



ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1
ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้*

THE PRIORITY NEEDS IN DEVELOPING SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN
CONSORTIUM RAYONG 1 BASED ON THE CONCEPT OF EXPERT LEARNER

¹ศุภฤกษ์ วัฒนศรี Supharoek Wattanasri ²อภิรดี จรียารังสีโรจน์ Apiradee Jariyarangsiroge

^{1,2}จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail: 6480081127@student.chula.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 12 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 39 คน และครูผู้สอนจำนวน 294 คน รวมทั้งสิ้น 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($PNI_{modified} = 0.804$) เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความสามารถสร้างและบูรณาการความรู้ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{modified} = 0.977$) รองลงมา คือ ด้านการมีแรงจูงใจและความพยายามในการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.839$) ด้านการมีความสามารถประเมินการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับ ($PNI_{modified} = 0.787$) ด้านการมีความรู้และกลวิธีในการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.776$) และด้านการมีเป้าหมายการเรียนรู้ มีค่าความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{modified} = 0.640$) ด้านรูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ของครูมีความถี่สูงสุดคือการปฏิบัติงานตามโครงการที่รับมอบหมาย รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง

คำสำคัญ: การพัฒนาครู, ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้, ความต้องการจำเป็น, โรงเรียนมัธยมศึกษา



Abstract

The objective of this research was to study the needs assessment in teacher development of the Secondary School in Consortium Rayong 1 based on the concept of expert learner. This study was conducted with descriptive research methods. The population was 12 secondary schools under Consortium Rayong 1 Secondary Educational Service Area. There were 345 informants, including school directors 9 people, vice directors 39 people, and teachers 294 people. The research instruments were the needs assessment questionnaires of developing teacher of the secondary schools in Consortium Rayong 1 based on the concept of expert learner. The data was analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and $PNI_{modified}$. The research shows that the priority need index overall was 0.804 ($PNI_{modified} = 0.804$). Create and integrate knowledge was the highest priority need index ($PNI_{modified} = 0.977$) when analyzed each expert learner attribute aspect, followed by having the motivation and effort to learn ($PNI_{modified} = 0.839$), able to assess learning and give feedback ($PNI_{modified} = 0.787$), knowledge and learning strategies ($PNI_{modified} = 0.776$) and have learning goals ($PNI_{modified} = 0.640$), respectively. The guidelines for developing teachers of the Secondary School in Consortium Rayong 1 to be expert learner were Developing through project work assignments, and Self – directed learning.

Keywords: Teachers Development, Expert Learner, Needs Assessment, Secondary Schools.

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างสูงเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลให้โลกเป็นหนึ่งเดียว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม (ดิศพร ศรีสวัสดิ์, 2540) ดังนั้น การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญต้องวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ยกย่องคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อฐานและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้งที่ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของ



ตลาดงาน และการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ครูเป็นบุคคลที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีคุณภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบในการพัฒนาและจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน หรือการศึกษาตามอัธยาศัย และไม่ว่าจะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ตามครูยังมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการจัดการเรียนการสอน ครูคือผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนที่มีความรู้เป็นคนเสียสละตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียนชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ และมีความสามารถ (รุ่ง แก้วแดง, 2542)

เมื่อสังคมโลกเปลี่ยนไปบทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยโดยครูต้องช่วยแก้ไขและชี้แนะความรู้ทั้งถูกผิดที่ผู้เรียนได้รับจากสื่อภายนอกรวมทั้งสอนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ กลั่นกรองความรู้อย่างมีวิจารณญาณ ก่อนนำข้อมูลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ ครูยังต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและต้องพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของตนเอง (ณอมพร เลหาจรัสแสง, 2556) ต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เป็นครูที่มีคุณภาพรักในวิชาชีพและพร้อมที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเองสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับโลกภายนอกและปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันได้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ดังนั้นการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้นเพื่อสร้างและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ (ธรรมาธิมาธิ มาลัยแก้ว, 2558) และเพื่อสร้างและพัฒนาครูให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับบริบทสังคมยุคปัจจุบันอันเป็นการส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพวิชาชีพครู เป็นต้นแบบให้กับผู้เรียนในอนาคต ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อโจทย์วัตถุประสงค์ของการพัฒนาและสมรรถนะที่ต้องการ ทั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นการผสมผสานวิธีระหว่างการพัฒนาบุคลากรในระหว่างการทำงาน (on-the-job development) และการพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการทำงาน (off-the-job development) เข้าด้วยกันเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของตนเอง (สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2564)

