร้างรูปแบบ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการทดสอบรูปแบบเป็นกิจกรรมที่ต้อง

บูรณาการเข้าด้วยกัน เนื่องจากโครงสร้างของรูปแบบจะเป็นตัวกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำไปใช้ทดสอบรูปแบบ ผลของการทดสอบรูปแบบย่อมนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้น

## 2. การพัฒนารูปแบบ

Willer (1986) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

1) การสร้าง (Construct) รูปแบบ และ 2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

บุญส่ง หาญพานิช (2546) ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดจากเอกสาร งานวิจัย รวมไปถึงบทสัมภาษณ์ และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง 2) การจัดทำร่างรูปแบบเป็นการนำเอาผลสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามมาทำการสรุปเป็นข้อค้นพบใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการร่างรูปแบบ และ 3) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ เป็นการดำเนินการสนทนากลุ่มเพื่อได้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งนำมาใช้ในการปรับปรุงและแก้ไขรูปแบบตามข้อเสนอแนะ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550) ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การพัฒนากรอบของรูปแบบจากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ เป็นการดำเนินการโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญ ผสมผสานเทคนิควิจัย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสม เป็นการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องถึงความเหมาะสมของรูปแบบ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบตามองค์ประกอบของการพัฒนา

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550) ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต” โดยดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างรูปแบบ เป็นขั้นตอนการศึกษาทฤษฎี เอกสาร งานวิจัย และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และ 2) การประเมินรูปแบบ เป็นขั้นตอนการประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบต่อไป

การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (สุวิมล ว่องวานิช, 2549) ดังนี้

1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการทดสอบรูปแบบที่มีความละเอียดอ่อน และไม่สามารถประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบได้ ซึ่ง Eisner (1976) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งในประเด็นพิจารณาซึ่งจะไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่เป็นการพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ อันนำมาสู่บทสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง เนื่องจากเป็นการวัดที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยเครื่องวัด แต่ต้องใช้ความรู้และความสามารถของผู้ประเมิน ดังนั้นผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เฉพาะสาขา หรือทำการศึกษาลึกซึ้ง

2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมิน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในด้านความเที่ยงธรรม มีมาตรฐาน และดุลพินิจที่ดี

2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทำการพิจารณาจากความถนัดของผู้ทรงคุณวุฒิในการเลือกตัวบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การวินิจฉัยข้อมูล และการนำเสนอ



3. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้ในผู้วิจัยที่พัฒนารูปแบบด้วยเทคนิคเดลฟาย โดยผู้วิจัยจะทำการจัดทำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ เป็นการที่ผู้วิจัยนำรูปแบบไปทดลองใช้ในกลุ่มทดลอง โดยมีการดำเนินกิจกรรมที่ครบถ้วน อันนำไปสู่ข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินรูปแบบเพื่อการปรับปรุงรูปแบบต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างและพัฒนารูปแบบ และการทดสอบรูปแบบ ผู้วิจัยสามารถสรุปออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะทำการสร้างรูปแบบโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นขอบข่ายของเนื้อหา จากนั้นผู้วิจัยจะทำการศึกษาพฤติกรรมในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดี และสอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ในเรื่องที่ศึกษา ประกอบกับให้ผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการคัดกรองตัวแปรอีกครั้ง และนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะนำมาใช้ในการกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปร หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานย่อยดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นขอบข่ายของเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

2. การศึกษาจากบริบทจริง ในขั้นตอนนี้อาจดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

2.1 การศึกษาพหุกรณี (Multiple case studies) ในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดี และสอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ในเรื่องที่ศึกษา โดยศึกษาจากความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสอบถาม การสังเกต เป็นต้น

2.2 การศึกษาข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะทำการเสนอขอบข่ายของตัวแปรต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการพิจารณาถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีของขอบข่ายตัวแปร

2.3 นำขอบข่ายของตัวแปรที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้มีผลงานดีเด่นทาง

วิชาการซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่ผู้วิจัยทำการศึกษาคือ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และนำมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ

3. การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1 และ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบ ในขั้นตอนนี้อาจดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

3.1 นำองค์ประกอบที่ได้จากข้อ 1 และ 2 มาร่างเป็นรูปแบบ

3.2 ประเมินร่างรูปแบบด้วยวิธีการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยใช้วิธีการสัมมนา

3.3 นำร่างรูปแบบมาทำการทดลองใช้ ประเมิน และพัฒนาเป็นรูปแบบกับโรงเรียนกลุ่มทดลอง

3.4 ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการพิจารณาความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบ ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group)

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ เมื่อทำการพัฒนา (ร่าง)รูปแบบเรียบร้อยแล้ว จำเป็นต้องดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ เนื่องจากรูปแบบที่ทำการพัฒนาเป็นเพียงสมมติ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการตรวจสอบ

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนมีการทดสอบรูปแบบในกระบวนการที่หลากหลาย คือ การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และการทดลองใช้รูปแบบ

**แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง**

### **การพัฒนาครู**

#### **ความหมายการพัฒนาครู**

ยนต์ ชุ่มจิต (2535) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดี ซึ่งการพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของความเป็นครู เพราะเป็นการช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทั้งนี้เพื่อให้เกิด

การประหยัดเวลา ความสูญเปล่าทางการศึกษา การแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา และการมีความรู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

กระทรวงศึกษาธิการ (2540) เสนอว่า การพัฒนาครูเป็นการส่งเสริมให้ครูในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

สุรียา มন্ত্রীภักดี (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรือการส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นวรรตน์ รามสูต และบัลลังก์ โรหิตเสถียร (2556) เสนอว่า การพัฒนาครูทั้งระบบเป็นการดำเนินการสนับสนุนให้ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของหน่วยงานที่มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตรงตามความต้องการของครู และปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

Sherman และ Bohlander (1992) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม เจตคติ และมีบุคลิกภาพที่ดีต่อตลอดชีวิตความเป็นครู เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และลดความสูญเปล่าทางการศึกษา ได้แก่ การเรียนรู้กันอย่างรวดเร็ว การแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา การส่งเสริมโอกาสทางความก้าวหน้าในตำแหน่งสำคัญ และการมีความรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

### ความสำคัญของการพัฒนาครู

ครูเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูมีหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชนของสังคมให้มีความเจริญงอกงามกลายเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้นการพัฒนาครูมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2535) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาครู คือการพัฒนาคุณภาพ และวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน ประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เรียนรู้งานในหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งและเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา กำหนดความสำคัญต่อครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีเจตนารมณ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดวัตถุประสงค์ (มาตรา 8) และอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา (มาตรา 9) ต้องการให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีความประพฤติ และการดำเนินงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ สัมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีคุรุสภามีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรา 9 (1) สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรา 9 (5) รวมทั้งกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพและจัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ มาตรา 49 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546)

Betts (1977) กล่าวว่า การบริหารคนหรือแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จในการร่วมมือกันทำงานเกิดจากการเสริมพลังความรู้ ความสามารถจากบุคลากรทุกระดับ

Sherman และ Bohlander (1992) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านองค์การ ช่วยปรับปรุงทัศนคติ ความรู้ และทักษะของบุคลากรในทุกระดับขององค์การไปในทิศทางบวก อีกทั้งเพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงนโยบายขององค์การ เพื่อเป็นเครื่องมือในการช่วยพัฒนาองค์การ ให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปในทางที่ดีขึ้น 2) ด้านบุคลากร ช่วยให้เกิดความตระหนักในความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยในการปรับปรุงติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคล สร้างความเท่าเทียม โอกาส และความเป็นหนึ่งเดียวกันใน

การทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ และร่วมมือประสานงานพัฒนาขีดความสามารถทำให้องค์การเป็นสถานที่ทำงานและน่าอยู่

European Commission (2007) เสนอว่า ครูจะต้องมีมุมมองในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และข้อจำกัดในการพัฒนา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาครูเป็นการปรับปรุงทัศนคติ ความรู้ และทักษะของครูให้เป็นไปในทิศทางบวก เพื่อให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน ลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เกิดความตระหนักในความสำเร็จ และความก้าวหน้าในการดำเนินงาน โดยอาศัยช่องทางในการติดต่อสื่อสารในการประสานงาน และการพัฒนาขีดความสามารถตนเองและองค์การให้ได้รับการพัฒนายิ่งขึ้น

### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เห็นได้จากการจัดตั้งสถาบันที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานทางการศึกษา และมีนักการศึกษาที่ทำให้แนวคิดในการพัฒนาครูมีวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของไทย

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นในการปฏิรูปและพัฒนาครูให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ให้ก้าวหน้ากับความเปลี่ยนแปลง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพให้ได้ครูดี ครูเก่ง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ศรัทธา และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ รูปแบบการพัฒนาครูสามารถดำเนินการได้หลากหลายทั้งในระดับบุคคล ตลอดจนการพัฒนาในระดับองค์การ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 52 กำหนดให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งระบบออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. การพัฒนาครูระยะเตรียมการ จากการประชุมรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน 2543 ได้มีมติเห็นชอบในหลักการโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งมีความมั่นใจที่จะดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาแบบเร่งรัด โดยใช้ระบบการฝึกอบรมทางไกล ถ่ายทอดเนื้อหาผ่านสื่อประสม รวมทั้งชุดฝึกอบรมที่สามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง มีวิทยากรแกนนำให้คำปรึกษาและพบปะเป็นบางครั้ง มีศูนย์ประสานการดำเนินงาน ทั้งนี้ การอบรมดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในสาระที่ทำการฝึกอบรม

2. การพัฒนาครูระยะยาว เป็นการวางระบบการพัฒนาครูที่ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีสถาบันผลิตและพัฒนาครูเป็นหน่วยงานกลางในการทำหน้าที่พัฒนา ส่งเสริม และประสานงาน เพื่อให้ครูเข้ารับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ผ่านกลไกการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ด้วยการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูและกองทุนส่งเสริมครู เพื่อสนับสนุนให้ครูมีผลงานดีเด่น มีแนวคิดที่สร้างสรรค์ และสร้างคุณประโยชน์ทางวิชาชีพ

สำหรับแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูทั่วประเทศจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีแนวทางดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเกณฑ์การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ให้ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและผ่านการประเมินการเข้ารับการพัฒนาระดับวิชาชีพครูตามเกณฑ์ที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนด

2. การปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการในการพัฒนาครูจากการฝึกอบรมสัมมนาเพียงอย่างเดียว มาเป็นการพัฒนาครูในรูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน การสอนงานในหน่วยปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาในลักษณะดังกล่าว จะเห็นผลในรูปธรรม เพราะเป็นการช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นภารกิจหลักของครู

3. การวางแผนการพัฒนาครูประจำการในระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาครูของแต่ละสังกัด รวมทั้งให้มีการติดตาม ประเมินผล เพื่อนำผลการพัฒนาครูไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง มีรายละเอียดดังนี้

3.1 แผนพัฒนาครูประจำการระยะสั้น เป็นแผนเร่งรัดพัฒนาครูประจำการผ่านโปรแกรมเชิงรุก เพื่อให้ครูประจำการมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษาตามมาตรฐานใหม่ และสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพบนสภาพความแตกต่างของผู้เรียน

3.2 แผนพัฒนาครูประจำการระยะยาว เป็นแผนพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่องผ่านโปรแกรมการพัฒนาครูประจำการเป็นระยะ ต่อเนื่องตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามภารกิจ

วินิจ เกตุขำ (2535) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพในองค์การนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งในลักษณะของการพัฒนาแบบรายบุคคลและกลุ่ม ซึ่งรูปแบบและวิธีการพัฒนาทางวิชาชีพมีหลายลักษณะ ได้แก่ การสอนงาน การฝึกอบรม การแนะนำ และการประชุม เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้กำหนดรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ 4 รูปแบบ คือ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการศึกษาต่อ

กิตยวดี บุญชื้อ (2546) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน มี 9 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การจัดประชุมสัมมนาและการอบรม เพื่อสร้างความตระหนักถึงบทบาทและข้อควรปฏิบัติ
- 2) การจัดประชุมชี้แจงแนวทางในการดำเนินงาน
- 3) การสนับสนุนการศึกษาด้วยตนเอง โดยจัดมุมวิชาการและจัดหาสื่อสิ่งพิมพ์สำหรับการศึกษาค้นคว้าของครู
- 4) การเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันเองในโรงเรียน โดยเฉพาะครูที่เป็นต้นแบบในหัวข้อที่ครูสนใจ
- 5) การเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้มาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน
- 6) การจัดการศึกษานอกสถานที่เพื่อเก็บเกี่ยวความรู้และศึกษาบทบาทที่อยู่รอบตัวนอกห้องเรียน
- 7) การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ทั้งในด้านการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน
- 8) การปลูกจิตสำนึกของการทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน
- 9) การสนับสนุนให้ครูได้รับข่าวสารและความรู้จากสื่อต่าง ๆ และ
- 10) การสนับสนุนให้เปิดห้องพิเศษสำหรับครู โดยตั้งชื่อแตกต่างกันออกไป

สุนน อมรวิวัฒน์ (2546) กล่าวถึง ปรัชญาและแนวคิดของการพัฒนาครูและเครือข่ายว่า แนวคิดของการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเกิดจากปรัชญาของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เนื่องจากแนวคิดบ่งบอกถึงความเชื่อที่ว่า ความรักต่อกันและความสนใจใฝ่รู้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาตนเองของครู จึงควรถนอมขวัญของครูให้ครูรู้สึกอบอุ่นใจ และอยากพัฒนาตนเองตามกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยพยายามขยายแนวทางกัลยาณมิตรนิเทศให้กว้างขึ้น ซึ่งครูทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งไม่มีครูคนใดเลยที่เป็นไม้ที่ตายซาก แต่ครูทุกคนปรารถนาความงอกงามโดยสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยอาศัยความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความไว้วางใจในการพัฒนาครูและการพัฒนาเครือข่าย ซึ่งแนวคิดของการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเกิดจากปรัชญาดังกล่าว ได้แก่

- 1) การสร้างความรู้และทดลองปฏิบัติจริงบนฐานความรู้ เป็นกระบวนการสร้างความรู้ที่ครูสามารถแก้ไขปัญหาจากการเผชิญกับสถานการณ์ในชั้นเรียน และดำเนินการขยายองค์ความรู้สู่

การปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระบวนการเพื่อนร่วมคิดหรือการเป็นพี่เลี้ยงในการดูแลและช่วยเหลือ

2) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ทั้งผู้ให้และผู้รับการอบรม ในการทำโครงการครุต้นแบบ พบว่า ทั้งผู้ที่เป็นนิเทศและผู้รับการนิเทศล้วนเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ ต่างอยู่ในสถานภาพเสมอกันและมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ซึ่งเป็นประเด็นที่กลับแนวคิดของการนิเทศจากการที่ผู้นิเทศมีสถานภาพเหนือกว่ามาเป็นผู้นิเทศ ก็มีสถานภาพเสมอกันกับผู้รับการนิเทศ

3) ครูและผู้นิเทศล้วนเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดำเนินการโดยยึดหลักเมตตาธรรม ปัญญาธรรม และวัณธรรมเป็นฐานที่สำคัญของการนิเทศ

4) การพัฒนาครูโดยอาศัยกระบวนการเสริมแรง โดยมีแนวคิดที่สำคัญว่ากระบวนการเสริมแรงมากกว่าการตำหนิ ซึ่งการเป็นต้นแบบของการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นกระบวนการแสวงหาจุดแข็งของครูเพื่อการเสริมแรง และผลักดันการปฏิรูปการเรียนรู้ในระดับต่อไป

วสันต์ ปานทอง และคณะ (2556) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยวิธีการพัฒนา 15 วิธี คือ การฝึกอบรม การฝังตัวเพื่อการสังเกตการณ์ การศึกษาจากคู่มือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเองให้มีหลักวิชา หลักคิด หลักปฏิบัติ การพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้รอบด้านแล้วสรุปข้อเท็จจริง การศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ การจัดการความรู้ การเป็นที่ปรึกษา การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การเป็นกัลยาณมิตร กิจกรรมพบปะพูดคุย การเสวนาขยายสู่ชุมชน และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สุรพงษ์ แสงสีมูข และคณะ (2557) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวิธีการพัฒนาครู 4 วิธี คือ การสอนงาน โดยพี่เลี้ยง การอบรม การฝึกปฏิบัติ และการปฏิบัติจริงในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการพัฒนาสมรรถนะของครูที่มีความแตกต่าง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านของการเรียนรู้จากการฝึกฝน การฝึกปฏิบัติจากสถานการณ์จริง

### รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของต่างประเทศ

Spark และ Loucks (1989) กล่าวว่า การพัฒนาครูนั้นสามารถทำได้ 5 รูปแบบ คือ รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individual guided) รูปแบบการสังเกตและการประเมิน (Observation and



Assessment) รูปแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in development process) รูปแบบการฝึกอบรม (Training) รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry)

Reimers (2003) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูถูกนำมาใช้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนครูคนหนึ่งๆ ที่เริ่มเข้าสู่อาชีพการสอนจนกระทั่งเกษียณอายุจากวิชาชีพ สามารถแบ่งกลุ่มรูปแบบออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. รูปแบบกลุ่มที่ 1 รูปแบบที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในหน่วยงานระดับองค์กรหรือการร่วมงานกันระหว่างองค์กรต่าง ๆ (First group: Organizational Partnership Models)

1.1 โรงเรียนหรือสถานศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional development Schools) เป็นความร่วมมือกันระหว่างครู ผู้บริหารการศึกษา และสมาชิกหน่วยงานที่จัดสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ซึ่งรูปแบบดังกล่าวเป็นรูปแบบที่เอื้อโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพให้กับครูตั้งแต่เริ่มเข้าสู่อาชีพครู จนกระทั่งสิ้นสุด (Koehnecke, 2001) เอื้อให้เกิดประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูในช่วงก่อนสอน และระหว่างสอน ภายใต้ความหลากหลายของสถานการณ์ และสถานที่ จากการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพโดยโรงเรียนหรือสถานศึกษาพบว่า ผู้เรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์จากครูพี่เลี้ยงและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย อีกทั้งครูอาวุโสที่มีประสบการณ์ได้รับการเสริมสร้างการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยการเปลี่ยนบทบาทเป็นครูพี่เลี้ยง เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและงานที่ทำ (Cobb, 2000)

1.2 รูปแบบต่าง ๆ ของความร่วมมือในการจัดโปรแกรมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานศึกษา (Other University School Partnerships or Combo Program) เป็นการรวมกลุ่มครูกับผู้ปฏิบัติงานสอนที่มีความสนใจ และความกังวลเกี่ยวกับการศึกษาที่เหมือนกันไว้ด้วยกัน (Lieberman และ Miller, 2001) โดยมีเป้าหมายหลักในการจัดตั้งพื้นฐานที่เข้มแข็งในบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่างคือ วัฒนธรรมในโรงเรียน และวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างเส้นทางใหม่ให้กับพัฒนาการศึกษานักการศึกษา

1.3 รูปแบบความร่วมมือต่าง ๆ ในระดับสถาบัน (Other Inter Institutional Collaborations) เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูในลักษณะของรูปแบบความร่วมมือต่างๆ ดังเช่น ในประเทศแคนาดา มีการจัดตั้งศูนย์การพัฒนาคู ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกับคณะกรรมการโรงเรียนเกี่ยวกับโปรแกรมการสอน และในบริติชโคลัมเบีย มีการพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียนในท้องถิ่น เพื่อจัดกิจกรรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร

1.4 รูปแบบเครือข่ายของสถานศึกษา (School Networks) เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน และการปฏิรูปการศึกษาในระดับสูง ดังเช่น ใน

ประเทศออสเตรเลีย มีเครือข่ายของสถานศึกษาในระดับประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิรูปการศึกษา มีลักษณะเป็นโครงการที่มีการวางนโยบายในการค้นหาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลให้โรงเรียนไม่สามารถปรับปรุงการสอนได้ นอกจากนี้ยังได้มีการทำวิจัย และดำเนินการเรื่องการฝึกปฏิบัติที่ส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพ

1.5 รูปแบบเครือข่ายของกลุ่มครู (Teachers' Networks) เป็นรูปแบบของการนำครumarวมกันเพื่อหาประเด็นปัญหาที่พบขณะปฏิบัติงาน เพื่อนำมาส่งเสริมในการพัฒนาทางวิชาชีพทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มเครือข่าย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Huberman, 2001) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุน และสื่อสารในประเด็นร่วม ทำให้เกิดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขา

1.6 รูปแบบการศึกษาทางไกล (Distance Education) เป็นรูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพครูที่ผู้สอนและผู้เรียนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ หรือเวลาเดียวกัน โดยมีแนวทางในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ อาจมีการใช้วิทยุ โทรศัพท์ โทรทัศน์เป็นเครื่องมือหนึ่งในการศึกษา

2. รูปแบบกลุ่มที่ 2 รูปแบบที่เหมาะสมกับหน่วยงานขนาดเล็กหรือดำเนินการเป็นเอกเทศ (Second group: Traditional and Clinical Supervision)

2.1 การควบคุมดูแลในห้องเรียน: แบบทั่วไปและแบบคลินิก (Supervision in the Classroom: Traditional and Clinical Supervision) เป็นรูปแบบดั้งเดิมที่ถูกดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาในห้องเรียน เพื่อตรวจสอบรายการถึงการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง การได้รับการบรรจุ หรือการต่อสัญญา (Bauer, 2003)

2.2 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการวัดผลความสำเร็จของผู้เรียน (Performance Assessment of Students) เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู โดยวัดจากความสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งรูปแบบดังกล่าวจะรวมการประกันคุณภาพเข้ากับการพัฒนาวิชาชีพ (Danielson, 2001)

2.3 รูปแบบการฝึกอบรม การสัมมนา (Workshop, Seminars, Institutes, Conferences and Courses) เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูในระหว่างการทำงาน หรือการสัมมนา การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดั้งเดิมที่สุดของการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นเพียงการเพิ่มพูนประสบการณ์ และไม่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นของครู ไม่มีการติดตามผล แต่การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาทางวิชาชีพได้ (Jesness, 2004)

2.4 รูปแบบการศึกษาจากกรณีศึกษาต่าง ๆ (Case – based Professional Development) เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเกี่ยวกับการใช้ตัวอย่างการสอนที่ดี และเกิดขึ้นจริงเป็น

กรณีศึกษาในการหารือ สนทนาเป็นกลุ่มย่อยระหว่างครูด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลให้ครูค้นพบความกำกวม ความขัดแย้ง และความยุ่งยากที่ซับซ้อน (Barnett, 2001)

2.5 รูปแบบการพัฒนาที่กำหนดโดยตนเอง (Self-Directed Development) เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยตัวครูเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย เล็งเห็นถึงความสำคัญทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม กำหนดรายละเอียดของกิจกรรม วิธีการในการดำเนินเป้าหมาย และการกำหนดทรัพยากรที่จำเป็น

2.6 รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างกัน (Co – Operative or Collegial Development) เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยวิธีการพัฒนาแผนของตนเอง สำหรับการพัฒนางานในวงเล็กๆ ที่มีความรับผิดชอบต่อคุณภาพของงานด้วยวิธีการ 1) การสนทนาในเชิงวิชาชีพ 2) การพัฒนาหลักสูตรโดยกลุ่มครู 3) การให้เพื่อนครูเป็นผู้ควบคุมดูแล 4) การให้คำแนะนำปรึกษา หรือให้ความช่วยเหลือ 5) การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ 6) บริบททางโรงเรียนในการให้ความช่วยเหลือ 7) เจ้าหน้าที่ให้การสนับสนุน 8) เวลาที่เพียงพอ 9) การได้รับการฝึกอบรมในการดำเนินการ

2.7 การสังเกตการณ์การปฏิบัติที่ดีเลิศ (Observations of Excellent Practice) เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการให้ครูได้มีโอกาสในการสังเกตการณ์การสอนของเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ และมีความเป็นเลิศในการสอน ซึ่งจะส่งผลให้ครูได้มีโอกาสในการเรียนรู้และสะท้อนเอาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมาใช้ในห้องเรียน

2.8 การเพิ่มการมีส่วนร่วมของครูในบทบาทใหม่ ๆ (Increasing Teacher Participation in New Roles) เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการปรับปรุงบทบาทการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการ การจัดการองค์การ การสนับสนุน และการติดตามดูแล (Conley, 2001)

2.9 รูปแบบของการพัฒนาทักษะ (Skill Development Model) เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับการพัฒนาเทคนิคการสอน และทักษะใหม่ เช่น การใช้คำถามขั้นสูง การสอนด้วยการถามตอบ การทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพครูมีประสิทธิภาพ ดังนั้นครูจะต้องมีเวลานอกเหนือจากงานประจำในการทบทวน และนำคำแนะนำที่มีเนื้อหาสาระสู่ห้องเรียน

2.10 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการมองสะท้อนกลับ: ครูเป็นเสมือนนักปฏิบัติที่สามารถสะท้อนความคิดได้ (Reflective Model: Teacher as Reflective Practitioner) เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่ให้ความสนใจกับงานประจำวันและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน และการมองสะท้อนถึงความหมายและประสิทธิภาพที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลให้ครูได้ทบทวนการฝึกปฏิบัติที่ต้องการ

การปรับปรุงคุณภาพการสอน และยังเป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเองต่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

2.11 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โครงการ (Project Based Models) เป็นรูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานขณะทำการฝึกอบรม ให้ครูทำงานด้วยตนเอง และร่วมมือกับผู้อื่นในลักษณะของการสะท้อนทางวิชาชีพ โดยได้รับการสนับสนุนจากการปรึกษาหารือ การเปรียบเทียบ และสิ่งที่พบเห็นจากการติดตามผู้เรียนร่วมด้วย อีกทั้งเพื่อสร้างการสนับสนุนในทางบวกจากสถานศึกษาของผู้เรียนเอง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการสนับสนุนพัฒนา (Eraut, 2005)

2.12 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolios Model) เป็นรูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการสะสมประเด็นเนื้อหาในระยะเวลาหนึ่ง เพื่อแสดงให้เห็นแง่มุมที่แตกต่างไปจากการทำงาน การเติบโตทางวิชาชีพ และความสามารถของบุคคลในด้านการสอน (Riggs และ Sandlin, 2000) สอดคล้องกับ Bush (2000) ที่กล่าวว่า แฟ้มสะสมงานสามารถสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพของครูในแง่ของการสะท้อนกลับบนงาน เป้าหมาย และกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียนของตนเอง

2.13 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research Models) เป็นรูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยอาศัยกระบวนการตรวจสอบ การมองสะท้อนกลับ และการดำเนินการ ซึ่งมีเป้าหมายจากการวางแผน เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ การปรับปรุง การประเมินตนเอง และการตระหนักรู้

2.14 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพโดยการบอกเล่าประสบการณ์ของครู (Teachers' Narrative Models) เป็นรูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการมองสะท้อนกลับบนประสบการณ์ของตัวเอง ผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลดิบของประสบการณ์คนใดคนหนึ่ง จากนั้นจะทำการสร้างความเชื่อมโยงและสังเกตเหตุการณ์ที่แยกตัวออกมาจากบริบทที่ใหญ่กว่า ผ่านการฟัง การเล่าเรื่อง การวิเคราะห์ การยอมรับตนเองเหมือนครูคนอื่นจากการเรียนรู้ผ่านตัวอย่างการสอนที่เฉพาะเจาะจง

2.15 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมาระหว่างรุ่น หรือ การฝึกอบรมผู้ที่ให้การอบรม (The Generational Model, the Cascade Model or the Training of Trainers Model) เป็นรูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพครูในหัวข้อที่เฉพาะเจาะจงโดยครูรุ่นแรก และเมื่อเวลาผ่านไปก็จะกลายเป็นผู้ให้การอบรมแก่ครูในรุ่นถัดมา ซึ่งจะต้องให้ความสนใจในรายละเอียดต่อการวางแผนการดำเนินการ และการคัดเลือกครูในรุ่นที่หนึ่ง ทั้งนี้เนื่องมาจากวิธีการนี้ยังคงทำต่อเนื่องและมีประสิทธิผลเพียงสามรุ่นเท่านั้น (Griffin, 1999)

2.16 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือในลักษณะที่พี่เลี้ยง (Coaching/ Mentoring Model) เป็นรูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพครูโดยมีเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ฟัง ผู้สังเกตการณ์ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยให้ครูเกิดการพัฒนา (Harwell – Kee, 1999) ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาจะอยู่ในรูปของการให้คำแนะนำจากพี่เลี้ยง ดังนั้นผู้ที่ให้คำแนะนำหรือพี่เลี้ยงจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเช่นกัน (Holloway, 2001)

Ubben, Hughes และ Norris (2001) ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่น่าสนใจ เป็นนิยามใช้ทั้งในประเทศไทยและสอดคล้องกับต่างประเทศ ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของตัวครูเอง เป็นรูปแบบที่ตัวครูเป็นผู้กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การจัดทำแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามแผน และการประเมินผลงานตามแผน 2) รูปแบบการสังเกตและการประเมินผล เป็นรูปแบบที่ครูได้มีโอกาสสังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับกับเพื่อนครู ด้วยวิธีการ Peer Coaching, Team Building, Collaboration และ Clinical Supervision เป็นต้น 3) รูปแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนาเป็นรูปแบบพัฒนาครูที่มีลักษณะคล้ายกับผู้วิจัย คือ เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง รวบรวมข้อมูล แก้ไขปัญหา ประเมินผลการดำเนินงาน ภายใต้ความเชื่อที่ว่า ครูเป็นผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นจึงมีความต้องการในการมีส่วนร่วมต่อการแก้ไขปัญหา 4) รูปแบบการฝึกอบรม เป็นรูปแบบที่ใช้กันมายาวนานและค่อนข้างมาก แต่มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก หรือนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน 5) รูปแบบการสืบเสาะค้นหา เป็นรูปแบบที่ใช้ได้กับทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ วิจัยวงจรคุณภาพ หรืออาจใช้วิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ รายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้วิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ

นักวิชาการ นักวิจัย สถาบัน รูปแบบการพัฒนา วิชาชีพครู	1. การพัฒนาด้วยตนเอง	2. การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน	3. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน
พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545	- การศึกษาด้วยตนเอง	- การอบรมและพัฒนาโดยใช้ ภาระงานและโรงเรียนเป็นฐาน - การใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน - การสอนงานในหน่วยปฏิบัติงาน - การติดตาม ประเมิน เพื่อการ พัฒนาคุณภาพ	- การอบรมทางไกล - การจัดทำแผนพัฒนาการเรียนรู้ของ ครูตามภารกิจ
วินิจ เกตุขำ (2535)		- การสอนงาน - การแนะนำ	- การฝึกอบรม - การประชุม
สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (2545)		- การพัฒนาโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน - การพัฒนาโดยกระบวนการ บริหาร	- การฝึกอบรม - การศึกษาต่อ
กิตติวดี บุญซื่อ (2546)	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	- การตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินงาน - การปลูกจิตสำนึกของการ ทำงานร่วมกัน	- การจัดประชุมสัมมนาและการอบรม - การประชุมชี้แจง - การจัดทำมุมวิชาการและสื่อสิ่งพิมพ์ - การประชุมเชิงปฏิบัติการ - การจัดการศึกษานอกสถานที่ - การสนับสนุนให้ครูได้รับข่าวสารและ ความรู้จากสื่อ - การเปิดห้องพิเศษสำหรับครู
สุนน อมรวิวัฒน์ (2546)	- การสร้างความรู้และทดลอง ปฏิบัติจริงบนฐานความรู้	- การนิเทศแบบกัลยาณมิตร - การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน	- การฝึกอบรม
วสันต์ ปานทอง (2556)	- การศึกษาจากคู่มือ - การพัฒนาตนเองทางหลัก วิชา หลักคิด หลักปฏิบัติ - การพัฒนาตนเองโดยแสวงหา ความรู้รอบด้านแล้วสรุป ข้อเท็จจริง - การจัดการความรู้ - การพูดคุยกับเพื่อนครู - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- การเป็นที่ปรึกษา - การสอนงาน - การเป็นที่เลี้ยง - การเป็นกัลยาณมิตร	- การฝึกอบรม - การดูตัวอย่างโดยการฝังตัว - การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ - การศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และเพื่อนร่วมวิชาชีพ - การเสวนาเป็นเนืองนิตย์สร้างกลุ่มที่ หลากหลายขยายสู่ชุมชน
สุรพงษ์ แสงสีมูข (2557)		- การสอนงานโดยพี่เลี้ยง - การปฏิบัติจริงขณะปฏิบัติงาน	- การฝึกอบรมแนะนำงาน

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ นักวิจัย สถาบัน	รูปแบบการพัฒนา วิชาชีพครู	1. การพัฒนาด้วยตนเอง	2. การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน	3. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน
Spark และ Louck (1989)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาตนเอง</li> <li>- การสืบเสาะ ค้นหา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสังเกตและการประเมิน</li> <li>- การมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การฝึกอบรม</li> </ul>
Ubben, Hughes และ Norris (2001)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเรียนรู้จากความต้องการของตนเอง</li> <li>- การเรียนรู้ด้วยตนเอง</li> <li>- การสืบเสาะ</li> <li>- การวิจัยเชิงปฏิบัติการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน</li> <li>- การสร้างทีม</li> <li>- ความร่วมมือ</li> <li>- การนิเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การฝึกอบรม</li> </ul>
Reimers (2003)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาที่กำหนดโดยตนเอง</li> <li>- การพัฒนาทักษะด้วยการทบทวนด้วยตนเอง</li> <li>- การมองสะท้อนกลับ</li> <li>- การวิจัยเชิงปฏิบัติการ</li> <li>- การบอกเล่าประสบการณ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงเรียนหรือสถานศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ</li> <li>- การควบคุมดูแลในห้องเรียน</li> <li>- การวัดผลความสำเร็จของผู้เรียน</li> <li>- การพัฒนาที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างกัน</li> <li>- การเพิ่มการมีส่วนร่วมของครูในบทบาทใหม่ ๆ</li> <li>- การใช้แฟ้มสะสมงาน</li> <li>- การถ่ายทอดต่อกันมา</li> <li>- การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือในลักษณะพี่เลี้ยง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดโปรแกรมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานศึกษา</li> <li>- ความร่วมมือระดับสถาบัน</li> <li>- เครือข่ายของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ</li> <li>- เครือข่ายของกลุ่มครูเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ</li> <li>- การศึกษาทางไกล</li> <li>- การฝึกอบรม การสัมมนา</li> <li>- การศึกษาจากกรณีศึกษา</li> <li>- การสังเกตการณ์การปฏิบัติที่เป็นเลิศ</li> <li>- การใช้โครงการ</li> </ul>

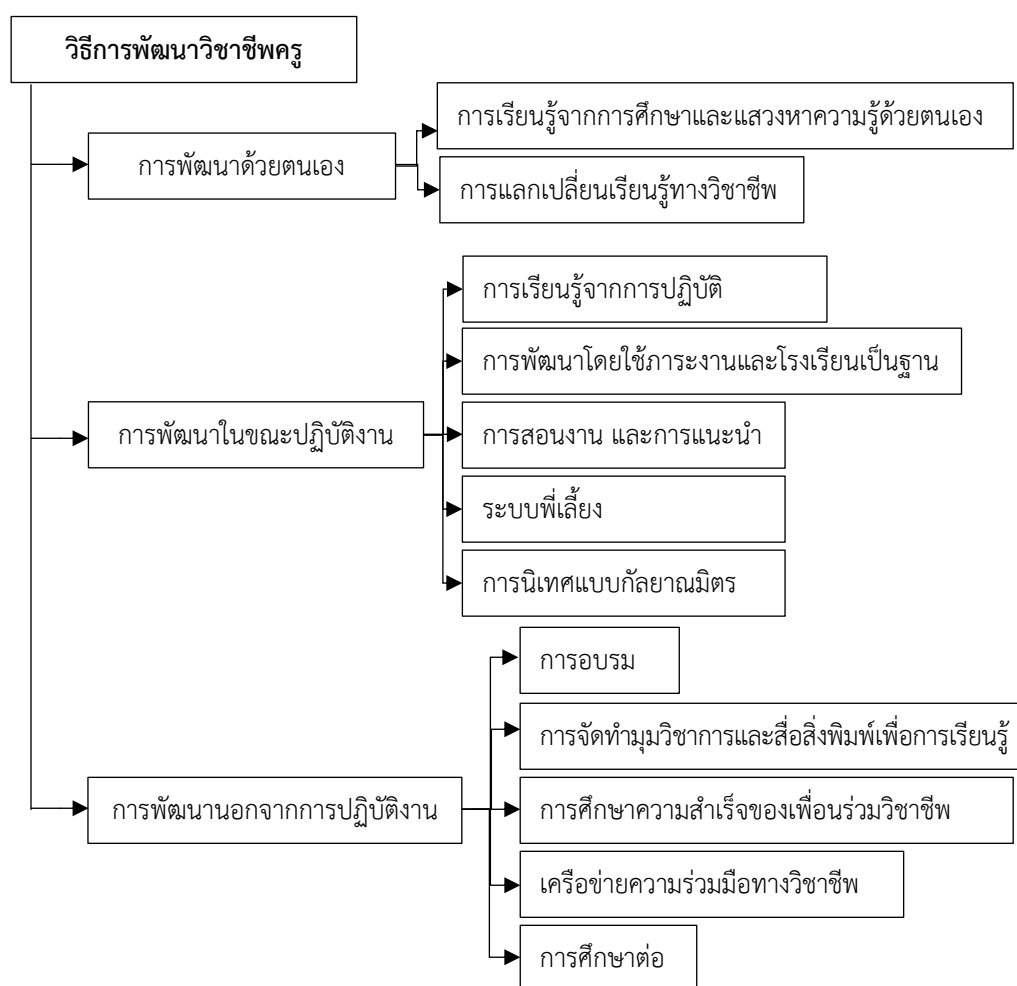
จากตาราง 1 การสังเคราะห์ขอบข่ายวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพที่ได้มาจากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูจำนวนทั้งหมด 10 กรอบแนวคิด พบว่า ขอบข่ายวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและองค์การมีหลายวิธี ซึ่งผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ได้ 3 วิธีการหลักที่สำคัญ ประกอบด้วย การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน และการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดย่อยที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ขอบข่ายวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ

ขอบข่าย	รายละเอียด
การพัฒนาด้วยตนเอง	1. การเรียนรู้จากการศึกษาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545; สุมณ อมรวิวัฒน์, 2546; วสันต์ ปานทอง, 2556; Spark และ Louck, 1989; Ubben, Hughes และ Norris, 2001; Reimers, 2003)
	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (กิตติวดี บุญชื้อ, 2546; วสันต์ ปานทอง, 2556; Reimers, 2003)
การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน	1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (สุรพงษ์ แสงสีมูข, 2557)
	2. การพัฒนาโดยใช้ภาระงานและโรงเรียนเป็นฐาน (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545; กิตติวดี บุญชื้อ, 2546; สุมณ อมรวิวัฒน์, 2546; Reimers, 2003)
	3. การสอนงาน และการแนะนำ (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545; วินิจ เกตุขำ, 2535; วสันต์ ปานทอง, 2556; Ubben, Hughes และ Norris, 2001; Reimers, 2003)
	4. ระบบพี่เลี้ยง (วสันต์ ปานทอง, 2556; สุรพงษ์ แสงสีมูข, 2557; Reimers, 2003)
	5. การนิเทศแบบกัลยาณมิตร (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545; กิตติวดี บุญชื้อ, 2546; สุมณ อมรวิวัฒน์, 2546; วสันต์ ปานทอง, 2556; สุรพงษ์ แสงสีมูข, 2557; Spark และ Louck, 1989; Ubben, Hughes และ Norris, 2001; Reimers, 2003)
พัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน	1. การอบรม (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545; วินิจ เกตุขำ, 2535; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545; กิตติวดี บุญชื้อ, 2546; สุมณ อมรวิวัฒน์, 2546; วสันต์ ปานทอง, 2556; สุรพงษ์ แสงสีมูข, 2557; Spark และ Louck, 1989; Ubben, Hughes และ Norris, 2001; Reimers, 2003)
	2. การจัดทำมุมวิชาการและสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการเรียนรู้ (กิตติวดี บุญชื้อ, 2546)
	3. การศึกษาความสำเร็จของเพื่อนร่วมวิชาชีพ (วสันต์ ปานทอง, 2556; Reimers, 2003)
	4. เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพ (วสันต์ ปานทอง, 2556; Reimers, 2003)
	5. การศึกษาต่อ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545)



จากตาราง 2 ขอบข่ายวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพที่ได้มาจากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูจำนวนทั้งหมด 10 กรอบแนวคิด ซึ่งผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ได้ 3 วิธีการหลัก 12 วิธีการพัฒนา คือ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง ประกอบด้วย 2 วิธีการพัฒนา คือ การเรียนรู้จากการศึกษาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 วิธีการพัฒนา คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การพัฒนาโดยใช้ภาระงานและโรงเรียนเป็นฐาน การสอนงานและการแนะนำ ระบบพี่เลี้ยง และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และ 3) การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 วิธีการพัฒนา คือ การอบรม การจัดทำมุมวิชาการและสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการเรียนรู้ การศึกษาความสำเร็จของเพื่อนร่วมวิชาชีพ เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพ และการศึกษาต่อ ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพขอบข่ายวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ ดังแสดงในภาพประกอบ 6 ดังนี้



ภาพประกอบ 6 ขอบข่ายวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ

## ขอบข่ายวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ

การศึกษาขอบข่ายของวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครู โดยนักวิชาการ นักวิจัย และสถาบันทั้งในและ ต่างประเทศมาเป็นกรอบแนวคิดกว้าง ๆ เพื่อให้ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ จังหวัดภาคใต้ชายแดน และจากการศึกษาวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ พบว่า วิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ ต้องอาศัยหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพของ ครูร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์มาทั้งหมด 3 วิธีการหลัก 12 วิธีการพัฒนา ซึ่งนำเสนอแต่ละขอบข่าย โดยละเอียดและเชื่อมโยงกับวิธีการพัฒนาครูทางวิชาชีพ ดังนี้

### 1. การพัฒนาด้วยตนเอง (Self development)

การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วจะมาจาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับให้เกิดความต้องการในการพัฒนา ผสมผสานการสนับสนุน จากหน่วยงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ดังนั้น บุคคลจะประสบความสำเร็จย่อมเกิดจากความต้องการและความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองนั้นอาจทำได้มากมายหลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง การพัฒนาบุคลากรด้วยตนเองที่ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และนิยมใช้ในวงการศึกษามีอยู่ 2 วิธีการพัฒนา คือ

#### 1.1 การเรียนรู้จากการศึกษาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้จากการศึกษาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรที่เกิดจากการพัฒนาด้วยตนเอง เนื่องจากการพัฒนาตนเองเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้ดีขึ้น โดยการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ และศึกษาองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิด ทักษะและความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความชำนาญ และประสิทธิภาพแก่หน่วยงาน สอดคล้องกับ สุพัตรา สุภาพ (2545) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการหันหลังกลับมามองดูตนเองอย่างมีสติว่าอันที่จริง เรามีจุดอ่อนจุดแข็งเพื่อการแก้ไขหรือเพิ่มเติมให้ดีขึ้นโดยไม่เข้าข้างตนเอง ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร ต้องอาศัยการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีใครไปพัฒนาผู้อื่นแทนได้ บุคคลจะต้อง พัฒนาตนเอง ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักเห็นถึงความจำเป็นต่อการปรับเปลี่ยน และการสร้างความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการปรับเปลี่ยน และเห็นคุณค่าของการปรับเปลี่ยน

(สงบ ลักษณะ, 2543) โดยการเรียนรู้จากการศึกษาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการที่บุคลากรสามารถทำได้จากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาสร้างเป็นองค์ความรู้ (Marquardt, 2002)

### 1.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เกิดจากการพัฒนาด้วยตนเอง โดยมีหัวใจสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ การนำสิ่งที่เคยปฏิบัติและประสบความสำเร็จมาบอกเล่าหรือแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับหลากหลาย และมีเป้าหมายในการเรียนรู้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2548) สอดคล้องกับแนวคิดของ ชวนคิด มะเสนาะ (2559) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้พัฒนาจะต้องให้ความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมวิชาชีพ และผู้เกี่ยวข้อง

## 2. การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job training)

การพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง ซึ่งจะมีการให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในลักษณะตัวต่อตัวและกลุ่ม โดยมีความมุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับ Dessler (2011) กล่าวว่า การที่ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะ ความชำนาญที่ได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือพี่เลี้ยงภายใต้ภาระงานของสถานศึกษาไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงาน นับได้ว่าเป็นวิธีการที่ใช้อยู่มาก แต่ขาดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพราะอยู่ในลักษณะของวิธีการทดลองปฏิบัติมากกว่าการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 5 วิธีการพัฒนา คือ

### 2.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยอาศัยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง เป็นวิธีการพัฒนาภายใต้แนวคิดที่ว่า “การกระทำกับการเรียนรู้ ต้องเกิดควบคู่กันไป” การเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติที่อาศัยประสบการณ์ ความรู้ มุมมองที่กลุ่มหรือบุคคลมีจากการซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น นำไปสู่แนวทางในการดำเนินงานที่แตกต่าง นำความรู้มาคิดใคร่ครวญแล้วแลกเปลี่ยน

ถ่ายทอดแก่กัน สร้างประโยชน์ให้กับคน ทีม และองค์กร การพัฒนาในลักษณะดังกล่าวต้องเกิดจากความสมัครใจโดยผู้ประกอบวิชาชีพและกลุ่ม โดยมีกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Marquardt, 1999)

## 2.2 การพัฒนาโดยใช้ภาระงานและโรงเรียนเป็นฐาน

การพัฒนาโดยใช้ภาระงานและโรงเรียนเป็นฐานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ โดยยึดสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ร่วมกัน ดำเนินการพัฒนาโดยกลุ่มครู กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนที่ใกล้เคียงที่ได้รับการยอมรับมา ดำเนินงานร่วมกัน โดยใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับภาระงานในหน้าที่และมีกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งลักษณะการพัฒนาเป็นภาระงานปกติของครู แต่ทุกคนอยู่ในกระบวนการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน สอดคล้องกับเอกสารการวิจัยของ Unesco (1986) กล่าวว่า การพัฒนาครูโดยใช้ภาระงานและโรงเรียนเป็นฐาน เป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ซึ่งการพัฒนาในลักษณะดังกล่าวเน้นการปฏิบัติจริงที่นำลงสู่ห้องเรียน การร่วมกันคิดร่วมกันวางแผน และการปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

## 2.3 สอนงานและการแนะนำ

การสอนงานและการแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้สอนหรือผู้ที่ทำการแนะนำงานมีประสบการณ์มากกว่าหรืออยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า ทำหน้าที่ในการชี้แนะของการกำหนดเป้าหมาย และระดับขีดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรผู้ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรืออยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ ทั้งนี้ การสอนงานและการแนะนำถือเป็นวิธีการในการพัฒนาวิชาชีพที่จะช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน และพัฒนาสมรรถนะขององค์กรสู่การเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน (Neufeld และ Roper, 2003)

## 2.4 ระบบพี่เลี้ยง

ระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติหน้าที่ ผ่านผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือที่มักเรียกว่ารุ่นพี่ในการคอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือบุคลากรที่เข้ามาใหม่ให้มีทักษะในการทำงานตลอดจนเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับ Mavuso, Michael Abby (2007) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยงในองค์กรเป็นระบบที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่ากับ

พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าจะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงาน และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานที่อ่อนประสบการณ์

### 2.5 การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเป็นวิธีการปฏิรูประหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการนิเทศภายในร่วมกับกระบวนการสร้างเครือข่ายในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรึกษาหารือ นิเทศ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติจริงที่เป็นลักษณะของความต้องการที่แท้จริงของครูในสถานศึกษา เช่น การจับคู่กับเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน เพื่อผลิตเปลี่ยนการสังเกตการสอน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และปัญหาจากการจัดกิจกรรม โดยมีหัวหน้าสายชั้นและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะทำการนิเทศอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาในลำดับต่อไป แล้วรายงานผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนิเทศการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานในภาพรวมของโรงเรียน ซึ่งการนิเทศแบบกัลยาณมิตรสามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาทั้งด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม โดยการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับการนิเทศคน ด้วยกระบวนการของการให้ใจ ร่วมใจ เพื่อความสมัครใจในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ดำเนินการนิเทศสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ตัวครู เพื่อการยอมรับในคำแนะนำ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาเป็นสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (สุนทร อมรวิวัฒน์, 2546)

## 3. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the job training)

การพัฒนาบุคลากรนอกจากการปฏิบัติงานเป็นการเรียนรู้ที่เกิดมาจากการพัฒนาตนเองแบบไม่เป็นทางการถึงร้อยละ 80 (Dessler, 2011) ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบดังกล่าวหมายรวมถึง การฝึกอบรมตามหลักสูตร หรือโครงการที่กำหนดขึ้นซึ่งอาจจัดขึ้นโดยหน่วยงานต้นสังกัด หรือการส่งเข้าไปรับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา หรือการพัฒนาผ่านระบบสื่อทางไกล การศึกษาจากมุมวิชาการและสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการเรียนรู้ที่จัดขึ้นภายในสถานศึกษา การศึกษาความสำเร็จของเพื่อร่วมวิชาชีพ เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพ และการศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรนอกจากการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และนิยมใช้ในวงการการศึกษามีอยู่ 5 วิธีการพัฒนา คือ

### 3.1 การอบรม

การอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรนอกจากการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ เข้าใจหลักการ วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยเพิ่มพูนทักษะและ

เทคนิคที่เหมาะสมให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูเห็นคุณค่าและศักยภาพแห่งตน ช่วยสร้างความเป็นเอกภาพให้วิชาชีพ ช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่น มีขวัญกำลังใจ อีกทั้งช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และองค์การ สอดคล้องกับ Dale (1980) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการปฏิบัติที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ ความชำนาญ ทักษะที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจง เรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ซึ่งการฝึกอบรมจะมีวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเน้นการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงที่สุด เป็นการสร้างความสนใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน และมีวัตถุประสงค์เพื่อการฝึกฝนบุคลากรเพื่อการตอบสนองความต้องการ กำลังคนในการขายขององค์การ (เสนาะ ตีเขาว์, 2543)

### 3.2 การจัดทำมูววิชาการและสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการเรียนรู้

การจัดทำมูววิชาการและสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการเรียนรู้เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรนอกจากการปฏิบัติงาน โดยสถานศึกษาดำเนินการจัดทำมูวารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ หรือการจัดมูมความรู้ ซึ่งเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่สามารถเข้าถึงความรู้ได้หลากหลายช่องทาง เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ดารี บุญชู (2548) ที่กล่าวว่า แหล่งข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และประสบการณ์ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการคิด การปฏิบัติ และการสร้างความรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยและต่อเนื่องจนเกิดกระบวนการเรียนรู้ ส่งผลต่อการพัฒนาให้บุคคลได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

### 3.3 การศึกษาความสำเร็จของเพื่อนร่วมวิชาชีพ

การศึกษาความสำเร็จของเพื่อนร่วมวิชาชีพเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรนอกจากการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมาจากการศึกษาค้นคว้าและการเพิ่มพูนประสบการณ์จากเพื่อนร่วมวิชาชีพหรือองค์การที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และมีพัฒนาการทางความรู้ เข้าใจในเทคนิค และวิธีการดำเนินงาน จากการเยี่ยมชม การซักถาม การสอบถาม หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็น อันนำไปสู่การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพและองค์การต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) กล่าวว่า การศึกษาความสำเร็จของเพื่อนร่วมวิชาชีพส่งผลให้บุคลากรได้เห็นการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้วยตนเอง จากการพบปะบุคลากรผู้ปฏิบัติการซักถาม การเห็นขั้นตอนในการปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และการสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียดเท่าที่เวลาและโอกาสในการอำนวย นอกจากนี้แล้ว การศึกษาความสำเร็จของเพื่อนร่วมวิชาชีพยังเป็นการสร้างความสนใจและความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทางวิชาชีพพร้อมกันอีกด้วย (นนทวัฒน์ สุขผล, 2543)

### 3.4 เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพ

เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรนอกจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงหรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรในการกระตุ้นความคิดการแสวงหาความรู้ เพื่อการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนองค์ความรู้ใหม่ในทุกหน่วยงาน โดยการระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการพัฒนา ลดความซ้ำซ้อน การสูญเสียเปล่าให้มากที่สุด และการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพ หรือแก้ไขปัญหาของกลุ่มคน องค์กร และชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) เนื่องจากเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพราะสมาชิกทุกคนต่างมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ผ่านกระบวนการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ และความร่วมมือร่วมใจ (Wheatley, 1999)

### 3.5 การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรนอกจากการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ และคุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาทั้งภายในเวลาและนอกเวลาการทำงาน ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร วิธีการพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติภารกิจส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อมี 2 วิธี คือ การศึกษาในสถานที่ศึกษาออกเวลาทำงาน หรือการใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษาคือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย และการศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อเป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้นหรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลง การให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศจัดเป็นหนึ่งในวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการส่งบุคลากรเพื่อการศึกษาเพิ่มเติม (ภิญโญ สาร, 2547)

### การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการเริ่มต้นด้วยตนเองในด้านการตัดสินใจ วางแผน และออกแบบกิจกรรมเพื่อขยายความรู้ และทักษะ ซึ่งจะอยู่ในลักษณะของการเรียนรู้แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดช่วงเวลาในชีวิตประจำวัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพื้นฐานในระดับเชิงลึกและเชิงกว้างด้านทักษะ ความรู้ และมุมมอง อย่างต่อเนื่อง

## ความหมายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Marsick (1987) กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ก่อนหน้า เนื่องจากการขยายความรู้ และทักษะเชิงลึก และกว้าง เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มคนได้รับการจัดระเบียบ การเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้จากข้อมูล ทักษะ และความรู้สึกที่เกี่ยวข้อง

Rasow และ Zager (1988) กล่าวว่า วิวัฒนาการในการฝึกอบรม เป็นพัฒนาการของการก้าวเข้าสู่ปรัชญาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่ว่าการพยายามเปลี่ยนจากการฝึกอบรมที่เป็นทางการ เป็น การฝึกอบรมในชีวิตประจำวัน

SI Tannenbaum (1997) กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการที่บุคคล และ/หรือองค์กรมีการเรียนรู้และส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

London และ Smither (1999) กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นการเริ่มต้นด้วยตนเอง การตัดสินใจ การวางแผน และการใช้รูปแบบเชิงรุกในทุกกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้นอก ช่วงเวลาอย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการประยุกต์ใช้ความรู้ หรือการถ่ายโอนความรู้ สำหรับการพัฒนาทางวิชาชีพ

Sharpley (2000) กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ ภายใต้ความเชื่อที่ว่า การจัดการศึกษาในระบบไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างครอบคลุมและประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนจะต้องมีความรู้ และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องใน บริบทที่หลากหลาย ตลอดเวลา

Kluge และ Schilling (2003) กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการ ต่อเนื่องของการเรียนรู้และการพัฒนาบริบทขององค์กร ซึ่งไม่มีความชัดเจนในกระบวนการเริ่มต้น จนกระทั่งถึงสิ้นสุด แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อถึงจุดสิ้นสุดแล้วจะนำมาซึ่งบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ ดังนั้น การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงเปรียบเสมือนส่วนย่อยของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งในส่วนของ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะอยู่ในลักษณะของการเรียนรู้แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มันจะเกิดขึ้นได้ตลอดทั้งวัน ทุกวัน และทุกช่วงเวลาของการเรียนรู้ โดยใช้สติในการคิด การสะท้อน และการเรียนรู้ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเกิดจากการเรียนรู้ในระดับบุคคลสู่ระดับองค์กร และอาจจะเป็นระดับที่สวนทางกัน ซึ่งในระดับ บุคคลเกิดจากการขับเคลื่อนด้วยตนเอง ส่วนในระดับกลุ่มเกิดจากความร่วมมือ และระดับองค์กร เปรียบเสมือนการจัดหาโอกาส การจัดโครงสร้าง และกระบวนการในการสนับสนุนเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง



Jarvis (2006) กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการรวมกันของกระบวนการต่าง ๆ ตลอดช่วงเวลาแห่งชีวิต ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับด้านร่างกาย และจิตใจในการเผชิญหน้ากับการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์ทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

Sessa และ London (2006) กล่าวว่า การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเกิดจากความพึงพอใจ ความต้องการในการปฏิบัติ หรือแรงขับในการพัฒนาในงาน ซึ่งหมายถึง ความพยายามทำให้เกิดสิ่งใหม่ และอาศัยประสบการณ์เดิมเพื่อการค้นคว้าสิ่งใหม่ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพื้นฐานในระดับเชิงลึกและเชิงกว้างทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และมุมมอง

