



การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
A STUDY OF STANDARDS FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS
UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION



กิตติพล โยงทองกลาง

การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A STUDY OF STANDARDS FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS
UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF EDUCATION
(Educational Administration and Management)
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของ

กิตติพล โยงทองกลาง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสิโนบล)

..... ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร)

ชื่อเรื่อง	การศึกษามาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย	กิตติพล โยงทองหลาง
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติชัย สุธาสิโนบล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษามาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานวิธีเชิงคุณภาพและปริมาณ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการใช้แบบสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) และนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Methodological Triangulation) ตอนที่ 2 วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ PCA (Principal Component Analysis) ตามวิธีของ Kaiser ผลการวิจัยพบว่ามาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนตามศักยภาพ 2) องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) องค์ประกอบด้านการนิเทศผู้เรียนเป็นเลิศ 4) องค์ประกอบด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม 5) องค์ประกอบด้านการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน 6) องค์ประกอบด้านการวิจัยและพัฒนา 7) องค์ประกอบด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู และ 8) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ

คำสำคัญ : มาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครู, การพัฒนางานวิชาชีพครู

Title	A STUDY OF STANDARDS FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION
Author	KITTIPON YONGTONGHLANG
Degree	DOCTOR OF EDUCATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Kittichai Suthasinobol
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Theeraphab Phetmalhkul

This study aimed to 1) examine the standards for professional development of teachers under the Office of the Basic Education Commission, and 2) analyze the exploratory factors of these standards. This research employed a mixed-methods approach, combining both qualitative and quantitative methods, and is divided into two parts. In Part 1 qualitative research methods were used to collect data through interviews with 15 key informants selected via purposive sampling. The research instrument was a semi-structured, open-ended in-depth interview form. To ensure data accuracy, Denzin's Methodological Triangulation was employed. In Part 2 quantitative methods were utilized with a sample size of 379 respondents, determined using the Krejcie & Morgan table. The research instrument used was a 5-point rating scale questionnaire. Statistical methods for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Exploratory Factor Analysis (EFA) was performed using Principal Component Analysis (PCA) based on Kaiser's method. The findings identified eight components for teacher professional development under the Basic Education Commission : (1) component for designing learning management that promotes learners according to their potential, (2) component for teacher ethics and professional conduct, (3) component for Supervision Toward Excellence, (4) component for the use of technological media and innovation, (5) component for evaluation aimed at student development, (6) component for research and development, (7) component for promoting teacher well-being and welfare, and (8) component for Professional Development

Keyword : teacher professional development standards, teacher professional development

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาบัตรฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเมตตา ให้ความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุทธิสินโนบล อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจอบรมสั่งสอน ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งตลอดในการปรับแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของปริญญาบัตร ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา องค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้กับผู้วิจัยรวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่ง สำหรับการให้ข้อมูลสำคัญ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยและคณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำเอกสารต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณ พี่ยุ้ย น้องบาส น้องกฤษ และน้องเฮด ที่ให้กำลังใจและคำปรึกษาในการทำปริญญาบัตร ด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณเนตรทราย เทียมสัมฤทธิ์ และเด็กชายแทนตะวัน โยงทองกลาง ภรรยา และบุตรชายที่คอยให้ความเอาใจใส่ความห่วงใย เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย มีแรงผลักดันเพื่อฝ่าฟันอุปสรรค จนทำให้ประสบความสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากปริญญาบัตรการศึกษาดุสิตบัณฑิตเล่มนี้ ผู้วิจัยน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

กิตติพล โยงทองกลาง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	8
ความมุ่งหมายของการวิจัย	9
ขอบเขตการวิจัย	9
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษามาตรฐานการพัฒนานาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ เชิง ลึก (In-depth Interview)	9
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	9
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	9
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนานาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)	10
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	10
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	10
ความสำคัญของการวิจัย	11

นियามศัพท์เฉพาะ.....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ.....	23
1.1 ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู.....	23
1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู.....	24
1.3 ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู.....	27
1.4 แนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู.....	28
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	30
2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	30
2.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	32
2.3 หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	35
2.4 ทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	40
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู.....	42
3.1 ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพครู.....	42
3.2 ความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพครู.....	43
3.3 มาตรฐานวิชาชีพครู.....	48
4. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู.....	57
4.1 ความหมายมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู.....	57
4.2 มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู.....	60
4.3 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู.....	79
5. บริบทสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	85
5.1 บริบทสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	85

5.2	อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	85
5.3	ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	86
5.4	ประเภทสถานศึกษาและบุคลากร	87
6.	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	94
6.1	งานวิจัยในประเทศ.....	94
6.2	งานวิจัยต่างประเทศ.....	97
บทที่ 3	วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	106
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	107
	ขั้นตอนที่ 1 ศึกษามาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)	108
	1. ขั้นตอนการวิจัยขั้นตอนที่ 1	108
	2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยขั้นตอนที่ 1.....	108
	3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1	109
	4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนที่ 1	110
	5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนที่ 1	111
	ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ..	113
	1. การวิจัย ในขั้นตอนที่ 2.....	113
	2. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ในขั้นตอนที่ 2	114
	3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในขั้นตอนที่ 2.....	116
	4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ในขั้นตอนที่ 2	118
	5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนที่ 2.	119

บทที่ 4 ผลการศึกษา	120
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอและความหมาย.....	120
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	127
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษามาตรฐานการพัฒนวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview).....	127
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Method) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)	161
2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	161
2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	163
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	190
1. การสรุปผลการวิจัย.....	192
2. อภิปรายผลการวิจัย	200
3. ข้อเสนอแนะ.....	212
บรรณานุกรม	215
ภาคผนวก.....	222
ภาคผนวก ก หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	223
ภาคผนวก ข เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร.....	226
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview).....	231
ภาคผนวก ง รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และตัวอย่างหนังสือ ขอความ อนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยขั้นตอนที่ 1	235
ภาคผนวก จ รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องวิจัยและตัวอย่างหนังสือ ขอความ อนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	246

ภาคผนวก ฉ แบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามการวิจัย253

ภาคผนวก ช แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และผลการวิเคราะห์ความ
เที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสอบถาม274

ภาคผนวก ซ ตัวอย่างแบบสอบถามการวิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลวิจัยขั้นตอน
ที่ 2.....280

ประวัติผู้เขียน..... 304



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเขตพื้นที่	115
ตาราง 2 แสดงรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน	116
ตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	161
ตาราง 4 แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	164
ตาราง 5 แสดงผลการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อ คำถาม	165
ตาราง 6 แสดงผลการสกัดองค์ประกอบและการหมุนแกนของตัวแปร	175
ตาราง 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลักจากหมุนแกน	177
ตาราง 8 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 1 ด้านการออกแบบการ จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนตามศักยภาพ	180
ตาราง 9 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 2 ด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	182
ตาราง 10 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 3 ด้านการนิเทศสู่ความเป็น เลิศ	183
ตาราง 11 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 4 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี และสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	184
ตาราง 12 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 5 ด้านการประเมินผล นักเรียนและประเมินประสิทธิภาพครู	185

ตาราง 13 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 6 ด้านการวิจัยและพัฒนา	186
ตาราง 14 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 7 ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู	187
ตาราง 15 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 8 ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ	188
ตาราง 16 แสดงการสังเคราะห์ผลการวิจัยในชั้นตอนที่ 1 เปรียบเทียบกับงานวิจัยในต่างประเทศที่ได้จากทบทวนวรรณกรรม	194



สารบัญรูปร่างภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดวิจัย	21
ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	107
ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบด้านการวิจัยและพัฒนา	129
ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบด้านการวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้	131
ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบด้านการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุน	133
ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้.....	135
ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบด้านการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ.....	137
ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง	139
ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม	141
ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน	143
ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบด้านการประเมินประสิทธิภาพครู	146
ภาพประกอบ 12 องค์ประกอบด้านการจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	148
ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบด้านการคิด.....	150
ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบด้านการสื่อสาร	152
ภาพประกอบ 15 องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	154
ภาพประกอบ 16 องค์ประกอบด้านการมีภาวะผู้นำ	156
ภาพประกอบ 17 องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน	157
ภาพประกอบ 18 องค์ประกอบด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู	158
ภาพประกอบ 19 ร่างองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	160

ภาพประกอบ 20 ร่างองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวชิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 193

ภาพประกอบ 21 องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวชิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน 196



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศชั้นนำทั่วโลกได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูป การศึกษาอย่างจริงจัง การปรับและพัฒนาระบบการจัดการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) การปฏิรูปการศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม โดยเฉพาะในด้านการ พัฒนาวิชาชีพครูซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ครูไม่เพียงแต่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา แต่ยังเป็นกลไกหลักในการนำ การปฏิรูปการศึกษามาสู่ความสำเร็จ (Datnow & Doyle, 2019) และในสถานการณ์ปัจจุบันที่ สังคมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสอนของครูต้องได้รับการพัฒนาให้ สอดคล้องกับความต้องการและความท้าทายใหม่ๆ ครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจาก ผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและส่งเสริมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง พร้อมทั้งใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และสร้างประสบการณ์การ เรียนรู้ที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล นอกจากนี้ ครูควรพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการสื่อสาร เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต (สมศักดิ์ สุขวงศ์, 2563) ครูคือผู้นำทางการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคมและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาวิชาชีพครูช่วยให้ครูมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมในการออกแบบและจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความ ต้องการของผู้เรียน รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้ยังช่วยยกระดับคุณภาพ การศึกษาในภาพรวมให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2563)

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทางสังคม จำเป็นต้องมีการศึกษากระบวนการมาตรฐานทางวิชาชีพหลายแง่มุมเพื่อให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงและมีบทบาทเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีสติปัญญา มีทักษะความสามารถและ สมรรถนะระดับโลก มาตรฐานที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมในหลักสูตรและการสอน แนวโน้มและภูมิ หลังของนักเรียนที่เปลี่ยนแปลงไปความหลากหลายในห้องเรียน รวมถึงปรากฏการณ์ทาง วัฒนธรรมใหม่ๆ ทำให้ครูจำเป็นต้องทำหน้าที่พิเศษแตกต่างกันออกไปและรับบทบาทใหม่ในฐานะ นักออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับยุคสมัยและต้องมีความรู้ด้านการวิเคราะห์เนื้อหาการ

ออกแบบนวัตกรรมการเรียนการสอน ต้องเข้าใจผู้เรียน วิเคราะห์ผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูจะได้รับการพัฒนาได้อย่างไร แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อรับประกันว่าครูจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมีวิชาชีพที่ได้มาตรฐานในระดับสากลทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติทางวิชาชีพจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะที่ได้มาตรฐานทางวิชาชีพและจะส่งเสริมคุณภาพ คุณค่าของความเป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณวิชาชีพในมิติด้านความซื่อสัตย์ มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ เสริมสร้างระบบและกลไกของวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพดีที่สุดใน ส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ระดับมืออาชีพและในแวดวงการศึกษา จัดโครงสร้างและอำนวยความสะดวกในการให้คำปรึกษาและครูจะส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้แบบกำกับตนเองได้อย่างไร ในแง่ของการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น ครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา เนื่องจาก มีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ สร้างทักษะ และปลูกฝังคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ครูไม่ได้เพียงแค่ทำหน้าที่สอนในห้องเรียน แต่ยังเป็นผู้ชี้แนะ สร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้าน การมีครูที่มีคุณภาพจึงส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของผู้เรียน และในระดับที่กว้างขึ้นยังส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ครู มีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ในระบบการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (สุทธิพงษ์, 2563)

เมื่อครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ครูจึงมีหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานวิชาชีพเพื่อพัฒนานักเรียน ยิ่งในโลกปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในแต่ละรอบปีจึงมีหน่วยงาน องค์กร สถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า ในรอบปีหนึ่งๆ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนในการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมถึงการนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้จริงมากนักน้อยเพียงใด การอบรมพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูจึงต้องเข้าอบรมเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน ทำให้ครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลืองงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ที่ใช้การอบรมในห้องประชุมตามโรงแรม ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้แต่ยังขาดการพัฒนาที่ตรงกับสภาพจริงและไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ ซึ่งจุดอ่อนที่สำคัญเกี่ยวกับครู คือ ครูบางส่วนยังขาดเทคนิควิธีการสอน รวมทั้งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ผู้จบการศึกษาเพื่อไปประกอบวิชาชีพครูไม่สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานหรือ

ประกอบอาชีพได้อย่างเต็มที่ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยมีหลายหน่วยงานที่ดำเนินการ ทั้งการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งเนื้อหาสาระของการฝึกอบรมจะแตกต่างกันไปตามภารกิจของหน่วยงานที่จัดอบรม อาทิ การอบรมเพื่อให้ความรู้ครูในด้านการพัฒนาการเรียนการสอน การอบรมเพื่อให้ครูจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือการอบรมครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ครูคณิตศาสตร์ ครูวิทยาศาสตร์และครูสอนภาษาต่างๆ เป็นต้น

ถ้ามองในภาพรวมจะพบว่า มีหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาครูในหลายภาคส่วนและแต่ละภาคส่วนก็ดำเนินการพัฒนาครูไปตามภารกิจของหน่วยงานนั้นๆ โดยหน่วยงานในประเทศไทยที่มีภารกิจในการพัฒนาครูมีจำนวนทั้งสิ้น 7 หน่วยงาน ได้แก่ 1) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน่วยงานภายในที่ดำเนินการพัฒนาครู ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีหน้าที่ในการพัฒนาครูเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่ง การพัฒนาครูบรรจุใหม่ ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาครูให้มีคุณสมบัติเพื่อสามารถขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ทำหน้าที่หน่วยงานกลางในการประสานงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ในเรื่องการผลิตและพัฒนาครู โดยบรรจุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมถึงการจัดทำหลักการและวิธีการปฏิรูปการฝึกหัดครู การพัฒนาครู 3) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยสถาบันคุรุพัฒนาซึ่งเป็นหน่วยงานในกำกับของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ทำหน้าที่รับรองหลักสูตรการอบรมและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาแนวทางการรับรองหลักสูตรการอบรมและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยกรอบหลักสูตรพัฒนาครูของสถาบันคุรุพัฒนา 4) หน่วยงานต้นสังกัดครู ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ซึ่งดำเนินการพัฒนาครูตามนโยบายและโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนด โดยส่วนใหญ่จะเป็นการอบรมเพิ่มพูนศักยภาพครูให้มีสมรรถนะตามความต้องการในแต่ละด้านตามนโยบายของหน่วยงานนั้นๆ 5) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ซึ่งดำเนินการพัฒนาครูเฉพาะด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการจัดทำหลักสูตรและโครงการพัฒนาครูเฉพาะสาขา

6) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จัดหลักสูตรการพัฒนาครูในรูปแบบต่างๆ การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิหรือปรับวุฒิ การอบรมระยะสั้น การอบรมเชิงปฏิบัติการตามความสนใจของครูและสถานศึกษา และ 7) สถาบันวิชาการภาคเอกชน มีการจัดทำโครงการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพหรือสมรรถนะครูตามความสนใจ

การพัฒนาวิชาชีพครูมีผลโดยตรงต่อนักเรียน เนื่องจากครูที่ได้รับการพัฒนามีทักษะความรู้ และเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน สามารถปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพของนักเรียนได้ การพัฒนาครูทำให้ครูสามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการสอน ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งผลให้การเรียนการสอนมีความสุขสนุกสนานและมีประสิทธิภาพ นักเรียนจึงสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถต่างๆ ได้เต็มที่ (พัฒนาการศึกษาแห่งชาติ, 2564) จากผลการศึกษาของ Billet (2014) พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูบนพื้นฐานของการสอนโดยการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์การสอน ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญและการพัฒนาวิชาชีพต้องเน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างคนในวิชาชีพเดียวกันกับความรู้ที่สร้างจากประสบการณ์การสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติการสอนและมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมของการสอนและผลการศึกษาของ Guskey พบว่า ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพในองค์กรการศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพที่มีการวางแผนอย่างเหมาะสมสามารถเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เป็นประโยชน์ให้กับครูและผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาวิชาชีพจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความรู้และทักษะที่เหมาะสมให้กับบุคคลในวิชาชีพครู ซึ่งจากการอ้างอิงงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการล้วนยอมรับการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการนี้อย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น โดยมุ่งหวังให้ครูและผู้ทำงานในสาขางานต่างๆ มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเลิศในสาขางานของตนได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและเติบโตของบุคลากร องค์กรและสังคมอย่างครบวงจร

มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยกำหนดและสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องในด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีแนวทางในการพัฒนาตนเอง ช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านการศึกษาและสังคมได้ การมีมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูจะช่วยให้โรงเรียนและองค์กรการศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู โดยเฉพาะในด้านการอบรม การพัฒนาทักษะ และการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู การมีมาตรฐานที่ดีสามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยการเรียนรู้และการพัฒนา

ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งให้กับครู อีกทั้งการมีมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินและปรับปรุงโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมาตรฐานเหล่านี้ผู้บริหารสามารถเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและกิจกรรมที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาความรู้และทักษะของครูในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และจากความสำเร็จที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ในหลายๆ ประเทศได้พัฒนามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูขึ้นจากการรวมตัวกันของผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา โดยมีการศึกษาข้อมูลจากการวิจัยหรือเอกสารทางวิชาการเพื่อให้มีความสอดคล้องกับภาวะการเรียนรู้ของนักเรียนและความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเชี่ยวชาญในการสอนและการเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีการประเมินและปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่องตามความก้าวหน้าของการศึกษาและความต้องการของนักเรียนโดยใช้หลักการและข้อมูลจากงานวิจัย ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการการศึกษา นอกจากนี้มาตรฐานการพัฒนาทางวิชาชีพยังมีเป้าหมายที่จะส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพของครูให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพในการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด (Darling-Hammond et al., 2017) ดังผลการศึกษาของ A response to a Department for Education et al. (2017) พบว่า มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่การเตรียมครูให้พร้อมในการพัฒนานักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ครูควรมีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการเรียนการสอนในแต่ละวิชา โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์ ที่ต้องการการพัฒนาความรู้เฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง

เนื่องจากคุณภาพของการสอนมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนักเรียนและการตัดสินใจในการศึกษาต่อ ดังนั้น ครูจึงควรได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและโรงเรียนควรมีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนา โดยสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูให้เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และควรมีการประเมินผลอย่างเข้มงวด และใช้หลักฐานในการตัดสินใจหรือปรับปรุงกระบวนการสอนที่ชัดเจน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารของโรงเรียนเพราะจะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การสร้างระบบการศึกษาที่ดีและยั่งยืนในอนาคต และสอดคล้องแนวคิดของ วิษณุ ทรัพย์สมบัติ ที่ปรึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านมาตรฐานการศึกษา, สันต์วิรัช ศรีคำแท้ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และ ประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ที่กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคมและเศรษฐกิจ การศึกษาจึงต้องมีการปรับตัว

เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเผชิญกับความท้าทายเหล่านี้ ครูในฐานะที่เป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้จึงต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้ครูมีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจในความสามารถด้านการสอนและการจัดการห้องเรียน นอกจากนี้ การมีมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพยังช่วยให้ครูสามารถประเมินตนเองได้อย่างต่อเนื่องว่ามีความก้าวหน้าในด้านใดและต้องการปรับปรุงด้านใด เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม รวมถึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปกครองและชุมชนว่าครูมีความพร้อมและมีคุณภาพในการสอน ผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นไปอย่างมีระบบและยั่งยืน (วิชญ์ ทรัพย์สมบัติ, สันต์ธวัช ศรีคำแท้, ประวีติ สุทธิประภา (สัมภาษณ์ : 2567))

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศและแนวคิดจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูของประเทศไทยเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายดังผลการศึกษาของ New York Department of Education (2009) พบว่า ได้กำหนดมาตรฐานการพัฒนาทางวิชาชีพครู (Teacher Professional Development Standards) ของรัฐนิวยอร์กซึ่งเป็นพิมพ์เขียวสำหรับการพัฒนาทางวิชาชีพในระดับสูงสำหรับนักการศึกษาทุกคน เป็นกลุ่มมาตรฐานที่กำหนดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานเหล่านี้ โดยจะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและกิจกรรมที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของครู เช่น การอบรม การสัมมนา การให้คำแนะนำ การจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนและการเรียนรู้ของตัวครูเอง ตั้งแต่การพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการสอน รวมถึงการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการทางการศึกษาใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งมาตรฐานเหล่านี้ล้วนส่งเสริมและรักษาการพัฒนาความก้าวหน้าและตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งมั่นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ของรัฐนิวยอร์กและมาตรฐานการพัฒนาพนักงานของสหภาพพัฒนาพนักงานแห่งชาติ รวมถึงมาตรฐานในระดับรัฐและระดับชาติของวิชาชีพอื่นๆ และผลการศึกษาของ Lhamo et al., (2020) พบว่า การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูในประเทศภูฏาน ซึ่งถูกสร้างขึ้นตามแนวคิดที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและออกแบบการสอนที่มีคุณภาพจากความรู้ที่ลึกซึ้ง พร้อมด้วยความรักและเมตตาของครูที่มีต่อศิษย์ เพราะการสอนที่มีคุณภาพล้วน

เกิดจากความรู้ที่แข็งแกร่งทั้งในด้านเนื้อหาและปฏิบัติในห้องเรียนที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตได้ มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู (Professional Standards for Teachers) จึงถูกสร้างขึ้นบนค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ของประชาชนชาวภูฏาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิษณุ ทรัพย์สมบัติ, สันต์ธวัช ศรีคำแท้ และ ประวัตติ สุทธิประภา ที่กล่าวว่า มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศไทยควรเน้นที่การยกระดับคุณภาพครูและสร้างความเชื่อมั่นในระบบการศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมมีผลต่อการเรียนการสอนอย่างมาก การกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนและทันสมัยจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ครูสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยในประการแรก ครูในประเทศไทยควรมีพื้นฐานความรู้และทักษะที่ครอบคลุม ไม่เพียงแต่ในวิชาที่ตนสอน แต่ยังรวมถึงการบริหารจัดการห้องเรียน การออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของนักเรียน โดยเน้นที่การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูควรเน้นที่การฝึกอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับแนวโน้มทางการศึกษา เช่น การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนในแต่ละช่วงวัย การส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) และการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ครูควรได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการศึกษา (Learning community) เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ประการที่สาม จรรยาบรรณวิชาชีพครูควรเป็นอีกหนึ่งมาตรฐานสำคัญ เพราะครูไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องจริยธรรมและการประพฤติตนอย่างเหมาะสม การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นผู้นำในด้านการศึกษาเป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังในครูอย่างสม่ำเสมอ และในประการสุดท้าย มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูควรคำนึงถึงความยืดหยุ่นและความแตกต่างในบริบทของแต่ละพื้นที่ในประเทศไทย โดยเน้นการสร้างการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่หลากหลาย ครูควรได้รับการฝึกฝนให้สามารถปรับตัวและประยุกต์ใช้ความรู้ในบริบทที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดีแก่ผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศไทยควรมุ่งเน้นที่การสร้างครูที่มีความสามารถรอบด้าน มีจรรยาบรรณและศักยภาพในการนำพาการศึกษาไทยให้ก้าวทันยุคสมัย พร้อมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างเหมาะสม (วิษณุ ทรัพย์สมบัติ, สันต์ธวัช ศรีคำแท้, ประวัตติ สุทธิประภา (สัมภาษณ์ : 2567))

ดังนั้น มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูในเบื้องต้นจะเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะด้านการสอนของครู ในขณะที่มาตรฐานวิชาชีพครูจะเน้นคุณลักษณะพื้นฐาน คุณสมบัติ

ความรับผิดชอบในการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับพื้นฐาน ซึ่งการศึกษาในประเทศไทยมาตรฐานวิชาชีพถือว่าเป็นด่านแรกของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนหรือผู้ที่ขอเข้ารับราชการครู ทุกคนต้องมี นั่นคือใบประกอบวิชาชีพครูหรือใบอนุญาตปฏิบัติการสอนซึ่งต้องเป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา แต่ในระหว่างที่ครูผู้สอนยังรับราชการหรือปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ ยังขาดมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นทางการ เป็นที่ยอมรับกันว่าครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชาติ ครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคม ให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ สามารถนำความรู้ไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้น การกำหนดให้มีมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพสูงสุดจึงจำเป็นต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับครูผู้สอนเพื่อเป็นมาตรฐานในการพัฒนาวิชาชีพครูในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาตั้งแต่เข้าสู่วิชาชีพจนเกษียณเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของครูดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษา โดยศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูงที่ทำหน้าที่กำหนดและกำกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และกลุ่มผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาวิชาชีพครูและกำหนดแนวทางปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรครูในสังกัดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นอย่างไรและมีลักษณะอย่างไร
2. มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษามาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตการวิจัย

วิธีวิจัยในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-methodology research) ผู้วิจัยนำเสนอขอบเขตของการวิจัยในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษามาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาขั้นตอนนี้เป็นการศึกษามาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview)

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน นั้น มาลินโนว์ (Malino, 1972) ได้ศึกษาและวิจัยขนาดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและแสดงความเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญจำนวนตั้งแต่ 15 คน มีขนาดเพียงพอสำหรับผลการวิจัยที่เชื่อถือได้ เป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ให้ผลความคลาดเคลื่อน (Error) น้อยมากที่สุดหรือค่าความคลาดเคลื่อน 0.02 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้นจำนวน 15 คน โดยใช้การเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ออกเป็นจำนวน 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มผู้บริหารระดับสูงที่ทำหน้าที่กำหนดและกำกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคุรุสภา จำนวน 4 คน

2.2 กลุ่มผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาวิชาชีพครูและกำหนดแนวทางปฏิบัติในสถานศึกษา จำนวน 11 คน

โดยใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ คนละ 40-50 นาที ทั้งนี้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลจนกว่าจะได้ข้อมูลที่อิ่มตัว (Data saturation) ซึ่งไม่ค้นพบข้อมูลใหม่หรือไม่มีข้อสงสัยเกิดขึ้นที่ส่งผลต่อการศึกษา (องอาจ นัยพัฒน์, 2551)

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาวิจัยในขั้นตอนนี้เพื่อกำหนดมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมจำนวน 2 เขตพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีโรงเรียนรวม 119 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 12,737 คน (ข้อมูล ในระบบสารสนเทศ ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมจำนวน 2 เขตพื้นที่ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 2 ตามตารางเครซี (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 379 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีวิธีการดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 โรงเรียน โดยเลือกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากทั้ง 2 เขตพื้นที่ตามสัดส่วนจำนวนโรงเรียนในเขตพื้นที่นั้น จะได้โรงเรียนที่เป็น

กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 6 โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยเลือกโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากรายชื่อโรงเรียน จนครบ 11 โรงเรียน

2.2.2 ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูจากทั้ง 11 โรงเรียน ในแต่ละแห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลากรายชื่อผู้บริหารและครู ในแต่ละโรงเรียนจนได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 379 คน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ได้ประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำกรอบมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาวิชาชีพครูในสังกัด
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพครูและใช้เป็นกรอบในการติดตามการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นไปตามมาตรฐาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริม สนับสนุน ครูผู้สอนภายในสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานและมีความชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพครูให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง เกณฑ์หรือข้อกำหนดที่กำหนดไว้ เพื่อให้ครูทุกคนสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นครูที่ดีได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนตลอดระยะเวลาที่ครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาจนเกษียณอายุราชการ
2. การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นการเรียนรู้และการเติบโตทางวิชาชีพของครู เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในการสอนและการเรียนรู้ เน้น

การฝึกอบรม การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีในการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

3. องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง กรอบที่กำหนดคุณลักษณะและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการสอนและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ซึ่งช่วยสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและการศึกษาทั้งระบบ โดยองค์ประกอบหลักที่พบในมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนตามศักยภาพ องค์ประกอบที่ 2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนิเทศสู่ความเป็นเลิศ องค์ประกอบที่ 4 ด้านใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์ประกอบที่ 5 ด้านการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบที่ 6 ด้านการวิจัยและพัฒนา องค์ประกอบที่ 7 ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู และ องค์ประกอบที่ 8 ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างรายเดือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาล ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่อยู่ในสังกัดและอยู่ภายใต้ความดูแลและการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากในประเทศของเรามีสำนักงานคุรุสภาที่ทำหน้าที่กำหนดข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยประกอบเป็นมาตรฐานวิชาชีพที่มุ่งให้บุคคลที่ประสงค์จะเป็นครูผู้สอนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนของรัฐหรือเอกชนต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพดังกล่าว โดยกำหนดเป็นคุณสมบัติสำหรับผู้ที่ประสงค์จะขอประกอบวิชาชีพครูที่รับรองโดยสำนักงานคุรุสภาแต่ในส่วนที่ผู้วิจัยศึกษา คือ การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่ง มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นเกณฑ์หรือข้อกำหนดที่กำหนดไว้

เพื่อให้ครูทุกคนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นครูที่ดีได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนตลอดระยะเวลาที่ครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาจน เกษียณอายุราชการ โดยผู้วิจัยศึกษาจากทฤษฎีและผลการวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานการพัฒนา วิชาชีพครูจากต่างประเทศซึ่งมีมาตรฐานการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่มีคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ตามบริบทและจุดมุ่งหมายของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูในแต่ละประเทศ ตามแนวคิดดังต่อไปนี้

1) แนวคิดมาตรฐานการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู

1.1 ลาโมและคณะ (Lhamo et al.,2020) ได้ศึกษาและกำหนดมาตรฐานการ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพสำหรับครูของประเทศภูฏาน ไว้ 7 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ความหลากหลายของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 3 ความรู้ในเนื้อหาและวิธีการ

มาตรฐานที่ 4 การวางแผนและการสอน

มาตรฐานที่ 5 การประเมินและรายงาน

มาตรฐานที่ 6 ความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลและการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 7 การมีส่วนร่วมทางวิชาชีพและค่านิยมของชาวภูฏาน

1.2 กรมสามัญศึกษาของรัฐเนวาดา (Nevada Department of Education, 2019) ได้ศึกษาและกำหนดมาตรฐานการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพของรัฐเนวาดา ไว้ 5 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ความมุ่งมั่นต่อสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 2 การสะท้อนความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติในงาน

มาตรฐานที่ 3 ภาวะผูกพันทางวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 4 การมีส่วนร่วมของครอบครัว

มาตรฐานที่ 5 การรับรู้ของนักเรียน

1.3 ฮาคาน ทาร์ฮัน (Hakan TARHAN et al., 2019) ได้ศึกษากรอบมาตรฐาน ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศฟินแลนด์ ไว้ 7 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ครูควรช่วยให้นักเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายในอนาคต และสนับสนุนให้บรรลุผลเชิงบวกในด้านผลการเรียนการพัฒนาทัศนคติเชิงบวก

มาตรฐานที่ 2 ครูต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐานและจริยธรรมในวิชาชีพของตน ตามที่กำหนด และต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ

มาตรฐานที่ 3 ครูควรได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยเป็นเวลา 3 วันต่อปีตาม ข้อตกลงการเจรจาว่าในระดับชาติเพื่อการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม การวางแผนงานของครูผ่าน กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 4 ครูต้องได้รับการตรวจสอบการทำงานตามหลักสูตรที่รัฐบังคับ อย่างเข้มงวด