แนวความคิด “ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้” หมายถึง บุคคลที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนรู้ Zimmerman (2002) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้จะต้อง กำหนดเป้าหมาย จัดระเบียบ ตรวจสอบตนเอง และประเมินตนเองในขั้นตอนต่างๆ ในระหว่างกระบวนการที่ได้มาซึ่งความรู้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้จะตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่สมเหตุสมผลกับตนเอง เลือกและใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Ertmer & Newby (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้คือ คนที่มีการวางแผน ตั้งเป้าหมาย และพัฒนาตนเองตามแผนที่วางไว้ ทำให้ปฏิบัติการงานและสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติการงานของตนเองได้ ช่วยให้ครูมีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองตามความสามารถ สติปัญญา และรูปแบบการเรียนรู้ที่สามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดของตนเอง ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต อีกทั้งพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด



ให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย มีพันธกิจที่ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีสมรรถนะตรงตามสายงาน รวมทั้งมีการกำหนดกลยุทธ์และมาตรการในการดำเนินงาน โดยในกลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีมาตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถนำความรู้ประสบการณ์ไปพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทำให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ตามเป้าหมายและส่งเสริมความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะตามที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง, 2564) ประกอบกับ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยองทุกโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (eastern economic corridor: eec) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบโจทย์ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมยานยนต์อนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมการบิน อุตสาหกรรมการพัฒนาบุคลากรและการศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ไปถึงจุดมุ่งหมายนั้นครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ และโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 เป็นโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่เอื้อให้คนในพื้นที่และทุกภาคส่วนร่วมพลังร่วมจัดการศึกษา เรียนรู้ การสร้างและใช้นวัตกรรมการศึกษาาร่วมกันเพื่อตอบโจทย์ผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของพื้นที่จังหวัดระยองที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

จากสภาพที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาครูตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ ถือเป็นเป้าหมายให้การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ และมีความสนใจที่ต้องการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 12 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนละ 1 คน รวม 12 คน รองผู้อำนวยการจากทุกโรงเรียน รวม 39 คน และครูผู้สอนจากทุกโรงเรียน



294 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 345 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง และวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ เป็นแบบตอบสองคู่ (Dual – response format) มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับของ John W. Best (1981) ได้แก่ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้และการพัฒนาครู กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย สร้างผังโครงสร้างเครื่องมือและข้อคำถามในการสอบถามให้ชัดเจนตามผังโครงสร้างเครื่องมือวิจัย โดยกำหนดแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับออกแบบและสร้างแบบตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาของแบบสอบถาม กำหนดความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ได้ข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ และหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 มีจำนวน 16 ข้อ และข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.67 มีจำนวน 5 ข้อ รวมทั้งฉบับมีค่า IOC เท่ากับ 0.92 แสดงว่าแบบสอบถามที่จะนำไปใช้วัดได้ตรงตามจุดประสงค์ รวมทั้งตรวจสอบและปรับแก้ไขถ้อยคำภาษาให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในการออกหนังสือราชการผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) เวียนแจ้งไปยังโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 1 ทั้ง 12 โรงเรียนในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้ให้ข้อมูลดำเนินการตอบแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ จากระบบสควาร์โค้ด ผ่าน Google Form ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 14 วัน ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นอยู่ภายใต้การให้คำปรึกษาแนวทางในการเก็บข้อมูลจากอาจารย์ที่ปรึกษาและแบบสอบถามทุกฉบับ ผ่านการตรวจสอบแล้วว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบคำถามครบถ้วนทุกประเด็นคำถามอย่างสมบูรณ์