Encarta (2008) กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างเป็นทางการ เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการพัฒนาในระดับเชิงกว้างและเชิงลึก ด้านทักษะ ความรู้ และมุมมองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยการแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ และการอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ทั้งที่อยู่ในรูปกระบวนการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อกระตุ้น จูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ที่เป็นกิจวัตร ต่อเนื่อง และตลอดเวลา

### ความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

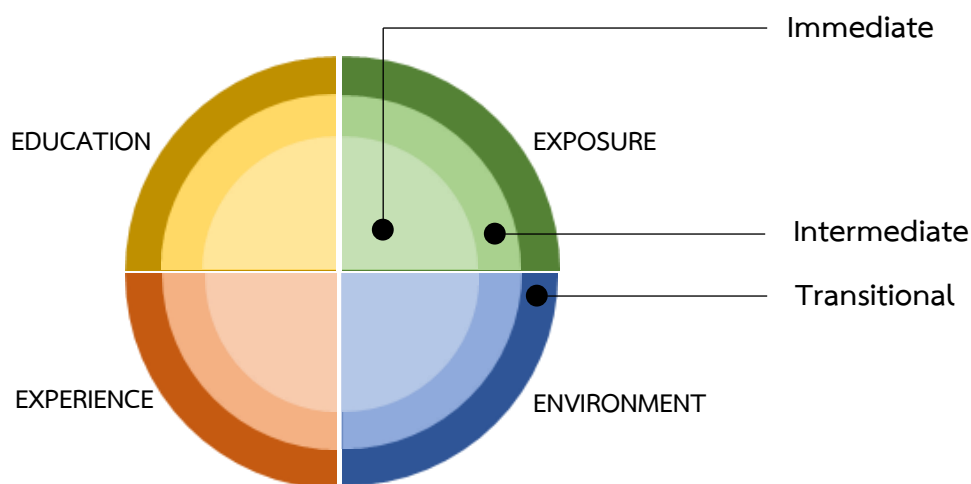
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ของครุมีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกกระดับ อันได้แก่ ระดับบุคคล ระดับสังคม ระดับประเทศ และระดับโลก (สุมาลี สังข์ศรี, 2544; Hainuat, 1981 และ Nordstrom, 2011) ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยให้คนไทยทุกช่วงวัยพัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังที่ปรากฏใน “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ยั่งยืน” โดยรัฐตระหนักถึงความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบการศึกษา และผลักดันประเด็นการวางพื้นฐานทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน และทักษะด้านภาษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีในประชาคมอาเซียนและนานาชาติ ประเทศ อีกทั้งมีการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต คนไทยทุกคนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน รักการอ่าน ตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้ และทางเลือกอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับความต้องการ

ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม, 2559)

จากความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความสำคัญต่อการพัฒนาตัวบุคคล สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศชาติและของโลก เนื่องจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้บุคคลได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมในทุกช่วงวัย ซึ่งบุคคลมีอิสระในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลที่รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง จนทำให้เกิดการพัฒนาในระดับตนเอง และเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

### แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นการกำหนดโครงสร้างทรัพยากร ความคาดหวัง และวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในลักษณะของการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ดังแสดงในภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 รูปแบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ที่มา: Dani, J. (2014)

รูปแบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องใน 2 วิธี ดังนี้ คือ

1. แบบจำลองสาเหตุของความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียน

1.1 ระดับต้น คือ สิ่งที่ผู้เรียนต้องการที่จะประสบความสำเร็จในงาน ณ ขณะนั้น

1.2 ระดับกลาง คือ สิ่งที่ผู้เรียนต้องการที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ณ ขณะนั้น หรือการขยายขีดความสามารถ และมีความสนใจในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ

1.3 ระดับสูง คือ สิ่งที่ผู้เรียนต้องการบรรลุเป้าหมายทางวิชาชีพในระยะยาวหรือ

ภาวะแบบก้าวกระโดด เช่น การเปลี่ยนบทบาท หรือการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ

2. แบบจำลองที่อธิบายกระบวนการทัศน์ หรือบริบทที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ ซึ่ง

การเรียนรู้ทั้งหมดไม่สามารถเกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้นภายในห้องเรียนผ่านกระบวนการ “Four Es” ดังต่อไปนี้

2.1 Education (การศึกษา) การศึกษาคือครอบคลุมองค์ประกอบบริบทการเรียนรู้ และการพัฒนา ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีการกำหนดจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด เพื่อการติดตาม

2.2 Experience (ประสบการณ์) ประสบการณ์จะประกอบด้วยองค์ประกอบทั่วไปที่เกิดขึ้นขณะที่พนักงานปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขต การหมุนเวียนงาน และการจัดโครงการพิเศษ

2.3 Exposure (การเปิดรับ) การเปิดรับประกอบด้วยองค์ประกอบการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้นำทางความคิด

2.4 Environment (สภาพแวดล้อม) สภาพแวดล้อมครอบคลุมเครื่องมือ ระบบ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ หรือการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์การด้านทักษะ ความรู้ และมุมมองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยอาศัยระบบการศึกษา ประสบการณ์ การเปิดรับ และสภาพแวดล้อม เพื่อให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้แบบค่อยเป็นค่อยไป จนกระทั่งเกิดเป็นการเรียนรู้ที่เป็นกิจวัตร ต่อเนื่อง และตลอดเวลา

## กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

การเรียนรู้ของมนุษย์สามารถเรียนรู้ได้หลายลักษณะ ไม่ว่าจะจากการกระตุ้น แนะนำ ประสบการณ์ การลองผิดลองถูก การสังเกตและการรับรู้ หรือการเรียนรู้แบบเกิดขึ้นได้เอง โดยเรียนรู้จากการสนทนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้อื่น และปัจจัยการกระตุ้นจิตใจ เพื่อเกิดแรงจูงใจภายในและภายนอก บุคคลนั้นว่ามีผลต่อการเรียนรู้แต่ละคน นอกจากนี้หากผู้เรียนได้มีส่วนร่วมด้วยตนเองในกระบวนการเรียนรู้ยิ่งมีโอกาสในการเรียนรู้ยิ่งขึ้น (Megginson, Joy-Matthews และ Banfield, 1999) ดังนั้นการได้มาซึ่งแนวคิดของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูเป็นแนวคิดที่กว้างและมีความสัมพันธ์กับบุคคลในหลายระดับของระบบการศึกษา ได้แก่ การเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการภายในตัวบุคคล การเรียนรู้ที่เกิดจากการสนับสนุนของผู้อำนวยการโรงเรียน การเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติตามวัฒนธรรมของสถานศึกษา และการเรียนรู้จากชุมชนทางวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้นำกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์โดยนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องของครู ซึ่งมีอยู่ด้วยกันทั้งหมด 12 กรอบแนวคิด ดังนี้

1. Johnstone (1981) พบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมี 13 องค์ประกอบ คือ
  - 1.1 การแสวงหาความรู้ (Knowledge seeking)
  - 1.2 รักการอ่าน การเขียน และการฟัง / การตั้งคำถามถึงเหตุผล (Love reading, writing, and listening/ questioning reasonability)
  - 1.3 ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self – learning competency)
  - 1.4 ความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning competency)
  - 1.5 การสื่อสารและการอ่านออกเขียนได้ ความรู้ ความเข้าใจ การตัดโค่นและทัศนคติผ่านการพูดและเขียน (Communication & Language literacy, Knowledge, Understanding, Felling and attitude transfer though speaking and writing)
  - 1.6 การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytic thinking)
  - 1.7 การคิดสังเคราะห์ (Synthesis thinking)

- 1.8 การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking)
  - 1.9 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking)
  - 1.10 การคาดการณ์ (Predictability)
  - 1.11 กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการตัดสินใจ (Setting target and guidelines for decision making)
  - 1.12 ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Teamwork competency)
  - 1.13 ความรู้ด้านเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้และการนำเสนอ (Technology literacy for learning and presentation)
2. London และ Smither (1999) พบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมี 5 องค์ประกอบ คือ
    - 2.1 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Learning Self – Determination)
    - 2.2 การเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organization Changes)
    - 2.3 การเพิ่มขีดความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม (Empowering Environment)
    - 2.4 การพัฒนาตนเอง (Self-Development)
    - 2.5 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Characteristic)
  3. Killion และ Hirsh (2001) พบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมี 3 องค์ประกอบ คือ
    - 3.1 เป้าหมาย (Goal)
    - 3.2 มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ (Focused on learning)
    - 3.3 รวมเข้ากับกิจวัตรประจำวันของครู (Incorporated into teachers' daily routine)
  4. Scottish Social Service Council: SSSC และ Institute for research and Innovation in Social Service: IRISS (2008) พบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมี 4 องค์ประกอบ คือ
    - 4.1 ความรู้ ทักษะ คุณค่า และความเข้าใจ (Knowledge, skill, value and understanding)
    - 4.2 การรับรองและการฝึกอบรม (Qualification and training)
    - 4.3 ความสามารถของบุคคล (Personnel capabilities)
    - 4.4 ความสามารถขององค์การ (Organizational capabilities)

5. Chappuis, Chappuis และ Stiggins (2009) พบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมี 6 องค์ประกอบ คือ
  - 5.1 สร้างการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในโรงเรียน (Create a culture shift in the school)
  - 5.2 สร้างความเข้าใจในกระบวนการ (Create an understanding of the process)
  - 5.3 ทักษะที่จะเป็นต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Address the skills needed for self-directed learning)
  - 5.4 ได้รับสิทธิ์ในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก (Get the right facilitators)
  - 5.5 จัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้วยการสนับสนุนที่เพียงพอ (Provide facilitators with adequate support)
  - 5.6 การให้การสนับสนุนและสร้างความเชื่อมั่นโดยผู้บริหารสถานศึกษา (Ensure the active support of school leaders)
6. Gary (2009) พบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมี 3 องค์ประกอบ คือ
  - 6.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ, การไหลของงาน, ความเสี่ยง, ความจำเป็นเร่งด่วน (Physical location, workflow, risk, urgency)
  - 6.2 สื่อ (Media)
  - 6.3 ระบบปฏิบัติการทางเทคโนโลยี (Systems application of technology)
7. Jain และ Martindale (2012) พบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมี 11 องค์ประกอบ คือ
  - 7.1 ความสามารถทางปัญญา (Cognitive Ability)
  - 7.2 คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality Characteristics)
  - 7.3 อำนาจภายในองค์กร (Organizational Power)
  - 7.4 วุฒิการศึกษา/ แรงบันดาลใจ (Educational background/ Aspirations)
  - 7.5 ตำแหน่งงาน (Job Position)
  - 7.6 ความเป็นตัวของตัวเอง (Ability to recognize one's strength or weakness (self - objectivity))
  - 7.7 ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ / ความผิดพลาด (Ability to learn from experience/mistake)

- 7.8 จรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethic)
- 7.9 แรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivation to learn)
- 7.10 ความชำนาญ (Expertise)
- 7.11 การมีมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model)
- 8. Marjan และ Ashkan (2012) พบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมี 6 องค์ประกอบ คือ
  - 8.1 การทำงานแบบร่วมมือ (Partnership working)
  - 8.2 การเข้าใจในความต้องการของการเรียนรู้ในสังคมแห่งการเรียนรู้ (Insight into the demand for learning in the knowledge - based society)
  - 8.3 ทรัพยากรที่เพียงพอ (Adequate resourcing)
  - 8.4 อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ (Facilitating access to learning opportunities)
  - 8.5 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Creating a learning culture)
  - 8.6 การมุ่งมั่นเพื่อความเป็นเลิศ (Striving for excellence)
- 9. Johnson (2014) พบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมี 4 องค์ประกอบ คือ
  - 9.1 การศึกษา (Education)
  - 9.2 ประสบการณ์ (Experience)
  - 9.3 สภาพแวดล้อม (Environment)
  - 9.4 การเปิดรับ (Exposure)
- 10. Olivia (2015) พบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมี 3 องค์ประกอบ คือ
  - 10.1 ลำดับความสำคัญในการเรียนรู้ (Learning Priority)
  - 10.2 แผนการเรียนรู้ (Learning Plans)
  - 10.3 วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture)
- 11. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) พบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมี 12 องค์ประกอบ คือ
  - 11.1 ครูมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีอย่างต่อเนื่อง
  - 11.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมพัฒนาในเครือข่ายและองค์การทางวิชาชีพ
  - 11.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบสั่งสมความรู้
  - 11.4 สมรรถนะด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

- 11.5 สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
  - 11.6 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
  - 11.7 สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู
  - 11.8 สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
  - 11.9 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน
  - 11.10 สมรรถนะด้านการวิจัยทางการศึกษา
  - 11.11 สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
  - 11.12 สมรรถนะด้านความเป็นครู
12. นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล (2560) พบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมี 6 องค์ประกอบ คือ
- 12.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านวิชาการ
  - 12.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสนับสนุนเวลาและทรัพยากร
  - 12.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้
  - 12.4 ภาวะผู้นำครู
  - 12.5 การพัฒนาวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการทำงาน
  - 12.6 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากกรอบแนวคิด 12 แนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของเนื้อหาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ดังนี้



ตาราง 3 การสังเคราะห์ข้อข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ของครู นักวิชาการ นักวิจัย สถาบัน	1. สมรรถนะสำคัญของครู	2. พลังแห่งการเรียนรู้	3. บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้
Johnstone, J. N. (1981)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication &amp; Language literacy, Knowledge, Understanding, Feeling and attitude transfer though speaking and writing</li> <li>- Analytic thinking</li> <li>- Synthesis thinking</li> <li>- Creative thinking</li> <li>- Critical thinking</li> <li>- Predictability</li> <li>- Technology literacy for learning and presentation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Setting target and guidelines for decision making</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Knowledge seeking</li> <li>- Love reading, writing, and listening/ questioning reasonability</li> <li>- Self – learning competency</li> <li>- Continuous learning competency</li> </ul>
London, M. และ Smither, J. (1999)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Self-Development</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Learning Self-Determination</li> <li>- Individual Characteristic</li> </ul>
Killion, J. และ Hirsh, S. (2001)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Goal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Focused on learning</li> </ul>
Scottish Social Service Council และ Institute for research and Innovation in Social Service (2008)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Knowledge, skill, value and understanding</li> <li>- Personnel capabilities</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualification and training</li> </ul>
Chappuis, S., Chappuis, J. และ Stiggins, R. (2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Address the skills needed for self-directed learning</li> </ul>		
Gary, W. (2009)			
Jain, S. และ Martindale, E. (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cognitive Ability</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspirations</li> <li>- Self - objectivity</li> <li>- Motivation to learn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personality Characteristics</li> <li>- Educational background</li> <li>- Ability to learn from experience/mistake</li> <li>- Expertise</li> </ul>
Marjan, L. และ Ashkan, L. (2012)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Striving for excellence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insight into the demand for learning in the knowledge - based society</li> </ul>
Johnson, D. (2014)			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Education - Experience</li> <li>- Exposure</li> </ul>
Olivia, W. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Learning Priority</li> <li>- Learning Plans</li> </ul>		
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>
นาริรัตน์ รักริฉัตรกุล (2560)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาวะผู้นำครู</li> </ul>		

ตาราง 3 (ต่อ)

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นักวิชาการ นักวิจัย สถาบัน	4. ผู้นำแห่งการเรียนรู้	5. สภาพแวดล้อม ขององค์กร	6. วัฒนธรรมการเรียนรู้	7. ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ
Johnstone, J. N. (1981)			- Teamwork competency	
London, M. และ Smither, J. (1999)		- Empowering Environment		- Organization Changes
Killion, J. และ Hirsh, S. (2001)	- Improvement plans by school boards - Providing sufficient resources by school boards		- Incorporated into teachers' daily routine	
Scottish Social Service Council และ Institute for research and Innovation in Social Service (2008)				- Organizational capabilities
Chappuis, S., Chappuis, J. และ Stiggins, R. (2009)	- Ensure the active support of school leaders	- Get the right facilitators - Provide facilitators with adequate support	- Create a culture shift in the school	- Create an understanding of the process
Gary, W. (2009)		- Physical location - Media - Systems application of technology		- Workflow, risk, urgency
Jain, S. และ Martindale, E. (2012)	- Mental Model		- Job Position - Work ethic	- Organizational Power
Marjan, L. และ Ashkan, L. (2012)		- Adequate resourcing	- Partnership working - Facilitating access to learning opportunities - Creating a learning culture	
Johnson, D. (2014)		- Environment		
Olivia, W. (2015)			- Learning Culture	
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549)			- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบส่งเสริมความรู้	- การร่วมพัฒนาในเครือข่ายและองค์กรทางวิชาชีพ
นารินทร์ รักวิจิตรกุล (2560)	- ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ด้านวิชาการ - ผู้บริหารสนับสนุนเวลาและทรัพยากร - ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้		- การพัฒนาวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการทำงาน	- ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากตาราง 3 การสังเคราะห์ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูที่ได้มาจากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูจำนวนทั้งหมด 12 กรอบแนวคิด พบว่า ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูที่ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ได้มีจำนวน 7 ขอบข่าย ประกอบด้วย สมรรถนะสำคัญของครู พลังแห่งการเรียนรู้ บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ ผู้นำแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมขององค์กร วัฒนธรรมการเรียนรู้ และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งขอบข่ายเนื้อหาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูประกอบด้วยรายละเอียดดังแสดงในตาราง 4

**ตาราง 4** ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

ขอบข่าย	รายละเอียด
1. สมรรถนะสำคัญของครู	ความสามารถทางความคิด (Johnstone, 1981)
	ความสามารถในการสื่อสาร (Johnstone, 1981; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)
	ความสามารถทางปัญญา (Scottish Social Service Council: SSSC และ Institute for research and Innovation in Social Service: IRISS, 2008; Chappuis, Chappuis และ Stiggins, 2009; Jain และ Martindale, 2012)
	ความสามารถในการจัดการ (Olivia, 2015; นารีรัตน์ รัทวิจิตรกุล, 2560)
	ความสามารถทางเทคโนโลยี (Johnstone, 1981; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)
2. พลังแห่งการเรียนรู้	แรงจูงใจ (Jain และ Martindale, 2012)
	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง (London และ Smither, 1999)
	ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ (Johnstone, 1981; Killion และ Hirsh, 2001; Jain และ Martindale, 2012; Marjan และ Ashkan, 2012)
3. บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้	การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (Johnstone, 1981; London และ Smither, 1999; Killion และ Hirsh, 2001; Scottish Social Service Council: SSSC และ Institute for research and Innovation in Social Service: IRISS, 2008; Jain และ Martindale, 2012; Johnson, 2014; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)
	การสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Jain และ Martindale, 2012; Johnson, 2014)
	การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ (Marjan และ Ashkan, 2012)

ตาราง 4 (ต่อ)

ขอบข่าย	รายละเอียด
4. ผู้นำแห่งการเรียนรู้	การสร้างความตระหนักต่อการเรียนรู้ (Killion และ Hirsh, 2001; Jain และ Martindale, 2012; นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2560)
	การฝึกพลังแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน (นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2560)
	การมอบอำนาจในการร่วมนำ (Chappuis, Chappuis และ Stiggins, 2009)
	การสนับสนุนทรัพยากรต่อการเรียนรู้ (Killion และ Hirsh, 2001; นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2560)
5. สภาพแวดล้อมขององค์กร	สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีศักยภาพ (London และ Smither, 1999; Gary, 2009; Johnson, 2014)
	สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Gary, 2009)
	ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ (Chappuis, Chappuis และ Stiggins, 2009; Marjan และ Ashkan, 2012)
	บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2560)
6. วัฒนธรรมการเรียนรู้	การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ (Killion และ Hirsh, 2001; Jain และ Martindale, 2012; Marjan และ Ashkan, 2012; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549; นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2560)
	การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Chappuis, Chappuis และ Stiggins, 2009; Jain และ Martindale, 2012; Marjan และ Ashkan, 2012; Olivia, 2015; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)
	การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Johnstone, 1981; Marjan และ Ashkan, 2012)
7. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (London และ Smither, 1999)
	การพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานงานจริง (Scottish Social Service Council: SSSC และ Institute for research and Innovation in Social Service: IRISS, 2008; Chappuis, Chappuis และ Stiggins, 2009; Gary, 2009; Jain และ Martindale, 2012; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)
	ความเป็นชุมชนเอื้ออาทร (นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2560)

จากตาราง 4 ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูที่ได้มาจากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู จำนวนทั้งหมด 12 กรอบแนวคิด ซึ่งผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ได้มีจำนวน 7 ขอบข่าย ประกอบด้วย 1) สมรรถนะสำคัญของครู ประกอบด้วย ความสามารถทางความคิด ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถทางปัญญา ความสามารถในการจัดการ และความสามารถทางเทคโนโลยี 2) พลังแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ 3) บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างความรู้ด้วยตนเอง และการถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ 4) ผู้นำแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักต่อการเรียนรู้ การฝึกพลังแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน การมอบอำนาจในการร่วมนำ และการสนับสนุนทรัพยากรต่อการเรียนรู้ 5) สภาพแวดล้อมขององค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีศักยภาพ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 6) วัฒนธรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ 7) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม การพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานงานจริง และความเป็นชุมชนเอื้ออาทร ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูดังแสดงในภาพประกอบ 8 ดังนี้



ภาพประกอบ 8 ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

## ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

การศึกษาขอบข่ายของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู โดยนักวิชาการ นักวิจัย และสถาบันทั้งใน และต่างประเทศมาเป็นกรอบแนวคิดกว้าง ๆ เพื่อให้ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ จังหวัดภาคใต้ชายแดน และจากการศึกษาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู พบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ของครูนั้นไม่มีทฤษฎีที่แน่นอน แต่เป็นการรวมเอาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ รวบรวมเอาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูและทำการสังเคราะห์มาทั้งหมด 7 ด้าน คือ สมรรถนะสำคัญของครู พลังแห่งการเรียนรู้ บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ ผู้นำแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมขององค์กร วัฒนธรรมการเรียนรู้ และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งนำเสนอแต่ละขอบข่าย โดยละเอียดและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูดังนี้

### 1. สมรรถนะสำคัญของครู (Teacher competency)

สมรรถนะสำคัญของครู (Teacher competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ สะท้อนถึงความรู้ ความคิด ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงความโดดเด่นที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในระดับบุคคล และการเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อน ในระดับองค์กรต่อไป

จากการศึกษาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู พบว่ามีนักการศึกษาได้กล่าวถึงสมรรถนะ สำคัญของครูว่าเป็นหนึ่งในขอบข่ายด้านเนื้อหาของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู (Johnstone, 1981; London และ Smither, 1999; Scottish Social Service Council: SSSC และ Institute for research and Innovation in Social Service: IRISS, 2008; Chappuis, Chappuis และ Stiggins, 2009; Jain และ Martindale, 2012; Olivia, 2015; เลขาธิการคุรุสภา, 2549; นาจีรัตน์ รักรวิจิตรกุล, 2560) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะสำคัญของครู ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 2-4) ที่เสนอว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็น และสามารถพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่อยู่เหนือผิวน้ำ ได้แก่ องค์ความรู้ และทักษะบุคคลที่มีอยู่ และส่วนที่ มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำและมีปริมาณมาก ได้แก่ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่ แสดงออกต่อสังคม และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานค่อนข้างมาก และพัฒนาได้ยาก ทั้งนี้พฤติกรรมใน

การทำงานของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมี ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่ใต้น้ำ) ของบุคคลที่นำมาแสดง องค์ประกอบของสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลผ่าน โมเดลภูเขาน้ำแข็งกับสมรรถนะของบุคคลที่มีต่อผลงาน กล่าวคือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะของบุคคล ทำให้บุคคลมีสมรรถนะหรือพฤติกรรมการทำงานที่สัมพันธ์กับผลงานของบุคคลนั้น สอดคล้องกับ จิตินา วรณศรี (2552) กล่าวว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและกำกับดูแลคุณภาพ ของครู ต้องมีการกำหนดสมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เพื่อ เป็นเกณฑ์ในการขับเคลื่อนคุณภาพที่เกิดขึ้นภายในตัวครู อันส่งผลต่อการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ และชวนคิด มะเสนะ (2559) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน มีเป้าหมายหลักเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางที่ องค์การต้องการ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาอย่างน้อย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ มีความรู้ และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้ที่มีความ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์การ หรือนโยบายของรัฐ ความรู้ด้านวิชาชีพ และความรู้ใหม่ที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ ได้ 2) ด้านทักษะ เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความชำนาญ ซึ่งเมื่อบุคลากรได้เรียนรู้และเข้าใจในสิ่งที่ เรียนรู้แล้ว จะต้องมีโอกาสประยุกต์ใช้ความรู้ จนเกิดเป็นประสบการณ์ด้วยตนเอง และเมื่อเกิดการฝึกฝน จนเกิดเป็นความชำนาญแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีมาตรฐาน ตรงตาม ความคาดหวังได้อย่างคล่องแคล่วและมีคุณภาพ และ 3) ด้านทัศนคติ เป็นการพัฒนาทัศนคติที่ดีของ บุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ คิดเชิงบวก ซึ่งทัศนคติของบุคลากรใน องค์การนับได้ว่าเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่สิ่งที่ดีและถูกต้องในการทำงาน เนื่องจากเป็นการเสริมสร้างความรู้สึกลึกซึ้งและจิตสำนึกที่ถูกต้อง เหมาะสม อีกทั้งเป็นการตื่นตัวต่อการเรียนรู้ ตลอดเวลา

ดังนั้นขอบข่ายด้านสมรรถนะสำคัญของครู ที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง สรุปลงได้ว่า สมรรถนะสำคัญของครูเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติของครูให้เป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาตนเอง ด้านสติปัญญาและทักษะ จนเกิดเป็นความชำนาญด้านการสอนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจาก ครูเป็นตัวแปรสำคัญและสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของครูให้เป็นผู้ที่มีความสามารถทางความคิด ปัญญา การสื่อสาร การจัดการ และ



เทคโนโลยี ล้วนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เติบโตตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรตามต้องการได้เช่นกัน

## 2. พลังแห่งการเรียนรู้ (Learning empowerment)

พลังแห่งการเรียนรู้ (Learning empowerment) เป็นความรู้สึกที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมแห่งการเรียนรู้ในระดับบุคคล โดยมีพื้นฐานมาจากแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ เพื่อเกิดเป็นความต้องการในการพัฒนาตนเอง และความมุ่งมั่นในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดเป็นการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องต่อไป

จากการศึกษาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู พบว่ามีการศึกษาได้กล่าวถึงพลังแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นหนึ่งในขอบข่ายด้านเนื้อหาของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู (Johnstone, 1981; London และ Smither, 1999; Killion และ Hirsh, 2001; Jain และ Martindale, 2012; Marjan และ Ashkan, 2012) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพลังแห่งการเรียนรู้ ดังที่ นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสอดคล้องกับความคาดหวังที่ก่อให้เกิดการกระตุ้น และความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพและปริมาณจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร สอดคล้องกับ Knowles (1975) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดในการเรียนรู้ โดยการวินิจฉัยความต้องการของตนเอง วางแผนการเรียนรู้ และกำหนดจุดมุ่งหมาย โดยปรารถนาในความสำเร็จและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และ Tough (1979) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่เกิดจากความตั้งใจของบุคคล เป็นการเรียนรู้เมื่อบุคคลมีความผูกพัน มุ่งมั่นกับการเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างต่อเนื่อง และมีการวางแผนการเรียนเป็นของตนเอง ซึ่งผู้เรียนต้องทำการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมายในการเรียน แสวงหาผู้สนับสนุน แหล่งความรู้ สื่อการศึกษาที่ใช้ในการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งในกระบวนการเรียนรู้อาจได้รับความช่วยเหลือ หรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นในส่วนของกำหนดยุติกรรมตามกระบวนการก็ได้ (Dixon, 1992)

ดังนั้นขอบข่ายด้านพลังแห่งการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องสรุปได้ว่า พลังแห่งการเรียนรู้เป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกภายใต้แรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แท้จริง จนกลายเป็นความตั้งใจ เพียรพยายาม และมีเป้าหมายในการเรียนรู้ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาชีพต่อไป

### 3. บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ (Learning characteristics)

บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ (Learning characteristics) เป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกถึงนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู พบว่ามีนักการศึกษาได้กล่าวถึงบุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นหนึ่งในขอบข่ายด้านเนื้อหาของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู (Johnstone, 1981; London และ Smither, 1999; Killion และ Hirsh, 2001; Scottish Social Service Council: SSSC และ Institute for research and Innovation in Social Service: IRISS, 2008; Jain และ Martindale, 2012; Marjan และ Ashkan, 2012; Johnson, 2014; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) ดังที่ สันติ บุญภิรมย์ (2557) กล่าวว่า สังคมโลกในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตเป็นสังคมข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีอุปนิสัยใฝ่เรียนรู้ และเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับ Scott และ Jaffe (1988) กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือความคิดเกี่ยวกับตนเองให้สามารถเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยทักษะการเปลี่ยนแปลง 3 ประการ คือ 1) การสร้างทัศนคติทางบวกเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้วยการใส่ใจดูแลตนเองทางกายภาพ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเห็นคุณค่าในตนเอง การเตรียมพร้อมสำหรับความคาดหวังใหม่ และการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเอง 2) การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และควบคุมอนาคตของตนเอง และ 3) พัฒนาและปรับปรุงตนเอง และแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน เพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่ และวางแผนการพัฒนาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของ Guglielmino (1977) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองต้องมีความพร้อม 8 ประการ คือ 1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ กล่าวคือ ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนรู้ มีนิสัยชอบศึกษาค้นคว้า และเกิดความภูมิใจเมื่อสำเร็จการศึกษา 2) การมีมโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้เรียนสามารถบริหารจัดการเวลาและความรับผิดชอบในการเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีความสุขกับการแก้ไขปัญหาที่ยาก 3) การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยไม่ย่อท้อต่อสิ่งที่ปฏิบัติ 4) การยอมรับในสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ของตนเอง 5) รักในการเรียน สนุกสนานในการค้นคว้า และสนใจอยากเรียนรู้ 6) การมีความคิดสร้างสรรค์

7) การมองอนาคตในแง่ดี และ 8) ความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาพื้นฐาน และทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งในกระบวนการแสวงหาความรู้ หรือวิธีการเรียนรู้ หรือแหล่งการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้ (Knowles, 1975)

ดังนั้นขอขยายด้านบุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้เป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่แสดงออกถึงการแสวงหาความรู้โดยอาศัยทักษะด้านการอ่าน การเขียน การฟัง และการตั้งคำถาม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง การประสานสัมพันธ์กับผู้รู้ อีกทั้งเป็นผู้สร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ ความผิดพลาด และความชำนาญ และสามารถนำองค์ความรู้มีและสร้างขึ้นมาทำการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

#### 4. ผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning leadership)

ผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning leadership) เป็นแบบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะของผู้นำในการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การนำครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาสู่การเรียนรู้ร่วม โดยการสร้างความเชื่อมั่น สนับสนุน เอาใจใส่ต่อความต้องการ และสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรภายใต้การเรียนรู้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู พบว่ามีนักการศึกษาได้กล่าวถึงผู้นำแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นหนึ่งในขยายด้านเนื้อหาของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู (Killion และ Hirsh, 2001; Chappuis, Chappuis และ Stiggins, 2009; Jain และ Martindale, 2012; นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2560) นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำแห่งการเรียนรู้ ดังที่ สมชาย เทพแสง (2556) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้: รูปแบบของภาวะผู้นำสมัยใหม่ พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมถึงการใช้แรงจูงใจในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถเต็มกำลัง และเกิดคุณภาพในงาน สอดคล้องกับ กนกอร สมปราชาญ (2560) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรม 3) ความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการของศาสตร์และเทคโนโลยี

5) เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ 6) การเรียนรู้เป็นทีม 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8) การเปลี่ยนแปลงและมีความเฉพาะตัว 9) ความพอเพียง 10) การวิจัยและพัฒนา นอกจากนี้แล้ว คุณลักษณะของผู้นำแห่งการเรียนรู้จะครอบคลุมในส่วนของกรมอบอำนาจ การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารที่ครอบคลุมในส่วนของความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงปัญหาที่เกี่ยวข้อง การให้แรงเสริม การให้ข้อมูลสะท้อนกลับแบบไม่เป็นทางการ และการอำนวยความสะดวก ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาทักษะ (Oldham และ Cummings, 1996) ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น จากความพยายามที่คาดหวัง ให้เป็นผลการปฏิบัติงานที่เกิน ความคาดหวัง โดยผู้นำจะต้องทำการโน้มน้าวใจให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อมมั่น เล็งเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ และวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ (Greenleaf, 2002; Spears และ Lawrence, 2004; Mowbray, 2009)

ดังนั้นขอขยายด้านผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า ผู้นำแห่งการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้ การฝึกพลังแห่งการเรียนรู้ร่วม การมอบอำนาจให้เกิดการร่วมนำทางการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อเกิดเป็นแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

## 5. สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organizational environment)

สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organizational environment) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กร และพฤติกรรมแสวงหาความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา

จากการศึกษาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู พบว่ามีนักการศึกษาได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมขององค์กร ว่าเป็นหนึ่งในขอบข่ายด้านเนื้อหาของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู (London และ Smither, 1999; Chappuis, Chappuis และ Stiggins, 2009; Gary, 2009; Marjan และ Ashkan, 2012; Johnson, 2014; นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2560) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ดังที่ Marquardt (1996) กล่าวว่า การสร้างระบบองค์กรภายในสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของครู โดยการสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ การอำนวยความสะดวก

ทางกายภาพในด้านการเรียนรู้ และการสรรหาเวลาว่างเพื่อการเรียนรู้ของครู และเมื่อพิจารณาด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งระบบเทคโนโลยีเป็นระบบปฏิบัติการที่มีความสำคัญต่อการสร้าง ระบบความรู้ให้แก่นักเรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ให้ความสำคัญและสนับสนุนต่อการจัดบริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ มัลติมีเดียและเทคโนโลยี การจัดหาชุดสื่อสำหรับการปฏิบัติงานหรือการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการจัดเก็บความรู้ และการสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่มีศักยภาพต่อการใช้งานในสถานศึกษา สอดคล้องกับ Norazah, Halimah และ Rosseni (2005) กล่าวว่า ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็น วิธีการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่จะช่วยขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้ที่ต้องการแสวงหาความรู้ได้อย่าง ต่อเนื่องตลอดชีวิต เนื่องจากมีรูปแบบการจัดการและนำเสนอที่หลากหลาย ทันทีทันใด และยืดหยุ่น และ จากการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา และส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้จะเป็นแหล่งที่ให้ความรู้แล้ว ยังสามารถ ส่งเสริมให้คนเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นใคร่รู้ใคร่เรียน เรียนรู้วิถีการดำรงชีวิต และการมีปฏิสัมพันธ์ต่อ สภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดีจะเป็นแบบอย่างในการพัฒนากลายเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มี คุณค่า และส่งผลต่อการสร้างความสนใจในการเรียนรู้ (นรา สมประสงค์ และ เสรี ลาโชโรจน์, 2546)

ดังนั้นขอขยายด้านสภาพแวดล้อมขององค์การที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของครูอย่าง ต่อเนื่อง สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมขององค์การ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่เกิดมาจากศักยภาพของสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ การจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดหาทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เพียงพอ และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการ ขององค์การและพฤติกรรมแสวงหาความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูและบุคลากรภายใน สถานศึกษา

## 6. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning culture)

วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning culture) เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนหล่อหลอมให้บุคลากรมีความต้องการในการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู พบว่ามีนักการศึกษาได้กล่าวถึงวัฒนธรรม การเรียนรู้ว่าเป็นหนึ่งในขอขยายด้านเนื้อหาของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู (Johnstone, 1981;

Killion และ Hirsh, 2001; Chappuis, Chappuis และ Stiggins, 2009; Jain และ Martindale, 2012; Marjan และ Ashkan, 2012; Olivia, 2015; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549; นาจีรัตน์ รัทวิจิตรกุล, 2560) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดังที่ Lieberman (1994 อ้างถึงใน Villegas – Reimers, 2003: 119) กล่าวว่า การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูให้ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยวัฒนธรรมการสนับสนุนเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน ซึ่งพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึง 5 ปัจจัย ดังนี้ คือ 1) การพัฒนาบรรทัดฐานของสถานศึกษา การเปิดใจ และไว้วางใจกัน 2) การสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การให้โอกาสครูในการเรียนรู้และเข้าใจองค์การอย่างแท้จริง 4) การทบทวนบทบาทหน้าที่ และการเตรียมครูให้เป็นผู้ดำเนินวิชาชีพของตนอย่างแท้จริง 5) การสร้างความร่วมมือทางเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับ Baek – Kyoo และ Sunyoung (2010: 3) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นการสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการดำเนินการ ดังนี้ 1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การส่งเสริมความผูกพันในการทำงาน 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการทำงานเป็นทีม 4) การสร้างระบบในการแบ่งปันการเรียนรู้ 5) การเสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 6) การเชื่อมต่อองค์การเข้ากับสิ่งแวดล้อม 7) การรูปแบบผู้นำและการสนับสนุนการเรียนรู้ โดยวัฒนธรรมการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การ กระบวนการทำงานเป็นทีม การสร้างความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความสัมพันธ์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

ดังนั้นขอบข่ายด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนที่ส่งผลต่อการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และเกิดการเรียนรู้ร่วมต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

## 7. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนในวิชาชีพครูที่มีความรู้ ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน และเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ นำไปประยุกต์และปรับใช้ตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูและการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป

จากการศึกษาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู พบว่ามีนักการศึกษาได้กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าเป็นหนึ่งในขอบข่ายด้านเนื้อหาของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู (London และ Smither, 1999; Scottish Social Service Council: SSSC และ Institute for research and Innovation in Social; Service: IRISS, 2008; Chappuis, Chappuis และ Stiggins, 2009; Gary, 2009; Jain และ Martindale, 2012; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549; นาริรัตน์ รักรวิจิตรกุล, 2560) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังที่ Sharon, Karen และ Anthony (1994) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องการสร้างชุมชนมืออาชีพในสถานศึกษา พบว่า ชุมชนทางวิชาชีพจะมีความเข้มแข็ง เมื่อครูในสถานศึกษาแสดงออกถึงองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ คือ 1) การสะท้อนคิดจากภายใน โดยสมาชิกภายในชุมชนจะพูดถึงสถานการณ์และความท้าทายที่พวกเขาเผชิญ ซึ่งจะถูกนำมาพัฒนาเป็นบรรทัดฐาน ความเชื่อ และค่านิยมพื้นฐานในการดำเนินการ 2) การร่วมกันสังเกตและสนทนาถึงวิธีการและปรัชญาด้านการสอน จากการหมุนเวียนครู การสังเกต และการหารือเกี่ยวกับวิธีการและปรัชญาทางการสอนร่วมกัน 3) การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งครูมีความเชื่อว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ในระดับที่สมเหตุสมผล โดยมีครูคอยให้ความช่วยเหลือ แม้จะมีอุปสรรคหลายอย่างที่ผู้เรียนต้องเผชิญภายนอกสถานศึกษา 4) การร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ชุมชนทางวิชาชีพที่เข้มแข็งต้องมีการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกัน ซึ่งไม่ใช่เพียงแต่การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของผู้เรียน หลักสูตร และนโยบายทางการศึกษา แต่ยังคงครอบคลุมไปถึงวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่ช่วยปรับปรุงการสอน 5) บรรทัดฐานและค่านิยมร่วม ที่ก่อร่างผ่านคำพูดและการกระทำ โดยการให้ครูที่เข้าร่วมชุมชนทางวิชาชีพยืนยันค่านิยมร่วมเกี่ยวกับประเด็นทางการศึกษา และการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย เป็นชุมชนแห่งการเอาใจใส่ รับฟัง และการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร เกื้อกูล เอื้ออาทร 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ เป็นเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบอื่น ทั้งนี้เนื่องมาจาก ลักษณะภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่เริ่มต้นจากตนเอง เรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่มีพลังต่อการเหนี่ยวนำศักยภาพผู้อื่นให้เกิดภาวะผู้นำร่วมด้วย 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการสร้างความรู้สึกของการเป็นผู้รับผิดชอบในหน้าที่ เล็งเห็นถึงความสำคัญของงาน และเกิดเป็นพลังของการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย 4) ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน เป็นระบบของความเป็นชุมชนกัลยาณมิตร และบรรยากาศของความไว้วางใจ 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

6) ระบบสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง เป็นการกระตุ้นให้เกิดระบบทีมเรียนรู้ในพื้นที่ โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติจริง และหลีกเลี่ยงการแทรกแซงการพัฒนาคูณอกหน้างานจริง และ ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ ครูต้องเรียนรู้ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อการเสริมพลังอำนาจ สร้างพื้นที่ของการเรียนรู้ และสร้างโอกาสในการเรียนรู้ 2) การคิด เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสารของครู เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม 3) แบบปฏิบัติที่ดี เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนจากการเรียนรู้ร่วมกันของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นของผู้เรียน และการตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษา และ 4) การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงสร้างการเรียนรู้ในการที่ครูรักษาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทางวิชาชีพของตนเอง ในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดทางการศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ทำให้การเรียนรู้มีคุณภาพอยู่เสมอ

ดังนั้นขอขยายด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวของครูที่มีความรู้และความสนใจในเรื่องเดียวกันมารวมตัวกัน เพื่อสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในการพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานงานจริง ภายใต้บรรยากาศที่เป็นมิตร เกื้อกูล และเอื้ออาทรต่อกัน

## รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

### แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง พบว่า งานวิจัยจำนวนมากกล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรูปแบบของการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และการสร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องทางบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นแนวทางการพัฒนาครูในเขตพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ควรอยู่ในรูปของการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อนำมาทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง



วิชาชีพ ผ่านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อลดการดึงครูออกจากห้องเรียน และพัฒนาครูในทางวิชาชีพไปพร้อมกัน

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2552) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครูในสังคม ที่เปลี่ยนต้องดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาครู เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับสภาพภาพ และภาพลักษณ์ของครู เช่น การได้รับการยกย่องและมีเกียรติในสังคม การเป็นปูชนียบุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านการสอนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และครูทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. การกำหนดมาตรการพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องกำหนดมาตรการสำคัญและนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยการพัฒนาศมรรณะครูประจำการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน อันได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูประจำการ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องกำหนดทิศทางในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูประจำการ ต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1.1 การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดอบรมหรือการสัมมนาโดยตรง การจัดระบบการเรียนรู้ทางไกล การจัดการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับสถานที่ในท้องถิ่นทุรกันดารที่ขาดแคลนเทคโนโลยีสารสนเทศ อาจพัฒนาสมรรถนะครูโดยการเรียนรู้จากวิดีโอทัศน์ หรือชุดการสอน

2.1.2 การพัฒนาสมรรถนะครู ประจำการภายในสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยกำหนดการพัฒนาเป็นระยะตามความเหมาะสม และเน้นให้ครูนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในสถานการณ์จริง

2.1.3 การจัดหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ ต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู เพื่อจำแนกประเภทสมรรถนะที่ครูควรได้รับการพัฒนา และสอดคล้องตามความต้องการของครู เพื่อให้ครูมีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และสามารถนำสมรรถนะที่ได้รับจากการพัฒนาไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง

2.1.4 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู อาจใช้ระบบการสืบสอบแบบร่วมมือ (Booth, 2006) พบว่า เป็นระบบการพัฒนาพัฒนาครูที่เกิดประสิทธิผล เนื่องจากครูได้เรียนรู้ภาวะผู้นำและเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาชีพ ประสบการณ์ที่มีความหมายต่อตนเอง ผ่านกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ นอกจากนี้ วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการ และเน้นวิธีการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งอาจใช้

เทคนิคเพื่อนช่วยเพื่อน การวิจัยในชั้นเรียน การเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การศึกษาต่อ และการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่าย ทั้งนี้เนื้อหาของการพัฒนาต้องครอบคลุมสมรรถนะครูในทุกด้าน

2.1.5 การจัดตั้งองค์การที่เข้มแข็งในการกำกับนโยบายติดตาม และประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูให้ได้ประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องจัดปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครูให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง โดยประชาสัมพันธ์ในครูทุกคนรับทราบ และสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทุกคนดำเนินการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมและมีกระบวนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อครูผ่านกระบวนการพัฒนาตนเองแล้ว ต้องยกย่องเชิดชูครูดีเด่นที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครูคนอื่นโดยการจัดกิจกรรมหรือนิเทศการเผยแพร่ผลงาน

2.3 ครู เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้เป็นไปตามที่กำหนด โดยครูต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านเนื้อหา และด้านศาสตร์การสอนที่หลากหลาย ดังนี้

2.3.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อที่หลากหลาย ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และนำความรู้ไปปฏิบัติในชั้นเรียน โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และไตร่ตรองประสบการณ์กับเพื่อนครู เพื่อวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานและหาแนวทางแก้ไข

2.3.2 การเรียนรู้ด้วยการอบรม หรือปฏิบัติการหรือสัมมนา ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

2.3.3 การเรียนรู้โดยการปฏิบัติงาน โดยมีการนิเทศของผู้บริหารและเพื่อนครู รวมทั้งเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

2.3.4 การเรียนรู้จากการเผยแพร่ผลงานของครูหรือเพื่อนครู ทั้งในโรงเรียนหรือต่างโรงเรียน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ประเด็นที่สำคัญที่สุด คือ ครูทุกคนต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะตามมาตรฐานในระยะเวลาที่กำหนดด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันผลิตครูและสถานศึกษา และการทำงานวิจัยหรือร่วมโครงการวิจัยกับผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ครูจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง

จากรุ่นที่ อธิธาวัชกุล (2553) เสนอหลักการพัฒนาบุคลากรเพื่อประยุกต์ใช้ในองค์การทางการศึกษาไว้ 2 ประเด็นหลัก คือ ประเด็นแรก การแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

การมองหาโอกาสและสร้างโอกาสให้แก่ตนเองในการเรียนรู้ ทั้งด้านความสามารถและพลังความมุ่งมั่น ได้แก่ 1) หาช่องทางและโอกาสในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของตน 2) การเสนอผลงานของตนเอง และ 3) การแสวงหาและขอโอกาสในการเรียนรู้งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ประเด็นที่สอง องค์การจัดโอกาสให้กับบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อนำความรู้และทักษะมาพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป ได้แก่ 1) การให้โอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทั้งถึง และทันเวลาหรือเหตุการณ์ โดยจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น KM การฝึกอบรม ทั้งการสัมมนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดให้มีศูนย์การประเมินความสามารถ เพื่อให้บุคลากรรู้จักจุดแข็ง และจุดอ่อนของตนเอง 2) จัดวางผังเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อให้ข้อมูลในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และให้เห็นหนทางก้าวหน้าที่มีทางเลือกที่หลากหลาย 3) จัดให้มีเวทีนำเสนอผลงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน 4) จัดระบบการหมุนเวียนเรียนรู้งานภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้งานด้านต่าง ๆ อันเป็นการเสริมความเข้าใจในการทำงานในภาพรวมขององค์กรและ 5) ส่งเสริมให้หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ มอบหมายงานที่ท้าทาย มีความหลากหลาย สนับสนุนการมอบอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจ

กาญจน์วิรัชชา ชูกำลัง และ สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่องแนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า การพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร คู่มือครู และการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดทำหลักสูตร เพื่อการบูรณาการและการปรับใช้ในสถานศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อให้ครูได้รับความรู้ และเกิดทักษะการปฏิบัติได้จริง 3) ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการบูรณาการเป็นนวัตกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของครู 4) ด้านการวัดผลประเมินผล ผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาต้องดำเนินการสำรวจสภาพปัญหา เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน และส่งเสริมให้ครูสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

พิรญาณ์ จุ้ยเจริญ และคณะ (2558) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ส่งเสริมให้ครูทำงานด้วยความมุ่งมั่น กำหนดระยะเวลาของการพัฒนาตนเองที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ แสวงหาความรู้และเทคนิคใหม่ในการสอน ด้านการพัฒนาตน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันภายใต้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร มีเทคนิคและเนื้อหาการสอนที่เหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นการจักระบบของชั้นเรียน และส่งเสริมการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเป็นกัลยาณมิตร ด้านภาวะผู้นำของครู เป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้นำและการตัดสินใจแก่ครู และการมอบหมายงานผ่านการเป็นผู้รับผิดชอบในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2559) ได้เสนอแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาว่า การพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้ครู ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เป็นเครือข่ายของความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งอาจอยู่ในรูปชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสมาชิกทุกคนจะร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และภารกิจการพัฒนา ภายใต้บรรยากาศแบบกัลยาณมิตร และการปฏิบัติบนฐานการทำงานที่อิงพื้นที่การทำงานจริง

Stoll et al. (2006) กล่าวว่า การเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจของครูผ่านการทำงานร่วม การสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของค่านิยม และความรับผิดชอบร่วม ซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นวัฏจักร อาจเรียกได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีคุณลักษณะที่เน้นด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การมีวิสัยทัศน์ร่วม ความรับผิดชอบในภาพรวม การสะท้อนกลับของข้อมูล ความร่วมมือ และการเรียนรู้ในลักษณะบุคคลและกลุ่ม

Zwart (2007) กล่าวว่า การเรียนรู้ของครูจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยสองด้าน คือ 1) ปัจจัยทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจของครู และแรงจูงใจ 2) ปัจจัยทางด้านองค์การ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความร่วมมือของครู ความสัมพันธ์ของบุคลากร และการสื่อสารความสามารถในการควบคุม และโอกาสในการเรียนรู้ของครู ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพและการพัฒนาสถานศึกษา

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาครูด้วยการฝึกอบรมมาใช้ในช่วงแรกของการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการสร้าง

ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานแก่บุคคล และใช้วิธีการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษากับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างให้เป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความรู้ ทักษะ และการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพบริบท ดังนั้นแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีแนวทางดังนี้

1. มีความมุ่งมั่น และเอาจริงเอาจังในการศึกษาและแสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง
2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน
3. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองจากการลงมือปฏิบัติขณะดำเนินงาน
4. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกิจกรรมในการพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกัน
5. มีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติ และการปฏิบัติตามแผนในการพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับภาระงานภายในสถานศึกษา
6. มีการสอนงานและแนะนำงาน
7. มีการใช้ระบบพี่เลี้ยงภายในสถานศึกษา
8. มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง
9. มีการสื่อสารเชิงบวก
10. มีการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ
11. มีการจัดทำมุมความรู้เพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา
12. มีการศึกษารูปแบบความสำเร็จของเพื่อนร่วมวิชาชีพ
13. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ
14. มีการร่วมมือ รวมพลังการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร
15. มีการสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างโอกาสในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

**รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน**

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ผู้วิจัยนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้ระยะเวลา 3 เดือน

ชุดเอกสารแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นเอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ทั้งที่เป็นเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างประเทศและในประเทศไทย เพื่อนำมาประกอบการออกแบบวิธีการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้วิธีการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้เหมาะสมกับพื้นที่ สอดคล้องกับภาระงานของครูในปัจจุบัน ดังนั้น ขั้นตอนนี้จึงเป็นการวางโครงร่างวิธีการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับอีกครั้งหลังจากได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเอกสารแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ โครงสร้าง กระบวนการและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบการพัฒนาเป็นกิจกรรมตามกระบวนการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูในทุกองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบจะถูกปรับให้สอดคล้องกับครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนหลังจากที่ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

### บริบทพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนของประเทศไทยเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษมากกว่าพื้นที่อื่น ทั้งในด้านประวัติศาสตร์ การเป็นดินแดนแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับอิสลาม และเป็นพื้นที่ที่มีประชากรหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม โดยส่วนใหญ่เป็นชาวไทยเชื้อสายมลายู นับถือศาสนาอิสลามด้วยความแตกต่างจากพื้นที่อื่น รัฐบาลจึงให้ความสำคัญและกำหนดให้จังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วยจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เป็นพื้นที่แกนนำทางนโยบายของการพัฒนา และการแก้ไขปัญหา ด้านเศรษฐกิจ การศึกษา ความปลอดภัย และความเข้าใจระหว่างประชาชนกับข้าราชการ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างในด้านศาสนา ภาษา ประเพณี และวัฒนธรรม แต่มุ่งหวังให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันในสังคม เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพและสันติสุขในพื้นที่อย่างยั่งยืน

รัฐบาลเกือบทุกสมัยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน นับแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงโปรดเกล้าฯ ให้มีการปฏิรูปทางการศึกษาและมีพระบรมราชโองบายเกี่ยวกับการขยายการจัดการศึกษาสู่หัวเมือง ส่งผลให้มีการจัดตั้งโรงเรียนเพื่อให้เยาวชนไทยในมณฑลปัตตานี รัฐบาลในสมัยต่อมาได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในพื้นที่มาอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยสภาพความหลากหลายที่ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้นักเรียนขาด

ความสามารถในการสอบแข่งขันเพื่อศึกษาต่อ เพราะนักเรียนใช้เวลาในการเรียนเนื้อหาที่ซ้ำซ้อน อันเนื่องจากการจัดการศึกษาขาดความเชื่อมโยง ถึงแม้เอกสารที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่ารัฐได้พยายามในการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่มาอย่างต่อเนื่อง แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในพื้นที่ยังคงต่ำกว่าภาพรวมของประเทศ อีกทั้งจำนวนโรงเรียนของรัฐที่ได้รับผลกระทบจากการถูกเผายังคงเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวนนักเรียนในโรงเรียนของรัฐมีจำนวนลดลงทุกปี (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2550)

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากคุณภาพการศึกษาและคุณภาพภายในตัวของผู้เรียนส่งผลต่อการพัฒนาของประเทศชาติในอนาคต ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวล้วนอาศัยครูเป็นผู้ขับเคลื่อนหลัก โดยครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในทักษะวิชาการหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่ต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตัวครูเท่านั้น มีความจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญหลายภาคส่วนมาเป็นพลังผลักดัน เพื่อให้เกิดเป็นการพัฒนาที่เข้มแข็ง และยั่งยืนต่อไป

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

### ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning)

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) พัฒนาขึ้นโดยเมซีโรว์ (Mezirow, 1991; Mezirow, 2000) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการค้นหาและอธิบายการเรียนรู้ของบุคคลว่าสร้างขึ้นและพัฒนาให้อยู่ในตัวบุคคลได้ โดยการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นการจัดการกับปัญหาที่เข้ามาในระหว่างการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ลดทอนการเรียนรู้แบบเดิมของบุคคล และลดทอนสิ่งที่บุคคลเรียนรู้มาก่อน ในทางกลับกันการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ที่ทำให้บุคคลได้วิธีการเรียนรู้และความรู้ใหม่

## ความหมายการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2557) กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็น กระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ผ่านประสบการณ์ตรงที่สร้างใหม่ และการเปลี่ยนแปลง โลกทัศน์ อันก่อให้เกิดความเข้าใจในตนเอง เข้าใจโลก และความสัมพันธ์ทางสังคม มีความตื่นรู้มี ความสมดุลของชีวิต มีทักษะในการค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนคิด สร้างสรรค์และจินตนาการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างสังคมที่เป็นธรรมและสันติสุข

Mezirow (2000) กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่การแสวงหาเนื้อหา ความรู้เท่านั้น แต่เป็นการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงมุมมองของผู้เรียน หรือมโนทัศน์ผ่านการสะท้อนคิด ภายในตนเองอย่างลึกซึ้ง การแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นเกิดความเข้าใจในตนเองและมีคุณค่า สามารถสร้าง ความหมายใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นการพัฒนา และ เปลี่ยนแปลงมุมมองของผู้เรียนผ่านการสะท้อนคิด เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในตนเอง ความสัมพันธ์ทาง สังคม และโลก โดยอาศัยทักษะในการค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนคิด การสร้างสรรค์และ จินตนาการ

## องค์ประกอบการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ปรีดา เรืองวิชาธร (2551) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การจัดวางเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อเชื่อมโยงความจริงกับสภาวะภายในของคน เป็น กระบวนการจัดทำเนื้อหาที่มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กับสถานการณ์จริงของผู้เรียน โดยเนื้อหาของ บทเรียนจะอยู่ในรูปของปลายเปิด ไม่หยุดนิ่ง และเชื่อมโยงกับศาสตร์องค์ความรู้อื่น
2. การใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและทรงพลัง มีลักษณะสำคัญดังนี้
  - 2.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง
  - 2.2 กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ โดยมีเนื้อหา ตัวผู้เรียน และข้อจำกัดด้านเวลา
  - 2.3 กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการกระทบสัมผัสกับความรู้สึภายใน



เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการทบทวน หรือการใคร่ครวญสภาพความเป็นจริงที่ถูกมองข้าม ซึ่งส่งผลให้เกิดเป็นการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าอย่างแท้จริง

2.4 กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ที่บางครั้งทำให้ผู้เรียนเกิดความนิ่งงัน เกิดสภาวะที่ใคร่ครวญหรือตระหนักรู้ที่ชัดเจน

2.5 กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนเชื่อมั่น ไว้วางใจ ยอมเปิดตัวลงมาเรียนรู้ ซึ่งบางครั้งอาจต้องทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกเสีง และไม่มั่นใจในการเปิดเผยตัวตน เพื่อให้เกิดเป็นบทเรียนที่คงทน

3. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ เป็นการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ 2 รูปแบบ คือ บรรยากาศด้านกายภาพ หมายถึง สถานที่ที่ใช้ในการเรียนรู้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหากระบวนการ เนื้อหา โลง และเจียบสงัด สามารถจัดรูปแบบการนั่งได้หลากหลาย และบรรยากาศด้านความสัมพันธ์กลุ่ม เป็นการสร้างความรู้สึกไว้วางใจ เพื่อให้ทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างเต็มที่

4. การสรุปหรือถอดบทเรียน เพื่อให้บทเรียนที่แฝงอยู่ในตัวผู้เรียนและจากกระบวนการเรียนรู้ ปรากฏเป็นเชิงประจักษ์ร่วมกัน มีวิธีการดังนี้

4.1 การใช้สุนทรียสนทนา โดยกระบวนการไม่จำเป็นต้องดำเนินรายการมาก ปล่อยให้กลุ่มแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้กันไปตามธรรมชาติ

4.2 การใช้กลุ่มย่อยสรุปการเรียนรู้ โดยตั้งเป็นประเด็นในการแลกเปลี่ยน และใช้คำถามเพื่อเชื่อมโยงและดึงเนื้อหาจากบทเรียน

4.3 การสรุปบทเรียนโดยการเขียนบันทึกอย่างใคร่ครวญหรือผ่านกิจกรรมที่นอกเหนือจากการพูดคุย

4.4 การถอดบทเรียนด้วยการสนทนาแบบตัวต่อตัวระหว่างกระบวนการกับผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนต้องการความเป็นส่วนตัวและความไว้วางใจค่อนข้างสูง ในการเปิดเผยตัวตนที่อยู่ข้างใน

4.5 การให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านการเล่าเรื่องอย่างเดี่ยวหรือสลับกับการตั้งคำถามเพื่อลงลึก

ธนา นิลชัยโกวิท (2551) กล่าวถึงองค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามทัศนะของเมซีโรว่าประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการดังนี้

1. ประสบการณ์ (Experience) เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง เพราะประสบการณ์จะถูกตีความและรับรู้ผ่านกรอบอ้างอิง ดังนั้น กรอบอ้างอิงสามารถอธิบายประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี และอาจต้องมีการปรับกรอบอ้างอิงเมื่อประสบการณ์ไม่สอดคล้อง

2. การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical reflection) เป็นหัวใจของกระบวนการปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ 1) การใคร่ครวญเนื้อหา 2) การใคร่ครวญกระบวนการ และ 3) การใคร่ครวญกระบวนการทัศน์

3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล (Critical Self-Reflection of Assumptions) เป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิง ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนทางความคิด เพื่อตรวจสอบความเชื่อ ความรู้สึก และคุณค่า

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บุคคลจะต้องมีความสามารถพื้นฐานในการเรียนรู้สองประการในการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นอิสระอย่างแท้จริง คือข้อแรกจะต้องสามารถใคร่ครวญเกี่ยวกับตนเองอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical Self-Reflective) และข้อต่อมาคือสามารถทำการตัดสินใจอย่างใคร่ครวญ (Reflective-Judgment) ในระหว่างกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิพากษ์อย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical-Dialectical Discourse) คือ การประเมินความเหมาะสมของข้อสรุปและความคาดหวังพื้นฐานทางความคิด ความเชื่อ คุณค่าและความรู้สึกของตนเองและบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผล

### ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่: แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult learning) มีความแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก เพราะผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า ดังนั้นการเรียนการสอนต้องยึดหลักการตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้ใหญ่ ซึ่ง Knowles (1980) เรียกว่า แอนดราโกจี (Andragogy) และอาชัญญา รัตนอุบล (2552) ได้นิยามว่าเป็น “ศิลป์และศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้” ประกอบด้วย 1) มโนทัศน์หรือแนวคิดของผู้เรียน ซึ่งผู้ใหญ่ที่มีลักษณะการเติบโตด้านร่างกายและจิตใจ มีวุฒิภาวะสูง มโนทัศน์ต่อตนเอง จะพัฒนาไปในรูปแบบการนำตนเอง 2) ประสบการณ์ของผู้เรียน ซึ่งผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่กว้างขวางจะเป็นแหล่งทรัพยากรทางการเรียนรู้ 3) ความพร้อมที่จะเรียน ซึ่งผู้ใหญ่จะมองความจำเป็นด้านบทบาทและสถานภาพทางสังคมในสิ่งที่ต้องเรียนรู้ และ 4) แนวทางการเรียนรู้ ซึ่งผู้ใหญ่จะมองปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ โดยนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ซึ่งในส่วนของขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครุมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ในส่วนของแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง ที่กล่าวว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมกับพลังที่ไม่จำกัดสำหรับการเจริญเติบโตและการพัฒนา โดยการศึกษาเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาของมนุษย์ ซึ่งผู้สอนต้องระมัดระวังไม่เข้าไปแทรกแซงหรือควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยถือว่าประสบการณ์ของผู้เรียนคือหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ ซึ่งแนวคิด

พื้นฐานดังกล่าวได้ถูกนำมาต่อยอดสู่การพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของตนเองตามความต้องการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ความหมายการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

สมคิด อิศระวัฒน์ (2538) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นการเรียนรู้เพื่อการช่วยเหลือตนเอง โดยเริ่มจากการวางแผนศึกษาค้นคว้าไปจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการเรียนรู้

ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ (2542) กล่าวว่า การเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง ผู้เรียนริเริ่มด้วยความต้องการของตนเอง มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น รวมทั้งการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเองได้ในที่สุด

อาชัญญา รัตนอุบล (2552) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน โดยการกำหนดความต้องการและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบประสบการณ์และทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การประเมินด้วยตนเอง โดยผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

Tough (1979) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลตั้งใจให้เกิดขึ้น การเรียนรู้แบบนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความผูกพันมุ่งมั่นกับการเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการวางแผนการเรียนของตนเอง

Skager (1978) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ทางความรู้ โดยการวางแผนการเรียนรู้ และการประเมินผลจากกิจกรรมในการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

Dixon (1992) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมายในการเรียน แสวงหาผู้สนับสนุน แหล่งความรู้ สื่อการศึกษาที่ใช้ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองเป็นกระบวนการค้นคว้าและแสวงหาความรู้ โดยเริ่มต้นจากการมีความคิดริเริ่ม ความตั้งใจ การสร้างจุดมุ่งหมายในการแสวงหาความรู้ การวางแผนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น การเลือกแหล่งข้อมูลอย่างถูกต้องและเหมาะสม และเป็นไปตามลักษณะการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงมีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจมีผู้สอนทำหน้าที่อำนวยความสะดวกหรือเพื่อนร่วมการเรียนรู้ร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้

## องค์ประกอบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) ผู้สอน

2) ผู้เรียน 3) กระบวนการเรียน โดยรายละเอียดขององค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนรู้แบบนำตนเอง ดังนี้

1. ผู้สอน เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการจัดการเพื่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน โดยคำนึงถึง

1.1 การเตรียมการเพื่อการเรียนรู้ เป็นการคำนึงถึงความแตกต่างและการตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น การเลือกสื่อ อุปกรณ์ และวิธีการสอนที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงเวลา ขนาดชั้นเรียน และภูมิหลังของผู้เรียน ดังนั้นครูผู้สอนและผู้เรียนควรวางแผนในกระบวนการเตรียมการร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และส่งผลให้เกิดกระบวนการกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ

1.2 การสนับสนุนการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้เรียน โดยครูผู้สอนจะทำการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นผู้สนับสนุน และคอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความเอื้ออาทรในการถ่ายทอดความรู้ กระตุ้นความคิด และแนะนำแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแก่ผู้เรียน

1.3 การร่วมกันเรียนรู้ เป็นการสร้างแรงจูงใจเพื่อปรับรูปแบบความเชื่อในรูปแบบเดิมให้เกิดเป็นกระบวนการเรียนร่วมกัน โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นทั้งผู้เรียนและผู้สอนในเวลาเดียวกัน ขณะที่สอนจะต้องเป็นผู้เตรียมการสอน การคิดวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล เลือกใช้วิธีการ และการประเมินการสอน ส่วนผู้เรียน มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับครูผู้สอนอย่างเต็มที่

1.4 การส่งเสริมพัฒนาการในฐานะบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศในรูปแบบเปิด สร้างความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เน้นการเผชิญปัญหา เพื่อค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น

2. ผู้เรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้แบบนำตนเองที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3. กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน

Knowles (1975) กล่าวว่า ผู้ที่มีการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีลักษณะ 9 ประการ

1. มีความเข้าใจถึงความแตกต่างทางด้านความคิด และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้

2. มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ขึ้นกับผู้อื่น สามารถควบคุมและนำตนเองได้

3. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน เพื่อการสะท้อนให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และการได้รับความช่วยเหลือ

4. มีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง

5. มีความสามารถในการกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ จากการประเมินความสำเร็จ

6. มีความสามารถในการเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้สอน เพื่อขอคำปรึกษา

7. มีความสามารถในการแสวงหาวิทยาการที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการเรียนรู้

8. มีความสามารถในการเลือกเรียนจากแหล่งวิทยาการที่มีประสิทธิภาพ

9. มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลจากข้อค้นพบไปใช้อย่างเหมาะสม

Guglielmino (1977) กล่าวว่า องค์ประกอบลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง ที่ได้จากเทคนิคเดลฟายมี 8 ด้าน ดังนี้

1. การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ เป็นการสร้างความสนใจ ความพอใจ ความรัก ความคาดหวัง และความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง

2. การมีมีโนทัศน์ในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง การจัดแบ่งเวลา มีวินัย และมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

3. การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ เป็นผู้ที่แสวงหาความรู้จากการอ่านและใช้แหล่งทรัพยากรด้วยตนเอง และมีความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง

4. การยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของตนเอง เป็นผู้ที่ยอมรับผลจากการเรียนรู้ เต็มใจเรียนในสิ่งที่ยากในเรื่องที่น่าสนใจ และมีความเชื่อมั่นในวิธีการเรียนรู้

5. ความรักในการเรียน เป็นผู้ที่ชื่นชมการค้นคว้าอยู่เสมอ

6. ความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีความกล้าเสี่ยงกล้าลงมือทำและแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่หลากหลาย

7. การมองอนาคตในแง่ดี เป็นผู้ที่มีมองว่าตนเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มองอนาคต และเห็นปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย

8. ความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทักษะการแก้ปัญหา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ทักษะการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา

Skager (1978) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้เรียนแบบนำตนเอง 7 ด้าน ดังนี้

1. การเป็นผู้ยอมรับตนเองในเจตคติเชิงบวก
2. การเป็นผู้มีการวางแผนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การรับรู้ในความต้องการของตนเอง 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย และ 3) การวางแผนปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
3. การเป็นผู้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้อยู่ในตนเอง โดยสามารถเรียนรู้จากการปราศจากการควบคุมหรือบังคับ
4. การเปิดโอกาสในการประเมินผลตนเอง โดยให้ผู้อื่นประเมินระดับการเรียนรู้ของตนเองจากสิ่งที่ปรากฏ
5. การเปิดกว้างต่อประสบการณ์ เป็นผู้ที่มีความสนใจใคร่รู้ ชอบสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อน
6. การมีลักษณะของความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ เป็นผู้ที่เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย ใช้ทักษะการสำรวจ การลองผิดลองถูก เพื่อการเรียนรู้
7. ความเป็นตัวของตัวเอง เป็นการให้ความสำคัญกับรูปแบบการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่ง โดยกำหนดปัญหากับมาตรฐานของเวลา เพื่อให้เกิดคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ

สมคิด อิศระวัฒน์ (2532) กล่าวว่า ผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ควรมีลักษณะดังนี้

1. สนใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
  2. ใช้ตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตนเอง โดยผู้เรียนสามารถบอกความต้องการของตนเอง รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการ การกำหนดเป้าหมาย วิธีการรวบรวมข้อมูล และวิธีการประเมินผล เพื่อการตัดสินใจและปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้เรียนรู้ที่ดี
  3. รู้วิธีการจะเรียน ทราบขั้นตอนการเรียนรู้ของตนเอง
  4. มีบุคลิกภาพเชิงบวก มีแรงจูงใจ และการเรียนแบบร่วมมือกับเพื่อนหรือบุคคลอื่น
  5. มีระบบการเรียนและการประยุกต์ในการเรียนรู้
  6. มีการเรียนจากข้อผิดพลาดและความสำเร็จ
  7. มีความพยายามในการหาวิธีการหาคำตอบ การประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการเรียนไปใช้ในการหาโอกาสในการพัฒนาและค้นหาข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหา
  8. มีการชี้แนะ การอภิปรายในห้องเรียน การแสดงความคิดเห็นส่วนตัวและการแสดงออกถึงความเห็นที่แตกต่างไป
  9. มีการรวบรวมข้อมูลจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและมีวิธีการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้
- จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้เรียนรู้ที่มีความสามารถในการนำตนเองจะมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีแรงจูงใจในการเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวจะทำให้ผู้เรียนรู้

สามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยศักยภาพของตนเอง หรืออาจได้รับความช่วยเหลือจากผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ร่วมเรียนรู้ได้

## ทฤษฎีความต้องการ

### ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

Maslow เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” เป็นลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้ (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552)

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) เป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอันตรายทางร่างกาย จิตใจ และความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการมีเพื่อน และการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคม และต้องการชื่อเสียง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ในการบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) ทำให้ทราบถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความต้องการจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก่อน และหากได้รับการตอบสนองตามความต้องการจนเกิดความพึงพอใจ จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

## ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

ทฤษฎีความต้องการของบุคคลที่มุ่งความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่นคือ (McClelland, 1961)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement เขียนย่อว่า nAch) เป็นผู้ที่มีความต้องการในความสำเร็จสูง ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่มีการวางเป้าหมายในการทำงาน ชอบสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองได้รับโอกาสในการเรียนรู้ ชอบการสะท้อนกลับเพื่อการปรับปรุงตนเองไปสู่เป้าหมาย

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation เขียนย่อว่า nAff) เป็นผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญต่อการสร้างเครือข่ายและรักษามิตรภาพระหว่างบุคคล

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power เขียนย่อว่า nPow) เป็นผู้ที่มีความต้องการในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่ต้องมีการสร้างความประทับใจต่อผู้อื่น เพื่อให้ตนเองสามารถมีอิทธิพลควบคุมผู้อื่นได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการของ McClelland เป็นความต้องการของบุคคลที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมโดยอาศัยปัจจัยอื่นที่สำคัญร่วมด้วย เนื่องจากความต้องการของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะความต้องการสัมฤทธิ์ผล กล่าวคือ บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่างสามารถทำให้ประทับใจกับการเรียนรู้ หรือฝึกอบรมจนทำให้ความต้องการด้านนี้สูงขึ้นได้

## ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ หรือการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวังด้วยการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานไปสู่ในระดับที่สูงขึ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองภาพอนาคตโดยคำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่ม และสังคมต่อไป



### ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

อภิวัดน์ เจนเชียวชาญ (2549) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ และการริเริ่มในการดำเนินงานของผู้ตามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแนวโน้มนทางความคิด ประสบการณ์ และการกระตุ้นทางความคิดให้กับผู้ตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้จริง โดยการโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลสนใจและปฏิบัติตามได้

สัมมา รธนิตย์ (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ภายในตนเองในการจูงใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้ร่วมงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ ให้เกิดความตระหนักในการกิจและอุทิศตนเพื่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

Bass และ Avolio (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสร้างความรู้สึกริ้วางใจ และความนับถือแก่ผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดการปรับเปลี่ยนความพยายามให้สูงขึ้นจากความคาดหวัง กลายเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ อุทิศตนเพื่อองค์กร และสามารถเสริมแรงได้ด้วยตนเอง

Rasik และ Swanson (1995) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจของสมาชิกให้เกิดความต้องการในการเปลี่ยนแปลง การเห็นคุณค่าและความสำคัญของผลงาน และประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

Dubin (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมุ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น โดยผู้นำต้องทำการยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรมของสมาชิกจนส่งผลให้เกิดความรู้สึกริ้วางใจในการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มศักยภาพ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานจนสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ จนเกิดเป็นความศรัทธา เชื่อมั่น มีทัศนคติยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทางบวก และอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

## องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้ (Bass และ Avolio, 1994)

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) หมายถึง การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำล้วนสร้างความเคารพ ความศรัทธา และความไว้วางใจต่อผู้ตาม ซึ่ง Bass และ Avolio (1994) ได้จำแนกองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมของผู้นำในส่วนของค่านิยม ความเชื่อ พันธกิจ และการมีจิตสำนึกต่อภารกิจร่วมกัน ซึ่งการตัดสินใจของผู้นำจะพิจารณาโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรมเป็นหลัก 2) องค์ประกอบมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมของผู้นำในส่วนของความเฉลียวฉลาด ความเชื่อมั่น และความแน่วแน่ในอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและความตั้งใจในการบรรลุเป้าหมาย โดยการสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม การมอบหมายงานที่ท้าทาย การกระตุ้นการทำงานแบบทีม การสื่อสารที่สร้างเสริมพลังใจในการทำงาน และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการเห็นคุณค่าของตนเอง และความสามารถในการเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคได้อย่างสร้างสรรค์
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมาให้ผู้ตามกระตุ้นความคิด เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้นำจะเป็นผู้สร้างความรู้สึกแก่ผู้ตามว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และมีความเชื่อว่าผู้ตามสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างดี
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) การที่ผู้นำให้ความสนใจ ดูแล และเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ผ่านการให้คำแนะนำ การสนับสนุน การสร้างโอกาสในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างในระดับบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งส่งผลให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญภายในตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

## ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความมุ่งหวังให้องค์การเกิดประสิทธิผลและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรภายในองค์การเกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งไม่ใช่เรื่องของการรับใช้ แต่เป็นการปฏิบัติที่เอาใจใส่ และให้ความสนใจต่อการเติบโตขององค์การ โดยผู้นำจะอาศัยคุณลักษณะทางการฟัง การมีความรู้สึกร่วม การให้กำลังใจ การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ และการมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรมาสร้างเป็นความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

### ความหมายของภาวะผู้นำใฝ่บริการ

ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ (2546) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นภาวะของผู้นำที่มีความเสียสละ มีคุณธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามและบุคคลโดยรอบ และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

บังอร ไชยเผือก (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานมากกว่าองค์กร โดยคำนึงถึงคุณค่าของความดี ความมีคุณธรรม และจริยธรรม

พิชาวีร์ เมฆขยาย (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นพฤติกรรมของผู้นำในการให้บริการเพื่อนร่วมงานหรือผู้ตามเพื่อตอบสนองความต้องการในระดับบุคคลเป็นอันดับ โดยใช้วิธีการมอบอำนาจแก่บุคคลในการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดเป็นความร่วมมือในการปฏิบัติงานสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Greenleaf (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นรูปแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการให้บริการผู้อื่นเป็นอันดับแรก โดยใช้วิธีการแบบองค์รวมในการทำงาน ส่งเสริมการสร้างชุมชนและแบ่งปันอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งจะครอบคลุมถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ คุณภาพโดยรวม การสร้างทีม การบริหารแบบมีส่วนร่วม และจริยธรรมในการให้บริการ

Autry (2000) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นการปฏิบัติตนเสมือนทรัพยากรที่มีประโยชน์ โดยทำหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ร่วมกัน

Daft (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นลักษณะของผู้นำที่มองข้ามผลประโยชน์ของตนเองเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นหรือส่วนรวมให้ได้รับการพัฒนาจนประสบความสำเร็จ

Yukl (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นการแสดงถึงจริยธรรมของผู้นำในการให้บริการผู้ตาม เพื่อช่วยให้ผู้ตามมีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในงานที่ทำมากขึ้น

Laub (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นการปฏิบัติตนที่ถือความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง โดยการเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนา และการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลภายในตนเองหรือกลุ่ม ในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มคนมีความเต็มใจในการทำงานตามที่ต้องการ โดยปฏิบัติตนเป็นผู้ให้บริการ ตอบสนองความต้องการ ผ่านการใช้อำนาจทางศีลธรรมในการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจ อันนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน

### องค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการ

Greenleaf และ Spears เป็นบุคคลที่ได้รับการกล่าวถึงและยอมรับมากที่สุดในวงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ ซึ่ง Spears สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการจากแนวคิดของ Greenleaf ออกเป็น 10 คุณลักษณะ ดังนี้ (Greenleaf, 2002 และ Spears & Lawrence, 2004)

1. การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening) เป็นทักษะพื้นฐานของผู้นำเพื่อประกอบการสื่อสารและการตัดสินใจ ทั้งนี้จะทำให้ผู้นำทราบและมีความชัดเจนในเจตนารมณ์ของผู้พูด
2. การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกถึงความเข้าใจยอมรับ และตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล
3. การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น (Healing) เป็นคุณลักษณะของผู้นำในการเยียวยาและฟื้นฟูความทุกข์ทางอารมณ์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น
4. การตระหนักรู้ (Awareness) เป็นคุณลักษณะของผู้นำในการแนะนำบุคลากรในองค์กรมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นองค์รวม เพื่อปลุกเร้าให้เกิดการตระหนักรู้อย่างมีเหตุมีผล
5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion) เป็นคุณลักษณะของผู้นำในการโน้มน้าวใจมากกว่าการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เน้นการสร้างความตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เป็นคุณลักษณะของผู้นำในการคิดให้เหนือไปจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการฝึกฝน และการแสวงหาความสมดุลของแนวคิดอย่างเป็นกระบวนการ

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อการมองเหตุการณ์จากอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

8. การพิทักษ์รักษา (Stewardship) เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม การอุทิศตนเพื่อผู้อื่นด้วยความจริงใจและเปิดเผย

9. การมุ่งมั่นพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความเชื่อว่า คุณค่าภายในสูงกว่าลักษณะภายนอก ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงอุทิศตนเพื่อความเจริญงอกงามของคนในองค์กร

10. การสร้างชุมชน (Building community) ผู้นำที่คอยเป็นชี้แนะแนวทางแก่กลุ่มด้วยการแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่หลากหลาย

### ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม ถูกต้องตามหลักปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคล ดังจะเห็นได้จากพฤติกรรมทางด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ดูแลต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง และยังหมายรวมถึงการส่งเสริมพฤติกรรมของผู้ตามผ่านการสื่อสาร การเสริมสร้างอุปนิสัยทางจริยธรรม และการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการแสดงออกที่ถูกต้องตามประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานทางสังคม ซึ่งภาวะของผู้นำที่เป็นตัวแบบที่ดีทางจริยธรรมย่อมเป็นที่ยอมรับและสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ตาม หรือเป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง

### ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Dirks และ Ferrin (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นจริยธรรมทางด้านความซื่อตรง และความไว้วางใจ เพื่อสร้างการยอมรับของผู้นำจากผู้ร่วมงาน

Kenneth (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการประยุกต์ใช้อำนาจด้วยความสุภาพอ่อนโยนภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

Brown และ Trevino (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย ความซื่อตรง ความไว้วางใจ การใช้ความยุติธรรมและความเสมอภาคใส่ใจผู้อื่นทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน โดยมีมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

Freeman และ Stewart (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการแสดงออกที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดี ถูกต้อง น่าเชื่อถือ การเป็นแบบอย่าง และการอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่ล่อใจของผู้ นำอย่างตรงไปตรงมา

Resick, Hanges, Dickson และ Mitchelson (2006) กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องอาศัยความซื่อตรงในการควบคุมบุคคล ทั้งนี้แล้วผู้นำจะต้องเคารพต่อสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น และใช้จริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจร่วมทางสังคม

Berghofer และ Schwartz (2008) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และมีคุณภาพภายใต้หลักการแสดงออกถึงความเคารพ ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความเสมอภาค และ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าขององค์กร

Khair (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของคุณลักษณะที่ดีและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้อง มีความมุ่งมั่น และมองผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความ เป็นพลเมืองดี 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของ องค์กร

### องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

Catian (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อการส่งเสริมและบริหารคุณธรรม ประกอบด้วย 6 หลักการ ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือด้วยความสุภาพอ่อนโยน 2) การปกป้องช่วยเหลือผู้อื่น 3) การให้ความช่วยเหลืออย่างหนักแน่นมั่นคง 4) การเป็นผู้มีความไว้วางใจ 5) การมีความเที่ยงตรง และ 6) การมีความคิดสร้างสรรค์

Wayne State College (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผสมผสานระหว่าง การตัดสินใจกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม โดยผู้นำเชิงจริยธรรมต้องคำนึงถึง 1) เป้าหมายองค์การ 2) การเคารพตนเอง 3) การอดทนอดกลั้น และ 4) การเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง

Henry (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทาง จริยธรรม โดยมีมาตรฐานในการปฏิบัติและมีความกล้าที่จะปฏิบัติตามมาตรฐาน โดยผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยคุณสมบัติดังนี้ 1) การให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ 2) การมีความกล้าในการพิสูจน์ 3) การพัฒนาบุคลากรทั้งระบบ 4) การมอบอำนาจ 5) การวางแผนอย่างต่อเนื่อง และ 6) ความฉลาดทาง อารมณ์

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณลักษณะ 6 ประการ คือ 1) ความไว้วางใจ 2) ความเคารพ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความยุติธรรม 5) ความเอื้ออาทร และ 6) ความเป็นพลเมืองดี

Mowbray (2009) กล่าวถึง โมเดลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม “4 S Model of ethical leadership” 4 ส่วนที่แสดงออกถึงประพฤติกรรมหรือสถานะของตนเองโดยคำนึงถึง 1) ความรับผิดชอบ 2) ความไว้วางใจของทีมงาน 3) มีการให้บริการ และ 4) คำนึงถึงสังคม

Zinsmeister และ Schafer (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นภาวะผู้นำที่ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพทั้งในด้านเจตคติ พฤติกรรม และการปฏิบัติ 5 ประการ คือ 1) การมีความเคารพ 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) การมองในแง่ดี 4) การเป็นผู้มีความตั้งใจสูง และ 5) การเป็นผู้มีจิตใจการบริการ

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองที่ดี และ 5) ความยุติธรรม

สุธาสินี แม้นญาติ (2554) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 1) ความผูกพัน ต่อองค์กร 2) ความยุติธรรม 3) การดูแลเอาใจใส่ 4) การเสริมพลังอำนาจ 5) ความรับผิดชอบ 6) การสะท้อนคิด 7) วิสัยทัศน์ 8) ความซื่อสัตย์ 9) ความไว้วางใจ 10) การยึดหลักคุณธรรมและความดี และ 11) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปัทมา แคนยุกต์ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 1) การแสดงออก ถึงความเคารพผู้อื่น 2) การบริการผู้อื่น 3) ความเที่ยงธรรม 4) ความซื่อสัตย์ และ 5) ความเป็นทีมงาน

## ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning Community : PLC)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเชื่อมโยงทางค่านิยม ความคิด วัตถุประสงค์ และความผูกพันของสมาชิกร่วมกัน มีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ และยึดหลักพึ่งพาอาศัยกันและกันในทางการปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร ดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน ใกล้ชิด สนับสนุน และลดความรู้สึกที่เป็นทางการที่สร้างความรู้สึกห่างเหินระหว่างบุคคลลง เพื่อสร้างความร่วมมือ ร่วมพลังในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

### ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2554) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวของครู อาจารย์เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำมาซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับทักษะของผู้เรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุน อำนวยความสะดวก เพื่อให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

Moore และ Esselman (1992) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการเพิ่มการรับรู้ด้านความสำเร็จ และสร้างความคาดหวังในอนาคตโดยการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนประสิทธิภาพภายในตนเองของครู

Hammond และ McLaughlin (1995) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเปรียบเสมือนวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การปฏิบัติสำคัญต่อการปฏิรูปประเทศ กล่าวคือ การส่งเสริมทักษะการคิดของครูให้เป็นผู้ที่ปฏิบัติการสอนอย่างสร้างสรรค์ และหลากหลาย

Hord (1997) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวของผู้ที่มีความเป็นมืออาชีพทางวิชาชีพเป็นกลุ่ม เป็นชุมชน เพื่อที่จะแสวงหาและแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแสดงออกถึงศักยภาพ ประสิทธิภาพทางวิชาชีพ และทำที่ดีที่สุด เพื่อประโยชน์ของลูกศิษย์ทุกคน

Deborah และ Wright (2002) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ ใช้ทรัพยากร และข้อตกลงเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยสมาชิกทุกคนมีความจริงใจต่อกัน และนำไปสู่การเรียนรู้ที่ลึกต่อไป

DuFour (2004) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นความคิดในการพัฒนา และปรับปรุงโรงเรียนโดยการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้น ผ่านกระบวนการสะท้อนคิดที่จริงจัง โดยถามตนเองว่า อะไรคือวัตถุประสงค์หลัก หลักการสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



ซึ่งสิ่งดังกล่าวจะกลายมาเป็นเครื่องมือในการสนับสนุน ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นต้นแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมที่ฝังรากลึกอยู่ในโรงเรียน

DuFour, DuFour, Eaker, และ Many (2006) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวของกลุ่มที่มีพันธกิจในการทำงานเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ร่วมแรงร่วมใจ บนพื้นฐานของการเสาะแสวงหาความรู้ เพื่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ดีกว่ารูปแบบเดิม

Feger และ Arruda (2008) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลยุทธ์ของการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนนักศึกษาโดยการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มีเป้าหมายที่การเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษาซึ่งสมาชิกของทีมร่วมแรงร่วมใจมีเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาความต้องการของผู้เรียนต่อเนื่องผ่านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ในเป้าหมายหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ กลุ่มบุคคลที่มาแบ่งปันและถามไถ่กันอย่างมีวิจารณ์ญาณต่อการปฏิบัติงานที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สะท้อนผลการปฏิบัติ ทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจเอื้ออาทรต่อกัน ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้วิธีส่งเสริมการเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ

Abbott (2014) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มของนักการศึกษาที่มาประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อแบ่งปันความเชี่ยวชาญในการพัฒนาทักษะการสอนและความสามารถทางวิชาการแก่นักเรียน

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัว ร่วมใจ รวมพลัง ร่วมมือ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบทีม และการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เกิดทักษะ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สนับสนุน คอยอำนวยความสะดวก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยมีผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันภายในชุมชนการเรียนรู้

### องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Sergiovanni (1994) เชื่อว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนที่มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ อุดมการณ์ร่วม และแนวทางในการปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดเป็นชุมชนที่เต็มไปด้วยการช่วยเหลือต่อกัน เข้าใจในเหตุผลของผู้อื่น และการทำงานร่วมกันแบบชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนภายในสถานศึกษา จากความสนใจและกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาต่อการยกระดับทางวิชาชีพของครู ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันวิธีการจัดการ

เรียนรู้ระหว่างกันอย่างเปิดเผยภายใต้ชุมชนแห่งความเอื้ออาทร ที่บ่งบอกถึงค่านิยมร่วมทางการปฏิบัติ ความไว้วางใจ และการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกันของ สมาชิก

Hord (1997) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนที่มีการสร้างค่านิยม วิสัยทัศน์ร่วมท่ามกลางการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด โดยมีการแสดงภาวะผู้นำภายในตัวบุคคลออกมาผ่านการวิพากษ์วิจารณ์เชิงแนะนำ เพื่อการสนับสนุน การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ อีกทั้งเกิดการเรียนรู้และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์อย่างสร้างสรรค์

Dufour และ Eaker (1998) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนที่มีการพัฒนา พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมาย โดยผู้นำของสถานศึกษาที่จะต้องมีความรับผิดชอบในการสร้าง แรงบันดาลใจในการปฏิบัติของบุคลากรทุกคน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน แบบร่วมมือ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้และ พัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

Fullan (1999) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนที่มีลักษณะ การเรียนรู้อย่างมืออาชีพและประสิทธิภาพ ชุมชนจะถูกฝังแน่นอยู่ในโรงเรียนและใช้การปฏิรูปทั้งโรงเรียน เป็นกรณีเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนร่วมเรียนรู้และคิดร่วมกัน เพื่อหา วิธีการในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้ที่เข้าร่วมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการทำงานเป็นทีม การรับผิดชอบร่วมกัน การปฏิบัติภารกิจร่วมกัน และการมองเห็นไปในทิศทางร่วมกัน บนพื้นฐานที่ตกลง ใช้ร่วมกัน

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวของครูที่มีความรู้และความสนใจในเรื่องเดียวกันมารวมตัวกัน เพื่อสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในการพัฒนา วิชาชีพบนพื้นฐานงานจริง ภายใต้บรรยากาศที่เป็นมิตร เกื้อกูล และเอื้ออาทรต่อกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ การจูงใจใฝ่เรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน จากกระบวนการปรับเปลี่ยนแนวทางการ ดำเนินงานของครูด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

### สมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เทคโนโลยี การศึกษาที่นำมาใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายมากขึ้น

ดังนั้นการพัฒนาตนเองของครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถทางเทคโนโลยีการศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาที่ส่งผ่านจากครูสู่ผู้เรียน และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาในลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สามารถวัดและประเมินสมรรถนะของตนเองได้ เพื่อให้ทราบถึงความสามารถของตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

### ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2557) กล่าวว่า ความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีความสามารถในการพัฒนาความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 วิธีการเรียนรู้ การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ไขปัญหา การใช้ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร การผลิตนวัตกรรม และการร่วมมือทำงาน

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2558) กล่าวว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยครูผู้สอน ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะและบูรณาการทักษะเพื่อการประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล การติดตามความก้าวหน้า และการนิเทศให้ความช่วยเหลือ

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างมากที่ครูต้องมีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนให้ มีประสิทธิภาพ โดยสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา รวมถึงการพัฒนาผลงานและนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเป็นช่องทางแห่งการเรียนรู้ที่ช่วยให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาตนเองในส่วนของกระบวนการคิด การใช้ข้อมูล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง อันนำมาสู่การพัฒนาคุณภาพที่เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียนต่อไป

### องค์ประกอบสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู

องค์การเพื่อการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) (2018) ได้กำหนดกรอบมาตรฐานวิชาชีพครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยยูเนสโกให้ความสำคัญกับสมรรถนะ

3 ระดับ คือ ระดับความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี ความรู้เชิงลึกด้านเทคโนโลยี และความสามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี ที่แสดงให้เห็นถึง ครูมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการศึกษา และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการพัฒนาความเชี่ยวชาญของตนเอง

อุบลรัตน์ หริณวรรณ (2557) กล่าวว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม จรรยาบรรณและปลอดภัย 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการเรียนการสอน และ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู เป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาตนเองผ่านการบูรณาการและการนำมาสู่การปฏิบัติ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาเพื่อการค้นหาความรู้ การสร้างสื่อ หรือ/และ นวัตกรรมทางการศึกษา และการสร้างกลุ่มเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายตลอดเวลา และต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนตามลำดับ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูสู่ความเป็นมืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูสู่ความเป็นมืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านวัตถุประสงค์ของการ 2) ด้านเนื้อหาของการพัฒนา 3) ด้านกระบวนการพัฒนา 4) ด้านวิธีการพัฒนา 5) ด้านผู้พัฒนา 6) ด้านระยะเวลาการพัฒนา และ 7) ด้านปัจจัยเอื้อในการพัฒนา

พูนสุข อุดม (2556) ได้ทำการศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้วยกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการสอน ปัจจัยด้านภาระงานของครู ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองของครู ปัจจัยด้านความพร้อมด้านวิชาการของสถานศึกษา ปัจจัยด้านบรรยากาศวิชาการของสถานศึกษา และปัจจัยด้านความพร้อมของนักเรียน

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2557) ได้ศึกษาการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในพื้นที่ด้วยพลังเครือข่าย พบว่า การพัฒนาเครือข่ายในลักษณะเครือข่ายแนวนอน มี 3 ลักษณะหลัก คือ 1) รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายสนับสนุนทุกภาคส่วน โดยมีคณะวิจัยเป็นแกนหลัก ซึ่งมีมหาวิทยาลัยเป็นเครือข่ายหลัก และมีภาคีเครือข่ายหลายภาคส่วนเข้าร่วม ซึ่งแต่ละระดับและบทบาทการมีส่วนร่วมย่อมแตกต่างกันออกไป 2) รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายที่เน้นเครือข่ายของครูที่เชื่อมโยงกับแกนกลางเครือข่าย ซึ่งมีเครือข่ายครูเป็นแกนหลัก และมีภาคีเครือข่ายอื่นเข้าร่วมน้อย 3) รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาครูและนักเรียนโดยใช้เว็บไซต์เป็นฐาน เป็นเครือข่ายที่พัฒนาขึ้นเพื่อสร้างการเรียนรู้และเชื่อมการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียน และมีภาคีเครือข่ายอื่นเข้าร่วมน้อย

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยคือ การสนับสนุนของผู้บริหาร การจัดอบรมให้ความรู้และติดตามผลจากหน่วยงานต้นสังกัด การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน และการส่งเสริมให้ครูรักและตระหนักในอาชีพครู

ศันสนีย์ ปุรณัน และคณะ (2559) ได้ทำการศึกษา การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า 1) ครูต้องตระหนักว่า ความรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การสร้างการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยช่องทางของการรับรู้ โดยครูต้องมีการปรับตัวและกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนต้องเปิดใจกว้างในการรับรู้และสร้างความรู้ โดยอาศัยระยะเวลาในการฝึกฝนทักษะการใคร่ครวญอย่างต่อเนื่อง 3) การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในตัวครูต้องอาศัยการบูรณาการการสะท้อนคิดอย่างใคร่ครวญ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และการเรียนรู้ผ่านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 4) ครูผู้สอนจะต้องไม่ยึดติดกับแนวปฏิบัติใดปฏิบัติหนึ่งของการเข้าถึงการเรียนรู้จนเกินไป ควรสร้างความยืดหยุ่นเพื่อลดการสร้างกำแพงขวางกั้นจินตนาการ และ 5) การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความมุ่งหมายในการสร้างการเปลี่ยนแปลงระดับจิตใจ ปัญญา ความรู้สึนึกคิด และคุณค่าภายใน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างจิตใจ และสภาพแวดล้อมของสังคมและโรงเรียน

อรธณพ จินะวัฒน์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องพัฒนาตนให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างบรรยากาศทางความรู้สึกละห์ทัศนคติทางบวก การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเอง โดยการแสวงหาการสนับสนุนจากบุคลากรในวิชาชีพ ซึ่งจุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง ควบคู่กับวัฒนธรรมการสนับสนุน บริบทของสถานศึกษา ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน

นัทธีรัตน์ พิระพันธ์ และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษารอบสมรรถนะและนำเสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่าสมรรถนะด้านทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับครู ประกอบด้วย 9 สมรรถนะสำคัญ ได้แก่ 1) การใช้งานคอมพิวเตอร์พื้นฐานและอุปกรณ์จำเป็น รวมทั้งแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและการบำรุงรักษา 2) การใช้ซอฟต์แวร์ชุดโปรแกรมสำนักงานและเครื่องมือต่าง ๆ 3) การใช้อินเทอร์เน็ตและโปรแกรมบนเครือข่ายรวมถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ 5) การประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดขั้นสูงและมีความคิดสร้างสรรค์ 6) การใช้มีเดียที่หลากหลายในการสร้างชิ้นงาน 7) การใช้สื่อที่เปิดกว้างและมีความยืดหยุ่นในการสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ 8) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการประเมินกระบวนการเรียนการสอน เพื่อการปรับปรุงและออกแบบกิจกรรมการเรียน และ 9) การใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เทคโนโลยีในการจัดเก็บและเชื่อมต่อข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

Steffy และ Wolfe (2001) ได้ทำการพัฒนาโมเดลช่วงของอาชีพครูขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของ Jack Mezirow ที่ตระหนักว่าการเติบโตและความก้าวหน้าทางวิชาชีพต้องผ่านกระบวนการสะท้อนคิด เนื่องจากกระบวนการดังกล่าวจะนำไปสู่การเริ่มต้นการสอนแนวใหม่ ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือกลยุทธ์การสอนที่ดีกว่าเดิม โดยแบ่งออกเป็น 6 ช่วง ดังนี้ 1) นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การพัฒนาครูในช่วงเวลานี้จะต้องอาศัยความร่วมมือจากอาจารย์นิเทศของสถาบันผลิตครู และครูพี่เลี้ยงของสถานศึกษา 2) ครูบรรจุใหม่ คือครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ราชการในช่วง 2-3 ปีแรกของการทำงาน การพัฒนาครูในช่วงเวลานี้จะอาศัยการดูแลให้คำปรึกษาโดยครูพี่เลี้ยง 3) ครูวิชาชีพ การพัฒนาครูในช่วงเวลานี้จะอาศัยการพัฒนาวิชาชีพในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 4) ครูเชี่ยวชาญ ครูในช่วงดังกล่าวจะเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอน พร้อมให้การช่วยเหลือครูที่ด้อยประสบการณ์ด้วยการเป็นพี่เลี้ยง 5) ครูที่มีชื่อเสียง ครูที่มีพัฒนาการในช่วงนี้เป็นครูที่ได้รับการยอมรับนับถือในด้านความสามารถ และได้รับเชิญให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ พี่เลี้ยง หรือผู้สอนแนะให้กับเพื่อนร่วมงาน 6) ครูปลดเกษียณและออกจากอาชีพ

Clarke และ Hollingsworth (2002) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของกรอบแนวคิดของการศึกษามีลักษณะคล้ายรูปแบบหัวหอม ซึ่งจะเป็นการมองในมุมมองที่มีขนาดเล็ก ไปยังมุมมองที่มีขนาดใหญ่ โดยมีแก่นเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วย ความสามารถ ความเชื่อ และทัศนคติ ในลำดับขั้นที่สองเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการสอนในชั้นเรียน ลำดับต่อมาเกี่ยวข้องกับความร่วมมือของครูในบริบทสถานศึกษา และในลำดับสุดท้ายเกี่ยวข้องกับนโยบายและลักษณะขององค์การ ประกอบด้วย การให้อิสระในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความรับผิดชอบ และการประเมินในระบบการศึกษา

Vescio, Ross และ Adams (2008) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ในวิชาการอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) ความร่วมมือ 2) เน้นการเรียนรู้ 3) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 4) การเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจในการเรียนรู้ของตนเอง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพด้านความสามารถ ความเชื่อ และทัศนคติที่มีต่อการสร้างความตระหนักในทางวิชาชีพ การแสวงหาความรู้ ภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น และการสร้างพลังเครือข่ายทางความร่วมมือ ในการกำหนดเป้าหมายทางการเรียนรู้ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องครู มาพัฒนาเป็นการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของครู ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เนื้อหาการพัฒนา กระบวนการพัฒนา วิธีการพัฒนา ผู้พัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนา

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2560 สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครอบคลุม 9 เขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 27 คน ขั้นตอนที่ 3 การคัดกรองตัวแปรและสังเคราะห์ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้วยแบบคัดกรองตัวแปรและขอบข่ายเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน 530 คน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาของเขตพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน 1,060 คน รวมทั้งสิ้น 1,590 คน และได้รับแบบสอบถามกลับ 1,378 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.67 ระยะที่ 2 สร้างร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำร่างรูปแบบ โดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์มาทำการปรับองค์ประกอบ รายละเอียดขององค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานในหน้าที่ ขั้นตอนที่ 6 การประเมินร่างรูปแบบด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ระยะที่ 3 ทดลองใช้ ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 7 การทดลองใช้ ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบ ในโรงเรียนกลุ่มทดลองที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน เป็นเวลา 1 ภาคเรียน รวมทั้งสิ้น 93 คน ขั้นตอนที่ 8 การประเมินรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 6 คน ขั้นตอนที่ 9 การปรับปรุงรูปแบบ และขั้นตอนที่ 10 รายงานผล ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้



## ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้วยการศึกษาวเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมาเป็นกรอบแนวคิด ขอบข่ายเพื่อเชื่อมโยงกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการคัดกรองตัวแปร ด้วยวิธีการพิจารณาความเหมาะสม ความสอดคล้องของขอบข่ายตัวแปร และความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี เพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาของพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู รายละเอียดดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู** โดยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู เพื่อให้ได้ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และนำมาเป็นกรอบแนวคิดแก่ผู้วิจัยในการเชื่อมโยงกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นโครงสร้างให้ผู้วิจัยได้มีกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่มีความครอบคลุมเรื่องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูในขั้นตอนต่อไป

**ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ** ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และวิธีการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ตามกระบวนการของการวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case study) (Cresswell, 1998 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2554) ดังนี้

**1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย** ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Law et al., 1998) โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับหน่วยงานต้นสังกัด คือ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และ ส่วนที่ 2 บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2560 สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งทั้งสองส่วนเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 27 คน

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การวิจัยในครั้งนี้ใช้การรวบรวมข้อมูลหลายชนิด โดยใช้เทคนิคหลายแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ตัวผู้วิจัย และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เรื่ององค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และวิธีการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

2.1 ตัวผู้วิจัย ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพหรือการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือปรากฏการณ์ในการศึกษาข้อมูลนั้น ๆ (Research as a key instrument) (ชาย โปธิสิตา, 2554)

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Protocol) เกี่ยวกับองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และวิธีการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยมีวิธีการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และวิธีการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยแบบสัมภาษณ์จะไม่มีคำถามนำคำตอบ ซึ่งจะเป็นการให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้เล่าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง การดำเนินงานภายในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด โดยไม่มีการกำหนดกรอบ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลอย่างอิสระตรงไปตรงมา โดยผู้วิจัยจะมีโครงสร้างของกรอบแนวคิดไว้กับผู้วิจัยเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำหน้าที่เชื่อมโยงกับโครงสร้างทางกรอบแนวคิดและทฤษฎีด้วยตัวผู้วิจัยเอง

2.2.2 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.2.3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบการใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหาของประเด็นข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- |  |            |
|--|------------|
| 1) เป็นนักวิชาการด้านการวิจัยทางการศึกษา | จำนวน 1 คน |
| 2) เป็นนักวิชาการด้านการพัฒนาครู         | จำนวน 1 คน |
| 3) เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน               | จำนวน 1 คน |

2.2.4 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิให้ได้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการพรรณนารายละเอียดของสิ่งที่ศึกษา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย คือ การสังเกต และการศึกษาเอกสาร มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ติดต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนัดวันและเวลาในการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะขอเข้าไปสัมภาษณ์ในสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.2 ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนที่เป็นกรณีศึกษา (Case study) ขออนุญาตเข้าไปเก็บข้อมูลวิจัย และให้ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนได้ดำเนินการนัดหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวันเวลาที่แจ้ง

3.3 ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลตามวันเวลาที่ได้นัดหมายไว้ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน โดยเริ่มต้นจากการแนะนำตนเอง บอกวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ขออนุญาตในการบันทึกเสียงสัมภาษณ์ และการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และจะหยุดการสัมภาษณ์ทันทีที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ประสงค์ที่จะให้สัมภาษณ์

3.4 ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้เวลาประมาณ 1.30 – 2 ชั่วโมง นอกจากนั้น ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานโครงการการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน คำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่ และใช้การสังเกตการปฏิบัติงานในพื้นที่จริงเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมด้วย

3.5 การเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะรักษาความลับข้อมูลสำคัญที่เป็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เช่น ชื่อ นามสกุล โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้วิจัยจะใช้ชื่อสมมติ เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานหรือหน่วยงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งการรักษาความลับของข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญถือเป็นจรรยาบรรณของนักวิจัยเชิงคุณภาพ (นิศา ชูโต, 2551) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเป็นผู้ใช้ข้อมูลเท่านั้น และจะทำลายข้อมูลทันทีหลังจากเสร็จสิ้นงานวิจัยนี้

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล** การวิเคราะห์และตีความองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และวิธีการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในด้านความถูกต้องของข้อมูลที่ทำกรเก็บรวบรวม และใช้เทคนิคการจำแนกและการจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) และการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) เพื่อให้ได้ประเด็นสำคัญสำหรับสรุปองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และวิธีการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

คัดกรองตัวแปร โดยการพิจารณาความเหมาะสม ความสอดคล้องของขอบข่ายตัวแปร และความเป็นไปได้ทางทฤษฎีของตัวแปร ประกอบการร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไป

**ขั้นตอนที่ 3 การคัดกรองตัวแปรและสังเคราะห์ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ** เพื่อสรุปขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

**1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย** ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Law et al., 1998) ด้วยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน ดังนี้

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เลือกจากนักวิชาการหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 3 คน

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนำนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ เลือกจากนักวิชาการหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารการศึกษาหรือการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน และมีผลงานในด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษาหรือการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 3 คน

1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาของพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน และมีผลงานดีเด่นทางวิชาการ จำนวน 3 ท่าน

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** แบบคัดกรองตัวแปรการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสรุปขอบข่ายของเนื้อหาและตัวแปรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

2.1 จัดทำแบบคัดกรองตัวแปรการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน จากข้อมูลในระยที่ 1 ขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2

2.2 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และปรับปรุงแก้ไข

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบการใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหาของประเด็นข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.3.1 เป็นนักวิชาการด้านการวิจัยการศึกษา จำนวน 1 คน

2.3.2 เป็นนักวิชาการด้านการพัฒนาครู จำนวน 1 คน

2.3.3 เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน

2.4 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่กำหนด เพื่อขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อคัดกรองตัวแปรและขอข่ายเนื้อหาการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน จำนวน 9 ชุด ถึงผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการกำหนดนโยบาย ระดับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และระดับผู้ปฏิบัติตามนโยบายทางไปรษณีย์ พร้อมขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามเพื่อคัดกรองตัวแปรและขอข่ายเนื้อหาคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับแบบสอบถามเพื่อคัดกรองตัวแปรและขอข่ายเนื้อหา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อคัดกรองตัวแปรโดยใช้วิธีการนับความถี่ และการสังเคราะห์ พร้อมสรุปขอข่ายและตัวแปรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน และนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการสร้างแบบสอบถามการวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนต่อไป

### ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ผู้วิจัย

วิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วม (Common Factor) ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และสามารถลดจำนวนตัวแปรสังเกตได้ โดยการสร้างตัวแปรใหม่ในรูปขององค์ประกอบร่วม มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

#### 1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกแบบเจาะจง

(Law et al., 1998) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาของเขตพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ซึ่งการพิจารณากลุ่มตัวอย่างทำการพิจารณาจากอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรไม่ควรน้อยกว่า 10 ต่อ 1 (Hair et al., 2006) และทำการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 9 เขตพื้นที่การศึกษา

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้ สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร

เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการคัดกรองตัวแปรโดยผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู มารวบรวมในการสร้างแบบสอบถามการวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

2.1 นำตัวแปรที่ผ่านคัดกรองตัวแปรโดยผู้ทรงคุณวุฒิมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2.2 กำหนดลักษณะของแบบสอบถามเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967) แสดงความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความเป็นองค์ประกอบของพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้  
อย่างต่อเนื่องในโรงเรียนระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความเป็นองค์ประกอบของพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้  
อย่างต่อเนื่องในโรงเรียนระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความเป็นองค์ประกอบของพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้  
อย่างต่อเนื่องในโรงเรียนระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความเป็นองค์ประกอบของพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้  
อย่างต่อเนื่องในโรงเรียนระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ข้อความเป็นองค์ประกอบของพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้  
อย่างต่อเนื่องในโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

2.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้  
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งมีคุณสมบัติ  
ดังต่อไปนี้

2.4.1 เป็นนักวิชาการด้านการวิจัยการศึกษา จำนวน 1 คน

2.4.2 เป็นนักวิชาการด้านการพัฒนาครู จำนวน 1 คน

2.4.3 เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน

2.5 คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ข้อคำถามดังกล่าวมีความสอดคล้องกันสูง ซึ่งเป็นข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

2.6 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ขอนหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย จากภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

3.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและแบบสอบถามส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากอัตราส่วนระหว่างหน่วย ตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรไม่ควรน้อยกว่า 10 ต่อ 1 (Hair et al., 2006) โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาของพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์สถิติบรรยาย (Descriptive Statistic) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อบรรยายคุณลักษณะตัวแปร

4.2 วิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู โดยวิเคราะห์องค์ประกอบแบบส่วนประกอบสำคัญ (Principle Component Analysis) และหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal) โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้ Kaiser - Meyer - Olkin (KMO) และ Bartlett's, Test Chi - square, MSA, anti - image matrix, Eigen Value, Scree Plot และ Rotation Component Matrix มีรายละเอียดดังนี้

5.1 การทดสอบความเป็นไปได้ในการวิเคราะห์ เป็นการหาความสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่างตัวแปร ความเป็นไปได้ในการนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) มีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 ค่าสถิติ Kaiser - Meyer - Olkin measure of sampling adequacy (KMO หรือ MSA) ใช้พิจารณาข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ว่า ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 โดยเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

KMO หรือ MSA 0.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์มากที่สุด
KMO หรือ MSA 0.70 – 0.79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์มาก
KMO หรือ MSA 0.60 – 0.69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์ปานกลาง
KMO หรือ MSA 0.50 – 0.59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์น้อย
KMO หรือ MSA ต่ำกว่า 0.50	ไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์ ควรตัดทิ้ง

5.1.2 สถิติค่า Bartlett's test of sphericity ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ค่าความสัมพันธ์ดูในตาราง correlation matrix โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

$H_1$  ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

ในการวิเคราะห์ถ้าพบว่ามีความสำคัญจะยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

5.1.3 สถิติค่าความแปรปรวนตัวแปรแต่ละตัว พิจารณาคุณค่า MSA หรือ ค่า Community จาก Anti – image Correlation ที่แสดงไว้ในแนวทแยงของตาราง ค่า MSA ไม่ควรต่ำกว่า 0.5 และหากค่าต่ำกว่า 0.5 ควรตัดตัวแปรนั้นออกไปจากการวิเคราะห์

5.2 เกณฑ์การกำหนดจำนวนองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 ค่าไอเกน (Eigen Value) ต้องมีค่ามากกว่า 1 โดยที่ค่าความแปรปรวนสะสมมากกว่าร้อยละ 50

5.2.2 กราฟ Scree Plot ถ้าเส้นกราฟเริ่มเป็นเส้นตรง ขนานกับแกนนอน แสดงว่าเป็นจำนวนองค์ประกอบที่สูงสุดแล้ว

5.2.3 Rotation Component Matrix ดูจำนวนองค์ประกอบและตัวแปรในองค์ประกอบ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังการหมุนแกนองค์ประกอบ เพื่อพิจารณาตัวแปรใดควรอยู่ในองค์ประกอบใด โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า บวกหรือลบ .3

**ระยะที่ 2 สร้างร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน มี 2 ขั้นตอนดังนี้**

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่แบ่งเป็น 3 ระยะ 10 ขั้นตอน เมื่อผู้วิจัยดำเนินการในระยะที่ 1 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลในระยะที่ 1 มาดำเนินการในระยะที่ 2 ตามขั้นตอน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากระยะที่ 1 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



**ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำร่างรูปแบบ** ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู มาทำการปรับองค์ประกอบ รายละเอียดขององค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานในหน้าที่ โดยนำข้อมูลที่ทำการปรับเรียบร้อยแล้ว มาจัดทำเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

**ขั้นตอนที่ 6 การประเมินร่างรูปแบบ** ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประมวลความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

**1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Law et al., 1998) จำนวน 9 ท่าน ดังนี้

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เลือกจากนักวิชาการหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 3 คน

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนำนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ เลือกจากนักวิชาการหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารการศึกษาหรือการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน และมีผลงานในด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษาหรือการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 3 คน

1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาของพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน และมีผลงานดีเด่นทางวิชาการ จำนวน 3 ท่าน