มาตรฐานที่ 5 ครูต้องได้รับการวิเคราะห์และประเมินเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนเมื่อ มีผลปฏิบัติงานที่ดี

มาตรฐานที่ 6 ครูต้องได้รับการประเมินความก้าวหน้าของตนเอง

มาตรฐานที่ 7 ครูต้องสังเกตความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างใกล้ชิด

1.4 ดาร์ลิง-แฮมมอนด์ (Darling-Hammond et al., 2017) ได้ศึกษามาตรฐาน ของการพัฒนาวิชาชีพครูของประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มี ประสิทธิภาพมักจะรวมมาตรฐานของการพัฒนาวิชาชีพที่ประกอบไปด้วย 7 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 เน้นเนื้อหาการสอน

มาตรฐานที่ 2 การเรียนรู้เชิงรุก

มาตรฐานที่ 3 การทำงานร่วมกันของครู

มาตรฐานที่ 4 การใช้แบบจำลองและการสร้างแบบจำลองในการพัฒนา

วิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 5 การฝึกสอนและการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญ

มาตรฐานที่ 6 ข้อเสนอแนะและการสะท้อนกลับการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 7 ระยะเวลาที่ยั่งยืนในการพัฒนาทางวิชาชีพ

1.5 กระทรวงศึกษาธิการของประเทศอังกฤษ (Department for Education, 2016) ได้ศึกษาเรื่องมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพของประเทศอังกฤษ ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรมีจุดเน้นที่ชัดเจนใน การปรับปรุงและประเมินผลลัพธ์ของนักเรียน

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรได้รับการสนับสนุนให้ เป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญที่มั่นคง

มาตรฐานที่ 3 การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรรวมถึงการ ทำงานร่วมกันและการได้รับการทำทนายจากผู้เชี่ยวชาญ

มาตรฐานที่ 4 โครงการพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 5 การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูต้องได้รับการจัดลำดับความสำคัญโดยผู้นำของโรงเรียน

1.6 อัลเฟรด เบาติสตา (Alfredo BAUTISTA et al., 2015) ได้ศึกษามาตรฐานการพัฒนายาวิชาชีพครูในประเทศสิงคโปร์ ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ส่งเสริมให้ครูขยายการเรียนรู้ผ่านรูปแบบและแพลตฟอร์มที่หลากหลาย

มาตรฐานที่ 2 ครูสามารถทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางวิชาชีพครูโดยสมัครใจสูงสุด 100 ชั่วโมงต่อปี

มาตรฐานที่ 3 มอบโอกาสการเรียนรู้แก่ครูโดยมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการและตอบสนองต่อแรงจูงใจและเป้าหมายส่วนตัวของครู

มาตรฐานที่ 4 การเสนอเส้นทางที่แตกต่างกันสามเส้นทางให้กับครูสำหรับอาชีพการทำงานของพวกเขา 1) เส้นทางการสอน 2) แนวผู้นำ 3) สายเฉพาะทาง

1.7 กรมสามัญศึกษาของรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey Department of Education, 2014) ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของรัฐนิวเจอร์ซีย์ไว้ 7 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งมั่นในการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่องและร่วมกันรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

มาตรฐานที่ 2 สร้างผู้นำที่มีทักษะที่จะช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ให้การสนับสนุน และสร้างระบบการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีคุณภาพ

มาตรฐานที่ 3 มีการจัดลำดับความสำคัญ กำกับติดตาม และการประสานงานด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ของครู

มาตรฐานที่ 4 ใช้ข้อมูลพื้นฐานที่หลากหลายเพื่อวางแผน และประเมินผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 5 บูรณาการทฤษฎี การวิจัย และแบบจำลองการเรียนรู้ของมนุษย์เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ตั้งไว้

มาตรฐานที่ 6 นำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกาเปลี่ยนแปลง พัฒนาและสนับสนุนงานทางวิชาชีพ เพื่อเรียนรู้ที่จะปรับปรุงการทำงานในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ปรับปรุงผลลัพธ์ของการพัฒนาทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครู เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

1.8 กรมสามัญศึกษานิวยอร์กของรัฐนิวยอร์ก (New York Department of Education, 2009) ได้กำหนดมาตรฐานการพัฒนาทางวิชาชีพครูของรัฐนิวยอร์กไว้ 10 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การออกแบบการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 2 ความรู้ด้านเนื้อหาและการสอนที่มีคุณภาพ

มาตรฐานที่ 3 การเรียนรู้มาตรฐานทางวิชาชีพครูที่เน้นการวิจัย

มาตรฐานที่ 4 การทำงานร่วมกันของครู

มาตรฐานที่ 5 การเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 6 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียน

มาตรฐานที่ 7 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ครอบครัว และชุมชน

มาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติงานวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล

มาตรฐานที่ 9 การใช้เทคโนโลยี

มาตรฐานที่ 10 การประเมินผลการเรียนรู้

2) แนวคิดมาตรฐานวิชาชีพครู

2.1 กรมสามัญศึกษาประเทศอังกฤษ (Department for Education, 2021) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 2 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนการสอน ด้านที่ 2 การปฏิบัติตน ดังนี้

ด้านที่ 1 การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 8 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ความคาดหวังและแรงบันดาลใจ จูงใจ ที่จะกระตุ้นการเรียนรู้แก่นักเรียน

มาตรฐานที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าที่ดีและผลลัพธ์ที่ดีของนักเรียน

มาตรฐานที่ 3 มีความรู้ในสาขาวิชาและหลักสูตรเป็นอย่างดี

มาตรฐานที่ 4 วางแผนการสอนตามโครงสร้างเป็นอย่างดี

มาตรฐานที่ 5 ปรับการสอนให้ตอบสนองต่อจุดแข็งและความต้องการของนักเรียนทุกคน

มาตรฐานที่ 6 ใช้การประเมินอย่างถูกต้องและมีประสิทธิผล

มาตรฐานที่ 7 จัดการพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดสภาพ
การเรียนรู้ที่ดีและปลอดภัย

มาตรฐานที่ 8 เติมเต็มความรับผิดชอบทางวิชาชีพที่กว้างขึ้น

2.2 ราชกิจจานุเบกษา (2562) ครุสกกำหนดข้อบังคับครุสภาว่าด้วยมาตรฐาน
วิชาชีพและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
ไว้ ดังต่อไปนี้

วิชาชีพ หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการ
เรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการ
บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐ
และเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการ
สนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การ
นิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับ
คุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพ
ทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนด
เกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบ
วิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ โดยมีมาตรฐาน
ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับ
คุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพ
ทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัด
การศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ประกอบ
วิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่
กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม
เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็น

เชื้อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ

3) แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพ

3.1 ธงชัย คำปวง (2561) ได้ศึกษาหลักการพัฒนาครูควรวีดยึดหลักการที่สำคัญ ดังนี้ 1) การพัฒนาครูนั้นต้องเป็นไปเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 2) การพัฒนาครูต้องสนองความต้องการและความจำเป็นของครู 3) รูปแบบ กระบวนการ และกิจกรรมการพัฒนาครูมีความยืดหยุ่น หลากหลาย เหมาะสมกับบุคคล 4) ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา 5) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง 6) การพัฒนาครูต้องทำอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ 7) การพัฒนาครูมีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน

3.2 คลาร์ก (Clarke, 2007) ได้เสนอหลักการพัฒนาครู ดังนี้

หลักการที่ 1 สร้างความมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นโดยตรงกับตัวครูเอง การเปิดโอกาส ให้ครูมีส่วนร่วมตามความสมัครใจของครูเองในโปรแกรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

หลักการที่ 2 พัฒนากลุ่มครูมากกว่าครูเป็นรายบุคคล ซึ่งโรงเรียน ชุมชน รวมทั้ง ผู้เรียน ผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมและสนับสนุน

หลักการที่ 3 ต้องยอมรับว่าในการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นมืออาชีพย่อมมีอุปสรรค ที่เกิดขึ้นในกระบวนการพัฒนาครู

หลักการที่ 4 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์หรือการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติในสถานการณ์จริงในลักษณะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน เป็นวิธีการที่ได้ผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ของครู โปรแกรมการพัฒนาครูในลักษณะการอบรมหรือสัมมนาใน ช่วงเวลาสั้นๆ 1 หรือ 2 วัน ด้วยการฟังบรรยายหรือชมการสาธิตของผู้เชี่ยวชาญและไม่มี การติดตาม ผลเป็นวิธีการที่ได้ผลน้อยต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

หลักการที่ 5 จูงใจให้ครูมีส่วนร่วมอย่างกระฉับกระเฉงและให้คำมั่นสัญญา ใน กระบวนการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ และให้ครูเต็มใจศึกษาค้นคว้าและปฏิบัติการสอนโดยใช้ กิจกรรมและงานที่ครูเป็นผู้ปรับปรุงหรือพัฒนาสำหรับชั้นเรียนของตน

หลักการที่ 6 พึงตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของครูเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้มีรากเหง้ามาจากการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และเป็นผลจากการเปิดโอกาสให้ ครูได้ไตร่ตรอง ตรวจสอบผลการปฏิบัติของตนเองด้วยการสังเกตเชิงสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเรียนรู้ ของผู้เรียน

หลักการที่ 7 จัดสรรเวลาและเปิดโอกาสให้ครูได้วางแผน ได้คิดไตร่ตรอง ทบทวนและให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติการสอนของตน ต่อกลุ่มเพื่อนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนวิธีการใหม่ที่ดีและเหมาะสมของแต่ละคนให้คนอื่น ๆ รู้ และ เพื่อได้อภิปรายถึงปัญหาและทางเลือกที่เหมาะสม ในการแก้ปัญหาตลอดจนวิธีการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

หลักการที่ 8 โน้มน้าวให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนำนวัตกรรมใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาใช้ ให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางแผนและนำไปสู่การปฏิบัติจะส่งผลให้ครูบูรณาการเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ครูได้รับในกระบวนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

หลักการที่ 9 พึงตระหนักว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดทีละเล็กทีละน้อยอย่างค่อยเป็นค่อยไป บางครั้งมีความซับซ้อนหรือยุ่งยาก ครูจึงอาจเกิดความวิตกกังวล เกิดความสงสัยหรือขัดแย้งการสร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและเพื่อนสนิทจึงเป็นเรื่องสำคัญ

หลักการที่ 10 ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในอนาคต สำหรับการดำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นครูมืออาชีพของตนเอง การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องหมายความว่า ครูสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองหลังจากสิ้นสุดโปรแกรมการพัฒนาแล้ว และครูสามารถนำตนเองได้ ตลอดจนเป็นครูเครือข่ายเพื่อไปพัฒนาครูคนอื่น ๆ ได้

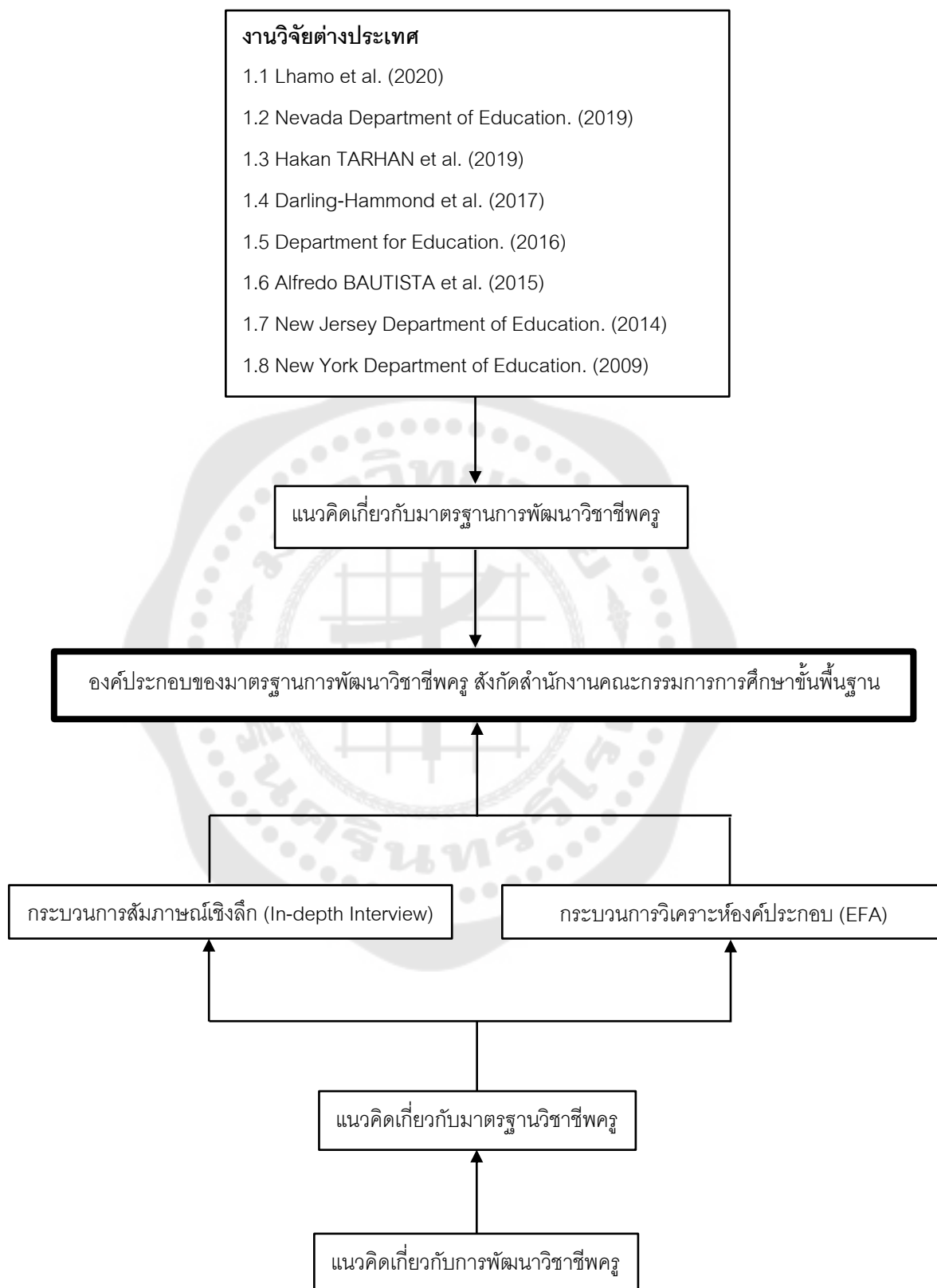
3.3 ลินด์เซย์ วูด คาคคาเวล (Lindsey Wood Caccavale, 2017) ได้ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับผู้ที่อยู่ในสาขานี้แล้ว กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพคุณภาพสูงเป็นเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของครู กิจกรรมเหล่านี้ต้องเป็นกิจกรรมในวิทยาลัย ทำ ทาย และเพื่อสังคมมุ่งเน้นเพราะการเรียนรู้ที่นำมาซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ การพัฒนาทางวิชาชีพ คือโอกาสในการเรียนรู้ที่วางแผนไว้สำหรับครู การพัฒนาวิชาชีพสามารถอยู่ในรูปแบบของการ ประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ในการให้บริการ หรือในรูปแบบอื่น เช่น การฝึกสอนหรือกลุ่ม การศึกษาการพัฒนาทางวิชาชีพอาจเป็นระยะสั้น เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบแยกส่วน หรืออาจเป็นก็ได้ที่ยั่งยืนและต่อเนื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพสามารถฝังอยู่ในบริบทของงานได้

ของสถานที่ทำงานหรือจะจัดขึ้นที่มหาวิทยาลัย การประชุมระดับชาติหรือระดับรัฐ หรือที่ระดับเขตการศึกษา บางครั้งครูก็เป็นผู้นำการพัฒนาวิชาชีพ