4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์โดยคำนวณความต้องการจำเป็นจากสูตรการคำนวณค่าดัชนีความต้องการจำเป็น แล้วจึงจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ โดยเรียงค่าดัชนีจากมากไปหาน้อย

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ โดยภาพรวมตามคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ ในภาพรวม

แนวคิดผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ		
1. มีเป้าหมายการเรียนรู้	2.812	0.411	ปานกลาง	4.611	0.238	มากที่สุด	0.640	5
2. มีแรงจูงใจและความ พยายามในการเรียนรู้	2.591	0.524	ปานกลาง	4.765	0.229	มากที่สุด	0.839	2
3. มีความรู้และกลวิธีในการ เรียนรู้	2.604	0.384	ปานกลาง	4.625	0.235	มากที่สุด	0.776	4
4. มีความสามารถสร้างและ บูรณาการความรู้	2.344	0.297	น้อย	4.633	0.233	มากที่สุด	0.977	1
5. มีความสามารถประเมิน การเรียนรู้และให้ข้อมูล ย้อนกลับ	2.617	0.280	ปานกลาง	4.676	0.300	มากที่สุด	0.787	3
เฉลี่ยรวม	2.604	0.184	ปานกลาง	4.653	0.917	มากที่สุด	0.804	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.604$, $S.D. = 0.184$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายการเรียนรู้ ($M = 2.812$, $S.D. = 0.411$) รองลงมา คือ ด้านการมีความสามารถประเมินการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับ ($M = 2.617$, $S.D. = 0.280$) ด้านการมีความรู้และกลวิธีในการเรียนรู้ ($M = 2.604$, $S.D. = 0.384$) ด้านการมีแรงจูงใจและความพยายามในการเรียนรู้ ($M = 2.591$, $S.D. = 0.524$) ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีความสามารถสร้างและบูรณาการความรู้ ($M = 2.344$, $S.D. = 0.297$)



สภาพที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.653$, $S.D. = 0.917$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจและความพยายามในการเรียนรู้ ($M = 4.765$, $S.D. = 0.229$) รองลงมา คือ ด้านการมีความสามารถประเมินการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับ ($M = 4.676$, $S.D. = 0.300$) ด้านการมีความสามารถสร้างและบูรณาการความรู้ ($M = 4.633$, $S.D. = 0.233$) ด้านการมีความรู้และกลวิธีในการเรียนรู้ ($M = 4.625$, $S.D. = 0.235$) ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีเป้าหมายการเรียนรู้ ($M = 4.611$, $S.D. = 0.238$)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ ในภาพรวม คือ 0.804 ($PNI_{\text{modified}} = 0.804$) โดยลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีความสามารถสร้างและบูรณาการความรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.977$) รองลงมา คือ ด้านการมีแรงจูงใจและความพยายามในการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.839$) ด้านการมีความสามารถประเมินการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับ ($PNI_{\text{modified}} = 0.787$) ด้านการมีความรู้และกลวิธีในการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.776$) ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีเป้าหมายการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.640$)

2. รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 345 ฉบับ จำแนกตามรูปแบบการพัฒนา ได้แก่ 1) การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) และ 2) การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training) โดยมีรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้

ลำดับความต้องการจำเป็น		วิธีการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้							
		การพัฒนาบุคลากรในระหว่างการ ปฏิบัติงาน (On-the-Job Development)				การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการ ปฏิบัติงาน (Off-the-Job Development)			
		ประเด็น	การปฏิบัติงานตามโครงการที่	การหมุนเวียนงาน	การฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือ	การได้รับการโค้ช	การจัดอบรม/สัมมนา	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	การฝึกอบรมทางไกล
1. การมีความสามารถสร้างและบูรณาการความรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.977$)	F	215	340	140	270	172	280	197	205
	P	62.32	98.55	40.58	78.26	49.68	81.16	57.10	59.42