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** มีรายละเอียดดังนี้

2.1 เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

2.2 แบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2.3 เทปบันทึกเสียง

2.4 ตัวผู้วิจัย (Research as a key instrument) ทั้งนี้ผู้วิจัยถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในกระบวนการวิจัย (ชาย โปธิสิตา, 2554) เนื่องจากเป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายวัน เวลา กับผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน และขอหนังสือราชการจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมแนบแบบสรุป (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาก่อน การจัดสัมมนา 2 สัปดาห์ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยเชิญอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นประธานกล่าวเปิดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

3.2 ผู้วิจัยทำหน้าที่ดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และมีอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เป็นผู้ดำเนินการร่วม และจัดเตรียมผู้ช่วยวิจัย 1 คน ผู้บันทึกการสัมมนา (Note taker) 2 คน และผู้บันทึกเทป 1 คน

3.3 ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นการสัมมนาออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

ช่วงที่ 2 ทำความรู้จัก สร้างความสนิทสนมแก่ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

ช่วงที่ 3 นำเสนอผลองค์ประกอบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัด ภาคใต้ชายแดน พร้อมแบบบันทึกประเด็นการสัมมนา

ช่วงที่ 4 ระดมสมองร่วมกันกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยใช้ผลการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นฐาน

3.4 ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันวิพากษ์ เพื่อประเมินด้านความเป็นไปได้ทางการปฏิบัติ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ซึ่งการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญใช้ เวลาประมาณ 2.30 ชั่วโมง และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ประมาณ 30 นาที

3.5 ผู้วิจัยสรุปประเด็นจากการสัมมนากับผู้ช่วยนักวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ของการให้ข้อมูลจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.6 ผู้วิจัยเชิญอาจารย์ที่ปรึกษาสรุปการสัมมนาอีกครั้งหนึ่ง พร้อมทั้งกล่าวปิด การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

3.7 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการบันทึกและถอดเทปมาประมวลผลเพื่อนำเสนอในรูปแบบของ ความเรียง โดยแต่ละประเด็นจะร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลกับผู้ช่วยนักวิจัย เพื่อสร้าง ความน่าเชื่อถือให้กับข้อมูล โดยยึดข้อมูลการสนทนาเป็นหลัก

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีการนับความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) (ชุมพล เสมอพันธ์, 2553)

**ระยะที่ 3 ทดลองใช้ ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ดำเนินการดังนี้**

**ขั้นตอนที่ 7 การทดลองใช้รูปแบบ** ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ไปทดลองใช้ในโรงเรียนประถมศึกษาของพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ซึ่งเป็นโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษาและยินดีที่จะเข้าร่วมโครงการเพื่อความร่วมมือทางวิชาการกับผู้วิจัย จำนวน 3 โรงเรียน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Law et al., 1998) จากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมิน 3 ระยะ คือ การประเมินก่อนการทดลองใช้รูปแบบในวันที่ 1 มิถุนายน 2564 ระหว่างการทดลองใช้รูปแบบในวันที่ 30 กรกฎาคม 2564 และหลังการทดลองใช้รูปแบบในวันที่ 30 กันยายน 2564 โดยพิจารณาจากความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยนำข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงรูปแบบเพื่อให้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้กับโรงเรียนให้มากที่สุด

### **1. กลุ่มทดลอง**

1.1 เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

1.2 เป็นโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนที่ยินยอมและให้ความร่วมมือในการทดลองใช้ร่างรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และยินดีที่จะเข้าร่วมโครงการเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ

### **2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน เพื่อดูความเป็นไปได้ และ

ความเหมาะสม จากการใช้ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ซึ่งขั้นตอนการสร้างเครื่องมือมีรายละเอียดดังนี้

2.1 นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และปรับปรุงแก้ไข

2.2 นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบการใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหาของประเด็นข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.3.1 เป็นนักวิชาการด้านการวิจัยการศึกษา จำนวน 1 คน

2.3.2 เป็นนักวิชาการด้านการพัฒนาครู จำนวน 1 คน

2.3.3 เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน

2.3 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการพรรณนารายละเอียดของสิ่งที่ศึกษา ด้วยวิธีการสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก และการประเมินตนเอง โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียน และครูภายในโรงเรียนร่วมกันประเมินการใช้ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนทั้งหมด 3 ครั้ง เป็นระยะเวลา 3 เดือน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ติดต่อกลุ่มทดลอง ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ที่คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษาและยินดีที่จะเข้าร่วมโครงการเพื่อความร่วมมือทางวิชาการกับผู้วิจัย จำนวน 3 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เพื่อทำการนัดวันและเวลาในการเก็บข้อมูล

3.2 ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา (Case study) ขออนุญาตเข้าไปทดลองใช้ร่างรูปแบบ และเก็บข้อมูลวิจัย

3.3 ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลตามวันเวลาที่ได้นัดหมายไว้ในแต่ละโรงเรียน โดยเริ่มต้นจากการแนะนำตนเอง บอกวัตถุประสงค์ของการทดลองใช้ และการเก็บข้อมูลตลอดระยะเวลาของการทดลองใช้ ซึ่งในขั้นตอนของการเก็บข้อมูลตลอดระยะเวลาของการทดลองใช้ ผู้วิจัยจะขออนุญาตใน

การบันทึกเสียงสัมภาษณ์ รักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และจะหยุดการสัมภาษณ์ทันทีที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ประสงค์ที่จะให้สัมภาษณ์

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้เวลาประมาณ 1.30 – 2 ชั่วโมง อีกทั้งผู้วิจัยจะใช้วิธีการสังเกตจากการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่จริง และให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกลุ่มทดลองทำการประเมินตนเองจากการใช้ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.5 การเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะรักษาความลับข้อมูลสำคัญที่เป็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เช่น ชื่อ นามสกุล และโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะใช้ชื่อสมมติ เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานหรือหน่วยงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งการรักษาความลับของข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญถือเป็นจรรยาบรรณของนักวิจัยเชิงคุณภาพ (นิศา ชูโต, 2551) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเป็นผู้ใช้ข้อมูลเท่านั้น และจะทำลายข้อมูลทันทีหลังจากเสร็จสิ้นงานวิจัยนี้

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลหลังจากใช้ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ที่ได้มาจากแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงกระบวนการและพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนให้มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความครอบคลุมมากที่สุด

**ขั้นตอนที่ 8 การประเมินรูปแบบ** ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนที่ผ่านการทดลองใช้ จำนวน 3 โรงเรียน โดยการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย (Focus Group) จำนวน 6 คน เพื่อประเมินรูปแบบ และดำเนินการปรับปรุง เสนอแนะการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

**1. กลุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัยด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Law et al., 1998) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในโรงเรียนกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษาและยินดีที่จะเข้าร่วมโครงการเพื่อความร่วมมือทางวิชาการกับผู้วิจัย จำนวน 3 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 ท่าน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

2.1 เอกสารประกอบการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้  
อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

2.2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย

2.3 เทปบันทึกเสียง

2.4 ตัวผู้วิจัย (Researcher as a key instrument) ผู้วิจัยเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ  
ที่สุดในกระบวนการวิจัย (ชาย โปธิสิตา, 2554) เนื่องจากผู้วิจัยมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงต่อเหตุการณ์หรือ  
สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายวัน เวลา กับกลุ่มตัวอย่าง  
การสนทนากลุ่มทุกท่าน และขอหนังสือราชการจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อส่งถึงกลุ่มตัวอย่างการสนทนากลุ่มพร้อมแบบ  
การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ให้  
กลุ่มตัวอย่างการสนทนากลุ่มพิจารณา ก่อนการจัดทำการสนทนากลุ่ม 2 สัปดาห์ โดยมีรายละเอียด  
การดำเนินการสนทนากลุ่มดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยเชิญอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นประธานกล่าวเปิดการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย

3.2 ผู้วิจัยทำหน้าที่ดำเนินการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย และมีอาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์เป็นผู้ดำเนินการร่วม และจัดเตรียมผู้ช่วยวิจัย 1 คน ผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม (Note taker) 2  
คน และผู้บันทึกเทป 1 คน

3.3 ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นการสนทนาออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย

ช่วงที่ 2 ทำความรู้จัก สร้างความสนิทสนมแก่ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

ช่วงที่ 3 นำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของ  
โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน พร้อมแบบบันทึกประเด็นการสนทนา

ช่วงที่ 4 ระดมสมองร่วมกันกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้  
อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยใช้ผลการวิจัยในระยะที่ 2 ขึ้นตอน  
ที่ 7 เป็นฐาน

3.4 ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันวิพากษ์เพื่อประเมินด้านความเป็นไปได้ทางการปฏิบัติ  
ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้  
อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ซึ่งการสนทนาใช้เวลาประมาณ

2.30 ชั่วโมง

3.5 ผู้วิจัยสรุปประเด็นจากการสนทนากับผู้ช่วยนักวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการให้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม แล้วนำเสนอข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนแก่กลุ่มผู้ร่วมวิจัย

3.6 ผู้วิจัยเชิญอาจารย์ที่ปรึกษาสรุปการสนทนากลุ่มอีกครั้งหนึ่ง พร้อมทั้งกล่าวปิดการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย

3.7 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการบันทึกและถอดเทปมาประมวลผลเพื่อนำเสนอในรูปแบบของความเรียง โดยแต่ละประเด็นจะร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลกับผู้ช่วยนักวิจัย เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับข้อมูล โดยยึดข้อมูลการสนทนาเป็นหลัก

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยบันทึกเทปการสนทนากลุ่ม และถอดความจากเทปตรวจสอบข้อมูลกับผู้บันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล และจัดกระทำข้อมูลด้วยวิธีการจัดกลุ่มข้อมูล (Clustering) ด้วยการหาความคล้ายคลึงกันของข้อมูล เช่น ความเหมือน หรือความคล้ายคลึงของข้อเสนอแนะของผู้ร่วมวิจัยแต่ละท่าน เมื่อได้ข้อค้นพบความเหมือน ความต่างจากข้อเสนอแนะ จึงทำการประมวลผลข้อมูลเพื่อสรุปประเด็นการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนต่อไป

**ขั้นตอนที่ 9 ปรับปรุงรูปแบบ** ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการประเมินรูปแบบมาทำการปรับปรุงแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน และแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ จังหวัดภาคใต้ชายแดน ให้มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความครอบคลุมกับภาระหน้าที่ของครูในบริบทโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนมากที่สุด

**ขั้นตอนที่ 10 ขั้นตอนการรายงานผล** ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยและพัฒนา มาจัดทำรายงานผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ภาพประกอบ 9 ดังนี้

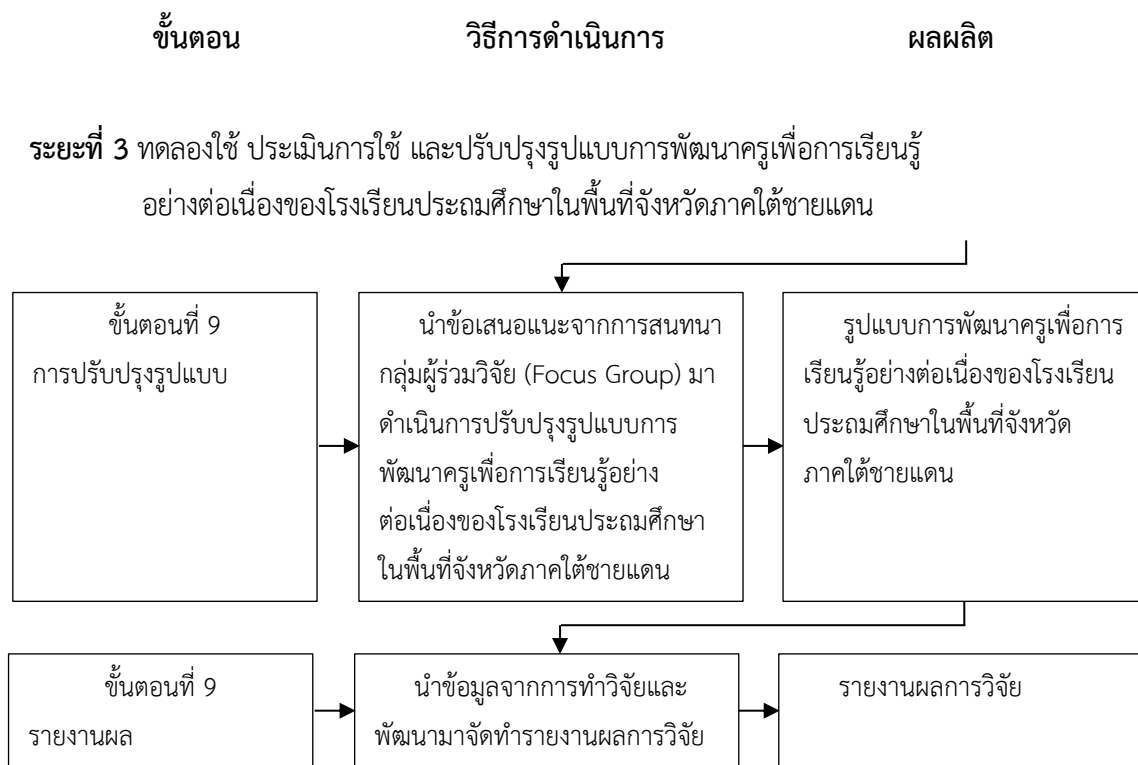


ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย





ภาพประกอบ 9 (ต่อ)



ภาพประกอบ 9 (ต่อ)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน สร้างรูปแบบการ พัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน และทดลอง ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยนำเสนอผลการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

1. ผลการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของ โรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย

1.1 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ของครู

1.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

1.3 ผลการคัดกรองตัวแปรและสังเคราะห์ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อสำรวจการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

1.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

1.4.3 ผลการตรวจสอบความเป็นองค์ประกอบจากค่า KMO และ Bartlett's Test

1.4.4 ผลการตรวจสอบความแปรปรวนตัวแปรจากค่า MSA

2. ผลการวิจัยระยะที่ 2 ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของ โรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

2.1 การจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

2.2 การประเมินร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ผลการวิจัยระยะที่ 3 ทดลองใช้ ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

3.1 ผลการทดลองใช้ ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

3.2 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย (Focus Group)

**1. ผลการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน**

การวิจัยระยะที่ 1 มีกระบวนการในการวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู โดยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ นำผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ไปจัดทำเป็นข้อข่ายตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการคัดกรองแปรและสังเคราะห์ข้อข่าย และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เป็นขั้นตอนสุดท้าย แล้วผู้วิจัยสังเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบและตัวแปรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

### 1.1 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

1.1.1 ข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหาเบื้องต้น โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เรื่องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ผู้วิจัยสังเคราะห์กรอบแนวคิดขององค์การทางการศึกษา นักวิจัย และนักการศึกษาที่ได้เขียนตำราหรือทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ตามแนวคิดของ Johnstone, J. N. (1981), London, M. และ Smither, J. (1999), Killion, J. และ Hirsh, S. (2001), Scottish Social Service Council (SSSC) และ Institute for research and Innovation in Social Service (IRISS) (2008), Chappuis, S., Chappuis, J. และ Stiggins, R. (2009), Gary, W. (2009), Jain, S. และ Martindale, E. (2012), Marjan, L. และ Ashkan, L. (2012), Johnson, D. (2014), Olivia, W. (2015), สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) และนาริรัตน์ รักวิจิตรกุล (2560) ซึ่งสรุปสาระสำคัญดังตาราง 5

ตาราง 5 สรุปประเด็นหลัก และสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหา เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

ประเด็นหลัก	สาระสำคัญ
ขอข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู	จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปขอข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ตามขอข่าย 7 ด้านดังนี้ 1) สมรรถนะสำคัญของครู 2) พลังแห่งการเรียนรู้ 3) บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ 4) ผู้นำแห่งการเรียนรู้ 5) สภาพแวดล้อมขององค์กร 6) วัฒนธรรมการเรียนรู้ และ 7) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากตาราง 5 พบว่า จากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับขอข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ผู้วิจัยจะขอกล่าวรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

ขอข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ตามขอข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู 7 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะสำคัญของครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองทางความคิด ปัญญา การสื่อสาร การจัดการ และเทคโนโลยี

2. พลังแห่งการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่แสดงออกภายใต้แรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจของครูต่อความต้องการในการเรียนรู้ จนกลายเป็นความตั้งใจ เพียรพยายาม และมีเป้าหมายในการเรียนรู้

3. บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงการแสวงหาความรู้โดยอาศัยทักษะด้านการอ่าน การเขียน การฟัง และการตั้งคำถาม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีทางวิชาชีพ

4. ผู้นำแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้ การผนึกพลังแห่งการเรียนรู้ร่วม การมอบอำนาจให้เกิดการร่วมนำทาง

การเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อเกิดเป็นแรงบันดาลใจในการเรียนรู้แก่ครู

5. สภาพแวดล้อมขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดหาทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ซึ่งส่งผลต่อการแสวงหาความรู้ของครูในสถานศึกษา

6. วัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนที่ส่งผลต่อการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในสถานศึกษา

7. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของครูที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน เพื่อสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในการพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานงานจริง ภายใต้อากาศที่เป็นมิตร เกื้อกูล และเอื้ออาทรต่อกัน

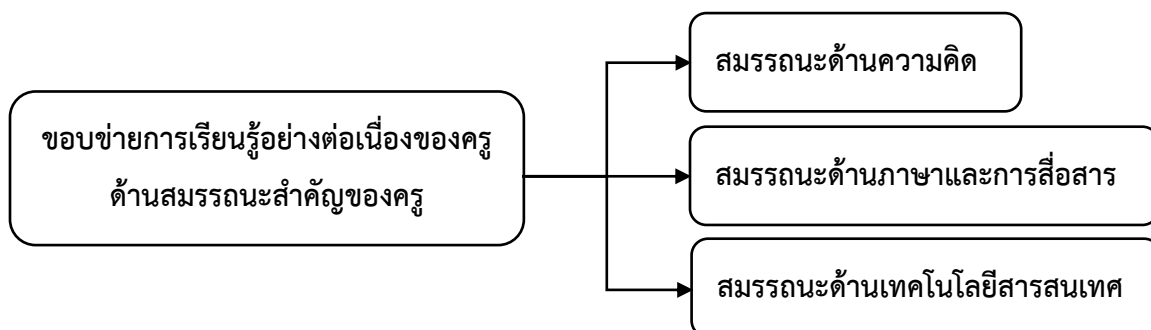
## 1.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงาน

### บุคคล

ขั้นตอนนี้เป็น การนำขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูที่ได้จากผลการวิเคราะห์เนื้อหา เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดและประเด็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู 5 ด้าน คือ 1. สมรรถนะสำคัญของครู 2. พลังแห่งการเรียนรู้ 3. บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ 4. ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ และ 5. โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยทำการแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับหน่วยงานต้นสังกัด คือ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 9 คน และ ส่วนที่ 2 บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2560 สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 16 คน เพื่อให้ได้ประเด็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูที่มีอยู่ในสถานศึกษา ปรากฏผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

### 1.2.1 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านสมรรถนะสำคัญของครู

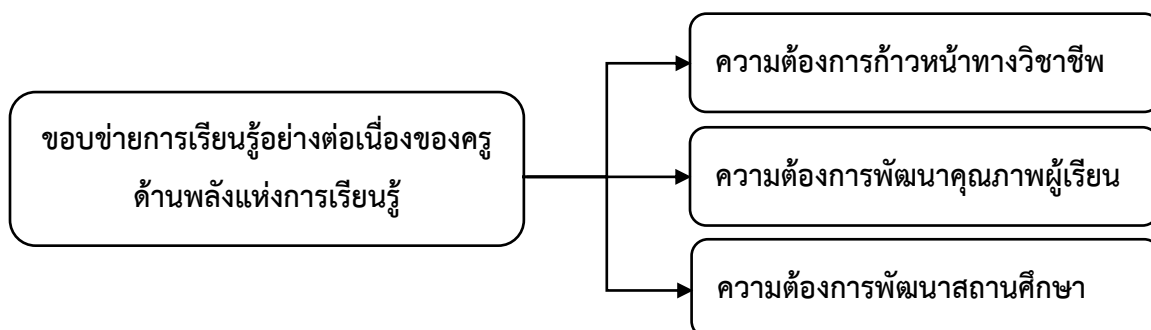
สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านสมรรถนะสำคัญของครู พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 27 คน กล่าวตรงกันว่า ครูจะต้องมีสมรรถนะสำคัญ 3 ขอบข่าย คือ 1. สมรรถนะด้านความคิด 2. สมรรถนะด้านภาษาและการสื่อสาร และ 3. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านสมรรถนะสำคัญของครู

### 1.2.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านพลังแห่งการเรียนรู้

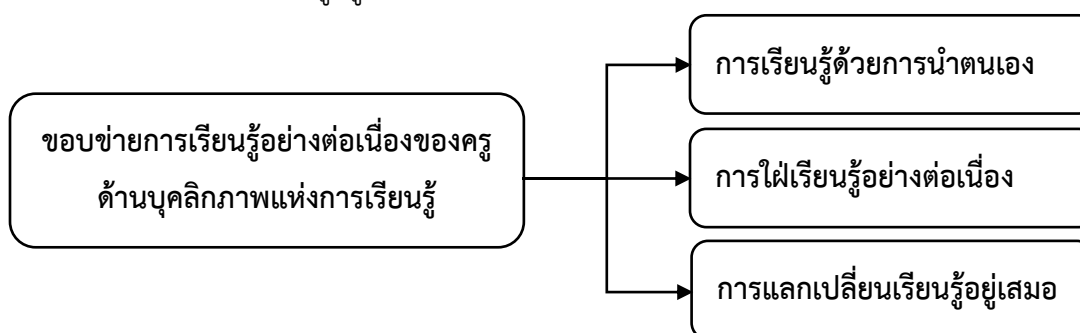
สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านพลังแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 27 คน กล่าวตรงกันว่า ครูจะต้องมีพลังแห่งการเรียนรู้ 3 ขอบข่าย คือ 1. ความต้องการก้าวหน้าทางวิชาชีพ 2. ความต้องการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 3. ความต้องการพัฒนาสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านพลังแห่งการเรียนรู้

### 1.2.3 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านบุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้

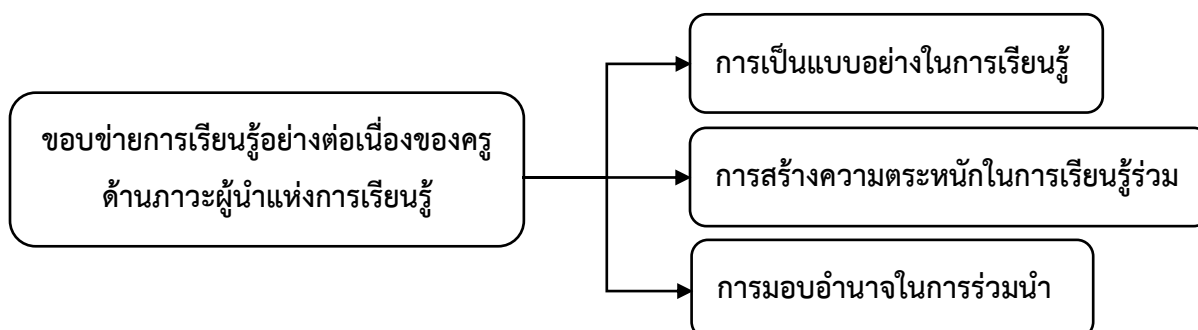
สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านบุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 27 คน กล่าวตรงกันว่า ครูจะต้องมีบุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ 3 ขอบข่าย คือ 1. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 2. การใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านบุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้

### 1.2.4 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 27 คน กล่าวตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู 3 ขอบข่าย คือ 1. การเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ 2. การสร้างความตระหนักในการเรียนรู้ร่วม และ 3. การมอบอำนาจในการร่วมนำ ดังภาพประกอบ 13

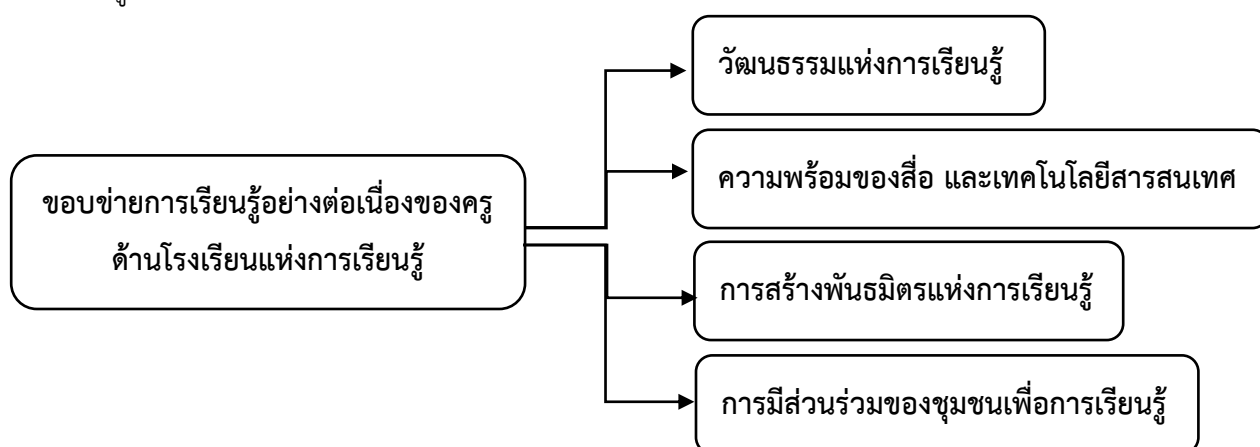


ภาพประกอบ 13 ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้



### 1.2.5 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 27 คน กล่าวตรงกันว่า โรงเรียนแห่งการเรียนรู้มีส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู 4 ขอบข่าย คือ 1. วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 2. ความพร้อมของสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ 3. การสร้างพันธมิตรแห่งการเรียนรู้ และ 4. การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

### 1.3 ผลการคัดกรองตัวแปรและสังเคราะห์ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยนำขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูและตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล มาทำการคัดกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ผลการคัดกรองและสังเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการคัดกรองและสังเคราะห์ตัวแปรขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

ขอบข่ายเนื้อหาและตัวแปร	ความคิดเห็น		
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
<b>1. สมรรถนะสำคัญของครู</b>			
<b>1.1 สมรรถนะด้านความคิด</b>			
1.1.1 ครูประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ	9		
1.1.2 ครูสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในอดีต เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้กับสถานการณ์ปัจจุบัน	9		
1.1.3 ครูมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา	7	2	<b>ปรับข้อความเป็น</b> ครูสามารถออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สร้างสรรค์
<b>1.2 สมรรถนะด้านภาษาและการสื่อสาร</b>			
1.2.1 ครูสามารถใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้อง ตรงประเด็น	9		
1.2.2 ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการแสวงหาความรู้	9	0	
1.2.3 ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการประชุมและเสนอแนวคิดในเวทีทางวิชาการ	6	3	<b>ปรับข้อความเป็น</b> เพื่อการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 6 (ต่อ)

ขอบข่ายเนื้อหาและตัวแปร	ความคิดเห็น		
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
<b>1.3 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>			
1.3.1 ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสืบค้นข้อมูล	9	0	
1.3.2 ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน	9	0	
1.3.3 ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มเครือข่ายทางการเรียนรู้ต่าง ๆ	9	0	
<b>2. พลังแห่งการเรียนรู้</b>			
<b>2.1 ความต้องการก้าวหน้าทางวิชาชีพ</b>			
2.1.1 ครูต้องการแก้ไขปัญหาความไม่รู้ของตนเอง	6	3	ปรับข้อความเป็น ครูต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง
2.1.2 ครูต้องการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น	9	0	
2.1.3 ครูต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ	9	0	
<b>2.2 ความต้องการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน</b>			
2.2.1 ครูมุ่งมั่นในการสร้างวินัยแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	9	0	
2.2.2 ครูมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	9	0	

ตาราง 6 (ต่อ)

ขอบข่ายเนื้อหาและตัวแปร	ความคิดเห็น		
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
<p>2. พลังแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)</p> <p>2.2 ความต้องการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ต่อ)</p> <p>2.2.3 ครูมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>2.3 ความต้องการพัฒนาสถานศึกษา</p> <p>2.3.1 ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้ โดยนำนโยบายทางการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>2.3.2 ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตามนโยบายที่สถานศึกษากำหนด</p> <p>2.3.3 ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการดำเนินงานภายในสถานศึกษา</p>	6	3	ปรับข้อความ เกิดจากการเรียนรู้ เป็นระหว่างการเรียนรู้
<p>3. บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้</p> <p>3.1 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง</p> <p>3.1.1 ครูสำรวจตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง</p>	5	4	ปรับข้อความ สำรวจตนเองเป็น ประเมินตนเอง

ตาราง 6 (ต่อ)

ขอขำยเนื้อหาและตัวแปร	ความคิดเห็น		
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
<b>3. บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)</b>			
<b>3.1 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (ต่อ)</b>			
3.1.2 ครูตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ฐานความรู้ในปัจจุบันอยู่เสมอ	7	2	ปรับข้อความเป็น ครูตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ
3.1.3 ครู คัดค้นแนวทางในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาอยู่เสมอ	7	2	ปรับข้อความเป็น ครู คัดค้นแนวทางในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาอยู่เสมอ
3.1.4 ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถหรือทักษะที่หลากหลาย	9	0	
<b>3.2 การใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</b>			
3.2.1 ครูมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการเรียนรู้ของตนเอง	9	0	
3.2.2 ครูมองเห็นปัญหาเป็นเรื่องท้าทายในการเรียนรู้ของตนเอง	9	0	
3.2.3 ครูมีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และสืบค้นอยู่เสมอ	9	0	
3.2.4 ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถ และเต็มเวลา	9	0	

ตาราง 6 (ต่อ)

ขอบข่ายเนื้อหาและตัวแปร	ความคิดเห็น		
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
<b>3. บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)</b>			
<b>3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ</b>			
3.3.1 ครูยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น	7	2	ปรับข้อความ เป็น ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง
3.3.2 ครูมีการพูดคุย แสดงความคิดเห็นทางวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่	9	0	
3.3.3 ครูมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนครูภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ	6	3	ปรับข้อความ เป็น ครูถ่ายทอดประสบการณ์ การเรียนรู้ให้กับเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ
<b>4. ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้</b>			
<b>4.1 การเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้</b>			
4.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	9	0	
4.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอย่างสม่ำเสมอ	9	0	

ตาราง 6 (ต่อ)

ขอข่ายเนื้อหาและตัวแปร	ความคิดเห็น		
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
<b>4. ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้</b>			
<b>4.1 การเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ (ต่อ)</b>			
4.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รู้และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง	8	1	ปรับข้อความเป็น การเปลี่ยนแปลงทางสังคม
<b>4.2 การสร้างความตระหนักในการเรียนรู้ร่วม</b>			
4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุย บอกเล่า แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครู	9	0	
4.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีนิทรรศการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของครู	9	0	
4.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคู่มือ บัตร หรือคู่มือที่เยี่ยม หรือครูที่ปรึกษา เพื่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา	7	2	ปรับข้อความเป็น เพื่อช่วยเหลือในการเรียนรู้ของครู
<b>4.3 การมอบอำนาจในการร่วมนำ</b>			
4.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูให้เป็นวิทยากร เพื่อถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนครูภายในสถานศึกษา	9	0	
4.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตนเอง	9	0	
4.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทายให้แก่ครูได้รับผิดชอบ เพื่อการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น	9	0	

ตาราง 6 (ต่อ)

ขอข้ายเนื้อหาและตัวแปร	ความคิดเห็น		
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
<b>5. ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้</b>			
<b>5.1 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้</b>			
5.1.1 การรวมกลุ่มของครูเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา	9	0	
5.1.2 การกำหนดเป้าหมาย เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา	9	0	
5.1.3 การจัดชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ครูเพื่อการพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา	9	0	
5.1.4 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	9	0	
5.1.5 การเคารพความคิดเห็นของเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอย่างจริงจัง	9	0	
<b>5.2 ความพร้อมของสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>			
5.2.1 การจัดหาสื่อ และหนังสือที่เพียงพอ และเหมาะสมต่อการสืบค้นของครู	9	0	
5.2.2 การจัดทำสารสนเทศของโรงเรียนเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ของครู	9	0	



ตาราง 6 (ต่อ)

ขอขยายเนื้อหาและตัวแปร	ความคิดเห็น		
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
<b>5. ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)</b>			
<b>5.2 ความพร้อมของสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)</b>			
5.2.3 การจัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่มีความพร้อมและเพียงพอ เพื่อการสืบค้นข้อมูลของครู	9	0	
5.2.4 การติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อให้ครูสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	9	0	
<b>5.3 การสร้างพันธมิตรแห่งการเรียนรู้</b>			
5.3.1 การได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลจากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู	9	0	
5.3.2 การได้รับความอนุเคราะห์วิทยากร จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู	9	0	
5.3.3 การได้รับความอนุเคราะห์เพื่อเข้ารับการศึกษาดูงาน จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้ของครู	9	0	

ตาราง 6 (ต่อ)

ขอข่ายเนื้อหาและตัวแปร	ความคิดเห็น		
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
<b>5. ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)</b>			
<b>5.4 การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการเรียนรู้</b>			
5.4.1 การได้รับความร่วมมือจากชุมชนด้านการจัดการเรียนรู้ตามวิถีท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	9	0	
5.4.2 การได้รับความร่วมมือจากชุมชนด้านการติดตามการจัดการศึกษา เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู	9	0	
5.4.3 การได้รับความร่วมมือจากชุมชนด้านการรักษาความปลอดภัยครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู	9	0	

จากตาราง 6 แสดงผลการคัดกรองและสังเคราะห์ตัวแปรขอข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ประกอบด้วย 16 ขอข่ายเนื้อหา 53 ตัวแปร ดังนี้ คือ

ขอข่ายเนื้อหาที่ 1 สมรรถนะด้านความคิด ประกอบด้วย 3 ขอข่ายตัวแปร คือ 1) ครูประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ 2) ครูสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในอดีต เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้กับสถานการณ์ปัจจุบัน และ 3) ครูสามารถออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ขอข่ายเนื้อหาที่ 2 สมรรถนะด้านภาษาและการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 ขอข่ายตัวแปร คือ 1) ครูสามารถใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้องตรงประเด็น 2) ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อการแสวงหาความรู้ และ 3) ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง

ขอบข่ายเนื้อหาที่ 3 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 3 ขอบข่ายตัวแปร คือ 1) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสืบค้นข้อมูล 2) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และ 3) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มเครือข่ายทางการเรียนรู้ต่าง ๆ

ขอบข่ายเนื้อหาที่ 4 ความต้องการก้าวหน้าทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ขอบข่ายตัวแปร คือ 1) ครูต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง 2) ครูต้องการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น และ 3) ครูต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ขอบข่ายเนื้อหาที่ 5 ความต้องการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 3 ขอบข่ายตัวแปร คือ 1) ครูมุ่งมั่นในการสร้างวินัยแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน 2) ครูมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และ 3) ครูมุ่งมั่นในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียน

ขอบข่ายเนื้อหาที่ 6 ความต้องการพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ขอบข่ายตัวแปร คือ 1) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้ โดยนำนโยบายทางการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 2) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานตามนโยบายที่สถานศึกษากำหนด และ 3) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

ขอบข่ายเนื้อหาที่ 7 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประกอบด้วย 4 ขอบข่ายตัวแปร คือ 1) ครูมีการประเมินตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง 2) ครูตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ 3) ครูค้นหาแนวทางในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาอยู่เสมอ และ 4) ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถหรือทักษะที่หลากหลาย

ขอบข่ายเนื้อหาที่ 8 การใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 ขอบข่ายตัวแปร คือ 1) ครูมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการเรียนรู้ของตนเอง 2) ครูมองเห็นปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายในการเรียนรู้ของตนเอง 3) ครูมีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอยู่เสมอ และ 4) ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ และเต็มเวลา

ขอบข่ายเนื้อหาที่ 9 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ประกอบด้วย 3 ขอบข่ายตัวแปร คือ 1) ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง 2) ครูมีการพูดคุย แสดงความคิดเห็นทางวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ และ 3) ครูถ่ายทอดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ

ข้อบ่งชี้เนื้อหาที่ 10 การเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ข้อบ่งชี้ตัวแปร คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอย่างสม่ำเสมอ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษารู้ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ข้อบ่งชี้เนื้อหาที่ 11 การสร้างความตระหนักในการเรียนรู้ร่วม ประกอบด้วย 4 ข้อบ่งชี้ตัวแปร คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุย บอกเล่า แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครู 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีนิทรรศการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของครู 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมสรุปผลภายหลังการดำเนินงานทุกครั้ง และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคู่มือที่ดี หรือคู่มือที่เลี้ยง หรือครูที่ปรึกษา เพื่อช่วยเหลือในการเรียนรู้ของครู

ข้อบ่งชี้เนื้อหาที่ 12 การมอบอำนาจในการร่วมนำ ประกอบด้วย 3 ข้อบ่งชี้ตัวแปร คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนครู ให้เป็นวิทยากร เพื่อการถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนครูภายในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตนเอง และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทายให้แก่ครูได้รับผิดชอบ เพื่อการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น

ข้อบ่งชี้เนื้อหาที่ 13 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ข้อบ่งชี้ตัวแปร คือ 1) การรวมกลุ่มของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา 2) การกำหนดเป้าหมาย เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา 3) การจัดชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ครู เพื่อการพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา 4) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 5) การเคารพความคิดเห็นของเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอย่างจริงจัง

ข้อบ่งชี้เนื้อหาที่ 14 ความพร้อมของสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 4 ข้อบ่งชี้ตัวแปร คือ 1) การจัดหาสื่อ และหนังสือที่เพียงพอ และเหมาะสมต่อการสืบค้นของครู 2) การจัดทำสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ของครู 3) การจัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่มีความพร้อมและเพียงพอ เพื่อการสืบค้นข้อมูลของครู และ 4) การติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อให้ครูสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อบ่งชี้เนื้อหาที่ 15 การสร้างพันธมิตรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ข้อบ่งชี้ตัวแปร คือ 1) การได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลจากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู 2) การได้รับความอนุเคราะห์วิทยากรจากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู และ 3) การได้รับความอนุเคราะห์เพื่อเข้ารับการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้ของครู

ข้อบ่งชี้เนื้อหาที่ 16 การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ข้อบ่งชี้ตัวแปร คือ 1) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้ตามวิถีท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน 2) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการติดตามการจัดการศึกษา เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู และ 3) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการรักษาความปลอดภัยครูเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู

#### 1.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อสำรวจการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) ที่สร้างขึ้นจากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่ โดยวิเคราะห์จากค่าสถิติที่บ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จำนวน 2 ค่า ดังนี้ (Hair et al, 1998 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 และกัลยา วาณิชย์บัญชา, 2548)

ค่าดัชนีเปรียบเทียบขนาดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สังเกตได้กับขนาดของสหสัมพันธ์พาร์เซียระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy :KMO) เมื่อขจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่น ๆ ออกไปแล้วว่ามีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ เป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ โดยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยที่  $0 < KMO < 1$  และโดยทั่วไปค่า KMO ไม่ควรต่ำกว่า 0.5 (Kerlinger, 1986 และสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540) ถ้าค่า KMO มีค่าน้อย หรือเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบไม่เหมาะสมกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา เนื่องจากชุดตัวแปรมีความสัมพันธ์กันน้อย ข้อมูลชุดนี้จึงไม่เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ แต่ถ้าค่า KMO มีค่ามาก หรือเข้าสู่อันดับหนึ่ง แสดงว่าเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบมีความเหมาะสมกับข้อมูลที่เก็บ เนื่องจากชุดตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมาก ข้อมูลชุดนี้จึงเหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่า KMO มีค่าเท่ากับ .954 ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 การตรวจสอบความเป็นองค์ประกอบจากค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.954
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	18736.367
Sphericity	df	1378
	Sig.	.000

จากผลการทดสอบตามตาราง 7 พบว่า ค่า MSA ตามวิธี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ .954 ซึ่งจากเกณฑ์การพิจารณาของยูทธ โภยวรรณ (2556: 74-75, 79) กล่าวได้ว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์มากที่สุด และผลการทดสอบด้วย Bartlett's Test พบว่ามีค่า  $\chi^2 (1378) = 18736.367, p < .001$  อธิบายได้ว่าตัวแปรที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์นี้มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยลำดับต่อไป จากนั้นจึงนำตัวแปรทั้งหมดมาสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีหาองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) ได้ค่าไอเกน (Eigenvalue) ร้อยละความแปรปรวน (Percentage of Variance) และร้อยละความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance) รายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าไอเกน ร้อยละความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสม

ปัจจัย	ค่าไอเกน			ผลรวมการสกัดน้ำหนักองค์ประกอบ			ผลรวมการสกัดน้ำหนักองค์ประกอบหลังหมุนแกน		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	19.622	37.023	37.023	19.622	37.023	37.023	10.302	19.437	19.437
2	4.318	8.147	45.170	4.318	8.147	45.170	4.878	9.205	28.642
3	2.687	5.069	50.239	2.687	5.069	50.239	4.301	8.115	36.756
4	1.715	3.236	53.475	1.715	3.236	53.475	3.906	7.370	44.127
5	1.600	3.018	56.494	1.600	3.018	56.494	3.254	6.140	50.267
6	1.386	2.615	59.109	1.386	2.615	59.109	2.629	4.960	55.227
7	1.255	2.368	61.477	1.255	2.368	61.477	2.281	4.304	59.531
8	1.013	1.912	63.389	1.013	1.912	63.389	2.044	3.858	63.389

จากตาราง 8 พบว่าผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการ PCA องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน ตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป มีจำนวน 8 ปัจจัยย่อย ตั้งแต่ปัจจัยที่ 1 - 8 มีร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 63.389 จากนั้นจึงนำองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่า 1 มาใช้หมุนแกนอโรคอนอล ด้วยวิธีการ Varimax โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ

ผลการหมุนแกนหลังจากการสกัดตัวแปรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบปัจจัยย่อย รายละเอียดดัง ตาราง 9

**ตาราง 9** แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนองค์ประกอบแล้ว

ตัวแปร	องค์ประกอบ							
	1	2	3	4	5	6	7	8
I13	.610							
I14	.631							
I15	.758							
I16	.714							
I17	.739							
I18	.763							
B19	.679							
B20	.710							
B21	.663							
B22	.720							
B23	.803							
B24	.721							
B25	.636							
B26	.689							
B27	.707							

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบ							
	1	2	3	4	5	6	7	8
D30		.659						
D31		.659						
D32		.747						
D33		.682						
D34		.529						
D35		.500						
D36		.600						
D37		.655						
D38		.634						
S45			.567					
S46			.679					
S47			.573					
S48			.756					
S49			.797					
S50			.726					
B28				.507				
S39				.681				
S40				.644				
S41				.608				
S42				.638				
S43				.651				
T7					.722			
T8					.714			
T9					.682			



ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบ							
	1	2	3	4	5	6	7	8
T5						.732		
T6						.738		
S51							.784	
S52							.764	
S53							.687	
I11								.754
I12								.728

จากตาราง 9 แสดงผลจากการหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉากด้วยวิธี Varimax เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ซึ่งคัดเลือกมาเฉพาะตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ .50 เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปร และแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีตัวแปรที่สังเกตได้อย่างน้อย 3 ข้อคำถาม จากตารางข้างต้นพบว่า มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวแปร I13, I14, I15, I16, I17, I18, B19, B20, B21, B22, B23, B24, B25, B26 และ B27

องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปร D30, D31, D32, D33, D34, D35, D36, D37 และ D38

องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวแปร S45, S46, S47, S48, S49 และ S50

องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยตัวแปร B28, S39, S40, S41, S42 และ S43

องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยตัวแปร T7, T8 และ T9

องค์ประกอบที่ 6 ประกอบด้วยตัวแปร S51, S52 และ S53

ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน แต่ละองค์ประกอบย่อยมีรายละเอียดข้อคำถาม ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบที่ 1

รหัสตัวแปร	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
I13	ครูมุ่งมั่นในการสร้างวินัยแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	4.29	.638	.610
I14	ครูมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	4.34	.646	.631
I15	ครูมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.21	.674	.758
I16	ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้ โดยนำนโยบายทางการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	4.09	.659	.714
I17	ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานตามนโยบายที่สถานศึกษากำหนด	4.19	.651	.739
I18	ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการดำเนินงานภายในสถานศึกษา	4.18	.651	.763
B19	ครูมีการประเมินตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง	3.96	.749	.679
B20	ครูตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ	4.03	.728	.710
B21	ครูค้นหาแนวทางในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาอยู่เสมอ	3.84	.754	.663

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
B22	ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มี ความสามารถหรือทักษะที่หลากหลาย	4.04	.712	.720
B23	ครูมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจ เกิดขึ้นในการเรียนรู้ของตนเอง	4.12	.669	.803
B24	ครูมองเห็นปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายใน การเรียนรู้ของตนเอง	3.93	.734	.721
B25	ครูมีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการ สืบค้นอยู่เสมอ	3.89	.786	.636
B26	ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็ม ความสามารถ และเต็มเวลา	4.24	.703	.689
B27	ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง	4.21	.677	.707

จากตาราง 10 พบว่าองค์ประกอบที่ 1 มีทั้งหมด 15 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนัก  
องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .610 - .803 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง  
พบว่า ตัวแปรครูมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่  
กำหนด มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = .646) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ครู  
มุ่งมั่นในการสร้างวินัยแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = .638) และครูค้นหาแนวทางใน  
การสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาอยู่เสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = .754)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบที่ 2

รหัสตัวแปร	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
D30	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.36	.630	.659
D31	ผู้บริหารสถานศึกษามีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอย่างสม่ำเสมอ	4.24	.653	.659
D32	ผู้บริหารสถานศึกษารู้ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	4.34	.609	.747
D33	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุย บอกเล่า แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครู	4.39	.612	.682
D34	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีนิทรรศการ นำเสนอผลการปฏิบัติงานของครู	3.98	.770	.529
D35	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคู่บัดดี้ หรือ คู่พี่เลี้ยง หรือครูที่ปรึกษา เพื่อช่วยเหลือในการเรียนรู้ของครู	3.83	.826	.500
D36	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และ สนับสนุนครู ให้เป็นวิทยากร เพื่อการ ถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนครูภายใน สถานศึกษา	4.13	.698	.600
D37	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมการ พัฒนาตนเอง	4.36	.609	.655
D38	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทายให้แก่ครูได้รับผิดชอบ เพื่อ การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น	4.32	.616	.634

จากตาราง 11 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 มีทั้งหมด 9 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .500 - .747 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุย บอกล่า แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ของครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = .612) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = .630) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม การพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = .609) ส่วนตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคู่มือ หรือคู่มือฝึกเลี้ยง หรือครูที่ปรึกษา เพื่อช่วยเหลือในการเรียนรู้ของครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = .826)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบที่ 3

รหัสตัวแปร	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
S45	การจัดทำสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับ นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ของครู	3.88	.690	.567
S46	การจัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่มีความพร้อมและ เพียงพอ เพื่อการสืบค้นข้อมูลของครู	3.88	.809	.679
S47	การติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อให้ครู สืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	.728	.573
S48	การได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูล จากสถานศึกษา อื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ ครู	3.89	.724	.756
S49	การได้รับความอนุเคราะห์วิทยากร จาก สถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็ม ความรู้แก่ครู	3.80	.732	.797
S50	การได้รับความอนุเคราะห์เพื่อเข้ารับการศึกษาดู งาน จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อ การเติมเต็มความรู้ของครู	3.88	.754	.726

จากตาราง 12 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 มีทั้งหมด 6 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .567 - .797 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การใช้ช่องทางการเรียนรู้ พบว่า ตัวแปรการติดตั้ง อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อให้ครูสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = .728) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูล จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .724) และตัวแปร การได้รับความอนุเคราะห์วิทยากร จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = .732)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบที่ 4

รหัสตัวแปร	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
B28	ครูมีการพูดคุย แสดงความคิดเห็นทางวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่	4.01	.630	.507
S39	การรวมกลุ่มของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา	4.03	.622	.681
S40	การกำหนดเป้าหมาย เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา	4.19	.591	.644
S41	การจัดชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ครู เพื่อการพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา	3.91	.745	.608
S42	การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.20	.661	.638
S43	การเคารพความคิดเห็นของเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอย่างจริงใจ	4.25	.636	.651

จากตาราง 13 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 มีทั้งหมด 6 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .507 - .681 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ตัวแปรการเคารพความคิดเห็นของเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอย่างจริงจัง มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = .636) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = .661) และตัวแปรการจัดชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ครู เพื่อการพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = .745)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบที่ 5

รหัสตัวแปร	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
T7	ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นข้อมูล	3.95	.772	.722
T8	ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา	3.78	.755	.714
T9	ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มเครือข่ายทางการเรียนรู้ต่าง ๆ	3.76	.742	.682

จากตาราง 14 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 มีทั้งหมด 3 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .682 - .722 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ พบว่า ตัวแปรครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นข้อมูล มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = .772) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = .755) และตัวแปรครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มเครือข่ายทางการเรียนรู้ต่าง ๆ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = .742)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบที่ 6

รหัสตัวแปร	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
S51	การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้ตามวิถีท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	4.04	.657	.784
S52	การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการติดตามการจัดการศึกษา เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู	4.00	.682	.764
S53	การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการรักษาความปลอดภัยครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู	4.19	.652	.687

จากตาราง 15 พบว่าองค์ประกอบที่ 6 มีทั้งหมด 3 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .687 - .784 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การสนับสนุนทางสังคม พบว่า ตัวแปรการได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการรักษาความปลอดภัยครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = .652) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้ตามวิถีท้องถิ่นเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .657) และตัวแปรการได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการติดตามการจัดการศึกษา เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = .682)

โดยสรุปผลการศึกษาองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน พบว่ามีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1 การเข้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง** ประกอบด้วย 15 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .610 - .803 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ

- 1) ครูมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการเรียนรู้ของตนเอง (.803)
- 2) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการดำเนินงานภายในสถานศึกษา (.763)



- 3) ครูมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียน (.758)
- 4) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานตามนโยบายที่สถานศึกษากำหนด (.739)
- 5) ครูมองเห็นปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายในการเรียนรู้ของตนเอง (.721)
- 6) ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถหรือทักษะที่หลากหลาย (.720)
- 7) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้ โดยนำนโยบายทางการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (.714)
- 8) ครูตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ (.710)
- 9) ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง (.707)
- 10) ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ และเต็มเวลา (.689)
- 11) ครูมีการประเมินตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง (.679)
- 12) ครูค้นหาแนวทางในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาอยู่เสมอ (.663)
- 13) ครูมีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอยู่เสมอ (.636)
- 14) ครูมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (.631)
- 15) ครูมุ่งมั่นในการสร้างวินัยแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน (.610)

**องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา** ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .500 - .747 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษารู้ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (.747)
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุย บอกเล่า แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครู (.682)
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (.659)
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอย่างสม่ำเสมอ (.659)
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (.655)

6) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทายให้แก่ครูได้รับผิดชอบ เพื่อการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น (.634)

7) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนครู ให้เป็นวิทยากร เพื่อการถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนครูภายในสถานศึกษา (.600)

8) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีนิทรรศการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของครู (.529)

9) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคู่มือ หรือคู่มือที่เลี้ยง หรือครูที่ปรึกษา เพื่อช่วยเหลือในการเรียนรู้ของครู (.500)

**องค์ประกอบที่ 3 การใช้ช่องทางการเรียนรู้** ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .567 - .797 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ

1) การได้รับความอนุเคราะห์วิทยากร จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู (.797)

2) การได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูล จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู (.756)

3) การได้รับความอนุเคราะห์เพื่อเข้ารับการศึกษาดูงาน จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้ของครู (.726)

4) การจัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่มีความพร้อมและเพียงพอ เพื่อการสืบค้นข้อมูลของครู (.679)

5) การติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อให้ครูสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (.573)

6) การจัดทำสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ของครู (.567)

**องค์ประกอบที่ 4 การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .507 - .681 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ

1) การรวมกลุ่มของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา (.681)

2) การเคารพความคิดเห็นของเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอย่างจริงจัง (.651)

3) การกำหนดเป้าหมาย เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา (.644)

4) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (.638)

5) การจัดชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ครู เพื่อการพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา (.608)

6) ครูมีการพูดคุย แสดงความคิดเห็นทางวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ (.507)

**องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .682 - .722 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ

- 1) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสืบค้นข้อมูล (.722)
- 2) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา (.714)
- 3) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มเครือข่ายทางการเรียนรู้ต่าง ๆ (.682)

**องค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุนทางสังคม** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .687 - .784 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ

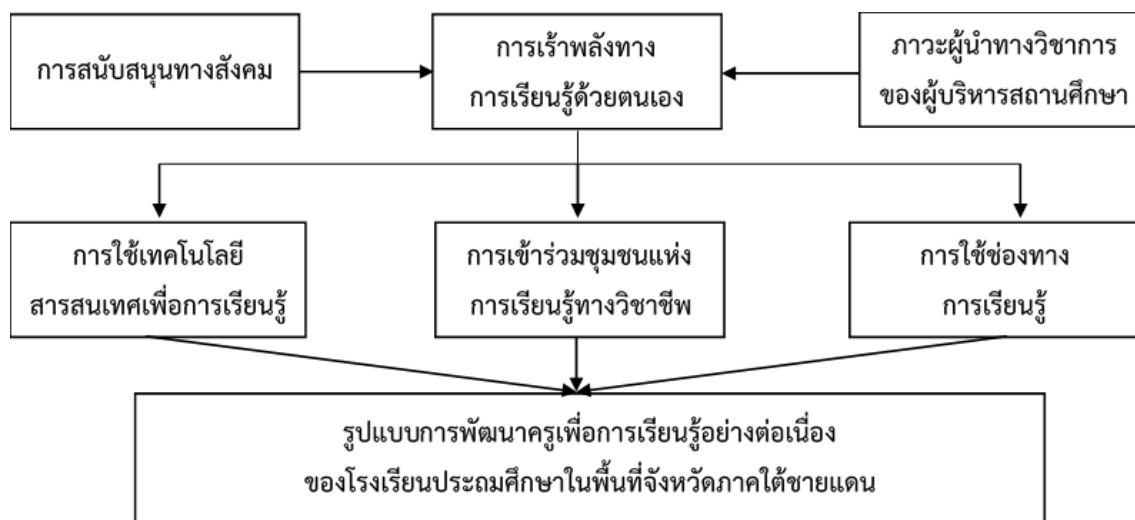
- 1) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้ตามวิถีท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน (.784)
- 2) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการติดตามการจัดการศึกษา เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู (.764)
- 3) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการรักษาความปลอดภัยครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู (.687)

**2. ผลการวิจัยระยะที่ 2 ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน**

ขั้นตอนการร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน มีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) การจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน และ 2) การประเมินร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียดดังนี้

## 2.1 การจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

ผู้วิจัยได้จัดทำร่างรูปแบบโดยนำผลการศึกษาองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ มาเป็นข้อมูลในการนำเสนอร่าง ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

## 2.2 การประเมินร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสังเคราะห์และดำเนินการเรียบเรียงจัดทำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน พบว่า รูปแบบที่สามารถนำไปพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ และได้ทำการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ สำหรับนำองค์ประกอบดังกล่าวจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน โดยแสดงผลตามตาราง 16 ดังนี้

ตาราง 16 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ

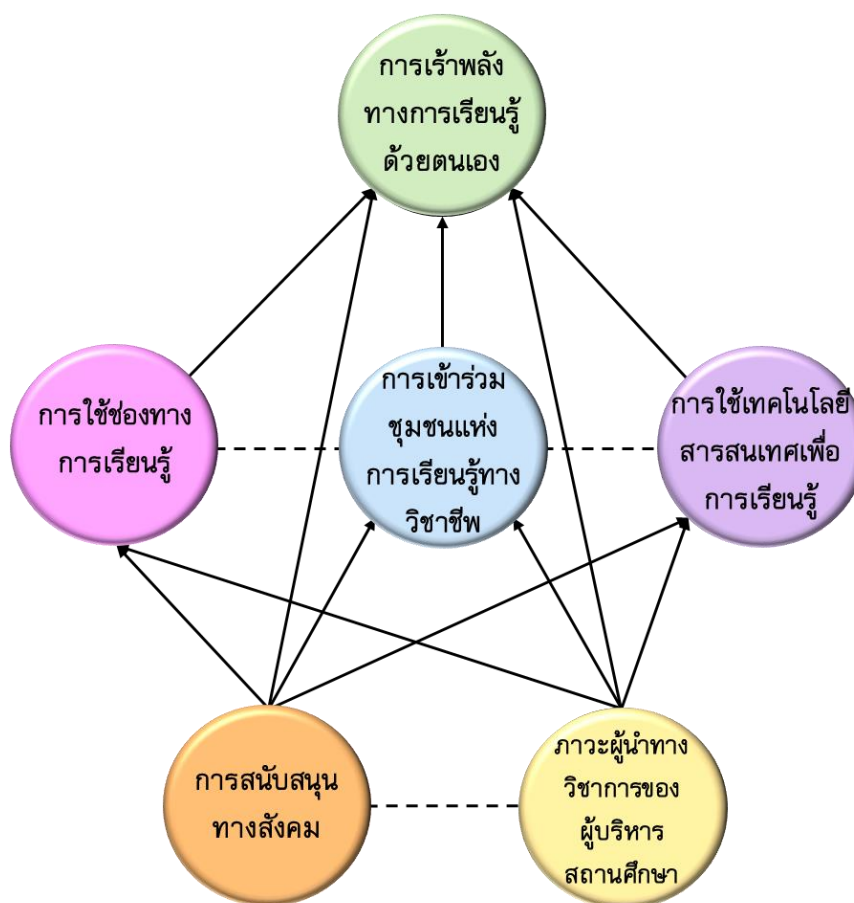
องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเป็นไปได้
1. การเข้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.75	.07	มากที่สุด	4.43	.18	มาก
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	4.73	.15	มากที่สุด	4.40	.20	มาก
3. การใช้ช่องทางการเรียนรู้	4.69	.13	มากที่สุด	4.15	.21	มาก
4. การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.57	.21	มากที่สุด	4.43	.21	มาก
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	4.63	.26	มากที่สุด	4.41	.28	มาก
6. การสนับสนุนทางสังคม	4.78	.24	มากที่สุด	4.37	.26	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.70</b>	<b>.08</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.38</b>	<b>.11</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 พบว่า การปริมาณความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยภาพรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

การประเมินความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ภาพรวมมีความเป็นไปได้ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

ผลจากการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน พบว่า รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการเรียนรู้ในโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การเข้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) การใช้ช่องทางการเรียนรู้ 4) การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และ 6) การสนับสนุนทางสังคม โดยองค์ประกอบที่ 1 การเข้าถึงทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด โดยมีองค์ประกอบที่ 2 และองค์ประกอบที่ 6 เป็นองค์ประกอบสนับสนุนหลัก ส่วนองค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบที่ 4 และองค์ประกอบที่ 5 เป็นองค์ประกอบสนับสนุนรอง และเมื่อทั้ง 6 องค์ประกอบ ดำเนินการได้ครบตามร่างรูปแบบดังกล่าว จะทำให้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาดำเนินอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

### 3. ผลการวิจัยระยะที่ 3 ทดลองใช้ ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

#### 3.1 การทดลองใช้ ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบ

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ไปทดลองใช้ในโรงเรียนจังหวัดปัตตานี โรงเรียนจังหวัดยะลา และโรงเรียนจังหวัดนราธิวาส ระยะเวลาในการทดลองใช้ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2564 ถึง 30 เดือนกันยายน 2564 และได้ประเมินผลหลังการทดลองใช้โดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียน คณะครูที่เกี่ยวข้อง ก่อนทำการทดลองใช้ได้สร้างความรู้ ความเข้าใจและชี้แจงให้ ผู้บริหารและคณะครูที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาที่ทดลองใช้ หลังจากนั้นดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ ดังกล่าวและประเมินผลหลังการทดลองใช้โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 คน

#### โรงเรียนที่ 1 โรงเรียนปัตตานี

##### 1. ข้อมูลทั่วไป

**ข้อมูลพื้นฐาน** จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 116 คน เฉลี่ยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ต่อห้องเรียน ประมาณ 16 คน นักเรียนของโรงเรียน จังหวัดปัตตานี ร้อยละ 100 นับถือศาสนาอิสลาม โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ทุกโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแห่งนี้เป็นระยะเวลา 10 ปี มีครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ประสบปัญหาไม่มีครูไม่ครบชั้น ส่วนครูวิชาการของโรงเรียนจะทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น ครูส่วนใหญ่ ของโรงเรียนในกลุ่มนี้จะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี เพราะเป็นคนในพื้นที่และไม่คิด จะย้ายออก

**ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา** จากการสัมภาษณ์ สังเกตและศึกษาข้อมูลของผู้บริหาร โรงเรียนปัตตานี พบว่า เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มุ่งมั่นและตั้งใจในการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนของครูเพื่อศิษย์ โดยการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม พัฒนา การลงมือปฏิบัติ ในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทางด้านวิชาชีพ และสามารถนำความรู้มาต่อยอดในการพัฒนาผู้เรียน และ สถานศึกษา จนเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต้นสังกัดและเพื่อนผู้บริหารสถานศึกษาใน การทำงาน เป็นที่รักและเคารพของครูและบุคลากรในโรงเรียน รวมไปถึงการได้รับการยอมรับจาก ผู้ปกครองและชุมชนในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพ

**ข้อมูลครูผู้สอน** จากการสัมภาษณ์ สังเกตและศึกษาข้อมูลของครูผู้สอนของโรงเรียนปัตตานี ครูส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 -39 ปี มีความมุ่งในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเอง สืบค้น เปิดรับ มีจิตอาสาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการพัฒนานักเรียน พัฒนาเพื่อนครูภายในโรงเรียน หรือแม้กระทั่งพัฒนาโรงเรียน และมีความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการพัฒนานักเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา

## 2. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

### 2.1 การประเมินก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานีได้ดำเนินการประเมินก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบบางองค์ประกอบที่ปรากฏมีความจำเป็นต้องใช้แบบประเมิน หรือแบบวิเคราะห์เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินการตามรูปแบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานี เสนอว่า “...ด้วยขั้นตอนการประเมินตนเองของครู การวิเคราะห์ของนักเรียน และการวิเคราะห์สภาพของสถานศึกษา ผอ. มองว่าหากใช้แบบฟอร์มที่โรงเรียนทำ มันอาจจะทำให้ไม่ครอบคลุมตามกรอบรายละเอียดที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอ จึงขอให้ผู้วิจัยออกแบบแบบฟอร์มการประเมิน เพื่อให้โรงเรียนได้ทำการวิเคราะห์...” และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ครูโรงเรียนปัตตานี ที่เสนอว่า “...ส่วนของแบบฟอร์มการประเมิน หากมีรายละเอียดที่ต้องมีการคิดค่าน้ำหนัก ขอให้ผู้วิจัยเขียนมาเป็นตัวอย่าง เพื่อเป็นแนวทางให้กับพวกเราในการดำเนินการด้วย...” และผู้บริหารโรงเรียนปัตตานี กล่าวเพิ่มเติมถึงแนวทางของการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อีกว่า “...การร่วมดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขอให้ผู้วิจัยได้จัดทำแนวการเขียน Log Book เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในโรงเรียน...”