3.4 เซตินและบายรักซ์ (Cetin & Bayrakc, 2019) ได้ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นเรื่องเกี่ยวกับครูที่มีการเติบโตทางวิชาชีพและส่วนบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องเริ่มต้นตั้งแต่เริ่มเตรียมตัวประกอบอาชีพและต่อเนื่องไปจนวาระสุดท้ายของชีวิตซึ่งเป็นกระบวนการนั่นเองตระหนักในรูปแบบต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมครูให้มีความรู้ ทักษะ กลยุทธ์ใหม่ๆ ในความสามารถและการประยุกต์เทคโนโลยีที่เหมาะสม ครูจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพไม่ใช่แค่เพื่ออาชีพและส่วนตัวเท่านั้นแต่ยังเพิ่มการเรียนรู้ของนักเรียน การปรับปรุงโรงเรียน และคุณภาพของระบบการศึกษาอีกด้วย

ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ตามภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

- 1.1 ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู
- 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
- 1.3 ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู
- 1.4 แนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.3 หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.4 ทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู

- 3.1 ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพครู
- 3.2 ความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพครู
- 3.3 มาตรฐานวิชาชีพครู

4. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู

- 4.1 ความหมายมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู
- 4.2 มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู
- 4.3 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู

5. บริบทสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 5.1 บริบทสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5.3 ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5.4 ประเภทสถานศึกษาและบุคลากร

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

1.1 ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู

เนื่องจากครู-อาจารย์ ก็คือ บุคลากรในองค์การทางการศึกษา หรือในสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาไว้มากมาย ดังนี้

นิพนธ์ สารชาติ (2550) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่า หมายถึง กระบวนการส่งเสริมพัฒนาเปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานอย่างมีระบบและ เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู คือการดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพ และคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

ทวีศักดิ์ ธรรมมา (2559) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การวางแผนในการพัฒนาและปฏิบัติงาน กระบวนการในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนทั้ง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นตามความต้องการ

นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล (2560) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนา ครู หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องตามช่วงอาชีพครูเพื่อความมั่นใจว่าครูจะมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้และการสอน

ธงชัย คำปวง (2561) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการขั้นตอนที่ส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมครูให้เป็นที่ต้องการขององค์การทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ มีทัศนคติอุปนิสัยวิธีการทำงานให้มากขึ้น ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดีจนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในเรื่องของการปฏิบัติงาน

กึ่งแก้ว ฎทองเงิน (2561) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นการเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น โดยครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองและผู้บังคับบัญชาต้องส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยยึดภาระงานครูเป็นหลัก ควบคู่ไปกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูด้วย

วรรษยา ประจำ (2564) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูหมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การพัฒนาครูจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาศักยภาพของครูให้เป็นครูมืออาชีพในด้านการจัดการเรียนรู้

Shu Ching Yang (2004) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher professional development) และการฝึกอบรมในการให้บริการได้รับความสนใจความสนใจที่เพิ่มขึ้นในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความต้องการที่สูงมาตรฐานครูจะต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มากขึ้นมีประสิทธิภาพในโรงเรียนปัจจุบัน เนื่องจากความซับซ้อนและการพึ่งพาอาศัยกันของวิชาชีพเพิ่มขึ้น นักการศึกษาจะต้องติดตามความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่และเตรียมพร้อมที่จะใช้มัน ปรับปรุงทักษะด้านแนวคิดและงานฝีมืออย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสามารถมากขึ้น เพื่อตอบสนองที่เพิ่มขึ้นความคาดหวังของโรงเรียน

สรุปได้ว่าการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง กระบวนการ การเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์การจัดการกระบวนการเรียน จากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่มีคุณค่ามากขึ้น เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษา

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูจึงต้องเป็นผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา และปรับตัวให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รู้เท่าทันสภาพการณ์ต่าง ๆ และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้

ธงชัย คำปวง (2561) กล่าวว่า หลักการพัฒนาครูควรยึดหลักการที่สำคัญ ดังนี้ 1) การพัฒนาครูนั้นต้องเป็นไปเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 2) การพัฒนาครูต้องสนองความต้องการและความจำเป็นของครู 3) รูปแบบ กระบวนการ และกิจกรรมการพัฒนา

ครูมีความยืดหยุ่น หลากหลาย เหมาะสมกับบุคคล 4) ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา 5) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง 6) การพัฒนาครูต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 7) การพัฒนาครูมีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน

Clarke (2007) ได้เสนอหลักการพัฒนาครู ดังนี้

หลักการที่ 1 สร้างความมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นโดยตรงกับตัวครูเอง การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตามความสมัครใจของครูเองในโปรแกรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

หลักการที่ 2 พัฒนากลุ่มครูมากกว่าครูเป็นรายบุคคล ซึ่งโรงเรียน ชุมชน รวมทั้ง ผู้เรียน ผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมและสนับสนุน

หลักการที่ 3 ต้องยอมรับว่าในการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นมืออาชีพย่อมมีอุปสรรค ที่เกิดขึ้นในกระบวนการพัฒนาครู

หลักการที่ 4 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์หรือการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติในสถานการณ์จริงในลักษณะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน เป็นวิธีการที่ได้ผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ของครู โปรแกรมการพัฒนาครูในลักษณะการอบรมหรือสัมมนาใน ช่วงเวลาสั้นๆ 1 หรือ 2 วัน ด้วยการฟังบรรยายหรือชมการสาธิตของผู้เชี่ยวชาญและไม่มี การติดตาม ผลเป็นวิธีการที่ได้ผลน้อยต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

หลักการที่ 5 จูงใจให้ครูมีส่วนร่วมอย่างกระฉับกระเฉงและให้คำมั่นสัญญาในกระบวนการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ และให้ครูเต็มใจศึกษาค้นคว้าและปฏิบัติการสอนโดยใช้กิจกรรมและงานที่ครูเป็นผู้ปรับปรุงหรือพัฒนาสำหรับชั้นเรียนของตน

หลักการที่ 6 พึงตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของครูเกี่ยวกับการสอน และการเรียนรู้มีรากเหง้ามาจากการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และเป็นผลจากการเปิดโอกาสให้ ครูได้ไตร่ตรอง ตรวจสอบผลการปฏิบัติของตนเองด้วยการสังเกตเชิงสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเรียนรู้ ของผู้เรียน

หลักการที่ 7 จัดสรรเวลาและเปิดโอกาสให้ครูได้วางแผน ได้คิดไตร่ตรอง ทบทวน และให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติการสอนของตนต่อกลุ่มเพื่อนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนวิธีการใหม่ที่ดีและเหมาะสมของแต่ละคนให้คนอื่น ๆ รู้ และเพื่อได้อภิปรายถึงปัญหาและทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาตลอดจนวิธีการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

หลักการที่ 8 โน้มน้าวให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนำนวัตกรรมใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาใช้ ให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางแผนและนำไปสู่การปฏิบัติ จะส่งผลให้ครูบูรณาการเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ครูได้รับในกระบวนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

หลักการที่ 9 พึงตระหนักว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ เป็นเรื่องที่เกิดทีละเล็กทีละน้อยอย่างค่อยเป็นค่อยไป บางครั้งมีความซับซ้อนหรือยุ่งยาก ครูจึงอาจเกิดความวิตกกังวล เกิดความสงสัยหรือขัดแย้งการสร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและเพื่อนสนิทจึงเป็นเรื่องสำคัญ

หลักการที่ 10 ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในอนาคตสำหรับการธำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นครูมืออาชีพของตนเอง การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องหมายความว่า ครูสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองหลังจากสิ้นสุดโปรแกรมการพัฒนาแล้ว และครูสามารถนำตนเองได้ ตลอดจนเป็นครูเครือข่ายเพื่อไปพัฒนาครูคนอื่น ๆ ได้

Lindsey Wood Caccavale (2017) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับผู้ที่อยู่ในสาขานี้อยู่แล้ว กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพคุณภาพสูงเป็นเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของครู กิจกรรมเหล่านี้ต้องเป็นกิจกรรมในวิทยาลัย ทำทนาย และเพื่อส่งเสริมเน้นเพราะการเรียนรู้ นั้นนำมาซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ การพัฒนาทางวิชาชีพคือโอกาสในการเรียนรู้ที่วางแผนไว้สำหรับครู การพัฒนาวิชาชีพสามารถอยู่ในรูปแบบของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ในการให้บริการ หรือในรูปแบบอื่น เช่น การฝึกสอนหรือกลุ่มการศึกษาการพัฒนาทางวิชาชีพอาจเป็นระยะสั้น เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบแยกส่วน หรืออาจเป็นก็ได้อย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพสามารถฝังอยู่ในบริบทของงานได้ของสถานที่ทำงานหรือจะจัดขึ้นที่มหาวิทยาลัย การประชุมระดับชาติหรือระดับรัฐ หรือที่ระดับเขตการศึกษา บางครั้งครูก็เป็นผู้นำการพัฒนาวิชาชีพ

Cetin & Bayrakc (2019) การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นเรื่องเกี่ยวกับครูที่มีการเติบโตทางวิชาชีพและส่วนบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องเริ่มต้นตั้งแต่เริ่มเตรียมตัวประกอบอาชีพ และต่อเนื่องไปจนวาระสุดท้ายของชีวิตซึ่งเป็นกระบวนการนั่นเองตระหนักในรูปแบบต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมครูให้มีความรู้ ทักษะ กลยุทธ์ใหม่ๆ ในความสามารถและการประยุกต์เทคโนโลยีที่เหมาะสม ครูจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพไม่ใช่แค่เพื่ออาชีพและส่วนตัวเท่านั้นแต่ยังเพิ่มการเรียนรู้ของนักเรียน การปรับปรุงโรงเรียน และคุณภาพของระบบการศึกษาอีกด้วย

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ต้องสนองความต้องการและความจำเป็นของครูและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมีกระบวนการพัฒนาที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง จัดให้ครูได้สะท้อนคิดการปฏิบัติของตนเอง (Reflective Practice) และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนด้วยกัน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

1.3 ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู

ครู เป็นผู้นำที่หลักทางด้าน การเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้นบุคลากรต้องมีความรู้ และประสบการณ์เพียงพอในการทำหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

ทวิชศักดิ์ ธรรมมา (2559) กล่าวว่า ครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาของชาติให้บรรลุจุดมุ่งหมายและต้องเป็นแม่พิมพ์ที่ดี ทั้งด้านความรู้และความประพฤติ สร้างเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมให้แก่เยาวชนและสังคม

กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561) กล่าวว่า การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและจริงจัง มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะศักยภาพครูจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งการพัฒนาครูจะช่วยให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน ทำให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่เร็วขึ้น ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา และกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าและเป็นผู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรจะต้องใช้การนิเทศทั้งแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคล โดยการสอนแนะ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และจะต้องได้รับการประเมินผลเป็น ระยะเวลา ๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 21

ธงชัย คำปวง (2561) กล่าวว่า การพัฒนาครูมีความจำเป็นและมีความสำคัญ ในฐานะของผู้สร้างการจัดการเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและด้วยสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของโลก เทคโนโลยีสารสนเทศ และข่าวสาร ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อให้ เป็นครูที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

วิชาชีพ ประจำ (2564) กล่าวว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเพิ่มเติมความรู้ใหม่ในเนื้อหาสาระที่จะต้องจัดการเรียนรู้ การเพิ่มพูนทักษะและทัศนคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้และวิชาชีพครูการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกันและช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้เมื่อครูได้รับการพัฒนาแล้วก็จะส่งผลทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นด้วย

Department for Education (2016) วิชาชีพครูในฐานะอาชีพที่สำคัญที่สุดสำหรับอนาคตของประเทศชาติ ครูจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะอย่างมาก ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตามความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตามที่มาตรฐานของครูกำหนดไว้ ครูให้ความสำคัญกับการศึกษาของนักเรียนเป็นอันดับแรกและมีความรับผิดชอบในการบรรลุมาตรฐานสูงสุดที่เป็นไปได้ในการทำงานและความประพฤติ มาตรฐานครูกำหนดความคาดหวัง 6 ประการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

1. รักษาความรู้และทักษะในฐานะครูให้ทันสมัยและวิจารณ์ตนเอง
2. รับผิดชอบในการปรับปรุงการสอนผ่านการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมตอบสนองต่อคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน
3. แสดงให้เห็นถึงความรู้และความเข้าใจว่านักเรียนเรียนรู้อย่างไรและส่งผลต่อการสอนอย่างไร
4. มีความรู้ที่มั่นคงในสาขาวิชาและหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
5. สะท้อนถึงประสิทธิผลของบทเรียนและแนวทางการสอนอย่างเป็นระบบ
6. รู้และเข้าใจวิธีประเมินวิชาและสาขาที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู มีจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพของครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ทำให้เกิดการพัฒนางานเดิมที่ปฏิบัติอยู่ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ มีการไตร่ตรองและใช้เทคนิคทางสติปัญญาขั้นสูง โดยเน้นกระบวนการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา และคำนึงถึงหลักการ ความสำคัญของการพัฒนาสู่ความเป็นครูวิชาชีพ จนเป็นที่ยอมรับว่าอาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง

1.4 แนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู

ปัจจุบันได้เกิดปัญหาในการประกอบวิชาชีพครูหลากหลายปัญหา ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับวิชาชีพครู ได้พยายามแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้วิชาชีพครูยังคงไว้ซึ่ง

เกียรติ ได้รับการเคารพนับถือ และเป็นวิชาชีพมีคุณภาพอันนำซึ่งการสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าให้เกิดขึ้นแก่ประเทศต่อไป ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

ธงชัย คำปวง (2561) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาครูในสถานศึกษา มีหลายวิธีขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือผู้บริหารที่จะต้องเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบายของหน่วยงานและให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา

กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561) กล่าวว่า การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง สามารถปรับเปลี่ยนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของครู โดยมีกิจกรรมการพัฒนาครูที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม/สัมมนา การเรียนรู้ทางไกล การปฏิบัติงานในสภาพจริง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน การจัดการเรียนรู้เป็นชุดวิชา เป็นต้น รวมทั้งศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ควรมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ ครูได้นำความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้สูงกว่าเดิมหรือไม่

วรัชยา ประจํา (2564) ได้สรุปเกี่ยวกับหลักการพัฒนาครูไว้ว่า หลักการพัฒนาครูต้องสนองความต้องการและความจำเป็นของครูและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง จัดให้ครูได้สะท้อนคิดการปฏิบัติของตนเอง (Reflective Practice) และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนด้วยกัน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

Karras (2018) ได้เสนอแนวคิดในการเตรียม ครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่กรุงเทพมหานคร ไว้ว่า กิจกรรมหรือแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของครู ควรเน้นมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ (Know/ledge) เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร ตลอดจนเป้าหมายของหลักสูตรนั้นๆ
2. ทักษะวิชาครู (Skill of effective pedagogy) ครูต้องมีทักษะรวมทั้งความสามารถในการนำวิชาครูไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีสอนที่หลากหลาย ตลอดจนทั้งวิธีการและยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ

3. การไตร่ตรองไต่สวน (Reflection) และความสามารถในการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยตนเอง

4. ความสำนึกและการยอมรับผู้อื่น (Empathy) การรู้จักยอมรับผู้อื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานและศิษย์ เพื่อการบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัยของศิษย์นั่นเอง

5. ความสามารถในการจัดการ (Managerial Competence) ความสามารถพื้นฐานประการหนึ่งของครู คือความรับผิดชอบในการจัดการทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู มีแนวทางหลายวิธี ได้แก่ การฝึกอบรม ทักษะ การสนับสนุนความรู้และความเข้าใจ การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือ การสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม การให้การติดตามและติดตามผล การสร้างพื้นที่เรียนรู้ และการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้ครูมีความเชี่ยวชาญและมีประสิทธิภาพในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเหมาะสม

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับ และการปรับปรุงสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือหน่วยงานมีผลผลิตและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

พลอย สืบวิเศษ (2561) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาพนักงานที่มิงานขององค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานหรือที่มิงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะตามที่องค์กรต้องการและนำศักยภาพที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามสายอาชีพให้มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องเป็นระบบ และมีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร

สุวดี กิจเดช (2562) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการกิจกรรมเพิ่มความรอบรู้ ทักษะ และ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารความรู้เพื่อปรับปรุงความสามารถให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

นฤมล หอมเนียม (2562) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลให้ดีขึ้น ประกอบด้วยขอบเขตส่วนบุคคล ขอบเขตบุคลากร ขอบเขตองค์กร ขอบเขตหน้าที่/งาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และส่งผลสำเร็จต่อตัวบุคคล และองค์กร

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2563) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ ในการพัฒนาขยายขีดความสามารถในด้าน ความรู้ทักษะการทำงานของ บุคลากร อีกทั้งยังรวมถึง การมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานขององค์กร

ภรณ์ชูดา ไสมเขียว (2564) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายในการที่จะเพิ่ม ความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติ โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานของ องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

Raymond (1999) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะของการ พัฒนาและการฝึกอบรมว่า เป็นความมุ่งหมายขององค์กรที่จะนำเรื่องของการฝึกอบรมมาเป็น เครื่องมือในการประเมินการทำงาน ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้ให้คนในองค์กรเกิดความรู้ ทักษะ และการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งถือเป็นจุดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของงานและเป้าหมายของ ตัวบุคคล

Delahaye (2000) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งที่ แยกไม่ออกจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเกี่ยวข้องกับการบริหารความหลากหลาย เป็น วิธีการสร้างความรู้ใหม่ๆ การเรียนรู้ในงานบนสภาพความไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับค่านิยม ความคิด สร้างสรรค์ ซึ่งอาศัยทักษะและความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ของบุคคล

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง ความรู้และทักษะของบุคคล เป็นเป้าหมายในการส่งเสริมการพัฒนาและการเจริญเติบโตเพิ่ม ความสามารถและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเพิ่มความรู้และ ทักษะที่เป็นประโยชน์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรและประเทศให้เจริญเติบโตมีประสิทธิภาพ ขึ้น

2.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ล้วนตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากในกระบวนการบริหารงานบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นขั้นตอนหรือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากที่สุด ดังที่มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

เสน่ห์ จัภัยโต (2560) อธิบายว่า เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ในการบริหารองค์การใดก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์การเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมได้ มีนักวิชาการบางคนเชื่อมั่นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเหนือกว่าปัจจัยอื่นๆ ทั้งหมด ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยพิเศษที่แตกต่างไปจากปัจจัยอื่นๆ ในแง่ที่ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่นๆ ทั้งหมด ทั้งเงินหรืองบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ และวิธีการบริหารงานเพื่อให้เกิดการบริหารขึ้น ซึ่งถ้าหากองค์การใดที่ทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์การนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานได้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง หรือสมรรถนะสูง และวิธีการหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การสู่ความสำเร็จใน 6 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว ย่อมสามารถที่จะนำความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดน้อยลง มีผลทำให้องค์การสามารถ ลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วยช่วยทำให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและ วิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องและรวดเร็ว

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ ทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่ อาจเกิดจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกด้วย

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ กล่าวคือ ในการที่มีบุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับ ตำแหน่งใหม่ ในหน่วยงานในระยะเริ่มแรกนั้น ย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ ไม่มากนัก จึงมักจะสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ หรือบุคคลอื่นใดอยู่ ตลอดเวลาดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อม จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลงจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากร ต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมี การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์การก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้น จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาส มากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำให้บุคลากรมีโอกาสได้รับความรู้ความ คิด ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์ เครื่องใช้ในสำนักงานซึ่งมีการคิดค้นและ เสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาถ้าหากรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

พลอย สืบวิเศษ (2561) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ว่าการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทสำคัญประการหนึ่งและถือว่าเป็นกุญแจสำคัญของ องค์การ ช่วยให้มีผลิตภาพที่สูงขึ้น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในองค์การและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมมีความทันสมัยรวมถึงการยอมรับของบุคลากรและ การส่งเสริมของผู้บริหารจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development – HRD) ก่อให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรและองค์การได้อย่างยั่งยืน ดังนี้

1. ทำให้บุคลากรรู้สึกมีพลังมากขึ้น เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วย พัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติใหม่ๆ แก่บุคลากรและทีมงาน

2. ทำให้องค์การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมใหม่และมีความเคารพไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร

3. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับบุคลากร ด้วยการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เพิ่มมากขึ้น ช่วยในการสร้างความยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4. ช่วยเพิ่มโอกาสในการเติบโตของบุคลากร และช่วยปรับปรุงจิตวิญญาณของทีมงานในองค์กรด้วย

5. ช่วยในการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพในองค์กร ที่จะนำไปสู่การจัดการทรัพยากรให้มีการใช้อย่างคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดีขึ้น

6. ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเองที่งานและองค์กรในขณะปฏิบัติงาน

7. ช่วยในการรวบรวมข้อมูลของบุคลากรที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนดำเนินนโยบายของฝ่ายบริหารและการดำเนินงานในโครงการต่างๆ อีกด้วย

8. การใช้โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับงานมากขึ้นโดยเฉพาะผู้ได้รับการประเมินจากผลการปฏิบัติงานของตน

9. ช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ทีมงาน และองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) สนับสนุนการเป็นองค์กรไร้พรมแดน (Boundary-less Organization) และองค์กรที่เน้นคุณค่า (Values-based Organization)

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าต้องพัฒนาให้ทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง
2. ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีศักยภาพสามารถพัฒนาด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติถ้าหากมีแรงจูงใจที่บุคลากรต้องการ

3. การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ควรมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ขั้นตอนการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน คือ การสรรหาตลอดจนถึงการที่บุคลากรออกจากงาน

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลากหลายวิธี ต้องเลือกให้เหมาะสมกับหน่วยงานและบุคลากรแต่ละคน

5. การประเมินพัฒนาความสามารถของบุคลากร เพื่อช่วยแก้ไขให้บุคลากรบางกลุ่มได้มีการพัฒนาความสามารถ และสนับสนุนให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

6. จัดระบบข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันที่สามารถตรวจสอบได้เป็นรายบุคคล

7. ช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถนะที่ดี ยิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น

8. ช่วยทำให้ประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

9. ลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง

10. แบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาของตน

11. ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

12. ช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

สุวดี กิจเดช(2562) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้บุคลากรใช้ทักษะความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใน ปัจจุบันช่วยองค์กรดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ยกระดับความสามารถและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับองค์กรในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า การจัดสรรงบประมาณให้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ เนื่องจากมีผลประโยชน์ต่อบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพและปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ช่วยให้องค์กรพัฒนาตัวเองไปในทิศทางที่ดีขึ้น และช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตและมีความสำเร็จได้ในทุกๆ ด้านของการดำเนินงานองค์กร

2.3 หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร โดยนำหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงหลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

ศิริพร เชาวลิขิต (255) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ประกอบด้วยแนวทาง 4 แนวทาง ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึงความพยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้านด้วยกันคือ การเปลี่ยนแปลงความรู้ การเปลี่ยนแปลงทักษะ การเปลี่ยน

ทัศนคติการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม เมื่อเราจัดโครงการฝึกอบรมแล้ว มิได้หมายความว่า จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ประการ แต่เป็นเพียงแต่การแสดงถึงความพยายามที่จะก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้านเท่านั้น การที่จะรู้ว่าเมื่อฝึกอบรมไปแล้วคนจะเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือไม่ มิใช่ขึ้นกับผู้ศึกษาหรือผู้รับการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับผู้จัดและวิทยากรผู้รับการ ฝึกอบรม หากจะทำให้การฝึกอบรมเกิดผลดีต้องสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมมา ใช้ในหน่วยงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงานได้ และ โนมน้ำวให้ผู้อื่นเห็นด้วย และ ยินยอมปฏิบัติในองค์การอย่างเต็มที่ในที่สุด

2. การศึกษา (Education) เป็นการ ให้ความรู้อย่างกว้างๆ ในสาขาทั่วไป เพื่อให้ ผู้เรียนมีความรู้ในสภาพแวดล้อม สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และเป็นแนวทางที่จะเลือก ประกอบอาชีพตามความรู้ และความต้องการของตนเอง

3. การพัฒนา (Development) เป็นการกระทำที่เป็นเหตุให้บางสิ่งบางอย่าง เจริญเติบโตหรือขยายออกให้ดีขึ้นกว่าเดิม ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการ เปลี่ยนแปลงให้พฤติกรรมดีขึ้นในด้านความสามารถ ความมีอิสระ หากการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์มุ่งไปในองค์การที่มีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการของ องค์การที่ต้องการเจริญเติบโต และมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาจึงมีความเกี่ยวข้องกับการ จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ การพัฒนา กิจกรรม การพัฒนา ประกอบด้วย

3.1 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายบุคคล (Individual Training and Development) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้แต่ละบุคคลทราบจุดเด่นและจุดค้อยของ ตนเอง

3.2 การพัฒนาสายงานอาชีพ (Career Development) เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการ ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายของบุคคล ในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อแสดงให้ บุคคลทราบถึงบทบาทหน้าที่ ตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าทางอาชีพของตน ซึ่งส่งผลต่อ ความสำเร็จของหน่วยงาน

3.3 การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับโครงสร้างและหน้าที่ขององค์การตลอดจนเกี่ยวข้องกับกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง องค์การซึ่งจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน

3.4 การเรียนรู้ (Learning) คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรซึ่งเป็นผล มาจากประสบการณ์ จำแนกการเรียนรู้ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

3.4.1 การเรียนรู้ระดับบุคคล ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความรู้และค่านิยมประกอบด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่

- 1) การหาความรู้เกี่ยวกับตนเองเป็นการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของตนเอง
- 2) การเรียนรู้ที่จะเรียนรู้เป็นวิธี ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ ซึ่ง ต้องอาศัยเทคนิคของการศึกษาตนเองในการค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน
- 3) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักเป็นการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นปัญหาเป็นตัวกำหนดว่าเราต้องเรียนรู้อะไรบ้างจึงจะแก้ปัญหาได้
- 4) การใช้วิธีการเรียนรู้แบบรูปธรรมเป็นวิธีการที่องค์การอาจจะส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา หรือให้เข้าหลักสูตรการศึกษา

3.4.2 การเรียนรู้ระดับกลุ่ม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและขีดความสามารถ ประกอบด้วยวิธีการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ได้แก่

- 1) การปฏิบัติโดยการวิจัยค้นคว้าในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องมีการรวบรวม ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน
- 2) การปฏิบัติจากผลการเรียนรู้เป็นการให้คนเรียนรู้จากการทำงานการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้อื่น มีการประชุมปรึกษาหารือและสัมมนา
- 3) การปฏิบัติตามหลักวิทยาศาสตร์เป็นเทคนิคที่รวบรวมเอาข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติโดยการค้นคว้า และการปฏิบัติจากผลการเรียนรู้มาสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน
- 4) วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นการเรียนรู้เป็นทีม โดยให้ความเป็นอิสระในการร่วมกิจกรรม ประชุมปรึกษาของทีม

3.4.3 การเรียนรู้ระดับองค์การ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพกิจกรรมที่ควรนำมาใช้ในองค์การเพื่อให้บุคคลองค์การมีการเรียนรู้ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

เสน่ห์ จุ้ยโต (2560) กล่าวว่า ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญ 7 ประการ คือ

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา ในการจัดโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ความสำเร็จหรือล้มเหลวส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคคลกรที่เข้ารับการพัฒนาว่ามีความเชื่อถือศรัทธาต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ หากบุคคลใดไม่มี

ความ เชื่อถือศรัทธาแล้ว ยอมปฏิเสศที่จะยอมรับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกิดความล้มเหลวได้ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องพยายาม สร้างความเชื่อถือศรัทธาตั้งแต่เริ่มแรก โดยการชี้แจง ชักจูง หรือโน้มน้าวจิตใจให้ผู้เข้ารับการ พัฒนาเกิดความสนใจ มีความเข้าใจ และยอมรับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร เมื่อผู้เข้า รับ การพัฒนาเกิดความเชื่อถือแล้ว ยอมให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นอย่างเต็มที่ต่อไป

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการ พัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยทั่วไปแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะแรก ผู้เข้ารับการ พัฒนาส่วนใหญ่จะมีความ กระตือรือร้น สนใจเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ แต่หลังจากที่ดำเนินการพัฒนาไปแล้ว ระดับความ สนใจจะ เริ่มลดลง ดังนั้นจึงต้องมีการเร่งเร้าความสนใจของผู้เข้ารับการ พัฒนาให้อยู่ในระดับสูง อยู่เสมอ ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธีการ เช่น การเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนา บุคลากร อยู่เสมอ เพื่อจะได้ไม่เกิดความจำเจเบื่อหน่าย การสร้างบรรยากาศในการพัฒนาให้ เป็นไปอย่าง กั่นเอง การเปลี่ยนรูปแบบจากผู้สอนหรือวิทยากรเป็นศูนย์กลางไปสู่ผู้เรียนหรือผู้เข้า รับการอบรม เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบ ผลสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการ พัฒนาทุกคนได้แสดงความคิดเห็น พูดคุย หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งมีวิธีการที่ใช้โดยทั่วไป เช่น การบอกราคาถามหรือตั้งประเด็นปัญหา ให้ผู้เข้ารับการ พัฒนาตอบหรือแสดงความคิดเห็นเป็นระยะๆ ตลอดจนการพัฒนา การสร้างกลุ่ม สัมพันธ์ โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการ พัฒนาแต่ละคนเข้ามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง การสร้างและ พัฒนาระบบการคิด ฝึกปฏิบัติให้คนคิดอย่างมีระบบ เป็นต้น

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่างๆ ที่จะพัฒนาวิทยากร หรือผู้มีหน้าที่จัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อใน การพัฒนา แก่ผู้เข้ารับการ พัฒนาก่อนเป็นอันดับแรก เพราะนอกจากจะทำให้ผู้เข้ารับการ พัฒนา เกิด ความสนใจแล้ว ยังเป็นการเริ่มต้นที่ดีในการพัฒนาต่อไปด้วย เช่น การแจกเอกสาร แนว แนวทาง หรืออธิบายขอบเขตของหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาให้ทราบก่อนล่วงหน้าหรือตั้งชื่อโครงการให้ น่าสนใจ เป็นต้น

5. หลักการสร้าง ความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนาการสร้าง ความ เข้าใจ ในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถ บรรลุผลสำเร็จได้ง่าย ซึ่งวิธีการสร้างความเข้าใจนั้นมีอยู่หลายวิธี เช่นการอธิบายให้

เข้าใจถึง แนวคิดและจุดมุ่งหมายสำคัญของหัวเรื่องที่น่ามาพัฒนาว่ามีอย่างไรบ้าง การอธิบาย ความหมายและ ความสำคัญของประเด็นเรื่องนั้นๆ ให้เข้าใจแต่เริ่มแรก เป็นต้น

6. หลักการเน้นหรือย้ำการกล่าวเน้นหรือย้ำ ถ้าในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง เป็นการ ช่วยชี้ นำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจว่าเรื่องดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญ ควรแก่การให้ความสนใจ ทั้งยังเป็นการป้องกันมิให้เกิดการหลงประเด็นขึ้น แต่การเน้นนั้นจะต้องไม่เป็นไปอย่างพร่ำเพรื่อ ส่วนวิธีการเน้นนั้น นอกจากจะอธิบายย่ำถ้ำถึงประเด็นนั้นหลายครั้งแล้ว ยังอาจจะทำได้โดยการ ใช้ โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ เข้าช่วยได้อีกด้วย เพื่อให้จดจำได้โดยง่าย

7. หลักการประเมินผลโครงการ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีการให้ความสำคัญกับการประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

Nadler (1970) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยวิธีการ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงาน ในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การให้การศึกษา (education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน ให้กับบุคคลโดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคตเพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการและพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน โดยองค์กรเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนากระบวนการพัฒนาอาชีพและกระบวนการพัฒนาองค์กร