ลำดับความต้องการจำเป็น	ประเด็น	วิธีการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้							
		การพัฒนาบุคลากรในระหว่างการทำงาน (On-the-Job Development)				การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการทำงาน (Off-the-Job Development)			
		การปฏิบัติงานตามโครงการที่	การหมุนเวียนงาน	การฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือ	การได้รับการโค้ช	การจัดอบรม/สัมมนา	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	การฝึกอบรมทางไกล	การศึกษาดูงาน
2. การมีแรงจูงใจและความพยายามในการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.839$)	F	297	126	217	282	160	111	108	168
	P	86.09	36.52	62.90	81.74	46.38	32.17	31.30	48.70
3. การมีความสามารถประเมินการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับ ($PNI_{modified} = 0.787$)	F	305	211	112	197	317	240	98	238
	P	88.41	61.16	32.46	57.10	91.88	65.57	28.41	68.99
4. การมีความรู้และกลวิธีในการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.776$)	F	315	298	85	245	160	335	179	183
	P	91.30	86.38	24.64	70.01	46.38	97.10	51.88	53.04
5. การมีเป้าหมายการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.640$)	F	179	75	82	267	189	244	96	298
	P	51.88	21.74	32.77	77.39	54.78	70.72	27.83	86.38

หมายเหตุ F: Frequency Value, P: Percentage, $PNI_{modified}$: Modified Priority Needs Index

เมื่อพิจารณารูปแบบและวิธีการพัฒนาครูในภาพรวม พบว่า วิธีการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้มีความคล้ายคลึงกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาครูที่สามารถพัฒนาการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ได้ครอบคลุมคุณลักษณะการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ส่วนใหญ่มีจำนวน 2 วิธีการ ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานตามโครงการที่ได้รับมอบหมาย และ 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

บทความนี้เป็นเพียงการนำเสนอผลการพัฒนาครูมาผนวกกับประเด็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดในพัฒนาครูตามคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ ซึ่งได้มาจากการใช้เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นที่กำหนดว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับหรือมากกว่า 0.300 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ซึ่งจะสามารถนำ



ข้อมูลที่ค้นพบนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและดำเนินการเชิงนโยบายในอนาคต เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของครูตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ครบทุกคุณลักษณะ แต่ยังไม่เด่นชัด เมื่อพิจารณาตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้รายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 มีเป้าหมายด้านการเรียนรู้ในระดับที่ดีอยู่แล้ว เนื่องจากผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาครูที่ส่งเสริมให้ครูมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง วางมาตรฐานและกระบวนการเรียนรู้ สร้างวัตถุประสงค์การเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง มีวินัย มีพฤติกรรมหรือทักษะและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีจุดหมาย ดังที่ Kanfer (1991) ได้เสนอแนวคิดการจัดการตนเองที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญ ซึ่งหนึ่งในขั้นตอนนั้น ได้แก่การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นทักษะในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนภายใต้การประเมินความเป็นไปได้สู่การปฏิบัติตามขอบเขตและความสามารถในการตนเอง สอดคล้องกับ กรรณิการ์ แสนสุภาและนเรศ กันธะวงศ์ (2564) ที่กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องมาจากการประเมินตนเอง เมื่อบุคคลได้พิจารณาทบทวนถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้ความคาดหวังไม่สอดคล้องกับผลที่เกิดขึ้น ต่อจากนั้นจะเป็นขั้นตอนของการวางเป้าหมายใหม่อย่างรอบคอบและสอดคล้องกับขีดความสามารถของแต่ละบุคคลการตั้งเป้าหมายเป็นการสร้างแรงจูงใจที่นำไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ การตั้งเป้าหมายขึ้นอยู่กับจุดหมายที่กำหนดนั้นว่ามีลักษณะอย่างไร มีความเฉพาะเจาะจง และวัดผลได้เพียงใด นอกจากนี้ ความมีพันธะผูกพันกับจุดหมาย (Goal commitment) เพื่อให้บุคคลแน่วแน่กับจุดหมายที่ตนวางไว้และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้รายด้าน พบว่า การมีแรงจูงใจและความพยายามในการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 มีความต้องการที่จะสร้างแรงจูงใจและความพยายามในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ มีความหวังและความเชื่อ เพื่อเอาชนะอุปสรรคและสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของตนเอง ถึงแม้ว่าโรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาครูให้มีทัศนคติและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่แล้ว แต่ก็ยังต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตอบสนองต่อความหลากหลายและความต้องการของครูในด้านต่างๆ ดังที่ กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ แรงเสริม แรงขับ หรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำให้พฤติกรรมของบุคคลมีพลังทิศทางและมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความสอดคล้องกับสมใจ บุญทานนท์ (2551) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการในการกระตุ้นหรือสร้างให้เกิด