## 2.2 การประเมินระหว่างการศึกษาเพื่อใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานีได้ดำเนินการตามองค์ประกอบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการนำเสนอผลจากลำดับการดำเนินการตามองค์ประกอบในการดำเนินการของสถานศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปัตตานีได้นำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ในการวางรากฐานการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “... ผู้บริหารสถานศึกษาก็เหมือนผู้สนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องนะ เพราะหากครูมีปัญหาอะไร ผอ. จะคอยให้คำปรึกษา แก้ปัญหา และอำนวยความสะดวกให้ครูแทบทุกครั้ง ซึ่ง ผอ. มองว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะแก้ไขปัญหอะไรสักอย่างที่เกิดขึ้นให้กับครูหรือการบริหารภายในโรงเรียน ตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองก็จำเป็นที่จะต้องอาศัยความรู้และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางความรู้และเทคโนโลยีไม่แตกต่างกับครู แต่การเรียนรู้ของ ผอ. ในทุกวันนี้จะเป็นการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาด้วยตนเองส่วนใหญ่ และการเข้าร่วมประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ที่เป็นการรับรู้นโยบายและนำมาสู่การปฏิบัติภายในโรงเรียน...” และสอดคล้องกับครูโรงเรียนปัตตานีที่กล่าวว่า “...นับว่าเป็นความโชคดีของโรงเรียนของเรา ที่ทุกครั้งไม่ว่าครูจะมีปัญหาในการปฏิบัติส่วนไหน ผอ. ก็จะช่วยแก้ไขปัญหมาให้พวกเราได้ทุกครั้ง อาจจะช่วยเพราะ ผอ. เป็นคนที่ศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา อะไรที่เป็นความรู้ใหม่ ๆ ที่ครูควรรู้ ผอ. ก็จะนำมาต่อยอดให้กับครูในโรงเรียนแทบทุกครั้ง...”

สำหรับส่วนของการขับเคลื่อนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ถึงการประเมินสมรรถนะของครูที่ต้องพัฒนาและควรพัฒนาในระดับรายบุคคลและระดับสถานศึกษาเพื่อบรรจุโครงการพัฒนาสมรรถนะของครูลงในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...ก่อนบรรจุโครงการพัฒนาสมรรถนะของครูลงในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ครูทุกคนจะต้องทำการประเมินสมรรถนะครูด้วยตนเอง เพื่อนครู และผู้บริหารโรงเรียน และเมื่อทำการประเมินเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก็จะนำผลการประเมินสมรรถนะของครูทั้งโรงเรียนมาจัดลำดับค่าความถี่ในส่วนของหัวข้อที่ต้องส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้ ถึงจะนำมาจัดทำเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และเราต้องระบุงบไปด้วยว่าจะต้องดำเนินกิจกรรมอะไรบ้าง งบประมาณที่ใช้เท่าไร...” เช่นเดียวกับครูโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...การประเมินสมรรถนะของตนเองของครูเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถตอบได้

ว่า โรงเรียนต้องบรรจุโครงการพัฒนาสมรรถนะของครูในลักษณะใด ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจริง ๆ ของครู...โดย ผอ. จะเป็นผู้เปิดโอกาสให้พวกเราเป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่กระบวนการวางแผน จนกระทั่งกระบวนการประเมินผลเมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้ว โดย ผอ. ก็จะเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม บางครั้งก็ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง และบางครั้งก็ทำหน้าที่เป็นผู้เข้ารับการอบรม...”

นอกจากนี้แล้ว การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาของครูไม่ได้เพียงแต่การพัฒนาที่มีอยู่ในโครงการหรือกิจกรรมที่บรรจุลงในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา แต่เป็นการเรียนรู้ขณะการปฏิบัติงาน ดังที่ครูโรงเรียนปัทมาณี กล่าวว่า “...มีความรู้หลายอย่างที่ได้อาจมาจากการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติในโรงเรียน ซึ่งที่นี่ ผอ. จะเป็นคนที่เปิดกว้างให้กับครูในการเลือกปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดและความต้องการในการเรียนรู้ของครู โดย ผอ. หรือครูรุ่นพี่คอยจะเป็นที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในการดำเนินงานให้กับพวกเรา...” และเป็นไปในทิศทางเดียวกับ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปัทมาณี กล่าวเสริมว่า “...หลังจากที่ครูเป็นผู้เลือกภาระงานตามความถนัดหรือความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองแล้ว ผอ. จะเป็นผู้ทำคำสั่งมอบหมายงานตามภาระงานหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการภายในโรงเรียน ซึ่งตลอดการดำเนินการ ผอ. จะปรับเปลี่ยนความเป็นผู้นำภายในตัวเองลง โดยให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินการ และเมื่อกิจกรรมดำเนินการเสร็จเป็นที่เรียบร้อย ครูทุกคนในโรงเรียน รวมถึง ผอ. เอง ก็จะมานั่งถอดบทเรียนถึงสิ่งที่พวกเราได้รับจากการดำเนินการที่ผ่านมา ซึ่งโรงเรียนของเราจะดำเนินการถอดบทเรียนภาพรวมภาคเรียนละ 1 ครั้ง แต่หากเป็นการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมก็จะเป็นการถอดบทเรียนและประเมินโครงการภายใน 1 อาทิตย์ หลังจากทีโครงการหรือกิจกรรมดำเนินการเสร็จ ซึ่งขั้นตอนการถอดบทเรียนเป็นขั้นตอนที่สำคัญ คือ ผอ. มองว่า ครูจะเกิดการเรียนรู้จากขั้นตอนนี้นะ และครูก็จะนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการสะท้อนคิดและการประเมินผลไปปรับใช้ในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองในงานที่จะต้องเกิดขึ้นภาคเรียนถัดไป หรือการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมครั้งต่อไป...” และครูโรงเรียนปัทมาณีกล่าวเสริมว่า “...นอกจากนี้แล้ว โรงเรียนของเรามีการดำเนินการจัดนิทรรศการรายงานผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้กับผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และโรงเรียนในเครือข่ายได้เข้ามาร่วมสะท้อนการดำเนินงานปีการศึกษาละ 1 ครั้งด้วย...”

### จุดที่ควรปรับปรุง

ในส่วนของการวางแผนเพื่อการจัดนิทรรศการรายงานผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนไปยังหน่วยงานสาธารณสุขอาจทำได้หลากหลายรูปแบบ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปัทมาณี กล่าวว่า “...การจัดนิทรรศการรายงานผลการจัดการศึกษา เป็นการดูผลพัฒนาการของนักเรียนที่ช่อนถึงความมุ่งมั่นภายในตัวครูที่มีต่อเด็ก ๆ ซึ่งทางโรงเรียนกำหนดไว้ 3 รูปแบบ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

และบริบทโดยรอบของในอนาคต คือ การจัดนิทรรศการภายในโรงเรียน การจัดนิทรรศการในรูปแบบออนไลน์ และการจัดนิทรรศการภายในโรงเรียนและมีการถ่ายทอดผ่านระบบออนไลน์ไปยังภายนอก...”

**2. การเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง** เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานีได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องลำดับที่สอง เนื่องจากการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นแนวทางที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการดำเนินการพัฒนาผ่านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเกิดความต้องการในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อศิษย์ และการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ดังที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...ที่โรงเรียนครูจะทำการวิเคราะห์ผู้เรียน ครูจะทำการประเมินสมรรถนะของตนเอง และนำข้อมูลของการวิเคราะห์ผู้เรียนและประเมินสมรรถนะของตนเอง มาเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์สถานศึกษาตามลำดับ โดยข้อมูลจากการวิเคราะห์ก็จะถูกนำมาใช้ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ผอ. มองว่าแผนที่กล่าวมา จะมีประโยชน์หรือเป็นเพียงเอกสารเล่มเดียว ก็ต่อเมื่อถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาครู พัฒนานักเรียน และพัฒนาโรงเรียนอย่างจริงจัง...”

ในส่วนของการดำเนินการเร้าพลังทางการเรียนรู้ภายในตัวครู มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ครูต้องการได้รับการแก้ไขปัญหา หรือความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่ครูต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ ซึ่งการประเมินตนเองและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยรอบ ส่งผลให้ครูได้รับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองที่ตรงตามเป้าหมาย ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...ที่โรงเรียนจะทำการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลก่อนที่จะมาทำการประเมินสมรรถนะของครู เพราะครูมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน หากค้นพบปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียน การสอน สามารถนำมาเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองด้วย และนำข้อมูลจากการวิเคราะห์มาทำเป็น ID PLAN...” ครูโรงเรียนปัตตานี กล่าวเสริมว่า “... การทำ ID PLAN ประกอบด้วย ผลการประเมินตนเอง แผนการพัฒนาตนเอง และความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยครูทุกคนในโรงเรียนจะดำเนินการตาม ID PLAN ที่กำหนดด้วยความเคร่งครัด...” นอกจากนี้แล้ว ยังเป็นการกล่าวถึงวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของครูภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเร้าพลังทางการเรียนรู้ภายในตัวของครู ดังที่ ครูโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...พวกเราอยู่กันด้วยความเข้มแข็ง ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทุกครั้งที่มีการอบรมหรือพัฒนาในเรื่องใด หรือมีความรู้ใหม่ ๆ ก็จะนำมาบอกต่อ ๆ กัน เพื่อเรียนรู้และ

พัฒนาไปด้วยกัน รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนครูภายในโรงเรียน และนำมาทำการปรับปรุงสมรรถนะของตนเอง...”

สำหรับการเร้าพลังทางการเรียนรู้ภายในตนเองของครูเพื่อการพัฒนาศิษย์ เป็นสิ่งที่ครูต้องให้ความสำคัญต่อการแก้ปัญหา ส่งเสริม และพัฒนา ครูโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...ที่โรงเรียนจะมีการประชุมเพื่อวางแผนยกระดับสมรรถนะประจำปีการศึกษา โดยจะมีการใช้ฐานข้อมูลของปีการศึกษาที่ผ่านมาทำการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ และกำหนดเป็นค่าเป้าหมายของรายวิชาในแต่ละระดับชั้น และระดับโรงเรียน เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาร่วมกันระหว่าง ผอ. กับครูที่สอนในรายวิชานั้น ๆ ...” สอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานี ที่กล่าวว่า “...การกำหนดค่าเป้าหมายในแต่ละรายวิชา เมื่อสิ้นปีการศึกษา ก็จะทราบว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ ซึ่งหากเกิดในกรณีที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ครูต้องคิดค้นหานวัตกรรม หรือผลิตสื่อ หรือการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อการแก้ไขปัญหาในจุดที่การจัดการสอนยังไม่ประสบความสำเร็จ...” ซึ่งการจัดการเรียนการสอนของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนดต้องอาศัยวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็ง มีการเรียนรู้แบบทีมกัลยาณมิตร ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ พัฒนาผู้เรียน และสถานศึกษา ดังที่ ครูโรงเรียนปัตตานี “...ที่โรงเรียนจะให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ และการนำแผนการเรียนรู้มาใช้ ซึ่งก่อนการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ ครูจะต้องหาเวลาในการพูดคุยถึงรูปแบบของแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำลังจะสอน เพื่อเป็นการเติมเต็มซึ่งกันและกัน และให้การจัดการเรียนการสอนมีความสอดคล้องและแก้ไขปัญหาของผู้เรียนได้มากที่สุด...” และผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...ที่โรงเรียนนอกจากจะมีการนิเทศแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนลงสอนในห้องเรียนแล้ว ที่โรงเรียนมีการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วย DLTV มาผสมผสานกับการจัดการสอน โดยใช้ครูปกติ ในหน่วยการเรียนรู้ที่ครูขาดความชำนาญ ซึ่งครูก็จะได้เรียนรู้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนจากครูต้นทาง ทั้งนี้ครูสามารถนำรูปแบบการสอน สื่อ นวัตกรรมต่าง ๆ จากครูต้นทาง มาปรับใช้ในการจัดการสอนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงแนวปฏิบัติที่ดีแก่ครูในโรงเรียน เพื่อให้ครูแก้ไขปัญหาของนักเรียนจนประสบความสำเร็จ...”

### จุดที่ควรปรับปรุง

ในประเด็นการเร้าพลังทางการเรียนรู้ของครูเพื่อศิษย์ เป็นประเด็นที่ต้องอาศัยการขับเคลื่อนความต้องการในการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหา หรือส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนหลายส่วน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูภายในสถานศึกษา ที่ต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู หรือมีการร่วมกันสะท้อนคิดเพื่อการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ดังที่ ผู้บริหารโรงเรียนปัตตานี เสนอว่า “...ที่โรงเรียนต้องทำการสะท้อนคิดการจัดการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีทั้งในรูปแบบของ

การเข้าไปสะท้อนคิดการจัดการสอนภายในห้องเรียน และการอัตคตลปการจัดการสอนเพื่อร่วมกันสะท้อนคิดในทุกวันพุธ คาบที่ห้าของสัปดาห์ เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการ ออกแบบสื่อให้การจัดการสอนมีความน่าสนใจและเหมาะสมกับนักเรียนของเรามากที่สุด ต้องมีปฏิทินการดำเนินงานกิจกรรมการสะท้อนคิดในระดับห้องเรียนที่ชัดเจน...” และครูโรงเรียนปัตตานี กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า “...ในกิจกรรมการสะท้อนการสอนเปรียบเสมือนการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องของครู ซึ่งครูในโรงเรียนจะนำมาใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการจัดการสอน สื่อ และพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่เหมาะสมกับนักเรียนของเราเอง ดังนั้นควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินกิจกรรมสะท้อนคิดที่แสดงถึงความรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปอย่างมีระบบ...”

**3. การใช้ช่องทางการเรียนรู้** เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปัตตานีได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องลำดับที่สาม เป็นการวางรากฐานด้านเครือข่ายทางการเรียนรู้ทั้งในส่วนของระดับบุคคล ระดับสถานศึกษาและหน่วยงาน รวมไปถึงการวางแผนความพร้อมด้านการจัดสรรอุปกรณ์เพื่อการสืบค้นและการเรียนรู้ของครู และการจัดระบบของสื่อหรือนวัตกรรมภายในโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นช่องทางการเรียนรู้ของครู ดังที่ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “... ที่โรงเรียนสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในโรงเรียน โดยที่ครูวิชาการจะจัดชั่วโมง PLC ให้กับคุณครูทุกคน ในคาบสุดท้ายของวันอังคาร เพื่อนำปัญหามาร่วมกันแก้ไข และก็จะมีการรายงานกลับมาให้ ผอ. ทราบ ส่วนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับโรงเรียนศูนย์เครือข่าย ก็จะมีการดำเนินการร่วมกับประธานศูนย์เครือข่ายและ ผอ. โรงเรียนทั้งหมด ในการค้นหาจุดเด่นภายในโรงเรียนร่วมกับครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ ที่สามารถต่อยอดให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ได้ มาเป็นสารสนเทศเก็บไว้ที่ศูนย์เครือข่าย และก็จะมีการทำ MOU ร่วมกัน ในการเป็นแหล่งเรียนรู้แบบโมบาย ซึ่งโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายต้องดำเนินการพัฒนาอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง...” ผสมผสานกับการจัดอุปกรณ์ในการสืบค้นของครู ดังที่ ครูโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...การวางแผนการใช้งบประมาณของที่โรงเรียน ส่วนหนึ่งก็มีไว้สำหรับซื้อสื่อ วัสดุ อีกส่วนหนึ่งก็สำหรับซ่อมแซมอุปกรณ์ที่เสียหาย...” แต่เรื่องงบประมาณเป็นเรื่องสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กพบ คือ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น หากอุปกรณ์เสียหายต้องส่งร้านซ่อมหรือซื้อใหม่ ซึ่งโรงเรียนไม่มีงบประมาณเพียงพอในช่วงเวลานั้น และต้องใช้เวลารองงบประมาณในการซ่อมแซมหรือจัดซื้อเพื่อดำเนินการ อาจส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้หรือการพัฒนาตนเองของครูได้

สำหรับส่วนของการจัดทำทะเบียนสารสนเทศ เป็นการรวบรวม บันทึกสื่อ หรือนวัตกรรมภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความง่ายต่อการสืบค้น และประยุกต์ใช้แนวคิดการออกแบบสื่อ

ของครูที่มีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้เรียน ดังที่ ครูโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...ปกติครูจะทำสื่อและเก็บไว้ใช้เป็นของตัวเอง แต่ที่โรงเรียนตามนโยบายของ ผอ. ร่วมกับคณะครู เลยมองแนวคิดที่ว่าสื่อหนึ่งชิ้นน่าจะมีประโยชน์สำหรับครูและนักเรียนอีกหลายคน เลยเป็นที่มาของการทำ กิจกรรมสื่อนี้มีความหมาย โดยครูที่ทำการผลิตสื่อขึ้นมาจำนวนสองชิ้น คือ ชิ้นแรกครูเจ้าของสื่อก็จะเก็บไว้ใช้สอนในห้องเรียน ส่วนอีกชิ้นก็จะนำมาเก็บไว้ในตู้ที่ห้องสื่อ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบยืมคืนสื่อ ทำทะเบียนสารสนเทศสื่อภายในโรงเรียน และทะเบียนยืมคืนสื่อ...”

#### จุดที่ควรปรับปรุง

ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานี กล่าวเสริมว่า “...ในห้องสื่อ เราจะมีสื่อที่มีความเฉพาะเรื่องต่อหนึ่งชิ้น เนื่องด้วยเรามีพื้นที่ที่จำกัดในการจัดเก็บ ซึ่งสื่อบางอย่างจะถูกนำไปใช้หลายครั้ง อาจทำให้ชำรุดไปบ้าง ทางโรงเรียนต้องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการซ่อมแซมและผลิตทดแทนสื่อเดิม โดยเจ้าของสื่อ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่คงทนในโรงเรียน...”

**4. การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปัตตานีได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องลำดับที่สี่ โดยทางผู้บริหารโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...การรวมกลุ่ม PLC ของที่โรงเรียน จะจัดกลุ่มที่มีปัญหาหรือความต้องการเดียวกัน หรือครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน ครูที่รับผิดชอบภาระงานพิเศษกลุ่มเดียวกัน ประมาณ 3 – 5 คน โดย ผอ. ก็จะเข้าไปอยู่ในทุกกลุ่ม...ครูในกลุ่มจะต้องช่วยกันค้นหาปัญหา ความต้องการ และสนองต่อเป้าหมายของโรงเรียน โดยการจัดกลุ่มของปัญหาที่ค้นพบแล้วเอามาเรียงลำดับความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วก็เลือกปัญหาเพียงปัญหาเดียวในการพิจารณาปัญหาร่วมกัน...” และครูโรงเรียนปัตตานี กล่าวเสริมเกี่ยวกับการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนว่า “...การรวมกลุ่ม PLC ของโรงเรียนจะจัดขึ้นในคาบสุดท้ายของวันอังคาร ซึ่ง ผอ. และครูจะต้องมีบทบาทในการหาแนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งครูบางคนก็จะเล่าประสบการณ์ที่เคยแก้ปัญหาแล้วประสบความสำเร็จ หรือช่วยกันค้นหาตัวอย่างที่มีการทำแล้วสำเร็จ หรือช่วยกันตัดสินใจเลือกรูปแบบ วิธีการ นวัตกรรมที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จ โดยจะกำหนดออกมาเป็นแผนการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียน และทุกคนในโรงเรียนจะร่วมกันดำเนินการขับเคลื่อนอย่างเป็นกัลยาณมิตร...”

#### จุดที่ควรปรับปรุง

สำหรับกระบวนการดำเนินงานที่เพิ่มเติมในส่วนของการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนปัตตานี กล่าวเพิ่มเติมในส่วนของการดำเนินการกำกับ ติดตาม

นิเทศ และประเมินผล ว่า “...ที่โรงเรียนมีการทำเครื่องมือและแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สุวีโรเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ครูที่ไม่ประสบความสำเร็จ ในกระบวนการขับเคลื่อน PLC ในช่วงแรก ได้เกิดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาในช่วงที่สองอีกครั้งหนึ่ง...” ครู โรงเรียนปัทตานี กล่าวเพิ่มเติมว่า “...บางกิจกรรมในกระบวนการ PLC ของโรงเรียนที่ต้องอาศัยผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การนิเทศการกำกับติดตามก็อาจจะอยู่ในรูปแบบออนไลน์ เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญ ไม่ได้อยู่ในพื้นที่...” และผู้บริหารโรงเรียนกล่าวเสริมส่วนการสรุปรายงานผลการดำเนินการ ว่า “...หลังจากที่ ผอ. กับครูร่วมกันดำเนินกิจกรรม PLC เสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก็จะทำการสรุปรายงาน เป็นกลุ่มสาระ หรือเป็นภาระงานพิเศษ และคณะกรรมการดำเนินการกำกับ ติดตาม นิเทศ และ ประเมินผล ก็จะทำการสรุปรายงานที่เกี่ยวกับการติดตาม แล้วก็เอามารวบรวมเป็นของโรงเรียนอีกครั้ง หนึ่ง...” ครูโรงเรียนปัทตานี กล่าวเพิ่มเติมในส่วนของการดำเนินกิจกรรมการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ว่า “...ที่โรงเรียน ผอ. จัดให้มีกิจกรรมโชว์แอนด์แชร์ คือมีลักษณะคล้ายกับการนำวิธีปฏิบัติที่ ดีที่ได้จากการทำ PLC มานำเสนอ เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูที่มีกระบวนการดำเนินการที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างได้ และเผยแพร่ได้...”

**5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้** เป็นแนวทางที่ผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนปัทตานีได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่องลำดับที่ห้า โดยทางผู้บริหารโรงเรียนปัทตานี กล่าวว่า “...ด้วยโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอน แบบผสมผสาน เลยมีการจัดสรรอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์เชื่อมต่อ สัญญาณในการจัดการเรียนแบบ DLTV ของโรงเรียนมีความพร้อมต่อการสืบค้นข้อมูลของครู...” ครู โรงเรียนปัทตานี กล่าวเสริมว่า “...การสืบค้นของครูก่อนหน้านี้ เป็นการสืบค้นแบบอิสระ ไม่มีการบันทึก รายละเอียดว่าสืบค้นอะไร เวลาอะไร นำไปใช้แก้ปัญหาอย่างไรได้บ้าง... ที่โรงเรียนเลยทำเป็นสมุดจด บันทึกของครู เพื่อดูเป็นการรวบรวมความรู้ที่ครูได้ค้นคว้าอย่างเป็นระบบ...”

สำหรับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดทำนวัตกรรมทาง การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัทตานี กล่าวว่า “...การพัฒนาครูให้จัดทำสื่อนวัตกรรมเพื่อสอน นักเรียนภายในโรงเรียน นับว่าเป็นเรื่องที่โรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัด เพราะว่า ที่โรงเรียนของเราไม่มีครูที่มีความชำนาญที่สามารถมาพัฒนาต่อยอดให้กับคุณครูท่านอื่น ๆ ได้ เลยเขียน เป็นโครงการการยกระดับคุณภาพครูด้าน ICT โดยจัดอบรมเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูจะได้ นวัตกรรมหลังจากที่อบรมเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว...” ครูโรงเรียนปัทตานี กล่าวเป็นไปในทิศทาง เดียวกันว่า “...ก่อนที่จะดำเนินกิจกรรมการพัฒนาสื่อนวัตกรรมด้าน ICT ครูทุกคนจะต้องเตรียมเนื้อหา ที่

เป็นภาพ ข้อความ และเสียงให้เรียบบร้อย เพื่อให้เป็นการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องและตรงตามความต้องการในการพัฒนาของครู...”

ในส่วนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มเครือข่ายทางการเรียนรู้ต่าง ๆ ครูโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...ครูทำการสร้างกลุ่มผ่านแอปพลิเคชัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยกัน ซึ่งพวกเราจะใช้กลุ่มในการช่วยกันวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ การเรียนรู้ เติมเต็ม แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน...ในกลุ่มก็จะมีคนที่มีความรู้ความชำนาญในการช่วยตอบ ปัญหาที่เพื่อนครูในโรงเรียนเกิดข้อสงสัย แต่หากไม่มีใครทราบ ผอ. จะผู้ทำหน้าที่ในการประสานผู้รู้เพื่อ แก้ไขปัญหาให้กับครู...”

### จุดที่ควรปรับปรุง

สำหรับส่วนของการพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นการพัฒนาทักษะ เฉพาะด้าน นับว่าเป็นข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนที่ไม่มีครูวิชาเอกหรือความถนัดทาง คอมพิวเตอร์ ซึ่งอาจต้องขอความร่วมมือจากโรงเรียนเครือข่ายที่มีครูที่มีความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์ หรืออาจประสานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อความอนุเคราะห์ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญมาให้การอบรมพัฒนาครู ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...เหมือน อย่งที่โรงเรียนนับว่าเป็นข้อจำกัดในการพัฒนานวัตกรรมด้านไอซีที เพราะที่โรงเรียนไม่มีครูที่มี ความชำนาญในด้านนี้ ผอ. ก็เลยประสานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ศึกษานิเทศก์ที่ มีความรู้ความชำนาญด้านนี้โดยเฉพาะ มาพัฒนาครู ซึ่งมองว่าควรมีการประสานความร่วมมือจาก หน่วยงานต้นสังกัด หรือโรงเรียนในเครือข่าย...” และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ หรือ การสืบค้นความรู้ของครู ครูโรงเรียนปัตตานี เสนอว่า “...การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้า เพื่อให้มีการดำเนินการที่เป็นระบบ ครูควรมีการทำสมุดบันทึกความรู้ที่ได้จากการค้นคว้า และง่ายต่อ การเปิดขึ้นมาใช้งานทีหลัง...”

**6. การสนับสนุนทางสังคม** เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปัตตานี ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นลำดับสุดท้าย เนื่องจากการดำเนินการพัฒนานักเรียน ครู และโรงเรียน ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...การขอความร่วมมือชุมชนในการจัดการเรียนรู้ตามวิถี ท้องถิ่น โดยผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา ปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อร่วมให้แนวคิดในการจัดทำหลักสูตร ท้องถิ่นของที่โรงเรียน คือไม่ได้สอนเฉพาะเด็กนักเรียน แต่ครูในโรงเรียนก็ได้เรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน และ นำมาขยายผลต่อยอดให้กับครูและนักเรียนระดับชั้นอื่นได้...” และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับครู



โรงเรียนปัทธานี ที่กล่าวว่า “...ในส่วนของ การจัดกิจกรรมการส่งเสริมวิถีท้องถิ่นของที่โรงเรียน ครูในโรงเรียนจะร่วมกันสำรวจจุดเด่นบริเวณโดยรอบของโรงเรียนกันก่อน หาปราชญ์ชาวบ้านที่อยู่ในชุมชน ขอมติความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา จัดทำเป็นหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียน กำหนดปฏิทินการเชิญปราชญ์ชาวบ้านเข้ามาดำเนินการจัดการสอนให้กับครูและนักเรียน ทำทะเบียนปราชญ์ชาวบ้าน ประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตร และรายงานผลให้กับ ผอ. ทราบ ...”

สำหรับการได้รับความร่วมมือจากชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาในการติดตามการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปัทธานี กล่าวว่า “...คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องเข้ามาประชุมการดำเนินงานของโรงเรียนภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก่อนเปิดภาคเรียน 1 ครั้ง และก่อนปิดภาคเรียน 1 ครั้ง หรือตามวาระสำคัญ โดยคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องให้ความเห็นชอบในการจัดการศึกษา หรือการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน และการดำเนินการใช้งบประมาณ หรือการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน...” ครูโรงเรียนปัทธานี กล่าวเสริมว่า “...คณะกรรมการสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่จะให้ความเห็นชอบในส่วนของการดำเนินการแบบภาพรวม แต่ก็ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นการส่งเสริม เติมเต็มเป็นส่วนใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการของโรงเรียนมีความสมบูรณ์แบบมากที่สุด...”

เนื่องด้วยการดำเนินการของสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน อยู่บนพื้นฐานความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรมและความไม่ปลอดภัยในพื้นที่ ดังที่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนปัทธานี กล่าวว่า “...ในส่วนของความปลอดภัยครู ทางโรงเรียนต้องดำเนินการทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการประสานความร่วมมือกับทางหน่วยงานความมั่นคงในการร่วมกันจัดทำแผนปลอดภัยครู การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน และการเปิดให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน คือ ถ้าโรงเรียนมีงานอะไร ก็จะเชิญผู้ปกครองเข้ามาร่วมงานทุกครั้ง และหากผู้ปกครองในชุมชน หรือเขตพื้นที่บริการมีงานอะไร ผอ. และครูในโรงเรียนก็จะไปร่วมทุกครั้ง...” เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ครูโรงเรียนปัทธานี กล่าวว่า “... ในทุกการเปิดปีการศึกษาใหม่ ก็จะมีการเรียกประชุมครูจากหน่วยงานฝ่ายมั่นคง เพื่อเป็นแนวทางการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ของครูในโรงเรียน เพื่อสร้างความรู้สึกปลอดภัยให้แก่พวกเรา...”

### จุดที่ควรปรับปรุง

การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ทางการจัดการศึกษาทั้งในส่วนของจัดการเรียนการสอน และการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งในส่วนของดำเนินการของโรงเรียนขนาดเล็ก อาจมีความยากลำบากในส่วนของจัดการ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัทธานี กล่าวว่า “...การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ต้องมีค่าใช้จ่าย ซึ่งทางโรงเรียน

ควรบรรจุโครงการหรือกิจกรรมลงในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา โดยเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปด้วยความราบรื่น ทั้งนี้แล้วควรมีการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือ หรือกองทุนสนับสนุนการจัดการศึกษาที่เป็นระบบ ระเบียบ...”

### 2.3 การประเมินหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานีได้ดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้ทำการนำเสนอผลจากลำดับการดำเนินการตามองค์ประกอบในการดำเนินการของสถานศึกษา ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในส่วนของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการภายในตนเอง และการส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ของครูเพื่อการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ การบูรณาการความรู้ในการพัฒนาผู้เรียน และสถานศึกษา ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...การที่ครูจะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ล้วนเป็นผลมาจาก ผอ. คือ ผอ. จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ที่หลากหลาย และนำความรู้มาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนบุคลากรภายใน...” และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับครูโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...ครูจะให้ความสำคัญกับแนวทางในการบริหารโรงเรียนของ ผอ. ค่อนข้างมาก เพราะบ่อยครั้งที่การดำเนินการต่าง ๆ ภายในโรงเรียนของเราไม่ค่อยผิดพลาดหรืออาจกล่าวได้ว่าแทบจะไม่ผิดพลาดเลย เพราะพวกเรามี ผอ. เป็นที่เล็ง และเป็นผู้สนับสนุนให้พวกเราได้เกิดการเรียนรู้ทั้งจากการพูดคุย บอกเล่า มอบหมายให้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลให้พวกเราเกิดการเรียนรู้ผ่านการอบรม ลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้จากการบอกเล่า หรือชี้แนะของ ผอ. โดยมีการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ...” นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานี ได้กล่าวถึงการจดนิทรรศการเพื่อการรายงานผลการดำเนินของครูภายในสถานศึกษา ว่า “...การจัดนิทรรศการรายงานผล เป็นการเริ่มดำเนินกิจกรรมในปีนี้เป็นปีแรก เป็นแบบระบบออนไลน์ ผอ. มองเห็นถึงความมุ่งมั่นของครูแต่ละคนที่ชัดเจน อีกอย่างกิจกรรมรายงานผลเปรียบเสมือนกระบวนการนำเสนอการแก้ไขปัญหาของครูถึงสิ่งที่ครูประสบปัญหาหรือต้องการพัฒนา ว่าได้ดำเนินการแล้วหรือไม่ และมีการวางแผนการพัฒนาต่ออย่างไร...”

**2. การเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในส่วนของการเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู พบว่า พลังภายในตัวของครูสามารถเกิดขึ้นได้ เมื่อครูมีความต้องการในความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเอง หรือความต้องการในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน ซึ่งความต้องการจากภายในที่อาจอยู่ในรูปของความก้าวหน้า หรือความต้องการในการแก้ไขปัญหาในสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบ ย่อมส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้ มุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาตนเองต่อไป ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...การจัดระบบการดำเนินการ และการนำผลการนำเนินการมาใช้เป็นระบบ ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาของครูที่ตรงประเด็น...” สอดคล้องกับ ครูโรงเรียนปัตตานี ที่กล่าวถึงความสำคัญของการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาดำเนินการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง หรือแก้ไขปัญหาที่มีความสอดคล้องและมีลักษณะเฉพาะว่า “...การวิเคราะห์ตนเอง ผู้เรียน และโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นขั้นตอนของการสะท้อนสภาพปัญหาที่เราต้องการพัฒนา แต่สิ่งที่สำคัญกว่า คือ การดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน อาจจะช่วยการอบรม หรือการศึกษาด้วยตนเอง หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกระบวนการในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของครู หรือจะเป็นนักเรียน ต้องตรงกับประเด็นปัญหาที่ครูคนนั้นประสบ หรือตรงกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ และครูมีการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้หรือการพัฒนาตนเอง มาทำการต่อยอดภายในโรงเรียน หรือต่อยอดกับเพื่อนครู และเด็ก ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียน จนได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูภายในโรงเรียน และโรงเรียนในเครือข่าย...”

**3. การใช้ช่องทางในการเรียนรู้** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในส่วนของการใช้ช่องทางในการเรียนรู้ พบว่า การสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษา หรือหน่วยงานภายนอก เป็นการเรียนรู้ในรูปแบบที่มีความเฉพาะ ซึ่งส่งผลให้ครูได้รับการเรียนรู้ที่ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ทำการวิเคราะห์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างเครือข่ายทางความรู้ เพื่อการพัฒนาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ดังที่ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน หรือหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลครูในโรงเรียนได้รับการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเนื้อหา หรือการได้รับความอนุเคราะห์วิทยากรในการให้ความรู้เรื่องที่มีความเฉพาะเจาะจง ตรงกับหัวข้อที่ครูให้ความสนใจในการพัฒนา ส่งผลให้ครูนำความรู้ที่ได้รับมาสู่การพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี...”

นอกจากการสร้างเครือข่ายที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า การจัดพื้นที่ภายในโรงเรียนให้เป็นพื้นที่ของการค้นคว้า เรียนรู้ของนักเรียน และครูในสถานศึกษา เป็นสิ่งหนึ่งซึ่งสำคัญและส่งผลต่อการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ดังที่ครูโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...โรงเรียนมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และสัญญาณ จึงส่งผลให้ครูในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา คือบางทีความสะดวกของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ ส่งผลให้ลดข้อจำกัดของความไม่ต้องการในการพัฒนาภายในตัวของครูลง และเปลี่ยนเป็นความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จได้...”

**4. การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในส่วนของการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูเกิดการแลกเปลี่ยนรู้ และมีการทำงานที่อาศัยการมีส่วนร่วมภายใต้ความเป็นทีมมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ครูลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของการทำงาน หรือการแก้ไขปัญหาลง สร้างพลังทางการเรียนรู้ด้วยการค้นพบความรู้ใหม่ที่ทำให้เกิดการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...ครูเริ่มมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม แต่ก่อนครูจะมีความทำงานตามส่วนงานที่ตัวเองได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ในส่วนของการทำงานทดลองใช้รูปแบบ ครูเริ่มพูดคุย เก็บรายละเอียดของการทำงานให้เกิดความผิดพลาดในงานให้น้อยลง ช่วยเหลือกันมากขึ้น ผอ. มองว่า ภาพรวมของระบบการทำงานเปลี่ยนไปอย่างเห็นได้ชัด...”

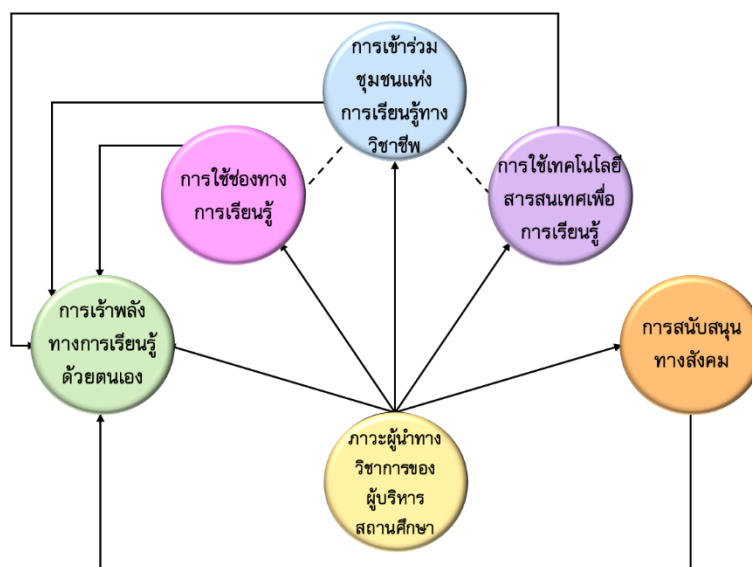
สำหรับส่วนของการดำเนินการขับเคลื่อนการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาที่ตนเองค้นพบ ผ่านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจากผู้บริหารสถานศึกษา หรือเพื่อนร่วมวิชาชีพ ดังที่ครู โรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “... พวกเราไม่ได้รวมกลุ่มเพื่อพัฒนาตนเองในทางวิชาชีพเท่านั้น แต่พวกเราวมกลุ่มกันเพื่อค้นหาจุดเด่นที่เกิดขึ้นจากการทำงานภายในโรงเรียนของเรา เพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวปฏิบัติที่ดี ในการเป็นโรงเรียนแบบอย่างในด้านการจัดการสอนรูปแบบ DLTV ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี และได้รับรางวัลทรงคุณค่า OBEC Awards เพื่อเป็นการการันตีคุณภาพในการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การดำเนินการภายในโรงเรียน...”

**5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในส่วนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเปรียบเสมือนการศึกษาระบบเปิดเพื่อการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูสะดวกในการเข้าถึงความรู้ที่รวดเร็ว ทุกที่และทุกเวลา เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติถึงวิธีการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ นำความรู้ไปสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...ครูในโรงเรียนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ของตนเองอย่างเป็นระบบ และพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนมากยิ่งขึ้น เห็นได้จากการใช้ Google Application มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน โดยเนื้อหาในด้านมีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน...” เป็นไปในทิศทางเดียวกับ ครู โรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...แต่ก่อนพวกเราใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแบบอิสระ เน้นการสืบค้นเพื่อรู้เท่านั้น ไม่ได้ค้นคว้าเพื่อนำมาต่อยอดในการทำสื่อ หรือนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนเลย เพราะมองว่ามันเป็นเรื่องยาก แต่ปัจจุบันนี้ ผอ. ให้การสนับสนุนในการจัดหาวิทยากร หรือบางกิจกรรม ผอ. ก็ให้งบประมาณในการอบรมพัฒนา จึงส่งผลให้เราสามารถที่จะพัฒนานวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำมาต่อยอดให้กับครูในโรงเรียนได้มีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น...”

**6. การสนับสนุนทางสังคม** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในส่วนของการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ชุมชนและหน่วยงานความมั่นคงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ดังที่ ครู โรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...ต้องยอมรับว่าความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้พวกเราเกิดความกลัวในการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียน แต่หากผู้ปกครอง ชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานความมั่นคง มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ก็ทำให้พวกเรามีความสบายใจมากขึ้น...”

นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปัตตานี กล่าวถึง การสร้างความมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาดังนี้ “... ผอ. กับครูในโรงเรียนเริ่มให้ความสำคัญ และเข้าร่วมการดำเนินกิจกรรมของชุมชนมากขึ้น จึงทำให้ชุมชนกับโรงเรียนค่อนข้างที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีและใกล้ชิดกัน ซึ่งส่งผลให้คณะกรรมการสถานศึกษาเกิดความรู้สึกที่ดีตามไปด้วย และจะเข้ามาให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือในกิจกรรมของโรงเรียนที่จัดขึ้นทุกครั้ง...”

จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ของโรงเรียนปัตตานี ปรากฏดังรูปแบบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 17 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน กรณีทดลองใช้โรงเรียนในจังหวัดปัตตานี

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ของโรงเรียนปัตตานี เป็นรูปแบบที่เริ่มต้นดำเนินการขับเคลื่อนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นต้นแบบทางการเรียนรู้ที่ดี ส่งเสริม มอบหมายให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาโรงเรียน โดยปรับรูปแบบประเมินตนเอง การวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์สถานศึกษา เป็นแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลของการพัฒนาในมุมมองที่แตกต่างออกไป จากนั้นแล้วผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ภายนอกให้แก่ครู โดยการสร้างความร่วมมือทางการเรียนรู้กับโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย และโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี การจัดพื้นที่ภายในโรงเรียนให้เป็นมุมสื่อที่พร้อมใช้งานของครู มุมสืบค้นของครู รวมไปถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เกิดจากการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งได้ทำการเพิ่มกระบวนการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล เพื่อให้การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเกิดการดำเนินการเรียนรู้ที่แท้จริง และลดความโดดเดี่ยวในการเผชิญปัญหาของครูลง ซึ่งได้บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ออนไลน์เพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้ครูเกิดการสืบค้นอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่ง

ได้จัดทำรูปแบบสมุดบันทึกความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าของครู เพื่อง่ายต่อการสืบค้นในการใช้งานในภายหลัง ทั้งนี้แล้ว การเรียนรู้ของครูต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานภายนอก ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา การประเมินผลพัฒนาของครู และการดูแลความปลอดภัยครู ซึ่งต้องบรรจุเป็นกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ตีร่วกับชุมชนลงในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการดำเนินการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ

## โรงเรียนที่ 1 โรงเรียนยะลา

### 1. ข้อมูลทั่วไป

**ข้อมูลพื้นฐาน** จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 460 คน เฉลี่ยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ต่อห้องเรียน ประมาณ 25 คน นักเรียนของโรงเรียนจังหวัดยะลา ร้อยละ 100 นับถือศาสนาอิสลาม โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแห่งนี้เป็นระยะเวลา 10 ปี มีครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ครบชั้น แบ่งตามความถนัดและวิชาเอกในการจัดการสอน ครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนแห่งนี้จะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นคนในพื้นที่และไม่คิดจะย้ายออก

**ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา** จากการสัมภาษณ์ สังเกตและศึกษาข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา พบว่า เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้ความสำคัญต่อความมุ่งมั่นและตั้งใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ให้การสนับสนุนงบประมาณ เวลา และการดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียน เพื่อการบริหารจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ส่งผลให้ครูในโรงเรียนยะลามีวิทยฐานะที่สูงขึ้น จนเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต้นสังกัดและเพื่อนผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงาน เป็นที่รักและเคารพของครูและบุคลากรในโรงเรียน รวมไปถึงการได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพ

**ข้อมูลครูผู้สอน** จากการสัมภาษณ์ สังเกตและศึกษาข้อมูลของครูผู้สอนของโรงเรียนยะลา ครูส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเอง และพัฒนางานภายในสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือ ร่วมแก้ปัญหา พัฒนาร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้แล้ว ภายในโรงเรียนมีครูที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงส่งผลให้เกิดการต่อยอดทางความรู้ของครูภายในโรงเรียนเป็นไปได้ง่าย และสะดวก ครูมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการพัฒนานักเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา

## 2. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

### 2.1 การประเมินก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดยะลาได้ดำเนินการประเมินก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจังหวัดยะลา ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการ และการติดตามผลจากการทดลองของแต่ละองค์ประกอบ โดยผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา เสนอว่า “...ด้วยการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ อยากให้ผู้วิจัย กำหนดตารางการดำเนินการทดลองใช้แบบกว้าง ๆ ให้กับทางโรงเรียน เพื่อโรงเรียนจะได้ดำเนินการวางแผนในส่วนของการปฏิบัติอีกครั้งหนึ่ง...” และครู โรงเรียนจังหวัดยะลา เสนอในส่วนของ การประเมินตนเองของครู การวิเคราะห์นักเรียนและสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ถึงแนวทางในการขับเคลื่อนโดยครูว่า “...ต้องการให้ผู้วิจัยออกแบบแบบฟอร์มในการประเมินเพื่อเป็นฐานการวิเคราะห์ให้กับทางโรงเรียน เพื่อง่ายต่อการกำหนดทิศทางการดำเนินการขับเคลื่อนองค์ประกอบตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...”

### 2.2 การประเมินระหว่างการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดยะลาได้ดำเนินการตามองค์ประกอบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการนำเสนอผลจากลำดับการดำเนินการตามองค์ประกอบในการดำเนินการของสถานศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลาได้นำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในโรงเรียนเป็นอันดับแรก เพื่อการเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้ และการสนับสนุนครูในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ก่อนที่จะให้ครูเป็นแบบใด ผอ. จะเป็นแบบอย่างทางการปฏิบัติให้ครูก่อน ผอ. มองว่า ผอ.โรงเรียนจะขับเคลื่อนครูในโรงเรียนให้เกิดการปฏิบัติดีของ ผอ. ซึ่ง ผอ. จะต้องเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้ให้กับครู เป็นที่ปรึกษาและเป็นผู้คอยแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับครู พุดคุย ให้ความสำคัญในการเรียนรู้ทำความเข้าใจในลักษณะความเป็นเฉพาะของครูแต่ละคน ว่ามีลักษณะเด่นตรงไหน ต้องการพัฒนาตนเองด้านใด และสามารถนำจุดเด่นมาทำการต่อยอดเพื่อช่วยเหลือเพื่อนครูใน



โรงเรียนได้อย่างไร เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการด้านการพัฒนากำลังคนในโรงเรียน...” และสอดคล้องกับครูโรงเรียนยะลาที่กล่าวว่า “... ผอ. เป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาครูในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาครูทางด้านวิชาชีพค่อนข้างมาก ซึ่ง ผอ. จะเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนกิจกรรมด้วยตนเอง โดยการต่อยอดความรู้ที่ ผอ. ไปประชุม หรือไปพบเจอให้กับครูภายในโรงเรียนทราบ และหากครูประสบปัญหาในการดำเนินกิจกรรม ผอ. จะเป็นผู้ให้แนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้องแก่ครูในทุกครั้ง...”

ส่วนของการขับเคลื่อนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ที่โรงเรียนจะดำเนินการตามแผนที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับงบประมาณ ซึ่งผอ. จะเปิดโอกาสให้ครูทำการประเมินตนเอง ถึงจุดเด่นและจุดด้อยที่ต้องการพัฒนา ทั้งในส่วนของพัฒนาตนเองของครูในด้านวิชาชีพ หรือด้านการจัดการเรียนการสอน และนำข้อมูลเหล่านั้นมาลงสู่แผนปฏิบัติการของโรงเรียน...” เช่นเดียวกับครูโรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ที่โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการที่มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ครู และนักเรียนค่อนข้างมาก เนื่องจากเรามีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง และนำมาใช้ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาจริง ๆ ดังนั้นครูแต่ละคนจะได้รับการพัฒนาตนเองที่ตรงกับสภาพปัญหาของตัวเอง ซึ่งบางครั้งก็ไม่จำเป็นที่จะต้องไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก แต่เป็นการอบรมที่จัดขึ้นโดยโรงเรียนเอง เพราะครูของเราค่อนข้างที่จะมีความสามารถและเป็นที่ยอมรับจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา และโรงเรียนในเครือข่าย...”

นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำการมอบหมายภาระงานที่มีความสอดคล้องกับความถนัด หรือความสนใจให้กับครูในการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาภายในสถานศึกษา ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ครูจำเป็นต้องมีความรอบรู้ในงานหลายอย่าง ผอ. มองว่า บางทีก็ต้องวิเคราะห์คน และบางครั้งก็ต้องมอบหมายงานที่ทำทนายให้ครูได้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ บ้าง เพราะเขาจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในงานไปตลอด ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งอะไร ซึ่งความรู้เหล่านี้ไม่สามารถหาอ่านได้ และจะต้องได้รับโอกาสจากผู้บริหาร จึงมีสิทธิที่จะเข้ามาเรียนรู้ คือ ผอ. จะเปิดโอกาสให้ครูได้เกิดการเรียนรู้ในงานตลอดเวลา ทั้งจากความสมัครใจของครูเอง หรือจากความเหมาะสมครับ...” สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ครู โรงเรียนยะลา ที่กล่าวว่า “...ก่อนที่จะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานของโรงเรียน ที่โรงเรียนก็มีที่ ๆ ที่รับผิดชอบภาระงานนั้นมาก่อน และ ผอ. ก็จะวางเราให้ไปเรียนรู้งานกับที่ ๆ เขาก่อน จนเกิดความชำนาญ ทำงานไม่ผิดพลาด จึงจะวางมือให้เราดำเนินการทำงานได้...”

### จุดที่ควรปรับปรุง

ในส่วนของการดำเนินการตามองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดในส่วนของการสะท้อนภาพความต้องการที่เกิดขึ้นในผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ผอ. มองว่าการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน นอกจากจะมีการสะท้อนการดำเนินกิจกรรมแล้ว ควรมีการสะท้อนการบริหารจัดการ หรือการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย เพราะว่าข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ เอามาใช้ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทความต้องการของครูในโรงเรียน...”

2. การใช้ช่องทางการเรียนรู้ เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนยะลา ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องลำดับที่สอง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของความเป็นเครือข่ายแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางการเรียนรู้ให้แก่ครู ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ที่โรงเรียนมีการจัดแบ่งพื้นที่ในการเรียนรู้ของครูที่ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งแยกออกมาจากสถานที่ที่ปฏิบัติงาน โดยห้องนั้นจะเป็นห้องเรียนรู้ของครู แบ่งออกเป็น 2 โซน คือ โซนคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการสืบค้น จำนวน 2 เครื่อง และโซนสำหรับการนั่งคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน...” และครู โรงเรียนยะลา กล่าวเสริมว่า “...พื้นที่ตรงนี้ เป็นเหมือนการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันของครู ซึ่งในช่วงแรกครูมาใช้ห้องซ้ำซ้อนกันไปบ้าง จึงเป็นที่มาของการกำหนดกฎเกณฑ์การใช้ห้องเรียนรู้ของครู เพื่อส่งเสริมให้ครูได้เข้ามาใช้ห้องเพื่อการเรียนรู้ หรือพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง...”