Gilley and Egglan (1989) กล่าวว่า การกำหนดกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 ส่วน คือ (1) การพัฒนาบุคคล (individual development) (2) การพัฒนาสายอาชีพ (career development) และ (3) การพัฒนาองค์การ (organization development)

สรุปได้ว่า หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการสำคัญอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม เน้นการเรียนรู้ในสถานการณ์การทำงานปัจจุบันเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะที่ใช้งานได้ทันที 2) การศึกษามุ่งเน้นการเรียนรู้ที่กว้างขวางเพื่อสร้างความเข้าใจลึกซึ้งในหลายๆ ด้าน 3) การพัฒนามุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและ 4) การเรียนรู้เน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์การทำงานและการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์การโดยปฏิบัติตามหลักการเหล่านี้ช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและเป้าหมายขององค์การได้ดียิ่งขึ้น

2.4 ทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นสิ่งที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลนั้นจะต้องเกิดมาจากพฤติกรรมของตัวบุคคลนั้น 1 ซึ่งจะต้องมีสิ่งจูงใจ หรือแรงจูงใจเข้ามาเป็นตัวถ่วงหรือตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ดังที่มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

Kotler and Armstrong (2002) รายงานว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ(motive) หรือแรงขับเคลื่อน (drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการความลำบากบางอย่าง เป็นความต้องการทางจิตวิทยา(psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ(recognition) การยกย่อง (csteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน(belonging ความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ เมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดความดิ้นรน โดยทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์ ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation)อับราฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow) ค้นหาวีธี ที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเอง แต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ

ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญคือ

1.1 ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คืออาหาร ที่พัก อากาศ ยารักษาโรค

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)/ เป็นความต้องการที่เหนือกว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย

1.3 ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน

1.4 ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัวความนับถือและสถานะทางสังคม

1.5 ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่าง ได้สำเร็จบุคคลพยายามที่สร้างคามพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อนเมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจความต้องการนั้นก็หมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างคามพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป ตัวอย่าง เช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจต่องานศิลปะชั้นล่าสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการยกย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการแม้แต่อากาศที่บริสุทธิ์(ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้นได้รับความพึงพอใจแล้วก็จะมีความต้องการในขั้นลำดับต่อไป

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของฟรอยด์

ซิกมันด์ ฟรอยด์ (S. M. Freud) ตั้งสมมุติฐานว่าบุคคลมักไม่รู้ตัวมากนักว่าพลังทางจิตวิทยามีส่วนช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรม ฟรอยด์ พบว่า บุคคลเพิ่มและควบคุมสิ่งเร้าหลายอย่างสิ่งเร้าเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมอย่างสิ้นเชิง บุคคลจึงมีความฝัน พูดคำที่ไม่ตั้งใจพูด มีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผลและมีพฤติกรรมหลอกหลอนหรือเกิดอาการวิตกกังวลอย่างมาก

สรุปได้ว่า ทฤษฎีและแนวความคิดการพัฒนารักษากรรมมนุษย์ จะเน้นไปที่การสร้างคามเปลี่ยนแปลงในบุคคล โดยต้องมีสิ่งจูงใจหรือแรงจูงใจที่เพียงพอในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการ ดังที่คอร์ทเลอร์และอาร์มสตรอง ได้อธิบายว่าแรงจูงใจนั้นเกิดจากความต้องการที่กดดันจนทำให้บุคคลมีพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็นความต้องการพื้นฐาน เช่น ความปลอดภัยและการยอมรับจากสังคม ตลอดจนความต้องการสูงสุดในการพัฒนาตนเอง โดยได้อธิบายทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่เสนอว่า

มนุษย์มีความต้องการที่จัดลำดับเป็นขั้น ๆ เริ่มจากความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหารและที่พัก ไปจนถึงความต้องการสูงสุดในการพัฒนาตนเองหรือการประสบความสำเร็จในชีวิต เมื่อความต้องการขั้นใดได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมุ่งไปยังความต้องการในระดับถัดไป และทฤษฎีของฟรอยด์ (Freudian Motivation Theory) ที่มุ่งเน้นพลังจิตใต้สำนึกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ฟรอยด์เชื่อว่าพฤติกรรมหลายอย่างเกิดจากปัจจัยภายในจิตใจที่บุคคลไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ความฝัน หรืออารมณ์ที่เกินเหตุผล ดังนั้น ทั้งสองทฤษฎีชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคคลทั้งในเชิงจิตวิทยาและสังคม โดยสร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับแรงจูงใจภายในตัวบุคคล

3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู

เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาของชาติจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะเฉพาะในการประกอบวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตนให้เหมาะกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ครูสภาในฐานะสภาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงกำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ประกอบวิชาชีพครูนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายต่อไป

3.1 ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพครู

วิชาชีพครูจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งได้รับเกียรติและยอมรับถือเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป การประกอบวิชาชีพครูจึงมีความรับผิดชอบสูง และเป็นวิชาชีพที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ การใช้ทักษะ ปัญญาในการสอนและการถ่ายทอดเป็นประการสำคัญ ครูจึงจำเป็นต้องรู้วิทยาการที่กว้างขวาง มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ โดยมีผู้ได้กล่าวถึงความหมายของมาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

ความหมายของ “มาตรฐาน” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง สิ่งที่อยู่เป็นหลักเกณฑ์สำหรับเทียบ สิ่งที่อยู่เป็นหลักสำหรับเทียบกำหนด มาตรฐาน (Standard) คือ กฎที่ยอมรับกัน หรือกฎที่สร้างขึ้นมาหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยอำนาจประเพณี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เครื่องมือชนิดหนึ่งที่เกิดขึ้นมา เพื่อช่วยในการควบคุม การวัด การเปรียบเทียบ การตรวจสอบในผลงาน การปฏิบัติงานและวิธีดำเนินงาน มาตรฐานวิชาชีพจะเริ่มจากผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกันมารวมกัน เมื่อมีสมาชิกเพิ่มขึ้นจึงจำเป็นต้องมีกติกาหรือกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะรักษามาตรฐานวิชาชีพของตนไว้ ดังนั้น วิชาชีพครูซึ่งประกอบด้วย วิชาชีพครู และองค์กรวิชาชีพครู ก็มีความพยายามที่จะให้มีและรักษามาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ เช่นกัน

อิสริย์ ประทุมทิพย์ (2550) ได้ให้ความหมายของวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหาร สถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่ การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุน การศึกษาให้บริกาหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัด กระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษา ในหน่วยงานสถานศึกษาต่างๆ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2550) ได้ให้ความหมายของวิชาชีพ คือ วิชาชีพ (Profession) ซึ่งเกิดขึ้นจากการมีองค์ความรู้ในวิชาชีพนั้นๆ อย่าง เป็นระบบ และอย่างต่อเนื่อง และบุคคลใน วิชาชีพนั้นๆ ได้รับการพัฒนาในองค์ความรู้ที่อยู่นอกเหนือ เป็นวิชาชีพที่ต้องมีทัศนคติเพื่อการ เปลี่ยนแปลงซึ่งบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ จะต้องมีการสืบค้นหาความคิดใหม่อยู่เสมอ เป็นวิชาชีพที่ เน้นการให้บริการผู้อื่น โดยมีหลักการเชิงจริยธรรมว่า เงินไม่ได้เป็นปัจจัยที่ใช้วัดผลสำเร็จใน วิชาชีพที่สำคัญไปกว่าความมีอุดมการณ์ในการทำงาน และ เป็นวิชาชีพที่มีมาตรฐานที่กำหนดโดย สมาคมทางวิชาชีพนั้นๆ การเข้าเป็นสมาชิกจะต้องได้รับ การยอมรับ และมีการพัฒนาวิชาชีพ

สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพครู คือข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยสมาคม หรือองค์กรทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ครู ควรใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนในการปฏิบัติการสอน ช่วยกำหนดการปฏิบัติที่ถูกต้องและมี มาตรฐาน และช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการสอนและ ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

3.2 ความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพครู

ครู เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ จึงมีความจำเป็นที่ จะต้องมีมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลการประกอบวิชาชีพครูให้ดำรงไว้ซึ่งความถูกต้องมี เกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ดังที่ได้มีผู้อธิบายถึงความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ให้ทัศนะวิชาชีพ (Profession) เป็นอาชีพ ให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับ วิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎี และ ภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพต่างกับอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรม ที่ต้อง ทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้นวิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็น วิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อ ผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา

(Intellectual Method) ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ มีอิสระในการใช้วิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional Ethics) รวมทั้งต้องมี สถาบันวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรคจรรยาบรรณวิชาชีพ

วิชาชีพทางการศึกษา นอกจากจะเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่ง เช่นเดียวกับ วิชาชีพชั้นสูงอื่น เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ พยาบาล สัตวแพทย์ ฯลฯ ซึ่งจะต้อง ประกอบวิชาชีพเพื่อบริการต่อสาธารณชนตามบริบทของวิชาชีพนั้นๆ แล้วยังมีบทบาทสำคัญต่อ สังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ กล่าวคือ

1. สร้างพลเมืองดีของประเทศ โดยการให้การศึกษาระดับพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ
2. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ
3. สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติ จากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง ให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน

จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงกำหนดแนวทางในการดำเนินงานกำกับดูแลรักษา และพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และ ผู้บริหาร การศึกษา ให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้ง พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ประกอบด้วย วิชาชีพครู วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา วิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดใน กฎกระทรวงการกำหนด ให้มีวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม จะเป็นหลักประกันและ ค้ำครองให้ผู้รับบริการ ทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งจะเป็นการพัฒนา และยกระดับมาตรฐาน วิชาชีพให้สูงขึ้น

ดังนั้นวิชาชีพครู เป็นวิชาชีพควบคุมและเป็นวิชาชีพชั้นสูง บุคคลที่จะ ประกอบอาชีพนี้ได้ต้องได้รับการศึกษาอบรมอย่างชำนาญเฉพาะทาง เป็นมาตรฐานอย่างมืออาชีพที่มีบทบาท สำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ

Goode, H., Drysdale, L., & Gurr, D. (2023) ได้ศึกษา การพัฒนามาตรฐาน วิชาชีพครูเป็นส่วนสำคัญในการรับประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนในออสเตรเลีย ด้วยการ พัฒนาและนำไปปฏิบัติ ระบบการศึกษาของออสเตรเลียจึงอยู่ในระดับที่ดีที่สุดของโลก มาตรฐาน

การพัฒนาวิชาชีพครูต่างๆ ถูกสร้างจากงานสำคัญที่ดำเนินการก่อนหน้านี้ในออสเตรเลีย เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการปฏิบัติที่ได้ตกลงไว้ใน ความร่วมมือระดับชาติว่าด้วยการปรับปรุงคุณภาพครู และจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายและความมุ่งมั่นที่กำหนดไว้

Ellis, A. (2006) กำหนดกรอบมาตรฐานวิชาชีพครูในประเทศอังกฤษไว้ดังนี้

1. กรอบมาตรฐานวิชาชีพครูจะเป็นส่วนหนึ่งของกรอบมาตรฐานที่กว้างขึ้น ครูผู้สอนทั้งหมดของโรงเรียน ซึ่งรวมถึงการทบทวนของหน่วยงานฝึกอบรมและพัฒนาสำหรับโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพ ครูผู้สอนมีการปรึกษาหารือกับพันธมิตรทางสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักอื่น ๆ และการทบทวน มาตรฐานความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบของครูใหญ่และกลุ่มผู้นำ

2. การใช้กรอบมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อกำหนดคุณลักษณะของครูผู้สอนในแต่ละช่วงอาชีพ โดยมีมาตรฐานสำหรับระดับต่าง ๆ ของครู เช่น ครูที่ผ่านการรับรอง (QTS), ครูในระดับหลัก, ครูในระดับค่าจ้างที่สูง (ครูหลังเกณฑ์, ครูดีเด่น, และครูทักษะขั้นสูง (ASTs) ซึ่งแต่ละระดับจะมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน เพื่อให้ความรอบรู้และความสามารถของครูเพิ่มขึ้นตามช่วงอาชีพที่ผ่านมา

3. มาตรฐานวิชาชีพเป็นคำแถลงของคุณลักษณะทางวิชาชีพของครูมืออาชีพ ความรู้ความเข้าใจและวิชาชีพทักษะ พวกเขาให้ความชัดเจนของความคาดหวังที่แต่ละช่วงอาชีพ มาตรฐานเหล่านี้ไม่ควรสับสนกับหน้าที่ทางวิชาชีพและไม่ได้รับการแทนที่หน้าที่ทางวิชาชีพและเอกสารเงื่อนไขซึ่งกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของครู

4. กรอบมาตรฐานประกอบด้วย 3 ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน คือ (1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ (2) คุณลักษณะทางวิชาชีพ (3) คุณลักษณะทางวิชาชีพ

5. มาตรฐานทางวิชาชีพเป็นกรอบที่ช่วยให้ทราบถึงทิศทางการเดินทางในอาชีพ ครูและชี้แจงถึงลักษณะการก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน ในปัจจุบันนี้ เพื่อเข้าถึงแต่ละระยะในอาชีพ ครูจะต้องแสดงให้เห็นว่าเขา/เธอได้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม กระบวนการนี้มีการดำเนินการต่างกันตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ครูที่ต้องการได้รับสถานะ "ครูที่ยอดเยี่ยม" หรือ "ครูหลังเกณฑ์" จะต้องยื่นสมัครและถูกประเมินผลผ่านกระบวนการประเมินจากภายนอก ส่วนครูที่ต้องการเกินเกณฑ์จะถูกประเมินโดยหัวหน้าครูของพวกเขา มาตรฐานสำหรับครูเกินเกณฑ์ ครูที่ยอดเยี่ยม และครูทักษะขั้นสูงเป็นมาตรฐานการจ่ายเงินและครูที่ได้รับการประเมินว่าปฏิบัติตามมาตรฐานนี้จะได้เข้าถึงระดับเงินเดือนที่เกี่ยวข้องด้วย

6. มาตรฐานทางวิชาชีพที่ครูควรได้รับการคาดหวังให้รักษาและเพื่อต่อยอดในอาชีพปัจจุบันของพวกเขา หลังจากปฐมนิเทศจึงคาดว่าจะมีครูเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานหลัก และเพื่อขยายและเจาะลึกคุณลักษณะทางวิชาชีพของพวกเขา ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในเรื่องนั้นๆ บริบทหลักการนี้ใช้กับอาชีพต่อไป ทั้งหมดขั้นตอน ยกตัวอย่างครูที่ไปแล้วผ่านเกณฑ์ก็ คาดว่าจะเป็นไปตามมาตรฐานหลักและมาตรฐานหลังเกณฑ์และเพื่อขยายขอบเขตและเพิ่มคุณลักษณะทางวิชาชีพ ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในบริบทนั้นให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ไม่มีเกณฑ์ใหม่สำหรับความก้าวหน้าในการจ่ายเงินสำหรับครูที่จ่ายเมื่อระดับการจ่ายเงินขั้นสูงในการจ่ายเงินของครูในโรงเรียน

7. มาตรฐานจะช่วยเหลือครูในการระบุความต้องการในการพัฒนาทางวิชาชีพของพวกเขา ในกรณีที่ครูต้องการก้าวไปสู่ระดับอาชีพถัดไป ระดับถัดไปของกรอบนี้จะเป็นจุดอ้างอิงสำหรับครูทุกคนเมื่อพิจารณาการพัฒนาในอนาคต ถึงแม้ว่าครูทุกคนจะไม่จำเป็นต้องก้าวไปสู่ระดับอาชีพถัดไป มาตรฐานนี้ยังช่วยเหลือครูในการระบุวิธีการขยายและเสริมความเชี่ยวชาญในระดับอาชีพปัจจุบันของพวกเขา