ความรู้สึกแก่นมนุษย์ในการใช้ความพยายามให้มากขึ้นอย่างเป็นถาวรตลอดไปเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่แต่ละบุคคลต้องการและผลของการบรรลุจุดประสงค์ของแต่ละบุคคลนี้จะส่งผลดีให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่และสอดคล้องกับที่ สุชาติา สุขบารุงศิลป์ (2553) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับเคลื่อนพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพล ในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

ความต้องการจำเป็นของพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดที่สุด คือ การมีความสามารถสร้างและบูรณาการความรู้ แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะที่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 มีความจำเป็นที่จะพัฒนาการมีความสามารถสร้างและบูรณาการความรู้ของตนเองให้มากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ครูมีความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่และบริหารจัดการความรู้ วางมาตรฐานและกระบวนการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ครูวางแผนทางความคิดของตนเองเกี่ยวกับการเรียนรู้ บูรณาการและขยายความรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ในอนาคต เกิดกระบวนการคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ตามที่ ทิศนา ขัมมณี (2554) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ไว้ว่า การเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการสร้างพลังความรู้ในตนเองและด้วยตนเองของผู้เรียนด้วยการสร้างชิ้นงานโดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะอยู่คงทนผู้เรียนจะไม่ลืมง่ายและจะสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตนได้ดี นอกจากนั้น ความรู้ที่สร้างขึ้นเองนี้ยังเป็นฐานให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ใหม่ต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด วิธีการเรียนรู้นี้คือการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ความรู้ใหม่นี้จะช่วยให้ผู้เรียนนำไปสร้างสิ่งต่างๆ ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นทำให้ความรู้เพิ่มพูนขึ้นและกระบวนการนี้จะป็นวงจรต่อเนื่องที่เสริมรับกันและกันภายในตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด สอดคล้องกับ ตามที่ ดาวรรุวรรณ ถวิลการ และศิริธัญญา ภิญโญ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการสร้างองค์ความรู้ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารและครูในยุค ปัจจุบันหรือในศตวรรษที่ 21 ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบรายการพฤติกรรมของการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพไว้ว่า 1) เป็นการรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย 2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

2. รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้

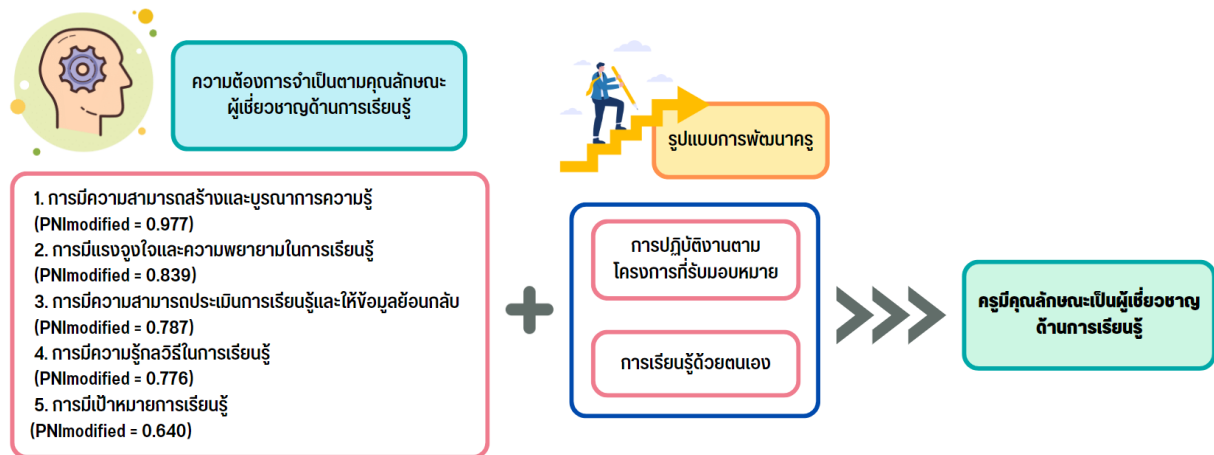
จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ของครูมีความถี่สูงสุดคือ การพัฒนาในระหว่างการทำงาน (On-the-Job Training) โดยการปฏิบัติงานตามโครงการที่รับมอบหมาย รองลงมาคือการพัฒนานอกเวลาการทำงาน (Off-the-Job Training) โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง แสดงให้เห็นว่า คณะครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 มีความเห็นว่าการพัฒนาครูดังกล่าวสามารถพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับที่ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ที่กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูผ่านการเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ร่วมโครงการ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการ



สอนโดยตรงหรือไม่ก็ได้ การพัฒนาในรูปแบบนี้จำเป็นต้องมีการกำหนดสมรรถนะที่คาดหวังจากการเข้าร่วมโครงการนั้นๆ ให้ชัดเจนและสมรรถนะดังกล่าวควรสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนหรือทักษะการบริหารจัดการที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางสายอาชีพของครูในอนาคตตามที่ Knowles (1975) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ในการสร้างความต้องการในการเรียนรู้ การตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ การทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ เช่น การค้นคว้าเอกสารและแหล่งความรู้ต่างๆ การพบปะบุคลากร การเลือกและการกำหนดแผนการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้กิจกรรม ส่วนใหญ่เกิดขึ้นด้วยตัวเองซึ่งอาจจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นและสอดคล้องกับที่ ชมวรรต ศรีลาคำ (2562) ที่ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการบริหารจัดการตนเองในการเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้การทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้โดยการอาจเกิดขึ้นเองที่เกิดจากความอยากรู้จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและจากการกำหนดโดยสถาบันการศึกษา ซึ่งรูปแบบการพัฒนาครูโดยการปฏิบัติงานตามโครงการที่รับมอบหมายและการเรียนรู้ด้วยตนเองจะทำให้ครูได้เพิ่มโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นแล้วเป็นผู้มีคุณลักษณะตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ การพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นตามข้อย่อยของคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ พบว่า ด้านการมีความสามารถสร้างและบูรณาการความรู้ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{modified} = 0.977$) รองลงมา คือ ด้านการมีแรงจูงใจและความพยายามในการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.839$) ด้านการมีความสามารถประเมินการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับ ($PNI_{modified} = 0.787$) ด้านการมีความรู้และกลวิธีในการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.776$) และด้านการมีเป้าหมายการเรียนรู้ มีค่าความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{modified} = 0.640$) วิธีการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้มีความคล้ายคลึงกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการพัฒนาครูที่สามารถพัฒนาการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ได้ครอบคลุมคุณลักษณะการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ส่วนใหญ่มีจำนวน 2 วิธีการ ได้แก่ 1) การพัฒนาในระหว่างการทำงาน (On-the-Job Training) โดยการทำงานตามโครงการที่รับมอบหมาย และ 2) การพัฒนานอกเวลาการทำงาน (Off-the-Job Training) โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองและหากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ได้ดำเนินการพัฒนาครูตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองเป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ทำให้ปฏิบัติงานและสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองได้ ช่วยให้ครูมีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองตามความสามารถ สติปัญญา และรูปแบบการเรียนรู้ที่สามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดของตนเองได้ ซึ่งผลจากการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายการวางแผนการพัฒนาครูในสถานศึกษาในสังกัด เพื่อให้ครูเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ โดยการปฏิบัติงานตามโครงการที่รับมอบหมาย และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามบริบทของสถานศึกษา และตอบสนองต่อความต้องการของครู โดยการประชุมหารือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนารวมถึงขั้นตอนและวิธีการในการพัฒนาที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และ กลยุทธ์ในการพัฒนาครูของสถานศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ความสามารถในการสร้างและบูรณาการความรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมและผลงานเชิงประจักษ์ที่เกิดจากการนำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สามารถบูรณาการรูปแบบและวิธีการพัฒนาการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ของครูให้ครอบคลุมทุกคุณลักษณะ โดยการนำวิธีการพัฒนาครู โดยการปฏิบัติงานตามโครงการที่รับมอบหมาย และ การเรียนรู้ด้วยตนเอง มาจัดทำกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ของครูโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารแบบ PDCA หรือนำมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา

1.3 ครูนำผลการวิจัยไปพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้ในการปฏิบัติงานโดยการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนคิด เพื่อพัฒนาตนเองให้มีให้มีคุณลักษณะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนครูและลดช่องว่างระหว่างวัยของครูที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาวางแผนในการพัฒนาดตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาวิจัยและวางแผนการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในอนาคต



2.2 ควรมีการศึกษานวัตกรรมการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 ตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งใหม่ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และตอบสนองต่อการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะตามแนวคิดผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาเครื่องมือประเมินครูผู้สอนที่สามารถนำไปใช้ประเมินคุณลักษณะผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และเน้นประเมินผลเพื่อพัฒนา มากกว่าการประเมินเพื่อตัดสินความสามารถของครู

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 6(3). 175-183.
- กรรณิการ์ แสนสุภา, นเรศ กันทะวงศ์. (2564). การจัดการตนเอง: ทักษะการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน. วารสารศิลปศาสตร์(วังนางเลิ้ง) มทร. พระนคร. 1(1). 25-37.
- ชนวรรต ศรีลำคำ. (2562). ทิศทางการเรียนรู้ด้วยตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์ ฉบับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 8(2). 49-62.
- ดาวรรณ ฤทธิการ, ศิริญา ฤทธิโย. (2559). ภาวะผู้นำการสร้างองค์ความรู้สำหรับผู้บริหารและครูใน ศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12(2). 1-12.
- ดิศพร ศรีสวัสดิ์. (2540). ความต้องการในการเสริมสมรรถภาพของครูสัมคมศึกษาระดับมัธยมศึกษาในยุค โลกาภิวัตน์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2556). ศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้/ผู้เรียนยุคใหม่ vs. การสอน/ผู้สอนยุคใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิตนา แคมมณี. (2554). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธารรัตน์ มาลัยเถาว์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาครูประถมศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: มติชน
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนคติต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธี.
- สมใจ บุญทานนท์. (2551). การบริหารการชาย. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). คู่มือการปฏิบัติงานของ อนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งในส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคม แห่งชาติ ฉบับที่ สิบสอง พ.ศ. 2560- 2564**. แหล่งที่มา https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=6422 สืบค้นเมื่อ 1 พ.ย. 2565.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สืบสกุล นริทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุขาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Ertmer, P. A., & Newby, T. J. (1996). The expert learner: Strategic, self-regulated, and reflective. **Instructional science**. 24(1). 1-24.
- Kanfer, F. H. (1991). **Self-management methods**. In F.H., Kanfer & A. Gold-stien, (Eds.). *Helping People Change: A textbook of Methods*. New York: Pergamon.
- Knowles, M. S. (1975). **Self-directed learning: A guide for learners and teachers**. New York: Prentice-Hall.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. **Theory into practice**. 41(2). 64-70.