สำหรับส่วนของการสร้างเครือข่ายทางการเรียนรู้ ทั้งระดับบุคคล และหน่วยงาน อาจมาจากการใช้ความสนิทสนมส่วนบุคคล และการขอความอนุเคราะห์แบบที่เป็นทางการ โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครูภายในโรงเรียน จะต้องร่วมกันค้นหาวิทยากร หรือแหล่งที่จะไปทำการศึกษาดูงานให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ได้ทำการวิเคราะห์ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ตอนทำการประเมินตนเองของครูถึงความถนัด ที่โรงเรียนจะเก็บไว้เป็นหลักฐาน 1 ชุด และจะทำการส่งต่อไปยัง ผอ. โรงเรียนที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคคลของคุณย์เครือข่ายเพื่อนำมารวบรวมไว้ ในกรณีที่โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายจัดอบรมแต่ขาดแคลนวิทยากร ซึ่งสามารถขอความอนุเคราะห์จากโรงเรียนต้นสังกัดของคุณครูท่านนั้นได้...” และครูโรงเรียนยะลา กล่าวเสริมว่า “...ความรู้บางอย่าง ต้องอาศัยการเรียนรู้จากคนในชุมชน อย่างเช่นความเป็นอยู่ตามวิถีท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องได้รับความอนุเคราะห์จากปราชญ์ชาวบ้าน โดยทางโรงเรียนจะดำเนินการไปพูดคุยไว้ก่อน กำหนดกฎเกณฑ์การจัดกิจกรรม และการออกหนังสือเชิญที่เป็นทางการในการให้ความรู้ภายในโรงเรียน..”

นอกจากนี้แล้ว องค์ความรู้ที่ครูได้จากการอบรม จะต้องนำมาใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความรู้ เพื่อขยายผลต่อไปยังครู หรือนักเรียนภายในโรงเรียน หรืออาจทำเป็นรายงานสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรมพัฒนาเพื่อต่อยอดทางความรู้ในสถานศึกษา ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวว่า “...ทุกครั้งที่ครูเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาในเรื่องใด ครูจะต้องรายงานให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบภายใน 7 วัน ในกรณีที่เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูจะต้องรายงานขั้นตอนการดำเนินการให้เห็นเด่นชัด และหากครูเข้ารับการอบรมในส่วนของการทำงานหรือผลิตสื่อ ครูจะต้องมีชิ้นงานเพื่อเอามาวางไว้ในห้องการเรียนรู้ของครูอย่างน้อย 1 ชิ้น...”

#### จุดที่ควรปรับปรุง

ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...การจัดทำทะเบียนปราชญ์ชาวบ้านของโรงเรียนจะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เลือกใช้งานได้ทันท่วงที ซึ่งผู้บริหารจะต้องนำทะเบียนมาทำการตรวจสอบอย่างน้อย ภาคเรียนละ 2 ครั้ง และในส่วนของข้อมูลความถนัด หรือความสามารถของครู ผู้บริหารที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคคลของศูนย์เครือข่าย ควรดำเนินการตรวจสอบข้อมูลบุคคลอยู่บ่อยครั้ง โดยอาจทำ 3 ระยะ คือ ก่อนเปิดภาคเรียน ก่อนจัดกิจกรรม และปิดภาคเรียน...”

**3. การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้** เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนยะลา ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นลำดับที่สามพร้อมกัน เนื่องด้วยการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามีการดำเนินการในรูปแบบการผสมผสานที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสของการเรียนรู้ของครูได้อย่างต่อเนื่อง ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...กลุ่ม PLC ของที่โรงเรียนแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มที่รวมตัวกันเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และกลุ่มที่รวมตัวกันเพื่อพัฒนางานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยครูจะทำการรวมกลุ่มตามสภาพปัญหาที่ตนเองต้องการพัฒนา 5 – 7 คน ไปด้วยกัน โดยมีครูที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เข้ามาเป็นพี่เลี้ยงในการแก้ไขปัญหา หรือแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาให้แก่ครูผ่านทั้งที่เป็นระบบออนไลน์ และระบบที่มีการจัดช่วงเวลาได้พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียน...” และครูโรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งผลให้พวกเราสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชันเกิดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แต่ในกรณีที่ไม่มีผู้รู้ในเรื่องนั้นเลย อาจส่งผลให้ครูไม่ได้รับคำตอบ หรือการแก้ไขปัญหาได้เป็นไปด้วยความล่าช้าได้...”

สำหรับส่วนของการดำเนินการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภายในสถานศึกษา ครู โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ที่โรงเรียนจะจัดคาบ PLC ให้กับครูทุกคนในโรงเรียน เป็นคาบสุดท้ายของวันพฤหัสบดี ในการรวมกลุ่มตามสภาพปัญหาที่ค้นพบและต้องการในการแก้ไขปัญหา และจะมีครูที่มีความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหา ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการตอบปัญหา และชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น...” สอดคล้องกับแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา ที่ว่า “...จากการชี้แนะของครูที่มีความรู้หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญ ครูจะต้องมาทำการต่อยอดทางความรู้ด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง ด้วยการสืบค้น ค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการลงมือปฏิบัติที่แท้จริง...” นอกจากนี้แล้ว การดำเนินการต่อยอดทางความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องการให้เกิดภายหลังจากดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการจัดทำนวัตกรรมที่ได้จากการเรียนรู้ของครู ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...การเรียนรู้ที่เกิดในการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก็เป็นเหมือนกับการถ่ายทอดแนวทางการแก้ไขปัญหาจากผู้ผู้เชี่ยวชาญนั้น ๆ มาก่อน ซึ่งครูที่โรงเรียนนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาเป็นสื่อ หรือนวัตกรรมทางการศึกษา ในรูปของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และเกมเพื่อการศึกษา เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาของนักเรียนต่อ...”

### จุดที่ควรปรับปรุง

สำหรับกระบวนการดำเนินงานที่เพิ่มเติมในส่วนของการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนยะลา กล่าวเพิ่มเติมในส่วนของการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการขับเคลื่อน PLC ภายในสถานศึกษา ว่า “...จากการดำเนินการขับเคลื่อน PLC มีความเป็นอิสระค่อนข้างมาก ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบ เสนอให้มีการแต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการดำเนินการที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้แต่ละคนทราบบทบาทของการรวมกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมาย...” ครู โรงเรียนยะลา กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่า “...หลังจากที่มีการดำเนินการ PLC เรียบร้อยแล้วจะต้องทำการสรุปเพื่อรายงานผลการดำเนินกิจกรรมว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด และใครบ้างที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายของการพัฒนา และจะดำเนินการในรูปแบบใดให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับลักษณะของบุคคล...”

ส่วนของการพัฒนาครูด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาเป็นสื่อ หรือนวัตกรรมทางการเรียนรู้ ต้องใช้เวลาในการดำเนินการพัฒนาค่อนข้างนาน ซึ่งอาจส่งผลให้ครูจะต้องเข้ามาร่วมกิจกรรมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลายครั้ง และอาจเกิดการติดขัดทางการเรียนรู้ สำหรับครูที่มีภาระงานนอก ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...หากมีการดำเนินการ

พัฒนาสื่อ หรือนวัตกรรม ซึ่งจำเป็นต้องใช้ชั่วโมงการ PLC ตั้งแต่ 2 คาบ ขึ้นไป อาจส่งผลให้ครูบางท่านไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ จึงให้ทำการปรับเปลี่ยนมาเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติที่ไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนแทน หรือดำเนินการผ่านระบบออนไลน์...”

**4. การสนับสนุนทางสังคม** เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนยะลา ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นลำดับที่สี่ เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมมีความสำคัญต่อการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนยะลา กล่าวว่า “... เนื่องด้วยการบริหารงานของโรงเรียนจะต้องอาศัยการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะเห็นได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง มีบทบาทสำคัญในการให้ข้อเสนอแนะ และให้ความเห็นชอบในการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แล้วการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นสิ่งที่ ผอ. ต้องให้ความสำคัญ ซึ่งโรงเรียนจะต้องเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ... หลักสูตรท้องถิ่นที่ดูเหมือนจะห่างออกไปจากโรงเรียนแบบกลายเป็นไป แต่ที่โรงเรียนมีการจัดทำห้องเรียนตามวิถีท้องถิ่น มาเป็นส่วนหนึ่งของแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของโรงเรียน และจะมีการเชิญภูมิปัญญาชาวบ้าน มาให้ความรู้แก่ครูและนักเรียนภายในโรงเรียน...”

สำหรับการสนับสนุนทางสังคม ด้านความปลอดภัยของครู ที่อยู่ในบริบทที่หลากหลาย พบว่า หน่วยงานความมั่นคง และชุมชน มีส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นด้านดูแลความปลอดภัยครู ซึ่งส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ต้องยอมรับว่า พื้นที่บ้านเรา เป็นพื้นที่แห่งความไม่ปลอดภัย ดังนั้นความเชื่อมั่นจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กับการให้ข้อมูลของคนในชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู...”

#### **จุดที่ควรปรับปรุง**

การสนับสนุนทางสังคม เพื่อเป็นการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ ดังที่ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ควรมีการบรรจุโครงการสัมพันธ์ชุมชนไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน เพื่อกำหนดเป็นกิจกรรมการดำเนินงานของโรงเรียน รวมไปถึงการวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนด้วย...”

5. การเฝ้าระวังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลาได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องลำดับสุดท้าย โดยการวางระบบการเตรียมการในส่วนของการจัดเตรียมเครือข่ายทางความรู้ การจัดเตรียมอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้น การวางแผนการดำเนินกิจกรรมการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายทางสังคม เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการเฝ้าระวังภายในตัวของครู ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...การที่ครูจะให้ความสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเองนั้น สิ่งนั้นจะต้องมีความเกี่ยวข้องและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวครู ซึ่งกระบวนการวิเคราะห์ตนเองของครู ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการได้มาซึ่งข้อมูลของการพัฒนาตนเองที่ตรงประเด็นของครู...ในการวิเคราะห์ที่ไม่ใช่เฉพาะเพียงแต่การวิเคราะห์ตนเอง แต่ครูจะต้องวิเคราะห์ผู้เรียน และวิเคราะห์สภาพของโรงเรียนด้วย เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ซึ่งจะมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมในปีการศึกษาหนึ่ง ๆ อีกทั้งระบุงบประมาณในการใช้ลงไปด้วย...” และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ครู โรงเรียนยะลาที่กล่าวว่า “...โดยครูจะต้องทำ ID PLAN เพื่อรายงานไปยัง ผอ. โรงเรียน ถึงสิ่งที่ต้องการพัฒนา และสิ่งที่ดำเนินการมาแล้ว และประสบความสำเร็จมาแล้ว...”

สำหรับการเฝ้าระวังทางการเรียนรู้ภายในตนเองของครูเพื่อการพัฒนาผู้เรียน เป็นสิ่งที่ครูต้องให้ความสำคัญต่อการแก้ปัญหา ส่งเสริม และพัฒนา ครูโรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ที่โรงเรียนจะมีการนำผลสัมฤทธิ์ ผลการทดสอบระดับชาติมาทำการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นค่าเป้าหมายและบรรจุลงในแผนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน ที่ครูแต่ละคนจะต้องดำเนินการพัฒนา...” สอดคล้องกับ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา ที่กล่าวว่า “...เมื่อสิ้นปีการศึกษา จะมีการจัดกิจกรรมประชุมเพื่อทบทวนผลการจัดการศึกษา โดยหัวหน้าฝ่ายวิชาการจะดำเนินการสรุปผล และดำเนินการวางแผนร่วมกันกับครูในโรงเรียน ถึงรูปแบบในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และผลการทดสอบระดับชาติ ให้ใกล้เคียง และเป็นไปตามค่าเป้าหมายมากที่สุด...” โดยครู โรงเรียนยะลา กล่าวเสริมถึงแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนว่า “...ครูในโรงเรียนให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหา โดยการคิดค้นนวัตกรรม สื่อ รวมไปถึงการทำวิจัยชั้นเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนเป็นไปในทางที่ดีขึ้น...ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนจะต้องอาศัยความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาจากครูทุกคนที่อยู่ในโรงเรียน ในการร่วมสอดส่องดูแล ร่วมให้ข้อมูล เพื่อนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหานักเรียน...”

ส่วนของการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล เป็นกระบวนการดำเนินงาน ภายในของสถานศึกษา ที่ครูจะได้รับทราบข้อมูลในการพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการสอนให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ดังที่ ครูโรงเรียนยะลา “...แผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูในโรงเรียนทำขึ้น ผอ. จะทำการนิเทศแผนการสอนก่อน เมื่อครูทำการส่งแผน ผอ. จะนัดหมายเวลากับครูในการพูดคุยเรื่องแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนดำเนินการใช้สอนจริง ถึงกระบวนการการจัดการสอน สื่อ เนื้อหา เพื่อให้การจัดการสอนมีความครอบคลุมมากที่สุด...และ ผอ. ร่วมกับหัวหน้าวิชาการจะเข้าไปนิเทศระดับห้องเรียนเพื่อดูการดำเนินกิจกรรมว่าเป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดหรือไม่ เด็กนักเรียนคนใดที่ยังไม่เข้าใจในกระบวนการจัดการสอนของครู ซึ่งจะต้องเอาข้อมูลเหล่านี้มาทำการศึกษา นักเรียนเป็นรายบุคคล หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ...”

### จุดที่ควรปรับปรุง

ในประเด็นการเฝ้าพลังทางการเรียนรู้ของครู ส่วนของการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม และรายงานผล ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เห็นการปรับเปลี่ยนที่เกิดจากการเรียนรู้ของครู ดังที่ ผู้บริหารโรงเรียนยะลา เสนอว่า “...ส่วนของการนิเทศ ต้องกำหนดปฏิทินการนิเทศให้ชัดเจน ประกาศให้กับครูในโรงเรียนทราบ และภายหลังกระบวนการนิเทศ ผอ. และครู จะต้องร่วมกันเสนอแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

## 2.3 การประเมินหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดยะลา ได้ดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้ทำการนำเสนอผลจากลำดับการดำเนินการตามองค์ประกอบในการดำเนินการของสถานศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในส่วนของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำความรู้มาต่อยอดส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาครูภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังที่ ครู โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “... ผอ. จะจัดกิจกรรมประชุมครูค่อนข้างบ่อย ส่งผลให้ครูได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง ถึงหลักเกณฑ์ นโยบายทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ การนำมาบูรณาการระดับโรงเรียนและชั้นเรียนของครู โดยมี ผอ. คอยร่วมคิด และร่วมทำไปพร้อม ๆ กันกับครู...” และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ

ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา ที่กล่าวว่า “...การเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองของผมห่วงต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูได้เห็นเป็นแนวปฏิบัติที่ดี และสามารถมาปรับใช้ในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้เช่นกัน เพราะการเป็นแบบอย่างทางการปฏิบัติ สำคัญกว่าการออกคำสั่งให้ครูทำเพียงอย่างเดียว ... ”

**2. การใช้ช่องทางในการเรียนรู้** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในส่วนของการใช้ช่องทางในการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายในโรงเรียนได้ร่วมกันสร้างเครือข่ายทางการเรียนรู้ ส่งผลให้ทางโรงเรียนมีวิทยากรที่ได้รับความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนอื่น หน่วยงานราชการในอำเภอ สถานศึกษาภายในและนอกศูนย์เครือข่ายที่มีการทำข้อตกลงร่วมกันในเปิดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสนใจ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ตอนนี้เราได้ทำ MOU กับสถานศึกษาภายในศูนย์เครือข่าย เพื่อเปิดเป็นช่องทางในการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินการปฏิบัติที่ดี และมีความโดดเด่นเฉพาะทาง และครูก็ได้เข้าไปทำการเรียนรู้แล้ว...” สอดคล้องกับ ครู โรงเรียนยะลา ที่กล่าวว่า “...ในทางกลับกัน เราก็กเปิดโรงเรียนของเราเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมให้กับโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย หรือโรงเรียนอื่นที่สนใจได้เข้ามาเรียนรู้ด้วยเหมือนกัน...”

สำหรับการจัดสรรอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการเตรียมความพร้อมทางกายภาพในการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา เป็นการอำนวยความสะดวกและลดข้อจำกัดของอุปกรณ์ทางการเรียนรู้ลง ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและให้ความสนใจในการเรียนรู้มากขึ้น ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา ที่กล่าวว่า “...ครูจะเข้ามาใช้พื้นที่ห้องแห่งการเรียนรู้ของครูมากขึ้น จากที่เข้าไปดูสถิติการใช้ที่ครูลงบันทึกข้อมูลไว้ ครูจะทำการสืบค้นเนื้อหาเพื่อการจัดการสอนให้กับนักเรียน...”

**3. การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ส่วนของการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ การจัดแบ่งหน้าที่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยความเป็นมิตร การติดตามประเมินผล และการจัดทำ Log Book เพื่อรายงานผลการขับเคลื่อนการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน



ยะลา กล่าวว่า “...แต่ก่อนการขับเคลื่อน PLC ในโรงเรียน ผมมักจะถามว่า ครูทำ PLC เรื่องอะไร ก็จะได้มาแค่คำตอบที่เป็นเพียงหัวข้อเท่านั้น ตอนนี่ผมมองว่าครูเกิดกระบวนการคิดที่เป็นระบบมากขึ้น ทำงานเป็นทีมมากขึ้น มีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาเพื่อส่วนรวม รู้จักการเป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ของครูภายในโรงเรียนเปลี่ยนไป ตอนนี่เราทำงาน เรามีหลักฐานจากการทำงานทุกครั้ง...”

**4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในส่วนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ พบว่า ครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้น การผลิตสื่อ และนวัตกรรม รวมไปถึงการบูรณาการการติดต่อเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งส่งผลให้ครูสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ด้วยสถานการณ์การจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ครูได้ให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาเป็นบทเรียนออนไลน์มากขึ้น...” ครู โรงเรียนยะลา กล่าวเสริมว่า “...การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ ครูบางท่านที่ขาดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติ ที่โรงเรียนก็จะเปิดกลุ่มไว้สำหรับถามตอบปัญหาที่คุณครูค้นพบ ซึ่งปัจจุบันครูที่โรงเรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนานวัตกรรม สื่อ บทเรียนสำเร็จรูป ได้ครบทุกคน...”

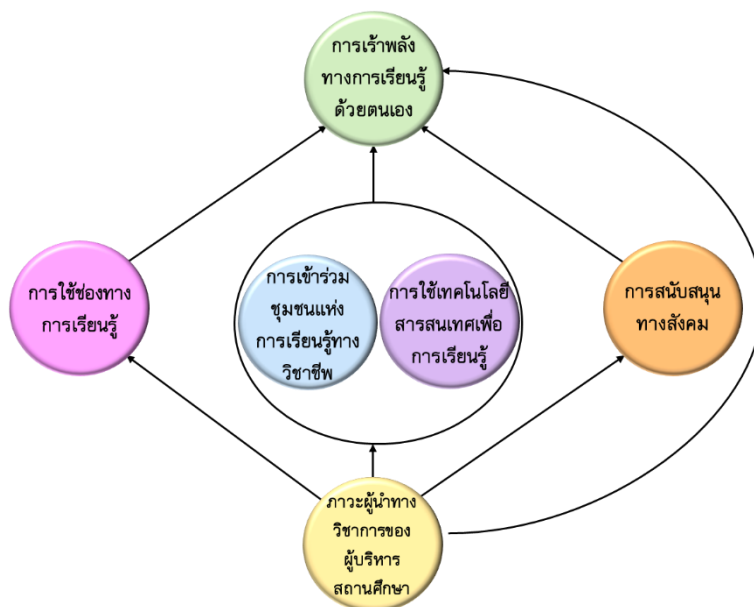
**5. การสนับสนุนทางสังคม** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในส่วนของการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด ทั้งนี้แล้วชุมชนและหน่วยงานความมั่นคงยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความรู้สึกลดภัยในการมาปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานศึกษาได้ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ที่โรงเรียนจะได้รับการดูแลด้านความปลอดภัยครูจากหน่วยงานหลายภาคส่วน ทั้งหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน รวมไปถึงผู้ปกครองเป็นอย่างดี ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกอุ่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น...” นอกจากนี้แล้วทางโรงเรียนได้รับการมอบเงินทุน เพื่อการดูแลความปลอดภัยของนักเรียนและครูขณะที่อยู่ภายในโรงเรียน ดังที่ครู โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ชุมชนร่วมกับหน่วยงานภายนอก จัดสรรเงินทุนในการติดตั้งกล้องวงจรปิดให้กับทางโรงเรียน เพื่อต้องการให้โรงเรียนเป็นพื้นที่แห่งความปลอดภัย และสร้างความมั่นใจต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน รวมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียนด้วย...”

นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวถึง การสร้างความมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่ว่า “...คณะกรรมการสถานศึกษา ราษฎรชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากขึ้น เสนอตนเองเข้ามาช่วยเหลือครูในการให้ความรู้ที่มีความเป็นวิถีท้องถิ่น ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่เราเข้าไปร่วมกิจกรรมกับชุมชนมากขึ้น และชุมชนเกิดการเปิดใจ ยอมรับ จึงเป็นที่มาของการให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างดี...”

**6. การเฝ้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ ชายแดน ในส่วนของการเฝ้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู พบว่า พลังภายในตัวของครูสามารถเกิดขึ้นได้ เมื่อครูมีสภาพปัญหาหรือความต้องการสอดคล้องกับการพัฒนา จะส่งผลให้ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...ปกติแล้ว การประเมินตนเอง การวิเคราะห์ผู้เรียน และการประเมินสถานศึกษา เป็นงานที่เกือบทุกโรงเรียนดำเนินการโดยส่วนใหญ่ แต่โรงเรียนขาดการนำผลไปใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหา ซึ่งปัจจุบันที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับการนำผลจากการวิเคราะห์มาใช้ในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยนำผลจากการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา และดำเนินการแก้ไขปัญหาจากลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนในการดำเนินการ จึงส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น เรียนรู้มากยิ่งขึ้น เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตัวเอง และลดปัญหาที่เกิดขึ้นในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ...” และครู โรงเรียนยะลา กล่าวเสริมว่า “...จากการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นรายล้อมตัวของเราในโรงเรียน ส่งผลให้เรามีการจัดทำวิจัยชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ...”

นอกจากนี้ การดำเนินกิจกรรมการสะท้อนคิดจากการดำเนินโครงการแล้วเสร็จ เป็นส่วนหนึ่งของการถอดบทเรียนจากการลงมือปฏิบัติของครูร่วมกับเพื่อนร่วมงานภายในสถานศึกษา ถึงสิ่งที่ควรปรับปรุง และการต่อยอดการพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ดังที่ ครู โรงเรียนยะลา กล่าวว่า “...แต่ก่อนจะมีเพียงการประเมินโครงการเท่านั้น ก็จะมีการรายงานผลตามหัวข้อที่เจ้าของโครงการกำหนด ซึ่งปัจจุบันมีการจัดกิจกรรมสะท้อนคิด หรือการประชุมหลังการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พวกเราได้เรียนรู้จากเพื่อนครูในโรงเรียน ถึงมุมมองในการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไป โดยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะถูกนำมาใช้ในการดำเนินโครงการในครั้งถัดไป และทำให้พวกเราเกิดการเรียนรู้จากกิจกรรมสะท้อนคิดมากยิ่งขึ้น...”

จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ของโรงเรียนยะลา ปรากฏดังรูปแบบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 18 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน กรณีทดลองใช้โรงเรียนในจังหวัดยะลา

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ของโรงเรียนยะลา เป็นรูปแบบที่เริ่มต้นดำเนินการขับเคลื่อนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ การส่งต่อทางความรู้ที่ตนเองได้รับให้แก่ครู และเปิดโอกาสให้ครูร่วมสะท้อนการบริหารจัดการ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาตนเองทางการบริหาร โดยให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมทางด้านกายภาพให้เป็นพื้นที่ในการเรียนรู้ของครู เช่น มุมสื่อบัน มุมอ่าน รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับชุมชนภายนอก โดยการทำทะเบียนปราชญ์ชาวบ้านในระดับโรงเรียน เพื่อการขอความอนุเคราะห์เข้าสอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ครูได้ และการผสมผสานการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ของครู เนื่องด้วยครูและบุคลากรในโรงเรียนจังหวัดยะลา มีการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ และการจัดช่วงเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ การดำเนินการในรูปแบบดังกล่าว ขาดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ครูบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา อีกทั้งมีการบูรณาการการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้า และพัฒนานวัตกรรม นอกจากนี้แล้ว การสนับสนุนทางสังคมนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาครูที่สำคัญ ในด้านการสร้างขวัญกำลังใจครู และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถานศึกษา จึงได้ทำการบรรจุกิจกรรมที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีที่ต่อเนื่องของสถานศึกษาต่อไป จากการดำเนินการเตรียมความพร้อมทั้งในส่วนของช่องทางการเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และการสนับสนุนทางสังคม โดยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษามีความพร้อมทางกายภาพในการเรียนรู้ และครูเกิดความต้องการในการพัฒนา ซึ่งในส่วนของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สถานศึกษาได้จัดทำประกาศปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อสร้างการรับรู้ในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพของครู

## โรงเรียนที่ 1 โรงเรียนนราธิวาส

### 1. ข้อมูลทั่วไป

**ข้อมูลพื้นฐาน** จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 1,090 คน เฉลี่ยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ต่อห้องเรียน ประมาณ 20 คน นักเรียนของโรงเรียนจังหวัดนราธิวาส ร้อยละ 85 นับถือศาสนาอิสลาม และร้อยละ 15 นับถือศาสนาพุทธ โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ทุกโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแห่งนี้เป็นระยะเวลา 10 ปี มีครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ส่วนครูวิชาการของโรงเรียนจะทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น ครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนในกลุ่มนี้จะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี

**ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา** จากการสัมภาษณ์ สังเกตและศึกษาข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียน พัฒนาครู และพัฒนาสถานศึกษา ให้ความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เป็นบุคคลผู้เป็นที่รักและเคารพของครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน และยังได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต้นสังกัด และเพื่อนผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพ

**ข้อมูลครูผู้สอน** จากการสัมภาษณ์ สังเกตและศึกษาข้อมูลของครูผู้สอนของโรงเรียนนราธิวาส ครูส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 -39 ปี มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเอง สืบค้น เปิดรับมีจิตอาสาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการพัฒนาเด็กนักเรียน พัฒนาเพื่อนครูภายในโรงเรียน หรือแม้กระทั่งพัฒนาโรงเรียน และมีความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนา

ตนเองให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการพัฒนานักเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา

## 2. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

### 2.1 การประเมินก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาสได้ดำเนินการประเมินก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งบางองค์ประกอบจะต้องทำเป็นโครงการในการดำเนินงานของสถานศึกษา และจะต้องบรรจุลงในแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อวางแผนการใช้งบประมาณของสถานศึกษา เพื่อให้การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน อีกทั้งในส่วนขององค์ประกอบบางองค์ประกอบต้องอาศัยเครื่องมือในการประเมิน โดยผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส เสนอว่า “...บางองค์ประกอบที่มีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ครู และโรงเรียน ขอให้ผู้วิจัยช่วยดำเนินการออกแบบเครื่องมือก่อนการดำเนินการทดลองใช้จริง ทั้งนี้เพื่อความครอบคลุมและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับโรงเรียนทดลองอีกสองโรงเรียน...” นอกจากนี้แล้ว การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินการจากหน่วยงานภายนอก หน่วยงานต้นสังกัด ผู้นำชุมชน และหน่วยงานความมั่นคง ซึ่งจะต้องดำเนินการในการวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “... ผอ. จะต้องประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนกับคณะครูภายในโรงเรียน ผู้นำชุมชน รวมไปถึงหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน...”

## 2.2 การประเมินระหว่างการศึกษาใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาสได้ดำเนินการตามองค์ประกอบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการนำเสนอผลจากลำดับการดำเนินการตามองค์ประกอบในการดำเนินการของสถานศึกษา ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา** เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนราธิวาสได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องลำดับแรก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภาระงานในโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคือ ความรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ให้ความสนใจในข่าวสารและการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ดังที่ ผู้บริหาร โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...บางครั้งการอบรมให้กับผู้บริหารมีค่อนข้างน้อย โดยส่วนใหญ่จะเป็นการประชุม สัมมนา ซึ่งทุกครั้งผมจะทำการแจ้งให้ครูทราบ กลับมา ผม ก็จะมีสมุดบันทึกการพัฒนาของตัวเอง ว่าผมอบรมหรือเข้าร่วมการสัมมนาในวันที่เท่าไร เนื้อหาเรื่องอะไร ความรู้อะไรที่ผมได้รับ และต่อยอดความรู้ให้กับครูรูปแบบไหน เมื่อไหร่ และผลเป็นอย่างไร...”

สำหรับภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ ร่วมกับงานบริหารงานบุคคล ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนทั้ง ระบบ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ก่อนที่จะเปิดภาคเรียน ผมจะทำการประชุมครูเพื่อวางแผนการดำเนินการขับเคลื่อนงานวิชาการในโรงเรียนร่วมกับคณะครู ในส่วนของการจัดทำแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ การสนับสนุนให้ครูทำแผนพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์บริบทโดยรอบ ผมจะเข้าไปร่วมในการดำเนินกิจกรรมเหล่านี้ของครูแทบทุกครั้ง...” นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอำนวยความสะดวกในการจัดสรรงบประมาณ เวลา และเปิดโอกาสให้ครูภายในสถานศึกษาได้ทำการอบรมทั้งในและนอกสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ ดังที่ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ที่โรงเรียน ผม จะสนับสนุนครูให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งเรียนต่อ ผมก็จะให้ครูทำหนังสือขออนุญาตใช้เวลาราชการบางส่วนได้ เพื่อให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สำหรับการประชุม อบรม สัมมนา ผมให้งบประมาณครูในการพัฒนาตนเองจำนวน 5,000 บาท ต่อคน ซึ่งหัวข้อในการอบรม สัมมนา จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ได้จากการวิเคราะห์ตนเอง หรือ

วิเคราะห์นักเรียน หรือวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเท่านั้น...” สอดคล้องกับ ครู โรงเรียนนราธิวาส ที่กล่าวว่า “...การเปิดกว้างของ ผอ. ด้านการพัฒนาครูนั้น ส่งผลให้พวกเราเห็นถึงความมุ่งมั่นของ ผอ. ที่จะพัฒนาครูในโรงเรียน และยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองของพวกเราไม่ให้หยุดนิ่งอีกด้วย...”

### จุดที่ควรปรับปรุง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดทำหลักสูตรเฉพาะในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และบรรจุลงในแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตฯ โดยนำข้อมูลที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ตนเอง มาจัดทำเป็นภาพรวมการพัฒนาในรูปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สืบค้นด้วยตนเอง แต่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ยังขาดการติดตามในการเรียนรู้ที่เป็นระบบ อีกทั้งการส่งเสริม สนับสนุนการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาค่อนข้างน้อย เห็นควรทางสำนักงานเขตควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อยปีงบประมาณละ 2 เรื่อง...”

**2. การสนับสนุนทางสังคม** เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนราธิวาสได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องลำดับที่สอง เนื่องจากโรงเรียนอยู่ได้ด้วย การสนับสนุนของผู้ปกครองนักเรียน หัวหน้าส่วนราชการ ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ความรู้ที่มีความเฉพาะ โรงเรียนไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยครูภายในโรงเรียน อย่างเช่นที่โรงเรียนจะทำศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ผมจะพูดคุยกับครูก่อน และหากครูยังขาดความรู้ความเข้าใจ ผมจึงเชิญเจ้าหน้าที่จากเกษตรอำเภอมาร่วมช่วยชี้แนวทาง เพื่อให้ครูได้รับความรู้ถึงวิธีการดำเนินการที่ถูกต้องต่อไป...” นอกจากนี้แล้ว ผู้ปกครองในชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้อีกช่องทางหนึ่ง ดังที่ครู โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...เมื่อสิ้นปีการศึกษา เราจะทำการจัดกิจกรรมรายงานผลการจัดการศึกษา ซึ่งในปีที่ผ่านมาเราจัดในรูปของออนไลน์ให้กับผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนรับทราบและร่วมสะท้อน และออกแบบแนวทางการจัดการศึกษาของปีการศึกษาถัดไป...” โดย ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวเสริมว่า “...การนิเทศภายในของโรงเรียน เรา จะทำการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้ามาร่วมนิเทศภายในกับเราด้วย ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง ครูที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว หรือบุคลากรจากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ด้วยรูปแบบการนิเทศที่มาจาก

บุคคลภายนอก ส่งผลให้ครูที่เข้ารับการนิเทศ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองไปในทางที่ดีในระดับมาก เพื่อลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ให้น้อยที่สุด...”

สำหรับการได้รับความอนุเคราะห์จากหัวหน้าราชการ ด้านความมั่นคง การดูแลความปลอดภัยของครู ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่แก่คณะครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...โรงเรียนขอความอนุเคราะห์บุคลากรจากหน่วยงานความมั่นคง ในการเข้ามาดูแลความปลอดภัยภายในโรงเรียนร่วมกับนักการของโรงเรียน และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกปลอดภัย ลดการปิดเรียนด้วยสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ได้มากขึ้น...”

### จุดที่ควรปรับปรุง

การดำเนินการตามแนวทางการสนับสนุนทางสังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องขอความร่วมมือทั้งในระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน ซึ่งทางโรงเรียนควรทำทะเบียนปราชญ์ชาวบ้าน หรือหน่วยงานที่ให้ความรู้เฉพาะทาง เพื่อการประสานงานที่ง่ายและเป็นระบบ “...งานหนึ่ง ๆ จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วน เพื่อให้การประสานงานที่รวดเร็ว และตรงกับความต้องการ ทางโรงเรียนควรจัดทำทะเบียนปราชญ์ชาวบ้าน หรือหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์บุคลากรขึ้น..”

3. การใช้ช่องทางในการเรียนรู้ เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องลำดับที่สาม เพื่อเตรียมความพร้อมในการสร้างเครือข่ายทางความรู้ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการสืบค้น เรียนรู้ และใช้นวัตกรรมในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ช่องทางในการเรียนรู้ของครู ที่เกิดจากการบริหารจัดการภายในโรงเรียน จะอยู่ในรูปของการจัดมุมอ่านหนังสือพิมพ์ มุมสำหรับเปิดโทรทัศน์ในช่วงเวลาเช้า มุมสืบค้นข้อมูลที่มีคอมพิวเตอร์ไว้บริการ และมีบริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้กับครูที่มีอุปกรณ์เป็นของตนเอง...” อีกทั้งมีการประสานความร่วมมือจากครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย หน่วยงานที่มีความใกล้ชิดและสามารถเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้แก่ครูภายในโรงเรียนได้ ดังที่ ครู โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ก่อนเปิดภาคเรียน ผอ. จะเอาข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งในส่วนของนักเรียน ครู และโรงเรียนมาดู และหลังจากนั้น ผอ. ก็จะสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนโรงเรียน โดยการทำ MOU กับหน่วยงานต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งการขอวิทยากรจากหน่วยงาน และโรงเรียน เพื่อเข้ามาให้ความรู้แก่พวกเรา เพราะงานบางอย่างจำเป็นต้องได้รับความรู้ หรือประสบการณ์จากผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะ...”



สำหรับการจัดเก็บสื่อ นวัตกรรม ที่จัดทำโดยครูภายในสถานศึกษา และก่อให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ร่วมกัน จึงได้จัดทำมูมสื่อ เพื่อให้ครูภายในสถานศึกษาสามารถนำมาเรียนรู้ และประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบ ดังที่ ครู โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...โรงเรียนจัดทำโครงการ สื่อนี้มีประโยชน์ โดยครูสามารถนำไปใช้ในการจัดการสอนได้ หรือบางคนก็เอาไปเป็นรูปแบบ แต่ใส่เนื้อหาของตนเอง...”

#### จุดที่ควรปรับปรุง

การดำเนินการการใช้ช่องทางในการเรียนรู้ เป็นการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของครู ซึ่งจำเป็นต้องใช้งบประมาณไว้สำหรับเป็นค่าซ่อมแซม หรือจัดซื้ออุปกรณ์ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการซ่อมแซมได้ ซึ่งหากทางสถานศึกษาไม่ได้กั้นงบประมาณในส่วนดังกล่าวไว้ อาจส่งผลให้การเรียนรู้ของครูอาจหยุดชะงักได้ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ในส่วนของการบริหารจัดการ ควรจัดสรรเงินเงินอุดหนุน เพื่อโครงการซ่อมบำรุงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์...”

**4. การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องลำดับที่สี่ เพื่อสร้างความตระหนักในการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยความเข้มแข็ง โดยจัดทำคำสั่ง กำหนดเป้าหมายร่วม กำหนดตารางเวลาในการดำเนินกิจกรรม กำหนดบทบาทหน้าที่ ดำเนินกิจกรรมด้วยความเป็นกัลยาณมิตร พร้อมทั้งดำเนินการนิเทศ กำกับติดตาม และรายงานผลจากการดำเนินกิจกรรม ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...การทำกิจกรรม PLC ไม่ใช่แค่การมาพูดคุยกัน แล้วก็จบกันไป ดังนั้นครูจะต้องสร้างการรับรู้ใหม่ เพื่อให้การขับเคลื่อน PLC ภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ...ให้ความสำคัญตั้งแต่การจัดทำแผนตลอดจนการนำแผนมาสู่กระบวนการปฏิบัติ และการรายงานการดำเนินกิจกรรม...” และครู โรงเรียนนราธิวาส กล่าวเสริมว่า “...ในกระบวนการดำเนินกิจกรรม PLC ภายในโรงเรียน มีการทำหลายรูปแบบ คือ ตามกลุ่มสาระฯ ตามระดับชั้น ซึ่งในส่วนของการดำเนินการครูทุกคนจะต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และขับเคลื่อนเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยครูทุกคนจะต้องเป็นผู้เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาให้มากที่สุด...”

#### จุดที่ควรปรับปรุง

การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องใช้เวลาในการดำเนินการที่ต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้ความท้าทายทางการเรียนรู้ของครูลดน้อยลง ดังนั้น ควรร่วมกันวาง

แผนการดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกิดประโยชน์ต่อครูอย่างแท้จริง ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...นอกจากร่วมสะท้อนปัญหา ร่วมหาแนวทางในการแก้ปัญหา ต้องร่วมกันคิดค้นนวัตกรรมจากการดำเนินการแก้ไขปัญหา โดย ผอ. โรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญในการติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาตนเองของครู...”

**5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้** เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องลำดับที่ห้า เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน เน้นการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดทำสื่อนวัตกรรมทางการเรียนรู้ และการเป็นช่องทางในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ครูจำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งในส่วนของ การสืบค้น และการใช้เพื่อการผลิตบทเรียนสำเร็จรูป สื่อ หรือนวัตกรรมในรูปออนไลน์ ที่ส่งผลให้นักเรียนได้เข้าถึงความรู้ตลอดเวลา... โดยครูภายในโรงเรียนร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาสื่อสามมิติ และกำหนดค่าเป้าหมายเป็น ครูหนึ่งคน สื่อหนึ่งชิ้น ต่อหนึ่งภาคเรียน...” และครูโรงเรียนนราธิวาส กล่าวเสริมในส่วนของ การค้นคว้าผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ว่า “...การสืบค้นเพื่อการเรียนรู้ของครู ยังขาดการติดตามอย่างเป็นระบบ จึงเป็นที่มาของการดำเนินกิจกรรม เรียนรู้ของครู ให้อ่านแค่หน้าเดียว และค่อยนำมารวบรวมเป็นรูปเล่ม เมื่อสิ้นปีการศึกษา...”

สำหรับการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นการสร้างกลุ่มเครือข่ายทางความรู้ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูทั้งในระดับสถานศึกษา และภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ครูต้องเป็นผู้ที่รู้จักใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งที่โรงเรียนจะมีการสร้างกลุ่มผ่านแอปพลิเคชันไว้สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในโรงเรียนโดยเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการเรียนรู้ของครู...”

#### จุดที่ควรปรับปรุง

ส่วนของการพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน นับว่าเป็นข้อจำกัดของโรงเรียนที่ขาดแคลนบุคลากรที่จบวิชาเอก ซึ่งโรงเรียนจะต้องประสานความร่วมมือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเป็นผู้ประสานในการให้ความอนุเคราะห์บุคลากรภายในสำนักงานเขต มาให้ความรู้แก่ครู ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้าน ICT นับว่าเป็นข้อจำกัดสำหรับโรงเรียนที่ขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญในทักษะ เฉพาะทาง ดังนั้นทางผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประสานความร่วมมือทางการเรียนรู้เพื่อ

การพัฒนาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด หรือ โรงเรียนในศูนย์เครือข่าย เพื่อวางแผนการขอความอนุเคราะห์บุคลากร เพื่อการพัฒนาครูในโรงเรียนต่อไป...”

6. การเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องลำดับสุดท้าย เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมให้มีความพร้อม เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ผ่านการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นส่วนหนึ่งของการเร้าพลังทางการเรียนรู้ของครู ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...เรื่องการเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องของครู เกิดขึ้นได้หลายปัจจัย คือ ตัวของครูเอง และสิ่งแวดล้อมรอบข้างที่เอื้ออำนวยและสนับสนุน ดังนั้น ผอ. จะให้ความสำคัญกับความพร้อมจากปัจจัยภายนอก เพื่อให้ครูเกิดการหล่อหลอมทางการเรียนรู้ด้วยตนเองจากสภาพความพร้อมที่จัดขึ้น...” และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ครู โรงเรียนนราธิวาส ที่กล่าวว่า “...ความพร้อมจากสภาพแวดล้อมโดยรอบนับว่าพร้อมมาก ดังนั้นครูจะต้องสร้างความพร้อมในการเรียนรู้จากการสำรวจตนเองถึงสิ่งที่ตนเองมองว่าเป็นปัญหา และต้องการแก้ไข นำผลจากการวิเคราะห์หาค้นคว้าหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาจจะด้วยการศึกษาดูด้วยตนเอง หรือการสอบถามผู้รู้...”

สำหรับการเร้าพลังที่เกิดจากภายในตัวของครู เกิดจากความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ การพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับแนวคิดของครู โรงเรียนนราธิวาส ที่กล่าวว่า “...ครูต้องมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เราต้องแก้ไขอย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งอาจจะด้วยการพูดคุยกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือผู้เรียน หรือการคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ และนวัตกรรมทางการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับปัญหานั้น ๆ ... โดยครูต้องมองว่าการแก้ไขปัญหาที่มีหลายแนวทาง และต้องแก้ไขปัญหาให้ประสบความสำเร็จ...”

#### จุดที่ควรปรับปรุง

การดำเนินการเร้าพลังทางการเรียนรู้ของครู อันเกิดมาจากการประเมินตนเอง วิเคราะห์ผู้เรียน และวิเคราะห์สถานศึกษา เป็นเพียงข้อมูลที่ถูกนำมาใช้ในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองได้เพียงช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งการเร้าพลังด้วยเครื่องมือในรูปแบบดังกล่าว ครูจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อค้นหาหัวข้อที่ตนเองต้องเรียนรู้ใหม่ ดังที่ ครู โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ผลที่เกิดจากการวิเคราะห์ อาจได้รับการแก้ไขปัญหาสิ้นสุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว หรือบางส่วนไม่สามารถดำเนินการ

แก้ไขปัญหาค้นด้วยตัวของเราเอง ดังนั้นครูจะต้องทำการประเมิน และวิเคราะห์ตนเองหรือสภาพแวดล้อมโดยรอบ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการพัฒนา...”

### 2.3 การประเมินหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส ได้ดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้ทำการนำเสนอผลจากลำดับการดำเนินการตามองค์ประกอบในการดำเนินการของสถานศึกษา ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในส่วนของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ และใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในการขับเคลื่อนครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทางด้านการเรียนรู้ ถ่ายทอดและส่งต่อทางความรู้ภายในสถานศึกษา ให้เกิดการรับรู้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และทำการส่งเสริมครูภายในสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามความต้องการ ดังที่ ครู โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “... ผอ. จะเป็นผู้ที่มีความรู้ที่หลากหลาย และทุกครั้งที่ ผอ. ได้รับความรู้ใหม่ๆ ก็จะมาทำการบอกเล่าครูในโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้พวกเราเกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ ผอ. เป็น ซึ่งบางครั้งการส่งต่อทางความรู้จะอยู่ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ แต่ก็ส่งผลต่อการพัฒนาของพวกเรา...” และให้ความสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล แบบร่วมพัฒนา ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ครูที่โรงเรียนจะไม่รู้สึกโดดเดี่ยวทางการเรียนรู้ เพราะ ผอ. จะให้ความสำคัญในการพัฒนาแบบคู่สมใจ ซึ่งจากการดำเนินการในรูปแบบดังกล่าว เป็นการสนับสนุนให้ครูภายในโรงเรียนได้รับการพัฒนาที่ตรงตามความต้องการ กล้าเปิดใจในการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้ครูเกิดความต้องการในการเรียนรู้ยิ่งขึ้น...” ทั้งนี้แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีแนวคิดในการพัฒนาครูในรูปแบบที่หลากหลาย ดังจะเห็นได้จากการจัดนิทรรศการการนำเสนอผลการปฏิบัติของครูภายในสถานศึกษาต่อบุคคลภายนอก เพื่อเป็นการเติมเต็มประสบการณ์ทางความรู้ให้แก่ครู ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...การจัดนิทรรศการการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของครูต่อหน่วยงานภายนอก จะเห็นได้ว่า ครูมีความตั้งใจในการดำเนินการพัฒนาตนเองในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นมากกว่าการดำเนินการเฉพาะภายในสถานศึกษาเท่านั้น...”

**2. การสนับสนุนทางสังคม** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในส่วนของการสนับสนุนทางสังคม พบว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ดำเนินการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งที่เป็นหน่วยงาน สถานศึกษา หรือบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาของสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาจะเข้าไปขอความร่วมมือในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ผ่านกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน และขอความร่วมมือในรูปแบบที่เป็นทางการในภายหลัง ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ทุกวันนี้ โรงเรียนดำเนินการอยู่ได้เพราะความร่วมมือของชุมชน ผอ. จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน อยู่เสมอ พูดคุยกับผู้ปกครองนักเรียนบริเวณด้านหน้าของโรงเรียนเป็นประจำ และเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ชุมชนอยู่เสมอ และส่งผลให้ทุกครั้งที่มีกิจกรรม โรงเรียนจะได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดี ...”

ส่วนของความร่วมมือในการจัดการศึกษา โรงเรียนได้รับความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการสถานศึกษา ครูที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว เข้ามามีส่วนช่วยในการเติมเต็มการจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนโดยส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา และการพัฒนาครู เมื่อมีการประชุมขอความเห็นชอบในการดำเนินงานภายในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาจะเข้ามาแทบทุกครั้ง นอกจากนี้แล้ว คุณครูที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว ก็จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการนิเทศชั้นเรียนบ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลให้ครูในโรงเรียนได้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์จากครูรุ่นพี่...”

สำหรับความปลอดภัยครู โรงเรียนได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ ในการจัดชุดคุ้มครองครูมาประจำการในพื้นที่ของโรงเรียน และมีการวางแผนการคุ้มครองความปลอดภัยครูอย่างเป็นระบบ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...จากการทำ MOU ระหว่างครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา กับหน่วยงานความมั่นคง ซึ่งให้เห็นถึงการดูแลความปลอดภัยของครูที่เป็นระบบ อีกทั้งโรงเรียนมีการจัดเจ้าหน้าที่ในการเข้ามาดูแลครูในบริเวณโรงเรียน ส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

**3. การใช้ช่องทางในการเรียนรู้** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ในส่วนของการใช้ช่องทางในการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายในสถานศึกษา ร่วมกัน

คัดเลือกสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดี หรือครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ในการขอความร่วมมือเป็นเครือข่ายทางการเรียนรู้ วางแผนการดำเนินงานในการพัฒนาครูภายในสถานศึกษา ร่วมกัน ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...จากความร่วมมือของหน่วยงานเกษตรอำเภอ เข้ามาให้ความรู้กับคณะครูและนักเรียนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และการดำรงชีวิตตามแนวของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้ครูและนักเรียนของโรงเรียนเราดำเนินการขับเคลื่อนจนได้รับรางวัลศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง...” และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ครู โรงเรียนนราธิวาส ที่กล่าวว่า “...ในส่วนของกรอบมรดกด้าน ICT เราได้รับความอนุเคราะห์บุคลากรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ซึ่งส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาและสามารถผลิตสื่อสามมิติ และนำมาใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน...” ซึ่งจะเห็นได้ว่าการสร้างเครือข่ายทางความรู้ ย่อมส่งผลให้ครูและสถานศึกษาเกิดการขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้แล้ว สถานศึกษายังจัดมุมแห่งการค้นคว้าและเรียนรู้ของครู ซึ่งจะเป็นมุมที่บริการหนังสือพิมพ์ การเปิดโทรทัศน์ในช่วงเช้า การจัดสรรคอมพิวเตอร์และสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุม ซึ่งส่งผลให้ครูได้รับความสะดวกในการเรียนรู้ผ่านการใช้ชีวิตประจำวัน ดังที่ ครู โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ที่โรงเรียนจัดพื้นที่ไว้ให้ครูในการเรียนรู้ค่อนข้างครอบคลุม โดยเฉพาะสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ของโรงเรียน บางครั้งพวกเราสามารถที่จะเข้าถึงได้จากอุปกรณ์ที่จัดให้ภายในห้องเรียน หรืออาจจะเป็นโทรศัพท์มือถือของพวกเขาเอง...”

**4. การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ ชายแดน ในส่วนของการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูมีพฤติกรรมการทำงานภายในสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เน้นการทำงานร่วมกันมากขึ้น ทำงานเต็มศักยภาพที่มี ช่วยเหลือดูแล ร่วมแก้ปัญหาเมื่อครูภายในโรงเรียนประสบกับปัญหา นอกจากนี้แล้ว ครูในโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ และร่วมกันยกระดับผลสัมฤทธิ์ภายในร่วมกันอย่างเป็นระบบ ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ช่วงนี้ครูจะรวมกลุ่มกันเพื่อทำวิทยฐานะด้วยกัน โดยมีพี่ ๆ ที่เป็น คศ.3 จำนวน 5 คน คอยเป็นที่ปรึกษากับครูรุ่นน้องในโรงเรียนเพื่อขับเคลื่อนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ...” และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ครู โรงเรียนนราธิวาส ที่กล่าวว่า “...พวกเราวางเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับชาติ โอนเน็ตของโรงเรียน จะต้องเป็นอันดับหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ อีกครั้ง โดยพวกเราได้ร่วมกันวางแผนการจัดการสอน การแก้ไข ปัญหาของผู้เรียนร่วมกัน โดยครูแต่ละคนจะมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาร่วมกัน...”

**5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ ชายแดน ในส่วนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ พบว่า การเข้าถึงความรู้โดยผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสิ่งที่ส่งผลให้ครูเกิดการสืบค้นทางความรู้ที่หลากหลาย รวดเร็ว และตรงตามความต้องการในการพัฒนา ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...ที่โรงเรียนประยุกต์การใช้งานผ่าน Google Drive โดยครูจะทำการเก็บข้อมูลที่สำคัญของแต่ละงาน รวมไปถึงผลงานของนักเรียนไว้ในนั้น ซึ่งจะส่งผลให้ครูในโรงเรียนสามารถที่จะเลือกใช้ข้อมูลร่วมกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บางครั้งหากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ต้องการข้อมูล ครูก็สามารถที่จะเรียกดึงข้อมูล หรือนำเสนอได้ทันที...”

สำหรับการพัฒนาสื่อ หรือนวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสิ่งที่โรงเรียนให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครูเพื่อผู้เรียน ซึ่งส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้จากนวัตกรรมได้อย่างตลอดเวลา สอดคล้องกับ ครู โรงเรียนนราธิวาส ที่กล่าวว่า “...พวกเรามีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบ 3 มิติ ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ และทุกชั้นเรียน เพื่อให้ครูได้นำมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนกับนักเรียน ให้นำสนใจมากยิ่งขึ้น...”

**6. การเฝ้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง** จากการดำเนินการและปรับแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ ชายแดน ในส่วนของการเฝ้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู พบว่า พลังภายในตัวของครูถูกสอดแทรกอยู่ในองค์ประกอบอื่น เนื่องจากการดำเนินงานภายในสถานศึกษาจะมีครูเป็นผู้กลางในการขับเคลื่อนงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ความมุ่งมั่นหรือความต้องการในการเรียนรู้ของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองในทางวิชาชีพ พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังที่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า “...กระบวนการวิเคราะห์ตนเอง นักเรียน และโรงเรียน เป็นสิ่งที่ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะครูพบจุดอ่อนที่เกิดขึ้น อย่างที่โรงเรียนหลังจากที่มีการนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองไปในทางที่ดีขึ้น มีการรวมกลุ่มเพื่อพูดคุยถึงแนวทางการดำเนินการพัฒนาตนเอง การเสนอกิจกรรมพิเศษเพื่ออบรมพัฒนาครูภายในโรงเรียนมากขึ้น...” สอดคล้องกับครู โรงเรียนนราธิวาส ที่กล่าวว่า “...ครูในโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียนมากขึ้น สังเกตได้จากการทำวิจัยชั้นเรียนที่มีจำนวนมากขึ้น การทำ Best Practice ของครู เพื่อเป็นการต่อยอดแนวปฏิบัติที่ดีให้เพื่อครูใน

โรงเรียนได้รับทราบ และเป็นแบบอย่างทางการปฏิบัติได้ นอกจากนี้แล้วครูในโรงเรียนมีความร่วมมือในการช่วยเหลือเพื่อนครู และแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน...”

จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ของโรงเรียนนราธิวาส ปรากฏดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 19 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน กรณีทดลองใช้โรงเรียนในจังหวัดนราธิวาส

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ของโรงเรียนนราธิวาส เป็นรูปแบบที่เริ่มต้นดำเนินการขับเคลื่อนจากผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบแห่งการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู และพัฒนาสถานศึกษา จึงส่งผลให้เกิดการยอมรับจากชุมชนเป็นอย่างดี และด้วยบริบทของสถานศึกษาที่เอื้ออำนวยครูส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่และบริเวณใกล้เคียง ซึ่งสามารถสร้างการรับรู้ที่ดีของสถานศึกษาสู่ชุมชนได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ในการปรับพื้นที่ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ภายใน การเข้ามาเป็นเครือข่ายทางความรู้ให้แก่ครู และในส่วนของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้นของครู ได้มีการจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซม กรณีชำรุด เสียหาย เพื่อให้การเรียนรู้ของ



ครูสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการติดตาม และการเข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนคิด เพื่อให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สูงสุด อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ สถานศึกษาได้สร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนาสื่อหรือนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ครู จากการดำเนินการที่กล่าวมา ย่อมส่งผลต่อการเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู แต่ด้วยปัญหาที่เกิดขึ้นหรือความต้องการในการเรียนรู้หรือการพัฒนาตนเองของครูที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการดำเนินการประเมินตนเองวิเคราะห์ผู้เรียน และวิเคราะห์สถานศึกษา ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อการเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหาที่เป็นปัจจุบันของครูต่อไป

### 3.2 การประเมินรูปแบบ

ผลการประเมินหลังการใช้รูปแบบ สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

#### องค์ประกอบที่ 1 การเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา

คณะครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบการเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในระดับมากที่สุด เพราะกระบวนการเรียนรู้ของครู หรือการพัฒนาตนเองของครู เป็นกระบวนการที่เริ่มต้นจากความสนใจ และความเป็นตัวของตัวเองในการเลือกที่จะพัฒนาศักยภาพ ผลที่เกิดขึ้นเมื่อนำรูปแบบไปใช้ ส่งผลให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา เกิดความตระหนักในการกำหนดเป้าหมายสู่การลงมือปฏิบัติ ผ่านกระบวนการสำรวจสภาพปัญหา และการสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อศิษย์ และการพัฒนาสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ถูกต้อง เป็นรูปธรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างกำลังใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะ

การเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู เป็นการดำเนินการที่เริ่มต้นจากความต้องการในการเรียนรู้ของครูที่มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผสมผสานการส่งเสริมสภาพจิตใจและการสนับสนุนต่อการเสริมสร้างการเร้าพลังใจในการเรียนรู้ของครูที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในสถานศึกษา รวมไปถึงการสร้างเชื่อมั่นในด้านความปลอดภัยขณะปฏิบัติหน้าที่โดยหน่วยงานของภาครัฐ ร่วมกับผู้นำชุมชน ย่อมส่งผลต่อการเร้าพลังทางการเรียนรู้ภายในตนเองของครูมากยิ่งขึ้น

**องค์ประกอบที่ 2** ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญในการโน้มน้าว จูงใจ ชี้้นำให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาตระหนักถึงบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีของการพัฒนาตนเอง ผ่านกระบวนการอบรม ประชุม สัมมนา และเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาดำเนินการต่อยอดทางความรู้แก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ผลที่เกิดขึ้นเมื่อนำรูปแบบไปใช้ ส่งผลให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามองเห็นทิศทางการดำเนินการที่ชัดเจน สามารถจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงาน และเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา

#### **ข้อเสนอแนะ**

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมแสดงออกถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้หรือการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการส่งต่อทางความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้หรือรับรู้สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น ผ่านการพูดคุย ประชุม และการดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษา ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูทางวิชาชีพค่อนข้างมาก แต่ขณะเดียวกัน ความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ เนื่องจากการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนสะพานในการส่งต่อทางความรู้ที่ดีเพื่อสร้างพลังเชิงบวกในการเรียนรู้ของครูยิ่งขึ้น

**องค์ประกอบที่ 3** การใช้ช่องทางการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบการใช้ช่องทางการเรียนรู้ ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีการจัดสภาพการใช้ช่องทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นกระบวนการในการเข้าถึงความรู้ทั้งที่เป็นห้องหรือบริเวณภายในสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา การสืบค้นผ่านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ โดยครูและบุคลากรสามารถเลือกใช้ช่องทางการเรียนรู้ได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่ประสบ อิงบริบทของสถานศึกษา ผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ ทำให้เกิดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการพัฒนาตนเอง ครูและบุคลากรมีการเปลี่ยนพฤติกรรม มีความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนรู้ มีเครือข่ายการเรียนรู้ที่

เข้มแข็ง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานภายในสถานศึกษายิ่งขึ้น

#### **ข้อเสนอแนะ**

การใช้ช่องทางการเรียนรู้ เปรียบเสมือนองค์ประกอบสนับสนุนในการเข้าถึงทางความรู้ที่ไม่เพียงเฉพาะครู แต่หมายรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เกิดการสร้าง รวบรวม และใช้แหล่งเรียนรู้ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งการประสานความร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายแห่งการแลกเปลี่ยนทางความรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความพร้อมของอุปกรณ์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการเข้าถึงทางความรู้ผ่านช่องทางที่มีประสิทธิภาพ โดยต้องอาศัยงบประมาณในการจัดซื้อ ซ่อมแซม อุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ดังนั้น การวางแผนการใช้งบประมาณภายในสถานศึกษาที่ถูกกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ต้องมีการจัดทำกิจกรรมหรือโครงการเพื่อดำเนินการปรับปรุง ซ่อมแซม ให้อุปกรณ์ภายในสถานศึกษาให้มีความพร้อมต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

#### **องค์ประกอบที่ 4 การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหาร**

สถานศึกษา คณะครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับมาก เนื่องจากการดำเนินการโดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระบนพื้นที่แห่งความปลอดภัย เคารพ ไว้วางใจ และปราศจากการใช้อำนาจ ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการเรียนรู้ร่วม การสร้างทีมแบบร่วมแรงร่วมใจ การสร้างชุมชนแห่งกัลยาณมิตร และการสร้างผู้นำร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ ทำให้เกิดบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยครูลดความรู้สึกโดดเดี่ยวทางการเรียนรู้และการเผชิญปัญหาด้วยตนเองน้อยลง เนื่องจากมีกระบวนการของการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ส่งผลต่อการสร้างพลังแห่งการเรียนรู้ภายในตัวครู และการสร้างความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาที่เพิ่มขึ้น เกิดการปรับเปลี่ยนวิธี หรือกระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

#### **ข้อเสนอแนะ**

การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุน สร้างความตระหนัก และการเป็นแบบอย่างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ ด้วยการเปลี่ยนแปลงคุณภาพ

ภายในตนเอง สู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำร่วม การแบ่งปันอำนาจ การเพิ่มอำนาจซึ่งกันและกัน ล้วนส่งผลทางความรู้สึกและการแสดงออกของสมาชิกในการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพ ดังนั้นการตระหนักถึงกำหนดบทบาท และการสร้างความเป็นผู้นำร่วม นอกจากจะทำให้สมาชิกรับทราบบทบาทของตนเองแล้วยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบ ความรู้สึกจิตอาสา ในการวางแผน ค้นหา พูดคุย แบ่งปันความรู้ ทักษะ วิธีการ หรือนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ บนพื้นที่แห่งความปลอดภัย ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแงุ่มที่หลากหลาย การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนสูงขึ้น

### องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ผู้บริหาร

สถานศึกษา คณะครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ในระดับมาก เนื่องจากการบูรณาการในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาสื่อ หรือนวัตกรรมทางการศึกษาแก่ผู้เรียน และการสร้างกลุ่มเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านกลุ่มไลน์ และ/หรือเพจทางวิชาชีพ ผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ คณะครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ การปฏิบัติหน้าที่ และการบูรณาการเพื่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมมากยิ่งขึ้น จนส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน จนส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาสูงขึ้น

#### ข้อเสนอแนะ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยด้านกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนทางความรู้แก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งในส่วนของ การดำเนินการสถานศึกษาสามารถขอความอนุเคราะห์ครูหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปยังสถานศึกษาใกล้เคียง หรือศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

### องค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุนทางสังคม ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและ

บุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคม ในระดับมาก เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคม เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง คณะกรรมการ

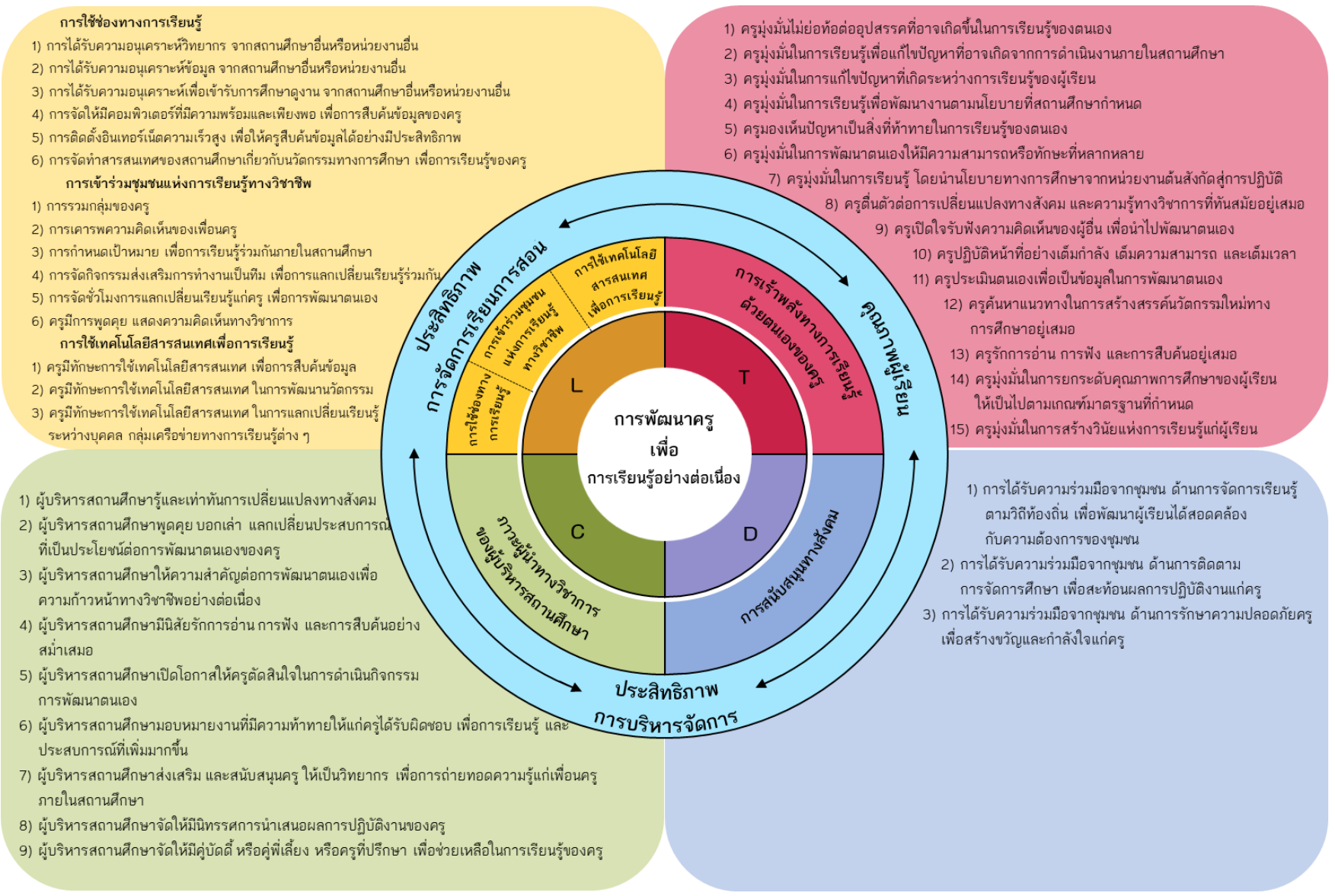
สถานศึกษา และชุมชนบริเวณโดยรอบ ผ่านการดำเนินกิจกรรมร่วม ทั้งที่เป็นกิจกรรมของสถานศึกษา และกิจกรรมของชุมชน ผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนบริเวณโดยรอบ เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือทางด้านการเรียนรู้ การสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกแห่งความปลอดภัย ในการปฏิบัติหน้าที่แก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดการเดินทางไปกลับ และเกิดการปฏิบัติหน้าที่ภายในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาศิษย์ และพัฒนาสถานศึกษา มากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญ ในการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนบริเวณโดยรอบ เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งเสริมพฤติกรรมทางบวกด้านความปลอดภัยครู เพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการเรียนรู้ ของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการสนับสนุนทางสังคม ดังกล่าว ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อการพบปะผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำท้องถิ่น และชุมชนบริเวณโดยรอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีในการดำเนินกิจกรรมระหว่างสถานศึกษาและชุมชน จนเกิดเป็นฐานของการพัฒนาที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น

### 3.3 การปรับปรุงรูปแบบ

การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน เป็นการนำข้อเสนอแนะของโรงเรียนกลุ่มทดลอง จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการสนทนากลุ่ม เพื่อหาความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความ เป็นไปได้ ปรากฏดังนี้



ภาพประกอบ 20 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน (TDCL Model)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ โดยเริ่มจากการเข้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่ครูจะต้องเป็นผู้ที่สำรวจและวิเคราะห์ตนเองและสิ่งที่อยู่โดยรอบ ได้แก่ สถานศึกษา และผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และแก้ไขจุดบกพร่องที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่พัฒนาขึ้น โดยมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการสนับสนุนหลักที่ส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้ โดยจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีความพร้อมต่อการสืบค้นของครู อันประกอบด้วย คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต และช่องทางระหว่างสถานศึกษา ผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบสนับสนุนที่เป็นกัลยาณมิตร และมีการสนับสนุนทางสังคมที่นับว่าเป็นการสนับสนุนรอง อันเกิดจากหน่วยงานความมั่นคง และชุมชน โดยรอบของสถานศึกษา ในการสร้างความรู้สึกลอดภัย การมีส่วนร่วม และการเป็นหนึ่งเดียวกัน อันส่งผลให้เกิดการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษาขึ้น

### 3.4 ปรับปรุงรูปแบบ

การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง มีผลการประเมินรูปแบบ ด้านองค์ประกอบที่ 1 การเข้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง และองค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบที่ 3 การใช้ช่องทางการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุนทางสังคม มีความพึงพอใจในระดับมาก

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

##### วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

##### วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน
3. เพื่อทดลอง ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ 10 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน มี 4 ขั้นตอนดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู โดยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู เพื่อให้ได้ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และนำมาเป็นกรอบแนวคิดแก่ผู้วิจัยในการเชื่อมโยงกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และวิธีการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

ขั้นตอนที่ 3 การคัดกรองตัวแปรและสังเคราะห์ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

ระยะที่ 2 สร้างร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน มี 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำร่างรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 3 ทดลองใช้ ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน มี 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 7 การทดลองใช้ ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 8 การประเมินรูปแบบ

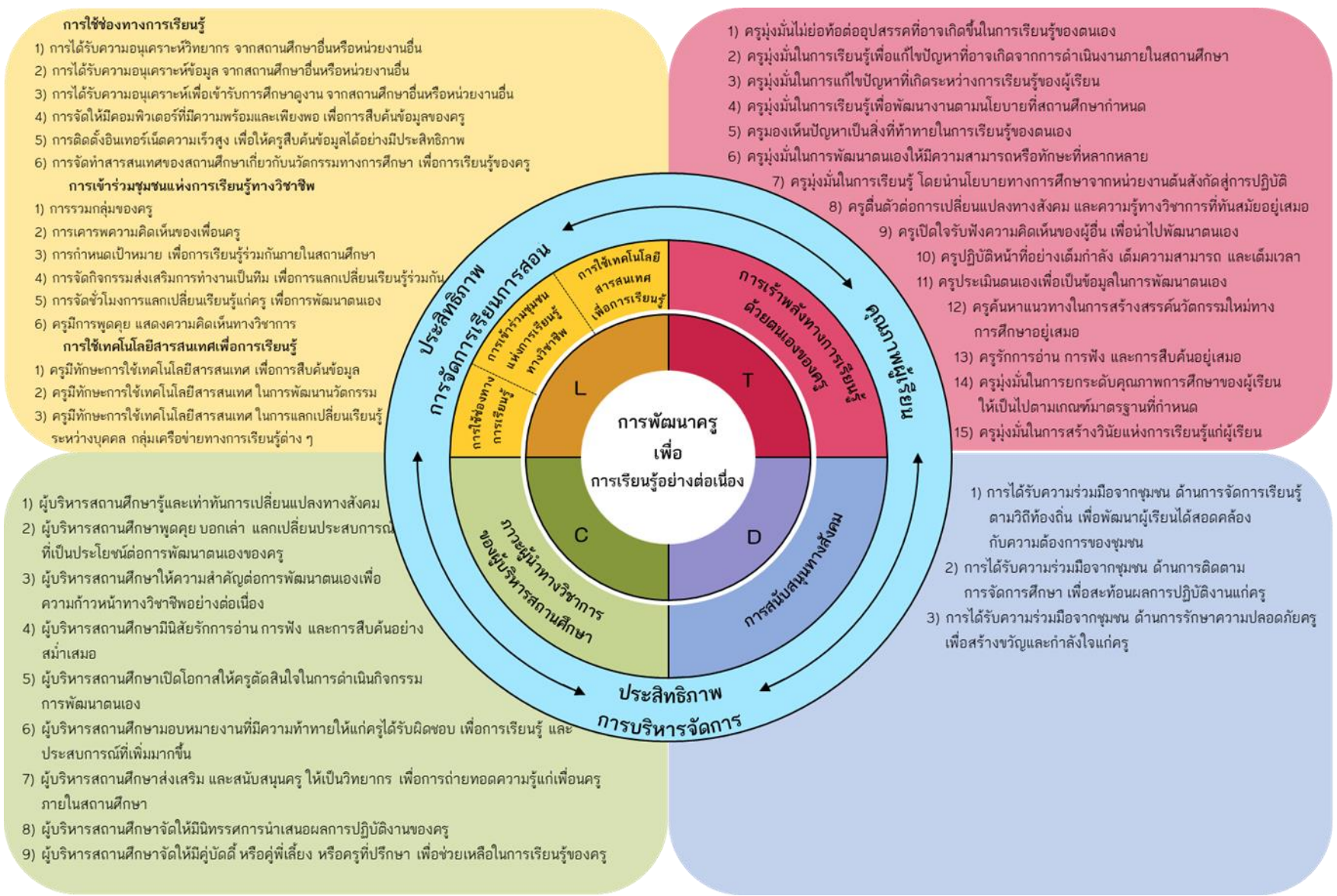
ขั้นตอนที่ 9 การปรับปรุงรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 10 ขั้นตอนการรายงานผล

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ และ 42 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การรื้อพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 15 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 การใช้ช่องทางการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ และ องค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ดังภาพประกอบ 21 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ด้วย TDCL Model



ภาพประกอบ 21 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน (TDCL Model)

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ด้วย TDCL Model ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 การเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ครูมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการเรียนรู้ของตนเอง 2) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการดำเนินงานภายในสถานศึกษา 3) ครูมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานตามนโยบายที่สถานศึกษากำหนด 5) ครูมองเห็นปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายในการเรียนรู้ของตนเอง 6) ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถหรือทักษะที่หลากหลาย 7) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้ โดยน่านโยบายทางการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 8) ครูตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ 9) ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง 10) ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ และเต็มเวลา 11) ครูมีการประเมินตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง 12) ครูค้นหาแนวทางในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาอยู่เสมอ 13) ครูมีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอยู่เสมอ 14) ครูมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และ 15) ครูมุ่งมั่นในการสร้างวินัยแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษารู้ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยก บอกล่า แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครู 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอย่างสม่ำเสมอ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตนเอง 6) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทายให้แก่ครูได้รับผิดชอบ เพื่อการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น 7) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนครู ให้เป็นวิทยากร เพื่อการถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนครูภายในสถานศึกษา 8) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีนิตรรศการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของครู และ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคู่บัดดี้ หรือคู่พี่เลี้ยง หรือครูที่ปรึกษา เพื่อช่วยเหลือในการเรียนรู้ของครู

2.3 องค์ประกอบที่ 3 การใช้ช่องทางการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การได้รับความอนุเคราะห์วิทยากร จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู 2) การได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูล จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู 3) การได้รับความอนุเคราะห์เพื่อเข้ารับการศึกษาดูงาน จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้ของครู 4) การจัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่มีความพร้อมและเพียงพอ เพื่อการสืบค้นข้อมูลของครู

5) การติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อให้ครูสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 6) การจัดทำสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ของครู

2.4 องค์ประกอบที่ 4 การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การรวมกลุ่มของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา 2) การเคารพความคิดเห็นของเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอย่างจริงจัง 3) การกำหนดเป้าหมาย เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา 4) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5) การจัดชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ครู เพื่อการพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา และ 6) ครูมีการพูดคุย แสดงความคิดเห็นทางวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่

2.5 องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสืบค้นข้อมูล 2) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และ 3) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มเครือข่ายทางการเรียนรู้ต่าง ๆ

2.6 องค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้ตามวิถีท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน 2) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการติดตามการจัดการศึกษา เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู และ 3) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการรักษาความปลอดภัยครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู

กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเข้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) การใช้ช่องทางการเรียนรู้ 4) การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และ 6) การสนับสนุนทางสังคม โดยองค์ประกอบการเข้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด โดยมีองค์ประกอบ 2 และ 6 เป็นองค์ประกอบสนับสนุนหลัก ส่วนองค์ประกอบ 3, 4 และ 5 เป็นองค์ประกอบสนับสนุนรองในการขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. ผลการทดลอง ประเมินการใช้ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง มีผลการประเมินรูปแบบ ด้านองค์ประกอบที่ 1 การเข้า

พลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง และองค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบที่ 3 การใช้ช่องทางการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุนทางสังคม มีความพึงพอใจในระดับมาก

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การใช้ช่องทางการเรียนรู้ การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และการสนับสนุนทางสังคม มีสิ่งสมควรจะนำมาอภิปรายผลดังนี้

#### องค์ประกอบที่ 1 การเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 15 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ครูมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการเรียนรู้ของตนเอง 2) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการดำเนินงานภายในสถานศึกษา 3) ครูมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานตามนโยบายที่สถานศึกษากำหนด 5) ครูมองเห็นปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายในการเรียนรู้ของตนเอง 6) ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถหรือทักษะที่หลากหลาย 7) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้ โดยน่านโยบายทางการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 8) ครูตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ 9) ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง 10) ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ และเต็มเวลา 11) ครูมีการประเมินตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง 12) ครูค้นหาแนวทางในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาอยู่เสมอ 13) ครูมีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอยู่เสมอ 14) ครูมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และ 15) ครูมุ่งมั่นในการสร้างวินัยแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ดังแนวคิดของ Knowles (1975) ที่ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ผ่านกระบวนการเติบโตทางความคิด ย่อมนำไปสู่การเป็นผู้นำตนเองด้านการวางแผน และการกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จและความภาคภูมิใจในตนเอง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวคิดของ Tough (1979) ที่กล่าวว่า

การเรียนรู้ภายในตัวบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากความตั้งใจ และความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ ผ่านการวางแผนการเรียนรู้ของตนเอง โดยการวิเคราะห์ความต้องการจากการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง การตั้งเป้าหมาย เพื่อให้การเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผสมผสานการพัฒนาตนเอง โดยผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องพัฒนาสมรรถนะของตนให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อส่งผลต่อการดำเนินการที่ประสบความสำเร็จ Kouzes และ Posner (2002) นอกจากนี้แล้ว สมรรถนะของครูนับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเร้าพลังทางการเรียนรู้ของครูรองลงมาจากความต้องการในการเรียนรู้ภายในตัวของครู ซึ่งจะเห็นได้ว่า สมรรถนะที่จำเป็นต้องการให้เกิดในการพัฒนาบุคคลอย่างน้อย 3 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ เป็นการพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ มีความรู้ และการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงทางความรู้ได้ 2) ด้านทักษะ เป็นการพัฒนาบุคคลให้เกิดความชำนาญ จนเกิดเป็นประสบการณ์ภายในตนเอง และเมื่อฝึกฝนทักษะจนเกิดเป็นความชำนาญแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีมาตรฐาน คล่องแคล่ว และมีคุณภาพ และ 3) ด้านทัศนคติ เป็นการพัฒนาทัศนคติที่ดีของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์ คิดเชิงบวก ซึ่งทัศนคตินับได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่สิ่งที่ดีและถูกต้องในการทำงาน เนื่องจากเป็นการเสริมสร้างความรู้สึกและจิตสำนึกที่ถูกต้อง เหมาะสม อีกทั้งเป็นการตื่นตัวต่อการเรียนรู้ตลอดเวลา (ชวนคิด มะเสนะ, 2559) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ที่เสนอว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นและสามารถพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ องค์ความรู้ และทักษะของบุคคล และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้วงน้ำและพัฒนาได้ยาก ได้แก่ อุปนิสัย ภายลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน และผลงานของบุคคลค่อนข้างมาก

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูถึงการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน แสดงให้เห็นโดยภาพรวมของการที่ครูมีการเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ดังแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปัตตานี ที่ได้กล่าวว่า “...การวิเคราะห์ตนเองของครูด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ครูทราบว่าตนเองจะต้องพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง ซึ่งจะนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายของการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ของครู” โดยผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนยะลาได้ให้แนวคิดสนับสนุนที่ว่า “...ภายหลังจากดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา จะมีการประชุมทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อให้ครูได้ทำการสำรวจจุดบกพร่องและวางแผนกำหนดค่าเป้าหมายใหม่ที่สะท้อนการพัฒนาตนเอง ผู้เรียน และ

สถานศึกษา...” ซึ่งครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ให้แก่ตนเอง มีความสนใจในการแสวงหาความรู้ ไม่ย่อท้อ เต็มไปด้วยพลังและความรู้สึกทางบวก สอดคล้องกับผล การศึกษาของ คັນสนีย์ ปุณฺณัน และคณะ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและ การพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า 1) ครูต้องตระหนักถึง ความเปลี่ยนแปลงของความรู้ตลอดเวลา ดังนั้นการสร้างการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัย ช่องทางของการรับรู้ โดยครูต้องมีการปรับตัวและกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ครูต้องเปิดใจกว้างในการรับรู้และสร้างความรู้ โดยอาศัย ระยะเวลาในการฝึกฝนทักษะอย่างต่อเนื่อง 3) การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในตัวครูต้องอาศัย การสะท้อนคิดอย่างใคร่ครวญ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และการเรียนรู้ผ่านการสื่อสารอย่าง สร้างสรรค์ 4) ครูจะต้องไม่ยึดติดกับแนวปฏิบัติโดยปฏิบัติหนึ่งของการเข้าถึงการเรียนรู้จนเกินไป ลดการ สร้างกำแพงขวางกั้นจินตนาการ และ 5) การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความมุ่งหมายในการสร้าง การเปลี่ยนแปลงระดับจิตใจ ปัญญา ความรู้สึกนึกคิด และคุณค่าภายใน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่าง จิตใจ และสภาพแวดล้อมของสังคมและโรงเรียน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร สถานศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพในทักษะทางวิชาการ ดังนั้น ปัจจัยสำคัญในการเร้าพลังทางการเรียนรู้ ด้วยตนเอง คือ ตัวครู ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทาง วิชาการ โดยครูต้องเป็นผู้มีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และสืบค้น มีการวางแผนหรือกำหนดทิศทางการ ดำเนินการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของ ชาติต่อไป

## องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ผู้บริหาร สถานศึกษารู้ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุย บอกเล่า แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครู 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อ การพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอย่างสม่ำเสมอ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการดำเนิน กิจกรรมการพัฒนาตนเอง 6) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทายให้แก่ครูได้รับผิดชอบ เพื่อการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น 7) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนครู ให้เป็น



วิทยากร เพื่อการถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนครูภายในสถานศึกษา 8) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มี นิทรรศการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของครู และ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคู่มือดี หรือคู่มือเลี้ยง หรือครูที่ปรึกษา เพื่อช่วยเหลือในการเรียนรู้ของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994: 245) ที่กล่าวว่า กระบวนการที่เกิดจากภาวะผู้นำ อันส่งผลให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี เคารพ นับถือ และนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของผู้ตามเป็นไปในทิศทางที่คาดหวัง กลายเป็นผู้มีศักยภาพ สามารถ เสริมแรงได้ด้วยตนเอง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Rasik และ Swanson (1995: 105) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจผู้ตามให้เกิด ความรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงจนทำให้งานเกิดสัมฤทธิ์ผล เห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงานและ แนวทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้แล้ว ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้ที่ดี แก่ผู้ตาม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้ตามถึงความรู้ความสามารถของผู้นำทางการเรียนรู้ และยึดเป็น แนวทางในการเป็นต้นแบบที่ดี ดังแนวคิดของ Kaiser (2000) ที่กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรต่าง ๆ ของสถานศึกษา วิธีการสอน การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้ นวัตกรรมการสอน เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการและเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการนิเทศ กำกับ และติดตามการจัดการสอน และการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งให้การสนับสนุนผู้ตามทั้งในส่วนของเวลา งบประมาณ และโอกาสในการตัดสินใจ เพื่อการพัฒนาตนเอง ดังแนวคิดของ Daft (2002) ที่กล่าวว่า ผู้นำควรให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการพัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม รวมไปถึงการช่วยให้ประสบความสำเร็จ โดยการให้อำนาจผู้ตามในการปฏิบัติหน้าที่ตามความต้องการมากยิ่งขึ้น (Yukl, 2002)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูถึงการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน แสดงให้เห็นโดยภาพรวมของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ดังแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ปัตตานี ที่ได้กล่าวว่า “...การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะแก้ปัญหาให้ครู ตัวผู้บริหารเองก็จะเป็นต้องอาศัย ความรู้ และต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง...” ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนยะลาและนราธิวาส ที่ได้กล่าวว่า “... ผอ. ต้องเป็นแบบอย่างในทางการเรียนรู้และ การปฏิบัติให้แก่ครูก่อน...” และครู โรงเรียนปัตตานีที่ได้กล่าวว่า “... ผอ. จะเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจ และเรียนรู้จากการดำเนินกิจกรรมด้วยตนเอง โดย ผอ. ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงตลอดการดำเนินกิจกรรม...” ซึ่งจะเป็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ เท้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ภายนอก สามารถนำความรู้ และประสบการณ์มาบอกเล่า แลกเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาตนเองของครูและ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ อีกทั้งจะต้องเป็นผู้มอบโอกาสและเป็นผู้สนับสนุนทั้งในส่วนของเวลาและ

งบประมาณในการพัฒนาตนเองของครู สอดคล้องกับ ฌูร์กัสตร ซีนสุซสมหวัง (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย พบว่า แนวทาง การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยที่สำคัญที่สุด คือ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาใน การทำวิจัยในชั้นเรียน ผ่านการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้และติดตาม ซึ่งในส่วนของ การดำเนินการของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี เพื่อ แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ การให้กำลังใจ และการโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ด้วยการมองการณ์ไกล และอาศัยการมีส่วนร่วมแห่งการพัฒนาภายใน สถานศึกษา (Greenleaf, 2002 และ Spears & Lawrence, 2004) และสอดคล้องกับ อรรถพร จินะวัฒน์ (2559) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องพัฒนาตนเองให้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ผ่านการแสวงหาความรู้ การปรับปรุงตนเอง และการสนับสนุนจากผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรในวิชาชีพด้วยการสร้างวัฒนธรรมการสนับสนุน ทั้งในด้านเวลา งบประมาณ เทคโนโลยีเพื่อการสอน และการกำหนดบทบาทเพื่อการพัฒนา วิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตนเองได้ใน บางสถานการณ์ ซึ่งจะต้องอาศัยการสนับสนุนหลักจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในส่วนของเวลา งบประมาณ โอกาส และเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางการเรียนรู้ การต่อยอดทางความรู้แก่ครูและบุคลากร ภายในสถานศึกษา อีกทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการมอบหมายงาน การอบรม และการจัดนิทรรศการ เพื่อการเสริมสร้างศักยภาพ ของครูร่วมกันภายในสถานศึกษา

### องค์ประกอบที่ 3 การใช้ช่องทางการเรียนรู้

การใช้ช่องทางการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การได้รับความอนุเคราะห์ วิทยากร จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู 2) การได้รับความอนุเคราะห์ ข้อมูล จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู 3) การได้รับความอนุเคราะห์ เพื่อเข้ารับการศึกษาดูงาน จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้ของครู 4) การจัด ให้มีคอมพิวเตอร์ที่มีความพร้อมและเพียงพอ เพื่อการสืบค้นข้อมูลของครู 5) การติดตั้งอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูง เพื่อให้ครูสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 6) การจัดทำสารสนเทศของสถานศึกษา เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ของครู สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2531)

ที่ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน เป็นหนึ่งในวิธีการพัฒนาบุคลากร และเชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรในลักษณะดังกล่าว เป็นการมุ่งเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้แล้ว การเตรียมวัสดุอุปกรณ์พื้นฐานทางด้านคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจึงมีความสำคัญที่ทางโรงเรียนควรมีการจัดเตรียมความพร้อมและอำนวยความสะดวกให้แก่ครู เพื่อการปฏิบัติหน้าที่และการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพของครู สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปให้เป็นรูปธรรม และเป็นไปตามเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ผลสัมฤทธิ์จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อการวางแผนเพื่อกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ความสำคัญอันดับแรกจะต้องพัฒนาครูผู้สอนก่อนโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบุคลากรอย่างจำกัด ครูผู้สอนต้องทำหน้าที่หลายอย่างและเสียเวลาไปกับงานด้านอื่น การนำเทคโนโลยีมาช่วยแบ่งเบาภาระงานส่งผลให้ครูมีเวลาในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น และที่สำคัญครูต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยี เนื่องจากทักษะและความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีจะช่วยให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้งานได้ดียิ่งขึ้น ขั้วเคลื่อนระบบการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สถานะที่ดีมีประสิทธิภาพและคุณภาพ สามารถทำให้ภาพรวมของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่นำพาประเทศไปสู่จุดมุ่งหมาย (ดวงกมล กิ่งจำปา, 2555)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูถึงการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน แสดงให้เห็นโดยภาพรวมของการใช้ช่องทางการเรียนรู้ในระดับมาก ดังที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนราธิวาส ได้กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการสืบค้นและการเรียนรู้ของครูว่า “...ภายในสถานศึกษาจะต้องมีมุมหนังสือพิมพ์ มุมบริการคอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้น และการบริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่อการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานของครู...” ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนยะลา กล่าวเสริมถึงการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพว่า “...โรงเรียนจะต้องมีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนด้วยกัน เพื่อให้ครูได้รับการอนุเคราะห์วิทยากรที่มีความรู้เฉพาะ ซึ่งนำมาสู่การพัฒนาตนเองได้...” ซึ่งจากการที่ครูได้รับประสบการณ์ตรงจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ หรือการศึกษาดูงานในเรื่องที่มีความสอดคล้องและตรงตามความต้องการในการพัฒนา ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการใฝ่รู้ เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มองเห็นแนวทางในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งการดำเนินการสนับสนุนการมีและใช้ช่องทางการเรียนรู้ของครู ย่อมเกิดจากการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาใน

การจัดสรรงบประมาณในการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประสานเครือข่ายทั้งในรูปของสถานศึกษา องค์กรหรือหน่วยงานที่ในการให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล วิทยากร และการเข้าไปศึกษาดูงานในหน่วยงาน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาครูทางวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการของ บังอร ไชยเฟือก (2550) ที่กล่าวว่า ผู้นำควรเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าความสำคัญขององค์กร และเป็นบุคคลที่ให้คุณค่าต่อความดีงาม คุณธรรม จริยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด และสอดคล้องกับการวิจัยของ ศศิกัญจน์ แพงงามนกุล (2561) ที่ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตร สื่อ และการบูรณาการเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ผ่านการกำหนดนโยบายเป้าหมายของโรงเรียน และการจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ เพื่อเป็นช่องทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของครูต่อไป

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญในการเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และประสานความร่วมมือไปยังเครือข่าย เพื่อเป็นการจัดเตรียมช่องทางในการเรียนรู้ให้แก่ครู ที่ตรงตามความสนใจ และความต้องการในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพต่อไป

#### องค์ประกอบที่ 4 การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การรวมกลุ่มของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา
- 2) การเคารพความคิดเห็นของเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอย่างจริงจัง
- 3) การกำหนดเป้าหมาย เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา
- 4) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 5) การจัดชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ครู เพื่อการพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา และ
- 6) ครูมีการพูดคุย แสดงความคิดเห็นทางวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Dufour (2012) ที่กล่าวถึง แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า บุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะมีความเชี่ยวชาญในทุกเรื่อง ดังนั้นจึงทำให้เกิดแนวคิดการทำงานร่วมกัน ในลักษณะของการร่วมมือกันเรียนรู้ในกลุ่มวิชาชีพขึ้น เพื่อร่วมมือในการแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียน พัฒนาโรงเรียน และองค์กรร่วมกับครู เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาความสามารถและยกระดับผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งในเดียวกัน ครูและผู้บริหารก็จะเกิดการพัฒนาความรู้และทักษะตนเองไปด้วย ด้วยกระบวนการร่วมมือกันเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เอื้ออาทรแก่กัน แบ่งปันความรู้แก่กันและกันในการแก้ปัญหาทางการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านกระบวนการสนทนา เสนอแนะข้อคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงจัง และ Sergiovani (1994) ได้กล่าวว่า การมองเห็นภาพของเป้าหมาย ทิศทาง และเส้นทางของสิ่งที่เกิดขึ้น เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์ในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยการแสดงออกถึงการเรียนรู้ การกระตุ้นให้สมาชิกกล้าแสดงออกอย่างไม่จำกัด สร้างพันธกิจร่วมกัน การสื่อสารในระดับลึกซึ้ง สนใจจริงใจ ทั้งในด้านการวิจัย การเรียนรู้ ปฏิบัติการ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นชุมชนที่ดำเนินกิจกรรมในรูปแบบเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ และนำไปสู่การเรียนรู้ที่ลึกต่อไป (Deborah และ Wright, 2002)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูถึงการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน แสดงให้เห็นโดยภาพรวมของการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ดังที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนราธิวาส กล่าวว่า *“...การทำกิจกรรม PLC ไม่ใช่แค่การมาพูดคุย แล้วก็จบกันไป แต่เป็นกระบวนการการสร้างการเรียนรู้ใหม่ในการวางแผนสู่การปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ...”* ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนยะลา กล่าวเสริมถึงกระบวนการของการแลกเปลี่ยนทางความรู้ว่า *“...การชี้แนะของครูที่มีความรู้หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญครูจะต้องมาทำการต่อยอดทางความรู้ด้วยตนเอง...การเรียนรู้จากการชี้แนะผสมผสานการค้นคว้าด้วยตนเอง จะทำให้ความชัดเจนในการลงมือปฏิบัติ...”* โดยจะเห็นได้ว่าครูจะต้องเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อเป็นการเติมเต็มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2557) ที่ได้ทำการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในพื้นที่ด้วยพลังเครือข่าย พบว่า การสร้างการเรียนรู้ของครูหรือนักเรียน ต้องอาศัยเครือข่ายที่มีความหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ เครือข่ายการที่มีองค์กรภายนอกเข้ามาสนับสนุนหรือเป็นแกนนำหลัก เช่น มหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งส่งผลให้บทบาทการมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันออกไป และเครือข่ายที่มีครูเป็นแกนนำหลัก คอยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเครือข่าย ส่งผลให้ภาคีเครือข่ายอื่นเข้ามามีส่วนร่วมน้อย อีกทั้งเป็นการบูรณาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาเป็นเว็บไซต์ เพื่อใช้เป็นตัวกลางของการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครูและผู้เรียนขึ้น และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล (2557) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า ครูต้องเรียนรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมของโรงเรียน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เสริมพลังอำนาจ

สำหรับ การเรียนรู้ สร้างโอกาสในการเรียนรู้เพื่อการแลกเปลี่ยนข่าวสารและการตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ และการวิจัยของ Vescio, Ross และ Adams (2008) ที่ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อันเนื่องมาจากการได้รับความร่วมมือด้านการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่อง และการได้รับการเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจในการเรียนรู้ของตนเอง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บางสถานการณ์ครูไม่สามารถที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ดังนั้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ จึงเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเพื่อลดความรู้สึกลดเดี่ยวในการเรียนรู้ลง สร้างความรู้สึกร่วมทางบวกหรือพลังทางการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น และเกิดการเรียนรู้หรือรับทราบข้อมูลสารสนเทศได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น อันส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง และการยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

### องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสืบค้นข้อมูล 2) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และ 3) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มเครือข่ายทางการเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2559) ที่ระบุว่าประเทศไทยขับเคลื่อนการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม เพื่อปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ นวัตกรรมและการพัฒนาโดยรวม ซึ่งส่งผลให้กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการพัฒนาครูที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว (สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ, 2553) และสอดคล้องกับแนวคิดของพงษ์ ภาวิจิตร (2555) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ต้องประกอบด้วยความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าหาข้อมูลที่ต้องการ ผ่านการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่สอดคล้อง และสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการได้ และแนวคิดของ ไพรัช รัชชพงษ์ และ พิเชษฐ์ ดุรงค์เวโรจน์ (2555) ที่ได้กล่าวถึง มิติสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการศึกษาไว้ว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการตอบสนองนโยบายการศึกษาที่เป็นการศึกษาเพื่อ

ประชาชนทุกคน โดยพื้นที่ในชนบทก็มีโอกาสในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลของโลกผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถใช้เวลาที่มีอยู่ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองกับบทเรียน ผ่านสื่อ ซีดีรอม และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบูรณาการทางการศึกษา จะต้องอาศัยครูที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสร้างเป็นนวัตกรรม หรือบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูถึงการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน แสดงให้เห็นโดยภาพรวมของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนราธิวาสและโรงเรียนปัตตานี กล่าวว่า “...ครูทุกคนจะต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน เพื่อใช้ในการสืบค้น ผลิตสื่อ และเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สำคัญ...” โดยครูโรงเรียนปัตตานี กล่าวเสริมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันว่า “...ในกลุ่มจะมีครูที่ชำนาญคอยช่วยตอบและบอกแนวทางในการแก้ปัญหาหรือการดำเนินการ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว” ซึ่งครูโดยส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นและเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนทางความรู้มากกว่าการอ่าน เนื่องจากเป็นการได้มาซึ่งคำตอบที่รวดเร็ว เชื่อถือได้ และใช้เวลาในการสืบค้นน้อย สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล (2562) ที่กล่าวว่า คนไทยใช้เวลากับอินเทอร์เน็ตโดยเฉลี่ยต่อวัน 6 ชั่วโมง 24 นาที หรือคิดเป็นหนึ่งในสี่ของเวลาแต่ละวัน และกลายเป็นสื่อการศึกษาของโลกยุคใหม่ ที่มีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ เป็นไปในทิศทางเดียวกับ วิจารย์ พานิช (2555) ที่กล่าวว่า เมื่อสังคมโลกเปลี่ยนไป ส่งผลให้การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ เพื่อเป็นการเรียนรู้ของตนเอง และการเรียนรู้ของศิษย์อย่างสร้างสรรค์ โดยครูจะต้องบูรณาการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดทำหลักสูตร การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล การติดตามความก้าวหน้าและพฤติกรรมของผู้เรียน อีกทั้งครูสามารถใช้เป็นช่องทางในการนิเทศ การจัดการสอน การประชุมเครือข่ายทางไกล การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแก้ปัญหาและพัฒนางานของตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพมากยิ่งขึ้น (ณรงค์ เพชรล้า, 2558)

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันส่งผลให้ครูเกิดการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ในการค้นคว้าเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองต้องการพัฒนาหรือสนใจ หรืออาจใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาบูรณาการเป็นสื่อหรือนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้

ของผู้เรียน และพัฒนาเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ ซึ่งเป็นช่องทางของการพัฒนาตนเองของครูที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลาต่อไป

### องค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้ตามวิถีท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน 2) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการติดตามการจัดการศึกษา เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู และ 3) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการรักษาความปลอดภัยครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู สอดคล้องกับแนวคิดของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536) ที่กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้วยการเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้แก่ชุมชน การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการฟื้นฟูและการรักษาวัฒนธรรมชุมชน เปรียบเสมือนการพัฒนาทรัพยากรในท้องถิ่น สภาพแวดล้อม ครูและบุคลากรในโรงเรียน อีกทั้งเป็นการพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าและการยกระดับคุณภาพของประชากรในพื้นที่ให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจของครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความตระหนักถึงการดูแลเอาใจใส่ครูในการปฏิบัติหน้าที่ และความมั่นคงปลอดภัย เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ไม่ย้ายออกนอกพื้นที่ด้วยความเชื่อมั่นในหน่วยงานของภาครัฐ ชุมชนซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ต่วนโรธนา โตะนิแต (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ขวัญกำลังใจส่งผลต่อความก้าวหน้าและการพัฒนาตนเองของครูต่อไป

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูถึงการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน แสดงให้เห็นโดยภาพรวมของการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก ดังที่ ครูโรงเรียนปตตานีและยะลา กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า “...ความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้พวกเราเกิดความรู้สึกกลัวในการเดินทางมาที่โรงเรียน แต่หากผู้ปกครอง ชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานความมั่นคงมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ก็ทำให้พวกเราสบายใจมากขึ้น...” ซึ่งผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนยะลา กล่าวถึงการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องผ่านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ว่า “...การสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นสิ่งที่ ผอ. ในพื้นที่ต้องให้ความสำคัญ ซึ่งโรงเรียนจะต้องเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ...” ด้วยความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม ดังนั้น การดำเนินงานของสถานศึกษาและการเรียนรู้ของครูต้องอาศัยการสนับสนุนจากคณะกรรมการ



สถานศึกษา ชุมชน เพื่อเป็นการสะท้อนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามวิถีท้องถิ่นที่ต้องการให้แก่ครู อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาตนเองเพื่อผู้เรียนในพื้นที่ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกครอบตัวครู โดยเฉพาะด้านการเมืองและความมั่นคงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด เนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ยังคงมีอย่างต่อเนื่อง และสร้างความหวาดกลัวแก่ครูอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการประสานความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการและสะท้อนผลการจัดการศึกษา และการสร้างพลังภายในตัวครู

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก พื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม ดังนั้นการพัฒนาครูทางวิชาชีพและการยกระดับคุณภาพการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในรูปแบบที่หลากหลาย ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทั้งในรูปแบบการนำโรงเรียนออกสู่ชุมชน และการนำชุมชนเข้ามาสู่โรงเรียน เพื่อการความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อันส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน มีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ดังนี้

1.1 ผู้บริหารระดับกระทรวงศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้จากผลการสนทนากลุ่ม พบว่า องค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคมเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจครูในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ด้วยกิจกรรมสัมพันธ์ชุมชน กิจกรรมประชุมมาตรการแผนรักษาความปลอดภัยครูและบุคลากรทางการศึกษา และกิจกรรมประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วม

ของหน่วยงานความมั่นคง ชุมชน และสถานศึกษา เพื่อให้ครูรู้สึกปลอดภัยในการมาปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาผู้เรียนจากการวางแผนในการจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านการใช้ช่องทางการเรียนรู้ การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดทำข้อตกลงร่วมระหว่างผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้ตระหนักถึงการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสถานศึกษา การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาตนเอง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในความเป็นครู

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์สำหรับการบริหารจัดการการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากเป็นรูปแบบการพัฒนาที่ทำให้ครูเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหา การค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่เกี่ยวข้องแล้วประสบความสำเร็จ และนำเสนอรูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อการต่อยอดและการพัฒนาของเพื่อนร่วมวิชาชีพ

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรสำรวจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครูผู้สอน และสถานศึกษา ในทุกภาคเรียน เพื่อนำปัญหามาแก้ไข ปรับปรุง และหาแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.2 ควรจัดทำวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการติดตามพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูหลังจากสิ้นปีการศึกษา

2.3 ควรศึกษาองค์ประกอบอื่นที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนเพิ่มเติม

## บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษา  
ทฤษฎีฐานราก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 12(34), 51-66.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *แนวทางปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา*.  
กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)*  
*พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2542ก). *แนวทางการดำเนินงานทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*.  
กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2554). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2553)*.  
กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- กาญจนาภิเษก ชูกำลัง และ สาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2558). *แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการใน*  
*โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2*. (รายงานผลการวิจัย)  
นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กิตติวดี บุญเชื้อ. (2546). *รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน : โรงเรียนใน*  
*โครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- จารุพันธ์ อธิธำชกุล. (2553). *บริหารคนเหนือตำรา*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ Bizbook.
- จิตติมา วรณศรี. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์*  
*มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 12(1), 35-49.
- เจตนิพัทธ์ สุจิระกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย*  
*ศรีนครินทรวิโรฒ*, 11(20), 98.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. (2557). *การจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในพื้นที่ด้วยพลัง*  
*เครือข่าย*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ชนะ สุ่มมาตย์, ฉลอง ชาตรุประชีวิน, ภาณุวัฒน์ รักดีวงศ์ และอนุชา กอนพวง. (2557). การพัฒนา  
รูปแบบการบริหารการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ  
เฉพาะกิจสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(1),  
63-77.

- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). *รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*.  
 ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ. (สำเนา).
- ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. (2541). ความพร้อมในการเรียนรู้โดยการนำตนเองของผู้เรียนผู้ใหญ่ของ  
 กิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่บางประเภท. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 13(3), 65-80.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2557). *หลักสูตรในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2560, จาก  
<http://www.gotoknow.org/posts/535839>.
- ชัยวัฒน์ อัดพัฒน. (2545). *ญาณวิทยา (ทฤษฎีความรู้)*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:  
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาย โพธิสิตา. (2554). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:  
 อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ชุมพล เสมาศันต์. (2553). *วิธีวิทยาการวิจัย*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2551). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวนคิด มะเสนะ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. *วารสารบริหาร  
 การศึกษาบวบัณฑิต*, 16(1), 9-16.
- ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ  
 ของครูปฐมวัย. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 9(1), 713-727.
- ดารี บุญชู. (2548). การใช้ประโยชน์จากแหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการ*, 8(1),  
 27-31.
- ด่วนโรสนา โต๊ะนิแแต่, ประชา ฤชตุกุล และวิวัฒน์ ธรรมาภรณ์. (2552). ขวัญและกำลังใจในการ  
 ปฏิบัติงานของครูในพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา. *วารสารศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 20(2), 259-275.
- ทิฆัมพร สมพงษ์, วุฒิชัย เนียมเทศ, เอกรินทร์ สังข์ทอง และเรชา ชูสุวรรณ. (2559). การบริหาร  
 สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*,  
 14(1), 97-107.
- ทิตนา แคมมณี. (2556). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*.  
 (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์. (2551). *การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและจิตตปัญญาศึกษา Transformative  
 Learning and Contemplative Education ในจิตตปัญญาศึกษา : การศึกษาเพื่อการพัฒนา  
 มนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- นรา สมประสงค์ และเสรี ลาขโรจน์. (2546). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา. *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการจัดการศึกษา หน่วยที่ 9*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นวรรตน์ รามสูต และบัลลังก์ โรหิตเสถียร. (พฤศจิกายน 2556). *แนวทางพัฒนาครู*. เอกสารนำเสนอในที่ประชุมการปฏิรูประบบพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2560, จาก [http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=34920&Key=news\\_act](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=34920&Key=news_act)
- นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(1), 21-23.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตา ชูโต. (2551). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พรินโพร.
- นนทวัฒน์ สุขผล. (2543). *เทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอกซ์เปอร์เน็ท.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บังอร ไชยเผือก. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู*. ปรินญาณินพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สำเนา).
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). *ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (สำเนา).
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). *รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้*. ปรินญาณินพนธ์ สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ. (อัดสำเนา).
- ประพนธ์ ผาสุกย์. (2549). *การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO*. กรุงเทพฯ: โยโหม.
- ปรีดา เรื่องวิชาธร. (2551). *งานพลังกลุ่มและความสุข*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 6(2), 284-296.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชาวีร์ เมฆขยาย. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบปรับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2552). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- พิชญานันท์ จุ้ยเจริญ, พงษ์ธร สิงห์พันธ์ และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2558). การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารบริหารการศึกษาระดับบัณฑิต*, 15(3), 125-133.
- พูนสุข อุดม. (2556). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้วยกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้*. มหาวิทยาลัยทักษิณ: สงขลา.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2543). *จำเป็นต้องปฏิรูประบบการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ. (2546). *ทฤษฎีผู้นำ*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพ.
- ภิญโญ สาร. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). *การพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2544). *การประเมินโครงการ แนวคิด และแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วสันต์ ปานทอง, อนุชา กอนพวง, ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์ และฉันทนา จันทร์บรรจง (2556). “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” . *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(ฉบับพิเศษ), 193-205.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตถาตาพลับเลิศชั้น.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- วินิจ เกตุขำ. (2535). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2550). *กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง และชาลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2), 123-134.

- ศรุติพงศ์ ภูวธีรวรานนท์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา).
- คันสนีย์ ปุรณ์, เอกกรินทร์ สังข์ทอง, ขวสิต เกิดทิพย์ และผ่องศรี วาณิชสุขวงศ์. (2559). การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ของครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 27(1), 13-26.
- ศิลป์ชัย สุวรรณมณี, จรัส อติวิทยากรณ์ และอิศรัฎฐ์ รินไธสง. (2557). *ตัวบ่งชี้ทางการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐที่สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. *ปาริชาติ*, 26(2), 78-89.
- สงบ ลักษณะ. (2543). *จากหลักสูตรสู่แผนการสอน*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2560, จาก [http://www.newonetresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/PDF/SummaryONETP6\\_2559.pdf](http://www.newonetresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/PDF/SummaryONETP6_2559.pdf)
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *สรุปผลการวิจัย PISA 2015 : วิทยาศาสตร์ การอ่าน และคณิตศาสตร์*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2560, จาก <https://drive.google.com/file/d/0BwqFSkq5b7zScUJOOV9ldUNfTlk/view>
- สถาพร หมวดอินทร์. (2543). *เทคนิคการสอนแนวใหม่*. กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *การบริหารจัดการในห้องเรียน*. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สัมมา รัตนธัย. (2553). *ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2544). *การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (สปศ) องค์กรมหาชนเฉพาะกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. วันที่ค้นข้อมูล 1 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก [http://www.nesdb.go.th/download/article/article\\_20160323112431.pdf](http://www.nesdb.go.th/download/article/article_20160323112431.pdf)

- \_\_\_\_\_. (2559). *ภาวะสังคมไทยไตรมาสสอง ปี 2559 ปีที่ 13 ฉบับที่ 3 เดือนสิงหาคม 2559*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2560, จาก [https://www.m-society.go.th/article\\_attach/17351/19791.pdf](https://www.m-society.go.th/article_attach/17351/19791.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *เอกสารประกอบการศึกษด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- \_\_\_\_\_. (2552). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- \_\_\_\_\_. (2558). *รายงานผลการศึกษาศานภาพการผลิตและการพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- \_\_\_\_\_. (28 เมษายน 2559). *แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา*. ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- \_\_\_\_\_. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (อัดสำเนา).
- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (อัดสำเนา).
- สุพัตรา สุภาพ. (2545). *สังคมวิทยา*. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.



- สุภาภรณ์ กิตติรัชตานนท์. (2553). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สุนน อมรวีวัฒน์. (2546). ปรัชญาและแนวคิดของการพัฒนาครูและเครือข่าย. *สาธิตปฏิรูป*, 6(65), 79-80.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2544). รายงานการวิจัย การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุรชาติ บำรุงสุข และคณะ. (2550). สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. [จุลสารความมั่นคงการศึกษา]. (ฉบับที่ 16). กรุงเทพฯ: สแควร์ ปริ้นซ์ 93.
- สุรพงษ์ แสงสีมูข. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(2), 119 – 128.
- สุรียา มนตรีภักดี. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สำเนา).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2549). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี ชัดเข้ม. (2538). โมเดลและการสร้างโมเดล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(2), 50-69.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริม คงประเสริฐ. (2552). รูปแบบการนิเทศที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสถานการณ์วิกฤติโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบเครือข่ายและการมีส่วนร่วม "สคริปแดนโมเดล" (Networks & Participation "SCLIPDAN Model") โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๑. *วารสารวิชาการ*, 12(3), 22-26.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). รายงานวิจัยเรื่องสภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.

- \_\_\_\_\_. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สมคิด อิศระวัฒน์ (2538). *รายงานการวิจัยเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของคนไทย*.  
นครปฐม: ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมชาย เทพแสง. (2556). *ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้: รูปแบบของภาวะผู้นำสมัยใหม่*,  
*วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 10(19), 121-129.
- สมหมาย อ้าตอนกลาง. (2556). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารบัณฑิตศึกษา*  
*มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 7(1), 1-7.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อภิวัฒน์ เจนเชี่ยวชาญ. (2549). *ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารดีเด่นในโรงเรียน*  
*ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. (อัดสำเนา).
- อัมพร พงษ์กัสนานันท์. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาชั้น*  
*พื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา  
การศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สำเนา).
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). *การพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู*. *วารสารวิชาการ Veridian*  
*E-Journal*, 9(2), 1379-1395.
- อาชัญญา รัตน์อุบล. (2552). *การศึกษาสภาพ ปัญหาความต้องการ และรูปแบบการจัดกิจกรรม*  
*การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความ*  
*พร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัย  
แห่งชาติ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2550). *Career Development in Practice*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
เอช.อาร์.เซ็นเตอร์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). “โมเดลคืออะไร.”. *วารสารวิชาการ*, 1(2), 22-26.
- อุบลรัตน์ ทรินวรรณ. (2557). *สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู*.  
*วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 15(2),  
147-155.
- Abbott, S. (Ed.). (2013, August 29). *Professional development. The glossary of*  
*education reform*. Retrieved 18 March, 2017, from  
<http://edglossary.org/professional-development>

- Baek-Kyoo, J., & Sunyoung, P. (2010). The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Journal of Leadership & Organization Development*, 31(6), 482-500.
- Bardo, J.W., & Hartman, J.J. (1982). *Urban sociology: A systematic introduction*. NY: F.E.Peacock.
- Barnett, C. (2001). "Cases". *Journal of Staff Development*, 20(3), 26-27.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bauer, D.M. (2003). Teacher supervision and evaluation plans that work: A portrait of three school districts. *Teacher supervision and Evaluation perspectives, Principles and practices*. University Park, PA: Pennsylvania Association for Supervision and Curriculum Development, 6-24.
- Berghofer, D., & Schwartz, G. (2008). *The ethical leadership scales (Ethical competence scale, ethical leadership scale, ethical organization scale)*. Victoria, BC: Trafford Publishing.
- Bertalanffy, L.V. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. NY: George Braziller.
- Betts, P.W. (1977). *Staff management*. Estover, UK: Macdonald and Evans.
- Booth, A. (2006). Clear and present questions: Formulating questions for evidence based practice. *Library Hi Tech*, 24(3), 355-368.
- Brookfield, S.D. (1995). Adult learning. *International Encyclopedia of Education*. Oxford: Pergamon Press.
- Brown, W.B., & Moberg, D.J. (1980). *Organizational theory and management: A Macro Approach*. NY: John Wiley & Sons.
- Brown, M. & Trevino, L. (2006). Ethical leadership: A review and future directions, *The leadership quarterly*, 17, 595-616
- Bush, W.S. (2000). "Why a bankroll alone cannot change teaching practice." *Journal of Staff Development*. 20(1), 61-64.
- Chappuis, S., Chappuis, J., & Stiggins, R. (2009). Supporting teacher learning teams. *Educational Leadership*, 66(5), 56-60.