8. ครูทุกคนควรมีความรับผิดชอบทางวิชาชีพที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ ทุกครูควรได้รับสิทธิสัญญาการเข้าร่วมในกิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องตลอดช่วงอาชีพของพวกเขา ความคาดหวังเกี่ยวกับระดับการเข้าร่วมในกิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพควรเป็นระบบต่อเนื่องที่ให้ความชัดเจนและการแตกต่างที่เหมาะสมสำหรับแต่ละระดับอาชีพ ความคาดหวังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาผู้อื่นควรพิจารณาถึงระดับทักษะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ บทบาทของพวกเขาในโรงเรียน และสะท้อนการใช้ความรู้ทางวิชาชีพและวิธีการสอนที่ทันสมัย

9. การบริหารจัดการประสิทธิผลเป็นกระบวนการหลัก การบริหารจัดการประสิทธิผลเป็นบริบทที่สำคัญสำหรับการสนทนาเป็นประจำเกี่ยวกับความคาดหวังในการออกแบบอาชีพของครูและการพัฒนาอนาคตของพวกเขาในระดับอาชีพปัจจุบันหรือเกินไป กรอบของมาตรฐานวิชาชีพจะเป็นแนวทางในการสนทนาเกี่ยวกับวิธีที่ความประสงค์ในการดำเนินงานของครูควรถูกมองเห็นในทางที่เกี่ยวข้องกับระดับอาชีพปัจจุบันและระดับอาชีพที่พวกเขากำลังก้าวไกล มาตรฐานที่เกี่ยวข้องควรได้รับการพิจารณาโดยรวมเพื่อช่วยครูในการระบุพื้นที่ที่เข้มแข็งและพื้นที่ที่ต้องพัฒนาต่อไป

10. ครูทุกคนที่ได้รับคุณภาพในโรงเรียนที่ได้รับการดูแลและโรงเรียนพิเศษที่ไม่ได้รับการดูแลจะต้องลงทะเบียนกับ GTCE (General Teaching Council for England) โดยจะต้อง

รักษาการลงทะเบียนนี้ให้เป็นปัจจุบัน และต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณและการปฏิบัติที่ GTCE กำหนดไว้สำหรับครูที่ลงทะเบียน

11. ในกรณีนี้มาตรฐานวิชาชีพครูมีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดทิศทางการของอาชีพครูและอธิบายว่าการเดินทางของพวกเขาจะเป็นอย่างไร สำหรับครูทุกระดับอาชีพทุกระยะสามารถเข้ามาตราฐานเพื่อระบุคุณลักษณะที่คาดหวังในแต่ละขั้นตอนของอาชีพของพวกเขา มาตรฐานไม่ได้สับสนกับหน้าที่และความรับผิดชอบทางอาชีพที่รวมอยู่ในเอกสารเงื่อนไขการจ่ายเงินและเงื่อนไขการทำงานของคุณ มาตรฐานมีความคุ้นเคยกับและไม่ได้แทนการพัฒนาอาชีพที่เป็นส่วนตัวของคุณ มีการรับรองความสามารถที่ต่อเนื่องตลอดทั้งอาชีพ โดยการปรับปรุงความเชี่ยวชาญและศักยภาพในบริบทของพวกเขา มาตรฐานทำให้เห็นชัดเจนถึงคุณลักษณะทางอาชีพที่ครูควรรักษาและพัฒนาในขั้นตอนปัจจุบันของพวกเขา หลังจากปีการศึกษานำเสนอ ครูคาดว่าจะต้องทำต่อในมาตรฐานหลักและขยายและเข้มข้นคุณลักษณะทางอาชีพ ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะทางอาชีพของพวกเขา หลักนี้ใช้ในทุกระยะของอาชีพที่ตามมา ตัวอย่างเช่น ครูที่ผ่านขั้นต้นการตัดสินใจคาดหวังว่าพวกเขาจะต้องประทับตัวมาตรฐานหลัก (C) และพบมาตรฐาน (P) ระยะหลังขึ้นไป และครูที่พยายามที่จะเป็นครูที่ยอดเยี่ยมจะต้องประทับตัวมาตรฐานที่เฉพาะเจาะจงกับสถานะนั้น (E) และพบมาตรฐานที่ต่ำกว่านั้น (C และ P) ครูที่พยายามที่จะเป็น AST ต้องประทับตัวมาตรฐานที่เฉพาะเจาะจงกับสถานะนั้น (A) และพบมาตรฐานที่ต่ำกว่านั้น (C, P และ E) ถึงแม้พวกเขาสามารถยื่นสมัครเป็นครูที่มีความเชี่ยวชาญ ก่อนที่จะผ่านขั้นตอนการตัดสินใจ ในปฏิบัติการมาตรฐานที่เกี่ยวกับความยอดเยี่ยมในการสอนของพวกเขาเป็นที่ยอมรับร่วมกันในครูที่มีความเชี่ยวชาญ และครูที่ยอดเยี่ยม มาตรฐานของครูที่มีความเชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ข้อ เพื่อให้ได้ผลที่ยอดเยี่ยมในการสอนของตนเองจะมุ่งที่ความสามารถของพวกเขาในการดำเนินงานกับโรงเรียนอื่นๆ และบทบาทของพวกเขาในการนำ และวัดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับงานผู้นำ ครูที่ดำเนินงานในทั้งหมดนี้จะทำงานพัฒนาไปในหลายที่ทำงาน และใช้ประสบการณ์ที่พวกเขาได้รับที่อื่นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติที่อยู่ในโรงเรียนของพวกเขาและโรงเรียนอื่น ๆ

12. กรอบมาตรฐานมีความก้าวหน้าสะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าที่คาดหวังของครูผู้สอนเช่น คุณสมบัติทางวิชาชีพ ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะพัฒนาและแสดงให้เห็นเพิ่มขึ้นความมีประสิทธิภาพในบทบาทของตน ครูคือสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอนมีส่วนร่วมสนับสนุนที่โดดเด่นในการยกระดับมาตรฐาน ทั้งทั้งโรงเรียนยังคงพัฒนาความเชี่ยวชาญของตนต่อไปและให้การฝึกสอนอย่างสม่ำเสมอและการให้คำปรึกษาแก่ครูที่มีประสบการณ์น้อย ยอดเยี่ยมครูเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นด้วยความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมีความ

เป็นผู้นำ บทบาทในการยกระดับมาตรฐานโดยการสนับสนุนการปรับปรุง ในการฝึกสอนและสนับสนุนและช่วยเหลือพวกเขาเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและเพื่อตอบสนองความต้องการการพัฒนาของพวกเขาอย่างสูง การฝึกสอนและการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ

13. มาตรฐานทั้งหมดรองรับโดยผลลัพธ์หลักที่ 5 สำหรับเด็กและเยาวชนที่ระบุไว้ในกฎหมาย "Every Child Matters" และ 6 ทักษะที่มีร่วมกันและความรู้สำหรับแรงงานที่เกี่ยวข้องกับเด็ก ครูที่ปฏิบัติต้องรับรู้ถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาและความเป็นอยู่ที่ดีของเด็กและเยาวชนที่ระบุไว้ในกฎหมายต่างๆ

14. มาตรฐานวิชาชีพต้องปฏิบัติอยู่ในสิทธิทางกฎหมายและสิทธิตามสัญญา ระยะเวลาสัญญา

15. ไม่มีสิ่งใดในมาตรฐานวิชาชีพที่จะขัดขวางครูที่ปฏิบัติที่สอดคล้องกฎหมาย สรุปได้ว่า ความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพครู มีบทบาทสำคัญในฐานะเครื่องมือที่กำหนดคุณภาพและแนวทางในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยส่งผลกระทบต่อการยกระดับคุณภาพ การศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มาตรฐานนี้ไม่เพียงเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับผู้เรียน แต่ยังช่วยสร้างระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและโปร่งใสสำหรับครู มาตรฐานวิชาชีพครูมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาความรู้และทักษะของครูในทุกช่วงของอาชีพ โดยมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เช่น การฝึกอบรม การประเมินผล การปรับปรุงการสอน และการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาตรฐานวิชาชีพครูยังมีบทบาทในการสร้างพลเมืองดี และสนับสนุนการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ผ่านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของครูในฐานะผู้นำทางการศึกษาและตัวแทนในการส่งต่อความรู้ วัฒนธรรม และประเพณีแก่คนรุ่นใหม่

3.3 มาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครู คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ ในการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพครู เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ ดังที่ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายคนได้อธิบายถึง มาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

Call, K., Christie, M., & Simon, S. (2021) ได้ศึกษาการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ สำหรับครูที่สามารถนำทางการเรียนรู้วิชาชีพ ปฏิบัติการ และการมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพของ

ครูและมีส่วนสำคัญในการยกระดับฐานะของอาชีพให้เกิดผลเชิงบวกต่อสาธารณชนข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการสอนคุณภาพถูกกล่าวถึงในมาตรฐานนี้ มาตรฐานประกอบด้วย 7 มาตรฐานที่อธิบายถึงความรู้และทักษะที่ครูควรทราบและสามารถทำได้มาตรฐานเชื่อมโยงและมีความขึ้นอยู่กับกันและทับซ้อนมาตรฐานถูกจัดเรียงเป็นทั้งหมด 3 ด้าน ของการสอน ได้แก่ ความรู้ทางวิชาชีพ การปฏิบัติการทางวิชาชีพ และการมุ่งมั่นทางวิชาชีพ ในการปฏิบัติการสอนจะถือว่าเกิดจากด้านทั้ง 3 ด้าน ภายในแต่ละมาตรฐาน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความรู้ทางวิชาชีพ ครูนำเสนอรวมความรู้ทางวิชาชีพและการวิจัยเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในบริบทการศึกษาของพวกเขาครูรู้จักนักเรียนของพวกเขาอย่างดีรวมทั้งพื้นฐานทางภาษา วัฒนธรรมและศาสนาที่หลากหลายของพวกเขา พวกเขาทราบถึงวิธีที่ประสบการณ์ที่นักเรียนนำเข้ามาห้องเรียนมีผลต่อการเรียนรู้ต่อไปของพวกเขา พวกเขาทราบวิธีโครงสร้างบทเรียนเพื่อตอบสนองต่อพัฒนาทางกายภาพ สังคม และอารมณ์ทางปัญญาของนักเรียนครูทราบเนื้อหาของวิชาและหลักสูตรที่พวกเขาสอน พวกเขาทราบและเข้าใจแนวคิดพื้นฐาน โครงสร้าง และกระบวนการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่พวกเขาสอนครูเข้าใจว่าอะไรเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมตามความพัฒนาของนักเรียนในโปรแกรมการเรียนรู้และการสอนของพวกเขา และใช้ความรู้นี้เพื่อทำให้เนื้อหาที่มีความหมายต่อนักเรียนผ่านการปฏิบัติการสอนของพวกเขา ครูพัฒนาทักษะการอ่านและคณิตศาสตร์ของนักเรียนในพื้นที่วิชาของพวกเขา นอกจากนี้ พวกเขายังสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมและขยายขอบเขตของวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วยมาตรฐานที่ 1 การรู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้ และมาตรฐานที่ 2 การรู้เนื้อหาและวิธีสอน

ด้านที่ 2 ปฏิบัติการทางวิชาชีพ ครูสามารถทำให้กระบวนการเรียนรู้เป็นที่น่าสนใจและมีค่าความหมาย พวกเขาสามารถสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ที่สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและท้าทาย และนำแผนการจัดการพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติและเท่าเทียมครูใช้เทคนิคการสื่อสารที่ทันสมัย พวกเขามีช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพครูมีช่วงรูปแบบของกลยุทธ์การสอนที่มีประสิทธิภาพและนำมาใช้ในการดำเนินโปรแกรมการสอนและบทเรียนที่ออกแบบอย่างดี พวกเขาประเมินการสอนเป็นประจำเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาได้ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียนพวกเขาตีความและใช้ข้อมูลการประเมินของนักเรียนเพื่อวินิจฉัยอุปสรรคในการเรียนรู้และท้าทายนักเรียนให้ปรับปรุงประสิทธิภาพของพวกเขา และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอนของวงจรการสอนและการเรียน รวมถึงการวางแผนสำหรับการเรียนรู้และการประเมิน การพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ การสอน การประเมิน

การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน และการรายงานถึงผู้ปกครอง/ผู้ปกครอง ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 3 วางแผนดำเนินการสอนและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มาตรฐานที่ 4 สร้างและรักษา สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนและปลอดภัย และมาตรฐานที่ 5 ประเมิน ให้ข้อเสนอแนะ และรายงานการเรียนรู้ของนักเรียน

ด้านที่ 3 การมุ่งมั่นทางวิชาชีพ ครูเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พวกเขาตระหนักความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และวิเคราะห์ ประเมิน และขยายการเรียนรู้ทาง อาชีพของพวกเขาทั้งในมิติการทำงานร่วมกันและระดับบุคคลครูสาคูหาจิตความเคารพและมีอาชีพ ในทุกๆ การปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง/ผู้ปกครอง และชุมชน พวกเขาใส่ใจ ต่อความต้องการของผู้ปกครอง/ผู้ปกครองและสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการ เรียนรู้ของลูกของพวกเขาครูให้ความสำคัญกับโอกาสในการเข้าร่วมกับชุมชนโรงเรียนภายในและ นอกห้องเรียนเพื่อเสริมสร้างวิบทการศึกษาสำหรับนักเรียน พวกเขาเข้าใจถึงความเชื่อมโยง ระหว่างโรงเรียน บ้าน และชุมชนในการพัฒนาทางสังคมและปัญญาใจของนักเรียนของพวกเขา ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 6 มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ และมาตรฐานที่ 7 มีส่วนร่วม อย่างมืออาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน

Department for Education (2021) กระทรวงศึกษาธิการ ประเทศอังกฤษได้กำหนด มาตรฐานวิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 2 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนการสอน ด้านที่ 2 การปฏิบัติตน ดังนี้

ด้านที่ 1 การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 8 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ความคาดหวังและแรงบันดาลใจ สูงใจ ที่จะกระตุ้นการเรียนรู้ นักเรียน

ตัวชี้วัดที่ 1.1 สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและกระตุ้นให้นักเรียนมี สมาธิ ซึ่งเน้นความเคารพและมีความเข้าใจร่วมกัน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและทำให้นักเรียนทุก ระดับพื้นฐาน ทักชะ และลักษณะทุกประการ

ตัวชี้วัดที่ 1.3 สาคูหาต่ออย่างต่อเนืองถึงทัศนคติที่เชิงบวก ค่านิยม และ พฤติกรรมที่คาดหวังจากนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าที่ดีและผลลัพธ์ที่ดีของนักเรียน

ตัวชี้วัดที่ 2.1 รับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ ความคืบหน้า และผลลัพธ์ของ นักเรียน

ตัวชี้วัดที่ 2.2 รับรู้ถึงความสามารถและความรู้ที่มีอยู่ของนักเรียน และวางแผนการสอนให้เหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 2.3 คำแนะนำนักเรียนให้ทราบถึงความคืบหน้าที่ทำได้และความต้องการที่กำลังเกิดขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 2.4 สถิติความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเรียนของนักเรียนและวิธีที่ส่งผลต่อการสอน

ตัวชี้วัดที่ 2.5 กระตุ้นนักเรียนให้มีทัศนคติที่รับผิดชอบและซื่อสัตย์ต่องานและการศึกษาของตนเอง

มาตรฐานที่ 3 มีความรู้ในสาขาวิชาและหลักสูตรเป็นอย่างดี

ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีความรู้ที่มั่นคงเกี่ยวกับหัวข้อหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง กระตุ้นและรักษาความสนใจของนักเรียนในหัวข้อนั้น ๆ และแก้ไขความเข้าใจที่ผิด

ตัวชี้วัดที่ 3.2 สถิติความเข้าใจที่วิจัยได้ในหัวข้อและสาขาวิชานั้น ๆ และส่งเสริมค่าความรู้