- Clarke, D.J., & Hollingsworth, H. (2002). Elaborating a model of teacher professional growth. *Teaching and Teacher Education, 18*(8), 947-967.
- Cobb, J. (2000). "The impact of a professional development school on pre-service teacher preparation, in-service teachers' professionalism, and Children's achievement: Perception of in-service teachers." *Action in Teacher Education, 22*(3), 64-76.
- Conley, S. (2001). Review of research on teacher participation in school decision-making. Grant, G. (Ed.), *Review of Research in Education* (Vol.17). Washington, DC : American Educational Research Association.
- Daft, R. L. (2002). *The leadership experiences*. Orlando: Harcourt College Publishers.
- Dani, J. (2014). *Getting from 70-20-10 to Continuous learning*. Bersin by Deloitte. Retrieved 18 March, 2017, from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/research-bulletin-2014.pdf>
- Danielson, C. (2001). New trends in teacher evaluation. *Educational Leadership, 58*(5), 12-15.
- Darling-Hammond, L., (1999). *Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence*. Seattle, WA: Center for the Study of Teaching and Policy.
- Darling-Hammond, L., & McLaughlin, M. W. (1995). Policies that support professional development in an era of reform. *Phi Delta Kappan, 76*(8), 597-604.
- Dessler, G. (2011). *Human resource management*. 12th ed., Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 611-628.
- Dixon, A. (1992). Parents: Full partners in the decision-making process. *NASSP Bulletin, 76*(543), 15-18.
- DuFour, R. (2004). What is a professional learning community? *Educational Leadership, 61*(8), 6-11.
- DuFour, R. & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.

- DuFour, R., DuFour R., Eaker, R., & Many, T. (2006). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Eisner, E. (1976). "Education connoisseurship and criticism: Their form and functions in educational evaluation." *Journal of Aesthetic Evaluation or Education*. 10, 192-193.
- Encarta. (2008). *Lifelong learning*. Retrieved September 16, 2017, from [http://encarta.msn.com/dictionary\\_561547417/lifelong\\_learning.html](http://encarta.msn.com/dictionary_561547417/lifelong_learning.html)
- Eraut, M. (2005). *New paradigms and practices in professional development*. NY: Teachers College Press.
- European Commission. (2007). *European report on quality indicators of lifelong learning*. Retrieved November 16, 2017, from <http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/02-EU/0206REPORT.PDF>
- Feger, S. & Arruda, E. (2008). *Professional learning communities: Key themes from the literature*. Brown University: The Education Alliance.
- Fosnot, C.T. (1996). Constructivism: A psychological theory of learning" In C.T. Fosnot (Ed.). *Constructivism: Theory, perspective, and practice*. NY: Teachers College Press.
- Freeman, R. & Stewart, L. (2006). *Developing ethical leadership*. Charlottesville, VA: Business Roundtable Institute for Corporate Ethics.
- Freire, P. (1996). *Letters to Cristina: Reflections on my life and work*. London: Routledge.
- \_\_\_\_\_. (2001). *Pedagogy of freedom: Ethics, democracy, and civic courage*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publisher, Inc.
- Fullan, M. (1999). *Change forces: The sequel*. London: Falmer Press.
- \_\_\_\_\_. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gary, W. (2009). The continuous learning environment: Surviving learning solution discovery. Retrieved May 16, 2017, from [http://masiecontent.s3.amazonaws.com/content/masiearchive/p7/Continuous\\_Learning\\_Environment\\_Discovery-071609.pdf](http://masiecontent.s3.amazonaws.com/content/masiearchive/p7/Continuous_Learning_Environment_Discovery-071609.pdf)
- Glaserfeld, E. von. (1995). *Radical constructivism: A way of knowing and learning*. London: The Falmer Press.

- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. NY: McGraw-Hill.
- Greenleaf, R. K. (2003). *Servant leadership: A journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. NJ: Paulist.
- Griffin, M. (1999). Training of trainers. *Journal of Staff Development*. 20(3), 52-53.
- Guglielmino, L.M. (1977). *Development of the Self-Directed Learning Readiness*. Scale Dissertation: Georgia University.
- Hainuat, L.D. (1981). "Educational needs" in UNESCO. *Curricula and Lifelong Education: Education on the Move*. France: Imprimeries de Chambéry.
- Hair, J. F., Black, W. C., Bain, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education International.
- Harwell-Kee, K. (1999). "Coaching". *Journal of Staff Development*. 20(3), 28-29.
- Holloway, J.H. (2001). "The benefits of mentoring". *Educational Leadership*. 58(8), 85-86.
- Hord, S. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4th ed). Singapore: McGraw-Hill.
- Huberman, M. (2001). Network that alter teaching: Conceptualizations, exchanges and experiment. In J. Soler, A. Craft, & H. Burgess (Eds.), *Teacher development: exploring our own practice*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Jain, S., & Martindale, T. (2012). *Facilitating continuous learning: A review of research and practice on individual learning capabilities and organizational learning environments*. Proceedings of Selected Research and Development Papers at the Annual Convention of the Association of Educational Communications and Technology.
- Jarvis, P. (2006). *Towards a comprehensive theory of human learning*. London: Croom Helm.
- Jesness, J. (2004). "Workshop wonderland. Who's teaching the teacher?". *Reason*. 12(2), 37-39.

- Johnson, D.W. (2014). *Reaching out: Interpersonal effectiveness and self – actualization*. (11th edn.). Boston: Allyn & Bacon.
- Johnstone, J.N. (1981). *Indicators to education system*. London: The Anchor Press.
- Jonassen, D.H. (2000). *Computers as mindtools for schools: Engaging critical thinking*. 2<sup>nd</sup> ed. Upper Saddle River. NJ: Prentice-Hall.
- Joyce, B.R., & Weil, M. (2000). *Models of teaching*. (6th ed). Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Keeves, P.J. (1988). *Educational research methodology, and measurement: An international handbook*. Oxford, England: Pergamon Press.
- Killion, J. & Hirsh, S. (2001). Continuous learning: Top – quality professional development is key to teacher effectiveness. *American School Board Journal*, 188(5), 36-38.
- Kluge, A., & Schilling, J. (2003). Organizational learning and learning organizations. *The Psychologist Manager Journal*, 6, 31-50.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*. NY: Cambridge Book.
- \_\_\_\_\_. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Chicago: Follett.
- Koehnecke, D.S. (2001). “Professional development schools provide effective theory and practice”. *Education*, 121(3), 589-591.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. J. (2002). *Leadership challenge* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Law, M., Stewart, D., Pollock, N., et al. (1998). *Critical review form quantitative studies*. McMaster University: Occupational Therapy Evidence-Based Practice Research Group.
- Lieberman, A., & Miller, L. (2001). *Teachers caught in the action: Professional development that matters*. NY: Teachers College Press.
- Likert, R. (1967). “The Method of constructing and attitude scale”. *Attitude Theory and Measurement*. NY: Wiley & Son.
- London, M., & Smither, J.W. (1999). Empowered self-development and continuous learning. *Human Resource Management*, 38, 3–15.

- Marjan, L. & Ashkan, L.(2012). Lifelong learning; elements. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 47(2012), 1562-1566.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the learning organization: A system approach to quantum improvement and global success*. NY: McGraw-Hill.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Building the Learning organization mastering the 5 Elements for corporate learning*. Boston, MA: Nicholas Brealey.
- Marsick, V.J. (1987). *Learning in the workplace*. Kent: Croom Helm Ltd.
- Maslow, A. H. (1961). Are our publications and conventions suitable for the personal sciences? *American Psychologist*, 16, 318–319.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Meggison, D., Joy-Matthews, J., & Banfield, P. (1999). *Human resource development*. London: Kogan Page.
- Mezirow, J. (1978b). Perspective transformation. *Adult Education*, 28, 100-110.
- \_\_\_\_\_. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- \_\_\_\_\_. (2000). *Learning as transformation: Critical perspectives on a Theory in progress*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Moore, W.P. & Esselman, M.E. (1992). *Teacher efficiency, empowerment, and a focused instructional climate: Does student achievement benefit?*  
Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mowbray, D. (2009), “Code of conduct for ethical leadership a discussion document”, Retrieved August 18, 2017, from <http://www.derekmowbray.co.uk/images/codeforethicalleadership.pdf>
- Neufeld, B. & Roper, D. (2003). *Coaching: A strategy for developing instructional capacity*. Cambridge: Education Matters, Inc.
- Nordstrom, N.M. (2011). *Top 10 benefits of lifelong learning*. Retrieved May 9, 2016, from [http://www.selfgrowth.com/articles/Top\\_10Benefits\\_of\\_Lifelong\\_Learning.html](http://www.selfgrowth.com/articles/Top_10Benefits_of_Lifelong_Learning.html)



- Norazah, N., Halimah, Z., & Rosseni, D. (2005). *Integrating pedagogy and instructional design in the e-Learning approach for the teaching of mathematics*. Retrieved May 9, 2016, from [http://www.el.au.edu/research/elearning\\_conference\\_2005/proceeding2005%20and%20book/pp9.pdf](http://www.el.au.edu/research/elearning_conference_2005/proceeding2005%20and%20book/pp9.pdf).
- Oldham, G.R., & Cummings, A. (1996). "Employee creativity: personal and contextual factors at work". *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Olivia, W. (2015). *The three elements of continuous learning: Priorities, plans, and culture*. Retrieved June 10, 2016, from <http://www.collaborationforimpact.com/the-three-elements-of-continuous-learning-priorities-plans-and-culture/>
- Pasebani, F., Mohammadi, S. & Yektatyar, M. (2012). The relationship between organizational learning culture and job satisfaction and Internal service quality in sport organizations in Iran. *Archives of Applied Science Research*, 4(4), 1901-1905.
- Procter, P. (1978). *Longman dictionary of contemporary English*. Harlow [England]: Longman.
- Raj, M. (1996). *Encyclopedic of psychology and education*. [Volumn 3 (M-Z)]. NewDelhi: ANMOL Publications PVT.
- Reimers, E.V. (2003). *Teacher professional development: An International review of the literature*. Paris: International Institute for Educational Planning.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359.
- Riggs, I. M., & Sandlin, R. A. (2000). "Teaching portfolios for support of teachers professional growth." *NASSP Bulletin*, 84(618), 22-27.
- Rosow, J., & Zager, R. (1988). *Training – The competitive edge*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Scott, C.D., & Jaffe, D.T. (1988), "Survive and thrive in times of change", *Training and Development Journal*, 42, 25-27.

- Scottish Social Service Council & Institute for research and Innovation in Social Service. (2008). *Continuous learning framework consultation paper*. Retrieved March 10, 2016, from [http://www.continuouslearningframework.com/?wpfb\\_dl=106](http://www.continuouslearningframework.com/?wpfb_dl=106)
- Sergiovanni, T. J. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sessa, V.I., & London, M. (2006). *Continuous learning in organizations: Individual, group, and organizational perspectives*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
- SI Tannenbaum, G.Y. (1997). Training and development in work organizations. *Annual review of psychology*, 43(1), 399-441.
- Sharon, K., Karen, S.L., & Anthony, B. (1994). Building professional community in schools. *Issues in Restructuring Schools*, 6, 3-6.
- Sharples, M. (2000). The design of personal mobile technologies for lifelong learning. *Computers and Education*, 34, 177-193.
- Sherman, A.W., & Bohlander, G.W. (1992). *Managing human resources*. (9th ed.). Cincinnati, OH: South-Western.
- Skager, R. (1978). *Lifelong education and evaluation practice*. Oxford: Frankfurt, Unesco Institute for Education.
- Smith, R.H. and Others. (1980). *Management: Making organizations perform*. NY: Macmillan.
- Sparks, D., & Loucks-Horsley, S. (1989). Five models of staff development for teachers. *Journal of Staff Development*, 10(4), 40-57.
- Spears, L. C., & Lawrence, M. (Eds.) (2004). *Practicing servant leadership: Succeeding through trust, bravery, and forgiveness*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Steiner, E. (1988). *Methodology of theory building*. Australia: Sydney.
- Steffy, B.E. & Wolfe, M.P. (2001). A life cycle model for career teachers. *Kappa Delta Pi Record*, 38(1), 16-19.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M. & Thomas, S. (2006). "Professional learning communities: A review of the literature". *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-258.
- Stoner, A.F., & Wankel, C. (1986). *Management*. (3rd ed.). New Delhi: Prentice-Hill.

- Tosi, H.L., & Carroll, S.J. (1982). *Management*. NY: John Wiley and Sons.
- Tough, A. (1979). *The adult's learning projects*. (2nd ed.). Austin: Learning Concepts.
- Ubben, G.C., Hughes, L.W., & Norris, C.J. (2001). *The principal: creative leadership for effective School*. Boston: Allyn & Bacon.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2018). *UNESCO ICT competency framework for teacher*. Paris: UNESCO.
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education, 24*(1), 80-91.
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: An international review of the literature*. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning.
- Werther, William B. & Davis, Keith. (1982). *Personnel management and human resources*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Wheatley, M. (1999). *Leadership and the new science*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Willer, D. (1986). *Scientific Sociology: Theory and method*. Englewood Clift. NJ: Prentice Hall Inc.
- Wolfe, P. (2001). *Brain Matters: Translaing research into classroom practice*. Alexandria. VA: Association for Supervision and Curriculum Delopment.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NY: Prentice Hall.
- Zinsmeister, L. & Schafer, D. (2009). The exploration of the lived experience of the graduate nurse making the transition to registered nurse during the first year of practice. *Journal for Nurses in Staff Development, 25*, 28-34.
- Zwart, R. (2007). *Individual teacher learning in a context of collaboration in teams*. Dissertation, ICLON, Universiteit van Leiden.

**ภาคผนวก ก**

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๗๐๒/ว๒๗๘

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี ๙๔๐๐๐

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวทศนา แสงระวี นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน” (Teacher Development Model for Continuous Learning of Primary School in the Southern Border Provinces) โดยมี ดร.เรชา ชูสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการวิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน ๒ ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต เกิดทิพย์)

รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๗๓๓๑- ๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๔

โทรสาร ๐-๗๓๓๔- ๘๓๒๒



ที่ อว ๖๘๒๐๒/ว๖๔-๖๓๐

คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน ๒ ชุด

ด้วย นางสาวทศนา แสงระวี นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน” (Teacher Development Model for Continuous Learning of Primary School in the Southern Border Provinces) โดยมี ดร.เรชา ชูสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในหลักการที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินร่างรูปแบบงานวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี  
โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗  
โทรสาร ๐๗๓-๓๓๗๓๘๔



ที่ อว ๖๘๒๐๒/๖๔-พิเศษ

คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในโรงเรียน  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในโรงเรียน จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวทิตนา แสงระวี นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน” (Teacher Development Model for Continuous Learning of Primary School in the Southern Border Provinces) โดยมี ดร.เรชา ชูสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในโรงเรียน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี  
โทรศัพท์ ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗  
โทรสาร ๐๗๓-๓๓๗๓๘๔



ที่ อว ๖๘๒๐๒/๖๔-ว ๑๔๓๔

คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ประเมินผลการทดลองใช้

เรียน ดร.นิตา หมั่นดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวทศนา แสงระวี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้ต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน” โดยมี ดร.เรชา ชูสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยของนักศึกษามีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ฯ ที่กำหนดไว้ หลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลการทดลองใช้ “รูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้ต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน” ดังเอกสารที่แนบที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ขอมอบหมายให้ นางสาวทศนา แสงระวี หมายเลขโทรศัพท์มือถือ ๐๘๕-๔๗๐๕๕๑๐ เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี  
โทร. ๐๗๓-๓๓๓๔๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗  
โทรสาร ๐๗๓-๓๓๗๓๘๔





ที่ อว ๖๘๒๐๒/๖๔-ว ๑๕๓๔

คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ประเมินผลการทดลองใช้

เรียน นางสาวอรพิมล คำด้วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวทศนา แสงระวี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน” โดยมี ดร.เรชา ชูสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยของนักศึกษามีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ๆ ที่กำหนดไว้ หลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลการทดลองใช้ “รูปแบบการพัฒนาคู่มือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน” ดังเอกสารที่แนบที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ขอมอบหมายให้ นางสาวทศนา แสงระวี หมายเลขโทรศัพท์มือถือ ๐๘๕-๔๗๐๕๕๑๐ เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี  
โทร. ๐๗๓-๓๓๓๔๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗  
โทรสาร ๐๗๓-๓๓๗๓๘๔



ที่ อว ๖๘๒๐๒/๖๔-ว ๑๕๓๔

คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ประเมินผลการทดลองใช้

เรียน นายบัญญัติ แทนหนู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวทศนา แสงระวี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรดุซงกีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน” โดยมี ดร.เรชา ชูสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยของนักศึกษามีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ๆ ที่กำหนดไว้ หลักสูตรดุซงกีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลการทดลองใช้ “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน” ดังเอกสารที่แนบที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ขอมอบหมายให้ นางสาวทศนา แสงระวี หมายเลขโทรศัพท์มือถือ ๐๘๕-๔๗๐๕๕๑๐ เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๑๓๗๓๘๔

**ภาคผนวก ข**

1. รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในการคัดกรองตัวแปร
2. รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินร่างรูปแบบ
3. รายงานโรงเรียนในการทดลอง
4. รายงานผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการคัดกรองตัวแปร

- |                   |           |  |
|-------------------|-----------|--|
| 1. นายสพล         | ชูทอง     | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่                    |
| 2. นางสาวจิตรลดา  | ทองคำ     | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1           |
| 3. นางสุรียา      | เครีรัตน์ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>สุราษฎร์ธานี เขต 2 |
| 4. นายอิสมาแอล    | มะลี      | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะโล๊ะ  |
| 5. นายเจริญ       | บุญชนะ    | ข้าราชการบำนาญ   |
| 6. นายจรินทร์     | มูลจันทร์ | ข้าราชการบำนาญ   |
| 7. นายศิลปชัย     | สุจิวรรณ  | ครูโรงเรียนบ้านปะนาเระ (รัฐอุทิศ)  |
| 8. นายอาดัม       | ยูโซะ     | ครูโรงเรียนบ้านชะเออะ  |
| 9. นางสาวรอชีตะห์ | อามานะกุล | ครูโรงเรียนบ้านคชศิลา  |

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินร่างรูปแบบ

1. รศ.ดร.ผ่องศรี วาณิชสุภวงศ์ อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
2. ดร.อโนทัย ประสาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
3. ผศ.ทรงศรี ชำนาญกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
4. ดร.ผกามาศ หอมก้อ ข้าราชการบำนาญ
5. ดร.ขจรศักดิ์ เขียวน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังเต่า
6. นายสว่าง ชินพงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสุโข-ลก
7. นางปลื้มจิตร นาคปรก ครูโรงเรียนบ้านโคกแมน
8. นางดวงใจ หมั่นดี ครูโรงเรียนบ้านนิบงพัฒนา
9. นางปรีชญา มาสินธุ์ ครูโรงเรียนบ้านสุโข-ลก

### รายนามโรงเรียนในการทดลอง

- |                        |  |
|------------------------|--|
| 1. โรงเรียนบ้านหัวคลอง | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1  |
| 2. โรงเรียนบ้านยะหา    | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2     |
| 3. โรงเรียนอนุบาลระแงะ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 |

### รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

- |                    |           |                                |
|--------------------|-----------|--------------------------------|
| 1. ดร.นิตา         | หมั่นดี   | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวคลอง |
| 2. นางสาวนาราทิพย์ | ขวัญอ่อน  | ครูโรงเรียนบ้านหัวคลอง         |
| 3. นางสาวอรพิมล    | ดำดั่ง    | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยะหา    |
| 4. นางวรภรณ์       | จันทโน    | ครูโรงเรียนบ้านยะหา            |
| 5. นายบัญญัติ      | แทนหนู    | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลระแงะ |
| 6. นางวรรณดี       | ชินไชยชนะ | ครูโรงเรียนอนุบาลระแงะ         |

### ภาคผนวก ค

#### ตัวอย่างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อการวิจัย
2. แบบคัดกรองตัวแปร
3. แบบสอบถามการวิเคราะห์องค์ประกอบ
4. เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
5. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและ

แนวทางการดำเนินงาน

6. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม



### แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อการวิจัย

#### เรื่อง องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และวิธีการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

.....  
คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาสภาพจริงของการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 คำอธิบายคำศัพท์พื้นฐานที่ผู้วิจัยใช้ประกอบการสัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับหน่วยงานต้นสังกัด คือ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคลากร และ ส่วนที่ 3 บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้มีส่วนได้เสียทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2560 สูงที่สุดในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 1 เป็นคำอธิบายคำศัพท์พื้นฐานที่ผู้วิจัยใช้ประกอบการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์สภาพการดำเนินงานจริงภายในสถานศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

นางสาวทศนา แสงระวี

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

## ตอนที่ 1 คำอธิบายศัพท์พื้นฐาน

**สมรรถนะสำคัญของครู** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติของครูให้เป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของครูให้เป็นผู้ที่มีความสามารถทางความคิด ปัญญา การสื่อสาร การจัดการ และ เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

**พลังแห่งการเรียนรู้** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกภายใต้แรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แท้จริง จนกลายเป็นความ ตั้งใจ เพียรพยายาม และมีเป้าหมายในการเรียนรู้ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาชีพต่อเนื่องต่อไป

**บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่แสดงออกถึงการแสวงหาความรู้ โดยอาศัยทักษะด้านการอ่าน การเขียน การฟัง และการตั้งคำถาม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ เจตคติที่ดีทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง การประสานสัมพันธ์กับผู้รู้ อีกทั้งเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ จากประสบการณ์ ความผิดพลาด และความชำนาญ และสามารถนำองค์ความรู้มีและสร้างขึ้นมาทำการ เผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

**ผู้นำแห่งการเรียนรู้** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการเป็น แบบอย่างทางการเรียนรู้ การฝึกพลังแห่งการเรียนรู้ร่วม การมอบอำนาจให้เกิดการร่วมนำทางการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อเกิดเป็นแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของครูและ บุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

**สภาพแวดล้อมขององค์กร** หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานที่เกิดมาจากศักยภาพของสภาพแวดล้อมทาง กายภาพ การจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดหาทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เพียงพอ และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของ องค์กรและพฤติกรรมแสวงหาความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูและบุคลากรภายใน สถานศึกษา

**วัฒนธรรมการเรียนรู้** หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนที่ ส่งผลต่อการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของ ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูเกิดการเรียนรู้ร่วมในการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง

**ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง การที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูที่มีความรู้และความสนใจในเรื่อง เดียวกันมารวมตัวกัน เพื่อสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานงานจริง ภายใต้บรรยากาศที่เป็นมิตร เกื้อกูล และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

## ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ปฏิบัติงาน.....

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน.....

.....

.....

ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2560

.....

.....

.....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....น. จบการสัมภาษณ์เวลา.....น.















### คำชี้แจง

แบบคัดกรองตัวแปรฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาตัวแปรว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับการเป็นตัวแปรในองค์ประกอบของการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องการพิจารณาความเหมาะสม หรือความไม่เหมาะสม

หากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาว่าควรมีการปรับปรุง หรือควรมีการเพิ่มเติมตัวแปร สามารถระบุลงในขอบข่ายของแต่ละองค์ประกอบดังตัวอย่างต่อไปนี้

#### ตัวอย่าง

การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขอบข่ายองค์ประกอบ/ ตัวแปร	การพิจารณา		ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงตัวแปร
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
0 สมรรถนะสำคัญของครู			
0.0 ครูประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อ การพัฒนาทางวิชาชีพ	✓		

#### ตัวแปรที่ควรเพิ่มเติม

.....

.....

.....

การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขอบข่ายองค์ประกอบ/ ตัวแปร	การพิจารณา		ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงตัวแปร
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
<b>1. สมรรถนะสำคัญของครู</b>			
1.1 ครูประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ			
1.2 ครูสามารถวิเคราะห์ สถานการณ์ในอดีต เพื่อนำ ข้อมูลมาปรับปรุงในการเรียนรู้ กับสถานการณ์ปัจจุบัน			
1.3 ครูมีความคิดสร้างสรรค์ใน การออกแบบนวัตกรรมทาง การศึกษา			
1.4 ครูสามารถใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทย เพื่อ การสื่อความหมายได้ถูกต้อง ตรงประเด็น			
1.5 ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อการแสวงหาความรู้			
1.6 ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ ในการประชุมและเสนอแนวคิดใน เวทีทางวิชาการ			
1.7 ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการสืบค้นข้อมูล			
1.8 ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา			



การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขอข่วยองค์กรประกอบ/ ตัวแปร	การพิจารณา		ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงตัวแปร
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
<b>2. พลังแห่งการเรียนรู้ของครู</b>			
2.1 ครูต้องการแก้ไขปัญหาความไม่รู้ ของตนเอง			
2.2 ครูต้องการเลื่อนวิทยฐานะให้ สูงขึ้น			
2.3 ครูต้องการได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมวิชาชีพ			
2.4 ครูมุ่งมั่นในการสร้างวินัยแห่งการ เรียนรู้แก่ผู้เรียน			
2.5 ครูมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนให้เป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด			
2.6 ครูมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิด จากการเรียนรู้ของผู้เรียน			
2.7 ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้ โดยนำ นโยบายทางการศึกษาจาก หน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติใน สถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม			
2.8 ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนา งานตามนโยบายที่สถานศึกษา กำหนด			
2.9 ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อแก้ไข ปัญหาที่อาจเกิดจาก การดำเนินงานในสถานศึกษา			



การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขอบข่ายองค์ประกอบ/ ตัวแปร	การพิจารณา		ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงตัวแปร
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
<b>3. บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ของครู</b>			
3.1 ครูมีการสำรวจตนเอง เพื่อเป็น ข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง และ พัฒนาตนเอง			
3.2 ครูตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม ฐานความรู้ในปัจจุบันอยู่ เสมอ			
3.3 ครูคิดค้นแนวทางในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ทาง การศึกษาอยู่เสมอ			
3.4 ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มี ความสามารถหรือทักษะที่ หลากหลาย			
3.5 ครูมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ อาจเกิดขึ้นในการเรียนรู้ของ ตนเอง			
3.6 ครูมองเห็นปัญหาเป็นเรื่องที่ ท้าทายในการเรียนรู้ของตนเอง			
3.7 ครูมีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และ การสืบค้นอยู่เสมอ			
3.8 ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ และเต็มเวลา			
3.9 ครูยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น เพื่อการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น			





การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขอบข่ายองค์ประกอบ/ ตัวแปร	การพิจารณา		ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงตัวแปร
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
<b>4. ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงเรียน</b>			
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง			
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอย่างสม่ำเสมอ			
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รู้และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง			
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุย บอกเล่า แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครู			
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีนิทรรศการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของครู			
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคู่มือ บัตรดี หรือคู่มือ เลี้ยง หรือครูที่ปรึกษา เพื่อการเรียนรู้ของครูภายในโรงเรียน			
4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนครู ให้เป็นวิทยากร เพื่อการถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนครูภายในโรงเรียน			



การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขอบข่ายองค์ประกอบ/ ตัวแปร	การพิจารณา		ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงตัวแปร
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
<b>5. โรงเรียนแห่งการเรียนรู้</b>			
5.1 การรวมตัวของครู เพื่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายใน สถานศึกษา			
5.2 การกำหนดเป้าหมาย เพื่อการ เรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา			
5.3 การจัดชั่วโมงแห่งการแลกเปลี่ยน เรียนรู้แก่ครู เพื่อการพัฒนา ตนเองภายในสถานศึกษา			
5.4 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม เพื่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน			
5.5 การเคารพความคิดเห็นของ เพื่อนครูภายในสถานศึกษา อย่างจริงจัง			
5.6 การจัดซื้อสื่อ และหนังสือที่ เพียงพอ และเหมาะสมต่อการ สืบค้นของครู			
5.7 การจัดทำสารสนเทศของ โรงเรียนเกี่ยวกับนวัตกรรมทาง การศึกษา เพื่อการเรียนรู้ของ ครู			
5.8 การจัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่มี ความพร้อมและเพียงพอ เพื่อ การสืบค้นข้อมูลของครู			

การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขอบข่ายองค์ประกอบ/ ตัวแปร	การพิจารณา		ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงตัวแปร
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
<b>5. โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)</b>			
5.9 การติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อให้ครูการสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
5.10 การได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู			
5.11 การได้รับความอนุเคราะห์วิทยากรจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู			
5.12 การได้รับความอนุเคราะห์เพื่อเข้ารับการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้ของครู			
5.13 การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้ตามวิถีท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน			
5.14 การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการติดตามการจัดการศึกษา เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู			





**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**การวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษา**  
**ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน**

**คำชี้แจงทั่วไป**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และเชื่อถือได้
4. ข้อมูลที่ได้จากท่านแบบสอบถามนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามครั้งนี้จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและผู้วิจัยนำผลไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวทิตนา แสงระวี  
 นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## ตอนที่ 1

### แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ตามความเป็นจริง

#### แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

##### 1. ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้บริหารสถานศึกษา  ครู

##### 2. ขนาดของสถานศึกษา (แบ่งตามจำนวนนักเรียน)

- สถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน)  
 สถานศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน)  
 สถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน)

##### 3. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

## ตอนที่ 2

แบบสอบถามการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง  
ของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าแต่ละรายการเป็นระดับการปฏิบัติ/ ระดับที่เป็นจริงมากที่สุดในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติการ/ ระดับที่เป็นจริง มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนี้เป็นสิ่งที่ท่านมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด  
4 หมายถึง ข้อความนี้เป็นสิ่งที่ท่านมีการปฏิบัติในระดับมาก  
3 หมายถึง ข้อความนี้เป็นสิ่งที่ท่านมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง  
2 หมายถึง ข้อความนี้เป็นสิ่งที่ท่านมีการปฏิบัติในระดับน้อย  
1 หมายถึง ข้อความนี้เป็นสิ่งที่ท่านมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

## ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ/ ระดับที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0.	ครูประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ	✓				

คำอธิบาย ข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องมากที่สุด แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าข้อความนี้เป็นสิ่งที่ท่านมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด



ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ/ ระดับที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.	ครูประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ					
2.	ครูสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในอดีต เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้กับสถานการณ์ปัจจุบัน					
3.	ครูสามารถออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์					
4.	ครูสามารถใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้อง ตรงประเด็น					
5.	ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อการแสวงหาความรู้					
6.	ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง					
7.	ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสืบค้นข้อมูล					
8.	ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา					
9.	ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มเครือข่ายทางการเรียนรู้ต่าง ๆ					
10.	ครูต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง					
11.	ครูต้องการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น					
12.	ครูต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ					
13.	ครูมุ่งมั่นในการสร้างวินัยแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ/ ระดับที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
14.	ครูมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด					
15.	ครูมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียน					
16.	ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้ โดยนำนโยบายทางการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม					
17.	ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานตามนโยบายที่สถานศึกษากำหนด					
18.	ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการดำเนินงานภายในสถานศึกษา					
19.	ครูมีการประเมินตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาตนเอง					
20.	ครูตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ					
21.	ครูค้นหาแนวทางในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาอยู่เสมอ					
22.	ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถหรือทักษะที่หลากหลาย					
23.	ครูมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการเรียนรู้ของตนเอง					
24.	ครูมองเห็นปัญหาเป็นเรื่องที่ท้าทายในการเรียนรู้ของตนเอง					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ/ ระดับที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
25.	ครูมีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอยู่เสมอ					
26.	ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ และเต็มเวลา					
27.	ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง					
28.	ครูมีการพูดคุย แสดงความคิดเห็นทางวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่					
29.	ครูถ่ายทอดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
31.	ผู้บริหารสถานศึกษามีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอย่างสม่ำเสมอ					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รู้และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุย บอกเล่า แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครู					
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีนิทรรศการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของครู					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคู่มือ หรือคู่มือที่เลี้ยง หรือครูที่ปรึกษา เพื่อช่วยเหลือในการเรียนรู้ของครู					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ/ ระดับที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนครู ให้เป็นวิทยากร เพื่อการถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนครูภายในสถานศึกษา					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตนเอง					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทาย ให้แก่ครูได้รับผิดชอบ เพื่อการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น					
39.	การรวมกลุ่มของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา					
40.	การกำหนดเป้าหมาย เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา					
41.	การจัดชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ครู เพื่อการพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา					
42.	การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
43.	การเคารพความคิดเห็นของเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอย่างจริงจัง					
44.	การจัดหาสื่อ และหนังสือที่เพียงพอ และเหมาะสมต่อการสืบค้นของครู					
45.	การจัดทำสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ของครู					
46.	การจัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่มีความพร้อมและเพียงพอ เพื่อการสืบค้นข้อมูลของครู					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ/ ระดับที่เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
47.	การติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อให้ครูสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
48.	การได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูล จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู					
49.	การได้รับความอนุเคราะห์วิทยากร จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู					
50.	การได้รับความอนุเคราะห์เพื่อเข้ารับการศึกษาดูงาน จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้ของครู					
51.	การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้ตามวิถีท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน					
52.	การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการติดตามการจัดการศึกษา เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู					
53.	การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการรักษาความปลอดภัยครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู					



### คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการ พัฒนา ครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

2. เอกสารฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ใช้ประกอบการสนทนากลุ่ม (Connoisseurship) เรื่อง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียน ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดการสนทนากลุ่มขึ้น ในวันที่ 25 เมษายน 2564 (ผ่านระบบออนไลน์)

3. เนื้อหาของเอกสารเล่มนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์เชิง สำนวน

ส่วนที่ 2 ประเด็นการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ของแต่ละองค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสนทนากลุ่มในครั้งนี้

นางสาวทีศนา แสงระวี  
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## ส่วนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษา  
ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร  
การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์เชิงสำรวจ



## 1. การวิเคราะห์เอกสาร

ข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหาเบื้องต้น โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เรื่องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ผู้วิจัยสังเคราะห์กรอบแนวคิดขององค์การทางการศึกษา นักวิจัย และนักการศึกษาที่ได้เขียนตำราหรือทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ตามแนวคิดของ Johnstone, J. N. (1981), London, M. และ Smither, J. (1999), Killion, J. และ Hirsh, S. (2001), Scottish Social Service Council (SSSC) และ Institute for research and Innovation in Social Service (IRISS) (2008), Chappuis, S., Chappuis, J. และ Stiggins, R. (2009), Gary, W. (2009), Jain, S. และ Martindale, E. (2012), Marjan, L. และ Ashkan, L. (2012), Johnson, D. (2014), Olivia, W. (2015), สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) และนาริรัตน์ รักรวิจิตรกุล (2560) ซึ่งสรุปสาระสำคัญดังตาราง 5

**ตาราง 1** สรุปประเด็นหลัก และสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหา เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

ประเด็นหลัก	สาระสำคัญ
ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู	จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย เพื่อนำไปสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และและผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ตามขอบข่าย 7 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะสำคัญของครู 2) พลังแห่งการเรียนรู้ 3) บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ 4) ผู้นำแห่งการเรียนรู้ 5) สภาพแวดล้อมขององค์การ 6) วัฒนธรรมการเรียนรู้ และ 7) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

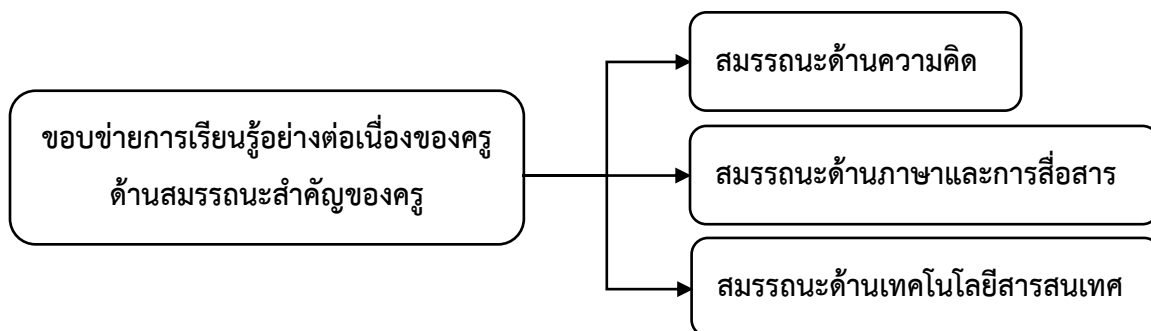
## 2. การสัมภาษณ์เชิงลึก

ขั้นตอนนี้เป็นกรนำขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูที่ได้จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดและประเด็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู 5 ด้าน คือ 1. สมรรถนะสำคัญของครู 2. พลังแห่งการเรียนรู้ 3. บุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ 4. ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้

และ 5. โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยทำการแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับหน่วยงานต้นสังกัด คือ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 9 คน และ ส่วนที่ 2 บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2560 สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 16 คน เพื่อให้ได้ประเด็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูที่มีอยู่ในสถานศึกษา ปรากฏผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

## 2.1 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านสมรรถนะสำคัญของครู

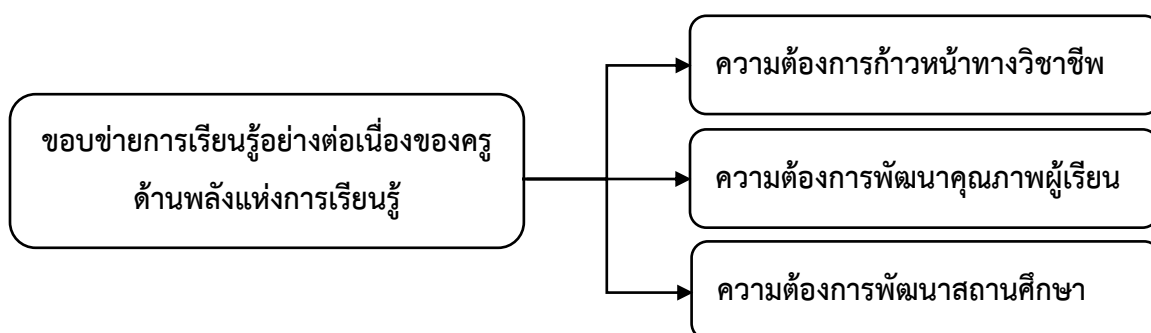
สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านสมรรถนะสำคัญของครู พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 27 คน กล่าวตรงกันว่า ครูจะต้องมีสมรรถนะสำคัญ 3 ขอบข่าย คือ 1. สมรรถนะด้านความคิด 2. สมรรถนะด้านภาษาและการสื่อสาร และ 3. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ขอบข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านสมรรถนะสำคัญของครู

## 2.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านพลังแห่งการเรียนรู้

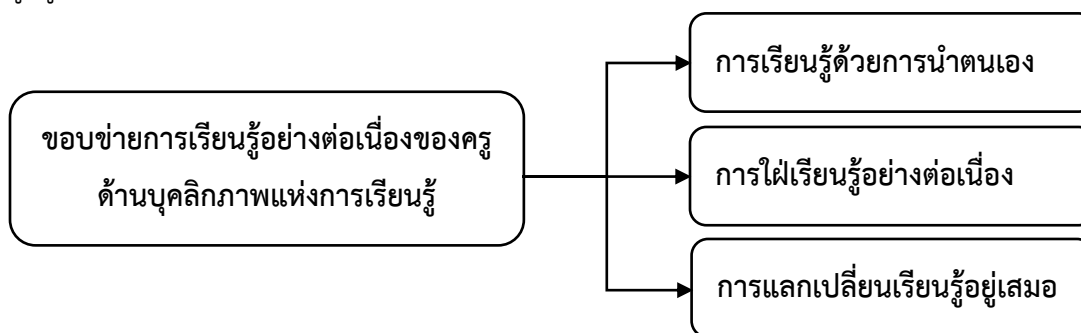
สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านพลังแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 27 คน กล่าวตรงกันว่า ครูจะต้องมีพลังแห่งการเรียนรู้ 3 ขอบข่าย คือ 1. ความต้องการก้าวหน้าทางวิชาชีพ 2. ความต้องการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 3. ความต้องการพัฒนาสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขอข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านพลังแห่งการเรียนรู้

### 2.3 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านบุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้

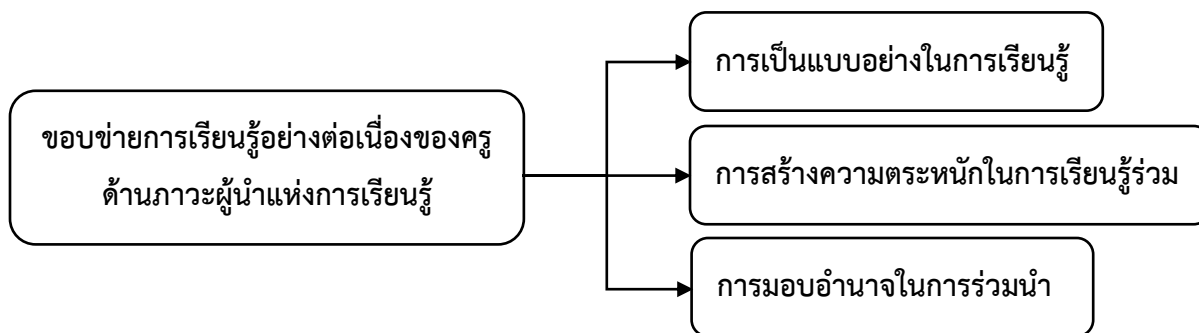
สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านบุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 27 คน กล่าวตรงกันว่า ครูจะต้องมีบุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้ 3 ขอบข่าย คือ 1. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 2. การใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ขอข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านบุคลิกภาพแห่งการเรียนรู้

### 2.4 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้

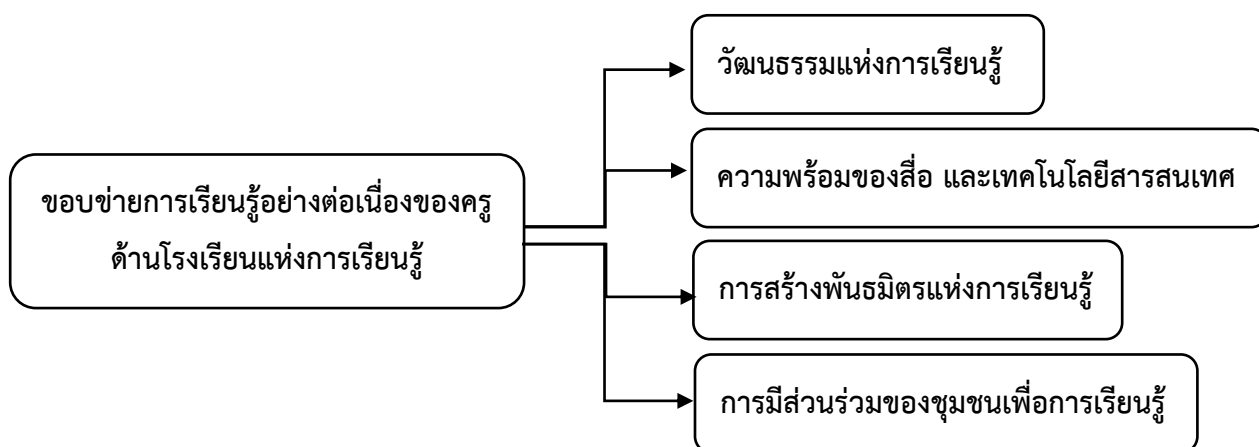
สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 27 คน กล่าวตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู 3 ขอบข่าย คือ 1. การเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ 2. การสร้างความตระหนักในการเรียนรู้ร่วม และ 3. การมอบอำนาจในการร่วมนำ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ขอข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้

## 2.5 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 27 คน กล่าวตรงกันว่า โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู 4 ขอข่าย คือ 1. วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 2. ความพร้อมของสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ 3. การสร้างพันธมิตรแห่งการเรียนรู้ และ 4. การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ขอข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

### 3. การวิเคราะห์เชิงสำรวจ

การศึกษาองค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน พบว่ามีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1 การเข้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง** ประกอบด้วย 15 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ครูมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการเรียนรู้ของตนเอง
- 2) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการดำเนินงานภายในสถานศึกษา
- 3) ครูมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 4) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานตามนโยบายที่สถานศึกษากำหนด
- 5) ครูมองเห็นปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายในการเรียนรู้ของตนเอง
- 6) ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถหรือทักษะที่หลากหลาย
- 7) ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้ โดยนำนโยบายทางการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่การ

ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

- 8) ครูตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ
- 9) ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง
- 10) ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ และเต็มเวลา
- 11) ครูมีการประเมินตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง
- 12) ครูค้นหาแนวทางในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาอยู่เสมอ
- 13) ครูมีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอยู่เสมอ
- 14) ครูมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
- 15) ครูมุ่งมั่นในการสร้างวินัยแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

**องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา** ประกอบด้วย 9 ตัว

บ่งชี้ คือ

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษารู้ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุย บอกเล่า แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครู

3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ  
อย่างต่อเนื่อง

4) ผู้บริหารสถานศึกษามีนิสัยรักการอ่าน การฟัง และการสืบค้นอย่างสม่ำเสมอ

5) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตนเอง

6) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทายให้แก่ครูได้รับผิดชอบ เพื่อการ  
เรียนรู้ และประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น

7) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนครู ให้เป็นวิทยากร เพื่อการถ่ายทอดความรู้  
แก่เพื่อนครูภายในสถานศึกษา

8) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีนิทรรศการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของครู

9) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคู่บัดดี้ หรือคู่พี่เลี้ยง หรือครูที่ปรึกษา เพื่อช่วยเหลือในการ  
เรียนรู้ของครู

**องค์ประกอบที่ 3 การใช้ช่องทางการเรียนรู้** ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ

1) การได้รับความอนุเคราะห์วิทยากร จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการ  
เติมเต็มความรู้แก่ครู

2) การได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูล จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติม  
เต็มความรู้แก่ครู

3) การได้รับความอนุเคราะห์เพื่อเข้ารับการศึกษาดูงาน จากสถานศึกษาอื่นหรือ  
หน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้ของครู

4) การจัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่มีความพร้อมและเพียงพอ เพื่อการสืบค้นข้อมูลของครู

5) การติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อให้ครูสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) การจัดทำสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้  
ของครู

**องค์ประกอบที่ 4 การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** ประกอบด้วย 6 ตัว  
บ่งชี้ คือ

1) การรวมกลุ่มของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา

2) การเคารพความคิดเห็นของเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอย่างจริงจัง

3) การกำหนดเป้าหมาย เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา

- 4) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 5) การจัดชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ครู เพื่อการพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา
- 6) ครูมีการพูดคุย แสดงความคิดเห็นทางวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่

**องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสืบค้นข้อมูล
- 2) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา
- 3) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มเครือข่ายทางการเรียนรู้ต่าง ๆ

**องค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุนทางสังคม** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้ตามวิถีท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
- 2) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการติดตามการจัดการศึกษา เพื่อสะท้อนผล การปฏิบัติงานแก่ครู
- 3) การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการรักษาความปลอดภัยครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู

## ส่วนที่ 2

แนวทางในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาเพิ่มเติมองค์ประกอบและตัวแปร  
ประเด็นแนวคำถาม



### ประเด็นคำถาม

1. องค์กรประกอบ และตัวบ่งชี้ มีความครอบคลุมหรือไม่
2. ท่านต้องการเพิ่มประเด็นใดบ้าง
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

องค์กรประกอบ	ตัวบ่งชี้
องค์กรประกอบที่ 1 ด้านการรับพลัง ทางการเรียนรู้ ด้วยตนเอง	1. ครูกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ
	2. ครูนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ภายใน เป็นกรอบในการพัฒนา
	3. ครูมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียน
	4. ครูจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา
	5. ครูสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของตนเอง
	6. ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ
	7. ครูนำผลจากการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา
	8. ครูจัดเตรียมแผนการสอนที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา
	9. ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
	10. ครูปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา และเต็มกำลังความสามารถ
	11. ครูทำการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ
	12. ครูพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหา
	13. ครูใช้กระบวนการวิจัยในการดำเนินการแก้ไขปัญหา
	14. ครูทำการกำหนดค่าเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน
	15. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อนสภาพปัญหา

1. องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ มีความครอบคลุมหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านต้องการเพิ่มประเด็นใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ ทางวิชาการของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา และเรียนรู้ด้วยตนเอง
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศความเป็นวิชาการ
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาหารือ และช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอนของคณะครู
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้จากการอ่าน ฟัง และสืบค้นสม่ำเสมอ
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจในการพัฒนาตนเอง
	6. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมด้วยตนเอง
	7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเป็นวิทยากรภายในสถานศึกษา
	8. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีนิทรรศการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของครู
	9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคู่มือที่ดี หรือคู่มือที่เลี้ยง หรือครูที่ปรึกษา

1. องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ มีความครอบคลุมหรือไม่

.....

.....

.....

2. ท่านต้องการเพิ่มประเด็นใดบ้าง

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการใช้ช่องทาง การเรียนรู้	1. การได้รับความอนุเคราะห์วิทยากร จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู
	2. การได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูล จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อ การเติมเต็มความรู้แก่ครู
	3. การได้รับความอนุเคราะห์เพื่อเข้ารับการศึกษาดูงาน จากสถานศึกษาอื่น หรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้ของครู
	4. การจัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่มีความพร้อมและเพียงพอ เพื่อการสืบค้นข้อมูลอง ครู
	5. การติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อให้ครูสืบค้นข้อมูลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
	6. การจัดทำสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อ การเรียนรู้ของครู

1. องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ มีความครอบคลุมหรือไม่

.....

.....

.....

2. ท่านต้องการเพิ่มประเด็นใดบ้าง

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 4 การเข้าร่วมชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	1. การรวมกลุ่มของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา
	2. การเคารพความคิดเห็นของเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอย่างจริงจัง
	3. การกำหนดเป้าหมาย เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา
	4. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
	5. การจัดชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ครู เพื่อการพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา
	6. จัดทำแผนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา

1. องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ มีความครอบคลุมหรือไม่

.....

.....

.....

2. ท่านต้องการเพิ่มประเด็นใดบ้าง

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการ เรียนรู้	1. ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสืบค้นข้อมูล
	2. ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา
	3. ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง บุคคล กลุ่มเครือข่ายทางการเรียนรู้ต่าง ๆ

1. องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ มีความครอบคลุมหรือไม่

.....

.....

.....

2. ท่านต้องการเพิ่มประเด็นใดบ้าง

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุนทาง สังคม	1. การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้ตามวิถีท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
	2. การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการติดตามการจัดการศึกษา เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู
	3. การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการรักษาความปลอดภัยครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู

1. องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ มีความครอบคลุมหรือไม่

.....

.....

.....

2. ท่านต้องการเพิ่มประเด็นใดบ้าง

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....





**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและ  
แนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง  
ของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน**

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินนี้เป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 6 องค์กรประกอบ และตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1.1 องค์กรประกอบด้านการเข้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 15 ตัวบ่งชี้
- 1.2 องค์กรประกอบด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้
- 1.3 องค์กรประกอบด้านการใช้ช่องทางการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้
- 1.4 องค์กรประกอบด้านการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้
- 1.5 องค์กรประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้
- 1.6 องค์กรประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

2. ในการประเมินขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง สำหรับเลือกตอบแบบในแต่ละข้อขององค์กรประกอบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

2.1 ช่องความเหมาะสม ในการเก็บข้อมูลตามองค์ประกอบของร่างรูปแบบ และแนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่มีประสิทธิผลของอันดับคะแนนที่ให้มีความหมายแต่ละช่วงดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเหมาะสมในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเหมาะสมในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

2.2 ช่องความเป็นไปได้ ในการเก็บข้อมูลตามองค์ประกอบของร่างรูปแบบ และแนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่มีประสิทธิผลของอันดับคะแนนที่ให้ความหมายแต่ละช่วงดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเป็นไปได้ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเป็นไปได้ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการเข้าถึงทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง</b>										
1.1 ครูกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ	√					√				

อธิบาย

- คำตอบ √ ในช่องของความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ อันดับคะแนน 5 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมมากที่สุด ในการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์โดยรวมด้าน
- คำตอบ √ ในช่องของความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ อันดับคะแนน 5 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเป็นไปได้มากที่สุด ในการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์โดยรวมด้าน



## องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14. ครูทำการกำหนดค่าเป้าหมายในการพัฒนา ผู้เรียน										
15. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อน สภาพปัญหา										

ข้อเสนอแนะที่ท่านเห็นว่าควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านการเร้าพลังทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 2 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา และเรียนรู้ด้วยตนเอง										
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศความเป็น วิชาการ										
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาหารือ และ ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอนของคณะ ครู										
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้จากการอ่าน ฟัง และสืบค้นสม่ำเสมอ										
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้ ตัดสินใจในการพัฒนาตนเอง										
6. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูเป็นผู้ ดำเนินกิจกรรมด้วยตนเอง										
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเป็น วิทยากรภายในสถานศึกษา										
8. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีนิทรรศการนำเสนอ ผลการปฏิบัติงานของครู										
9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคู่มือ หรือคู่มือที่เลี้ยง หรือครูที่ปรึกษา										

ข้อเสนอแนะที่ท่านเห็นว่าควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

### องค์ประกอบที่ 3 ด้านการใช้ช่องทางการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การได้รับความอนุเคราะห์วิทยากร จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู										
2. การได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูล จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้แก่ครู										
3. การได้รับความอนุเคราะห์เพื่อเข้ารับการศึกษาดูงาน จากสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อการเติมเต็มความรู้ของครู										
4. การจัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่มีความพร้อมและเพียงพอ เพื่อการสืบค้นข้อมูลของครู										
5. การติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อให้ครูสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
6. การจัดทำสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ของครู										

ข้อเสนอแนะที่ท่านเห็นว่าควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านการใช้ช่องทางการเรียนรู้

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การรวมกลุ่มของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา										
2. การเคารพความคิดเห็นของเพื่อนครูภายในสถานศึกษาอย่างจริงจัง										
3. การกำหนดเป้าหมาย เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา										
4. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม										
5. การจัดชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ครู เพื่อการพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา										
6. จัดทำแผนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา										

ข้อเสนอแนะที่ท่านเห็นว่าควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ครุมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสืบค้นข้อมูล										
2. ครุมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา										
3. ครุมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มเครือข่ายทางการเรียนรู้ต่าง ๆ										

ข้อเสนอแนะที่ท่านเห็นว่าควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

.....

.....

.....



องค์ประกอบที่ 6 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้ตามวิถีท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน										
2. การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการติดตามการจัดการศึกษา เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู										
3. การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้านการรักษาความปลอดภัยครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู										

ข้อเสนอแนะที่ท่านเห็นว่าควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

.....

.....

.....

เอกสารประกอบการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง  
ของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน

1. ท่านมีความพึงพอใจในรูปแบบและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของโรงเรียน  
ประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน อยู่ในระดับใด เพราะเหตุใด (เหตุผลประกอบ)

ความพึงพอใจ     มากที่สุด     มาก     ปานกลาง     น้อย     น้อยที่สุด

เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

ความมีประโยชน์

.....

.....

.....

ผลที่เกิดขึ้นเมื่อนำรูปแบบไปใช้

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวทิตินา แสงระวี		
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5820130001		
วุฒิการศึกษา			
	วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
	วิทยาการสารสนเทศบัณฑิต (สส.บ.) เทคโนโลยีสารสนเทศ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	2547
	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2557

### ทุนการศึกษา (ที่ได้รับในระหว่างการการศึกษา)

ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ทุนพัฒนาคุณธรรม สถานวิจัยพัฒนาคุณธรรมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (สพย.)  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองพังกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

### การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

ทิตินา แสงระวี. (2564). ครูไทยกับการจัดการเรียนรู้ในยุค DIGITAL DISRUPTION.

วารสารมหาจุฬานาครทรรคน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต  
นครศรีธรรมราช, 9(4), 13 – 26.

ทิตินา แสงระวี. (2564). องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ของโรงเรียนประถมศึกษา  
ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน. วารสารมหาจุฬานาครทรรคน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช, 9(4), (รอตีพิมพ์).