ตัวชี้วัดที่ 3.3 สถิติความเข้าใจและรับผิดชอบต่อในการส่งเสริมมาตรฐานสูงของการใช้ภาษา ความซาบซึ้งลาด และการใช้ภาษาอังกฤษมาตรฐาน ในแต่ละสาขาวิชา

ตัวชี้วัดที่ 3.4 หากสอนการอ่านตั้งแต่เนิ่นๆ จะแสดงให้เห็นความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 3.5 หากสอนคณิตศาสตร์ในช่วงเริ่มต้น สถิติความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสม

มาตรฐานที่ 4 วางแผนการสอนตามโครงสร้างเป็นอย่างดี

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ส่งเสริมความรู้และพัฒนาความเข้าใจผ่านการใช้เวลาในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 4.2 ส่งเสริมความรักในการเรียนรู้และความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญาของเด็ก

ตัวชี้วัดที่ 4.3 กำหนดการให้การบ้านและวางแผนกิจกรรมนอกห้องเรียนเพื่อเสริมการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 4.4 สะท้อนอย่างระบบเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบทเรียนและวิธีการสอน

ตัวชี้วัดที่ 4.5 มีส่วนร่วมในการออกแบบและจัดหลักสูตรที่น่าสนใจในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานที่ 5 ปรับการสอนให้ตอบสนองต่อจุดแข็งและความต้องการของนักเรียนทุกคน

ตัวชี้วัดที่ 5.1 รู้ว่าเมื่อใดและอย่างไรที่จะทำการแยกแยะในทางที่เหมาะสม โดยใช้วิธีการที่ทำให้นักเรียนได้รับการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีความเข้าใจที่มั่นคงเกี่ยวกับว่ามีปัจจัยต่าง ๆ ในการยับยั้งความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน และรู้จักวิธีการที่ดีที่สุดในการเอาชนะปัญหาเหล่านี้

ตัวชี้วัดที่ 5.3 แสดงความตระหนักรู้ต่อการพัฒนาทางกายภาพ สังคม และปัจจัยทางสติปัญญาของเด็ก ๆ และรู้จักวิธีการปรับการสอนเพื่อสนับสนุนการศึกษาของนักเรียนในระหว่างช่วงต่าง ๆ ของการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ 5.4 มีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนทุกคน รวมถึงนักเรียนที่มีความจำเป็นพิเศษ นักเรียนที่มีความสามารถสูง นักเรียนที่มีภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่เพิ่มเติม นักเรียนที่มีความพิการ และสามารถใช้และประเมินวิธีการสอนที่แตกต่างเพื่อสร้างความสนใจและสนับสนุนการเรียนรู้ของพวกเขา

มาตรฐานที่ 6 ใช้การประเมินอย่างถูกต้องและมีประสิทธิผล

ตัวชี้วัดที่ 6.1 รู้และเข้าใจวิธีการประเมินด้านวิชาที่เกี่ยวข้องและหลักสูตรที่นำมาใช้ รวมถึงความต้องการในการประเมินตามที่กำหนดเพิ่มเติม

ตัวชี้วัดที่ 6.2 ใช้การประเมินระหว่างการเรียนรู้และหลังการเรียนรู้เพื่อให้ความคืบหน้าของนักเรียนมีความมั่นคง

ตัวชี้วัดที่ 6.3 ใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามความคืบหน้า กำหนดเป้าหมาย และวางแผนเรียนการสอนต่อไป

ตัวชี้วัดที่ 6.4 ให้ข้อเสนอแนะแก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งทางวาจา และผ่านการทำเครื่องหมายที่ถูกต้อง และกระตุ้นให้นักเรียนตอบสนองต่อความคิดเห็น

มาตรฐานที่ 7 จัดการพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดสภาพการเรียนรู้ที่ดีและปลอดภัย

ตัวชี้วัดที่ 7.1 มีกฎและวิธีการที่ชัดเจนในการบริหารจัดการพฤติกรรมในห้องเรียน และรับผิดชอบในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีและเอาใจใส่ทั้งในห้องเรียนและบริบทโรงเรียนตามนโยบายที่กำหนดไว้ในโรงเรียน

ตัวชี้วัดที่ 7.2 ตั้งค่าคาดหวังสูงในการดำเนินการทางพฤติกรรม และจัดเตรียมโครงการควบคุมด้วยกลไกที่หลากหลาย ใช้วิธีการชมเชย ลงโทษ และรางวัลอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม

ตัวชี้วัดที่ 7.3 บริหารห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้วิธีการที่เหมาะสมตามความต้องการของนักเรียนเพื่อให้เข้าร่วมและกระตุ้นแรงจูงใจของพวกเขา

ตัวชี้วัดที่ 7.4 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน มีอำนาจที่เหมาะสมและกระทำอย่างตัดสินใจเมื่อจำเป็น

มาตรฐานที่ 8 เติมเต็มความรับผิดชอบทางวิชาชีพที่กว้างขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 8.1 สร้างกระแสที่ดีในชีวิตและแนวคิดทั่วโรงเรียน

ตัวชี้วัดที่ 8.2 พัฒนาคือความสัมพันธ์ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงาน รู้ว่าจะเรียกร้องความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญเมื่อใดและที่ไหน

ตัวชี้วัดที่ 8.3 ใช้บุคลากรสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 8.4 รับผิดชอบในการพัฒนาการสอนผ่านการพัฒนาทางวิชาชีพที่เหมาะสม ตอบสนองต่อคำแนะนำและข้อติเตียนจากเพื่อนร่วมงาน

ตัวชี้วัดที่ 8.5 สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ปกครองเกี่ยวกับความสำเร็จและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน

ด้านที่ 2 การปฏิบัติตน

ครูได้รับการคาดหวังให้แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานระดับสูงในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ถึงพฤติกรรมและทัศนคติที่กำหนดมาตรฐานความประพฤติตลอดอาชีพครู ประกอบด้วย 3 ข้อ

1. ครูรักษาความไว้วางใจของสาธารณชนในวิชาชีพและรักษามาตรฐานระดับสูงของจริยธรรมและพฤติกรรมภายในและภายนอกโรงเรียน

1.1 ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างมีศักดิ์ศรี สร้างความสัมพันธ์ที่มีรากฐานมาจากความเคารพซึ่งกันและกันและสังเกตขอบเขตที่เหมาะสมกับครูอยู่เสมอตำแหน่งมืออาชีพ

1.2 คำนึงถึงความจำเป็นในการปกป้องความเป็นอยู่ของนักเรียนให้สอดคล้องกันโดยมีบทบัญญัติตามกฎหมาย

1.3 แสดงความอดทนและเคารพในสิทธิของผู้อื่น

1.4 ไม่บ่อนทำลายค่านิยมพื้นฐานของอังกฤษรวมทั้งระบอบประชาธิปไตยด้วยของกฎหมาย เสรีภาพส่วนบุคคลและการเคารพซึ่งกันและกัน และความอดทนของผู้ที่มีศรัทธาและความเชื่อที่แตกต่างกัน

1.5 ตรวจสอบให้แน่ใจว่าความเชื่อส่วนบุคคลไม่ได้แสดงออกในลักษณะที่แสวงหาประโยชน์ความอ่อนแอของนักเรียนหรืออาจนำไปสู่การฝ่าฝืนกฎหมาย

2. ครูต้องมีการคำนึงถึงหลักจริยธรรม นโยบาย และวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่พวกเขาสอนและรักษามาตรฐานไว้ในระดับสูงการเข้าร่วมและการตรงต่อเวลาของตัวเอง

3. ครูต้องเข้าใจและปฏิบัติตามกรอบกฎหมายที่กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบทางวิชาชีพ

ราชกิจจานุเบกษา (2562) ครุสภากำหนดข้อบังคับครุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และ จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ดังต่อไปนี้

วิชาชีพ หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษานในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้

- (1) ความเป็นครู
- (2) ปรัชญาการศึกษา
- (3) ภาษาและวัฒนธรรม
- (4) จิตวิทยาสำหรับครู
- (5) หลักสูตร
- (6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
- (7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- (8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- (9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
- (10) การประกันคุณภาพการศึกษา
- (11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

- (1) การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพระหว่างเรียน
- (2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- (2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- (3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
- (4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
- (5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- (6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์

โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

- (7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- (8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- (9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- (10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- (11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- (12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีการกำหนดไว้ 5 จรรยาบรรณ ประกอบด้วย

1. จรรยาบรรณต่อตนเองผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
5. จรรยาบรรณต่อสังคมผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ภูมิปัญญา

สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพครู คือแนวทางที่กำหนดลักษณะและคุณภาพที่ครูควรมีเพื่อการประกอบวิชาชีพให้เกิดคุณภาพสูงสุด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความมั่นใจในคุณภาพของการสอนและการบริการที่ครูมอบให้แก่สังคม โดยประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ความรู้ทางวิชาชีพ ครูควรมีความรู้เชิงลึกในสาขาวิชาที่สอน รู้จักนักเรียนและสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลาย มีทักษะในการสอน การวิจัย และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การปฏิบัติการทางวิชาชีพ ครูต้องสามารถวางแผนการสอนที่มีคุณภาพ สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีความหมาย มีทักษะในการประเมินผลและปรับการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และ 3) การมุ่งมั่นทางวิชาชีพ ครูต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณในการทำงาน เคารพในสิทธิของผู้เรียนและบุคคลอื่น มีการพัฒนาตนเองและสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้น มาตรฐานวิชาชีพครูนี้จึงเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและประพฤติปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมของวิชาชีพ

4. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู

4.1 ความหมายมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู

ในฐานะอาชีพที่สำคัญที่สุดสำหรับอนาคตของประเทศชาติ ครูจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะอย่างมาก ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพ ตามที่มาตรฐานของครูได้กำหนดไว้ เพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์จากการสอนที่มีคุณภาพสูงสุด เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูดังนี้

Lhamo et al., (2020) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู คือ การสอนที่มีคุณภาพเกิดจากความรู้ที่ลึกซึ้งทั้งในด้านเนื้อหาและปฏิบัติในชั้นเรียน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรักความเมตตาของครูที่มีต่อศิษย์ ความหลงใหลต่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และความเชื่อมั่นอันแน่วแน่ว่าการศึกษาศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตได้ มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู (Professional Standards for Teachers) ถูกสร้างขึ้นบนค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ของชาวภูฏาน ซึ่งมีแนวคิดที่มุ่งเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง ไม่มีการแบ่งแยกและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศภูฏาน (Bhutan Professional Standards for Teachers) กำหนดคุณภาพของครูอย่างชัดเจนภายใต้กรอบของมาตรฐาน 7 ประการ ที่ถูกอธิบาย

เป็นรายละเอียดทั้งสิ้น 37 ตัวชี้วัด โดยให้แนวปฏิบัติทางวิชาชีพครูไว้อย่างครอบคลุม ช่วยให้มั่นใจได้ถึงเตรียมครูที่มีคุณภาพ เนื่องจากมีการฝึกอบรมครูก่อนให้บริการเพื่อการเป็นผู้ปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ยอดเยี่ยมและเป็นแบบอย่างที่ดี โดยข้อปฏิบัติในแต่ละประเด็นได้อธิบายไว้อย่างละเอียดในตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนตลอด 4 ช่วงอาชีพ กล่าวคือ ช่วงเริ่มต้น ช่วงเชี่ยวชาญ ช่วงประสบความสำเร็จ และช่วงที่โดดเด่น ซึ่งตัวชี้วัดทั้งหมดข้างต้นถูกออกแบบมาให้มีความต่อเนื่องกัน โดยมีความก้าวหน้าอย่างค่อยเป็นค่อยไปในการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การปฏิบัติงานในห้องเรียน และการมีส่วนร่วมทางวิชาชีพ

New York Department of Education (2009) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานการพัฒนาทางวิชาชีพของรัฐนิวยอร์ก ว่าหมายถึง พิมพ์เขียวสำหรับการพัฒนาทางวิชาชีพขั้นสูงสำหรับครูทุกคน เพื่อมุ่งปรับปรุงการสอนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยมาตรฐานเหล่านี้ล้วนส่งเสริมและยึดหลักความก้าวหน้า พัฒนาการ และการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังให้ความมุ่งหวังและมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงนักเรียนอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ของรัฐนิวยอร์ก และอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์และการปรับใช้มาตรฐานการพัฒนาพนักงานของสภาพัฒนาพนักงานแห่งชาติ รวมถึงมาตรฐานระดับชาติระดับรัฐ และในสาขาวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพแห่งรัฐนิวยอร์กตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ที่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริบทจากการผสมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยคุณลักษณะของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ มีดังต่อไปนี้

1. การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมและปรับปรุงวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ที่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปฏิบัติที่ตอบสนองต่อความต้องการของครูตลอดทั้งอาชีพและนำเสนอผู้มีส่วนร่วมกับอื่นๆ เข้าร่วมในการเรียนรู้ กิจกรรมจะถูกประเมินทั้งในด้านประสิทธิภาพและสิ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

2. การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งที่ปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน รวมถึงผู้ที่มีความต้องการด้านการศึกษารูปแบบการเรียนรู้และความสามารถที่เพิ่มขึ้นแตกต่างกัน และจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมและภาษาที่หลากหลาย

3. การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อความคาดหวังทางงานวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับความรู้และความสามารถที่ครูควรทราบและสามารถทำเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ โดยความคาดหวังเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นในประมวลจริยธรรมสำหรับครูผู้สอนของรัฐนิวยอร์ก ผ่านแผนพัฒนาทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นการทบทวนผลการ

สำคัญที่ดำเนินการก่อนหน้านี้นั้นในออสเตรเลีย สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานของการปฏิรูปที่ได้ตกลงไว้ในความร่วมมือระดับชาติว่าด้วยการปรับปรุงคุณภาพครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ

สรุปได้ว่า มาตรฐานการพัฒนายาวิชาชีพครู (Teacher Professional Development Standards) หมายถึง เกณฑ์หรือแนวทางที่กำหนดขึ้นมาเพื่อช่วยให้ครูพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของครูในเฉพาะด้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการสอน หรือการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ มาตรฐานเหล่านี้จะช่วยทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 มาตรฐานการพัฒนายาวิชาชีพครู

มาตรฐานการพัฒนายาวิชาชีพครู เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดและคุณลักษณะผู้ที่ได้ชื่อว่าประกอบวิชาชีพครู ซึ่งช่วยเป็นกรอบในการพัฒนาตนเองของครู ว่าสิ่งใดที่ครูควรรู้ อันได้แก่ การเข้าใจวิธีการเรียนรู้ และการเปลี่ยนความรู้ที่มีไปสู่การปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของการเติบโตของนักเรียนต่อไป ซึ่งได้มีผู้ที่ให้ความหมายของ มาตรฐานการพัฒนายาวิชาชีพครู ดังนี้

Department for Education (2016) ได้ศึกษาเรื่องมาตรฐานการพัฒนายาวิชาชีพของ ประเทศอังกฤษ พบว่า มาตรฐานการพัฒนายาวิชาชีพเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากเป็นอาชีพที่สำคัญที่สุดสำหรับอนาคตของชาติ ครูต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะ และจะต้องพัฒนาตนเองต่อไปในระหว่างที่ก้าวไปข้างหน้าบนเส้นทางวิชาชีพของตน ตามที่มีในมาตรฐานวิชาชีพครูว่าครูจะต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาของนักเรียนของพวกเขาเป็นลำดับแรก และจะต้องรับผิดชอบในการบรรลุมาตรฐานที่สูงที่สุดในการทำงาน รวมถึงการประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งระบุความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการพัฒนายาวิชาชีพหลายประการ ได้แก่

1. การพัฒนาความรู้และทักษะของครูให้ทันสมัยอยู่เสมอและสามารถประเมินตนเองได้
2. การรับผิดชอบต่อวิชาชีพตนเองผ่านการปรับปรุงการสอนและพัฒนายาวิชาชีพอย่างเหมาะสมอยู่เสมอ รวมถึงคอยปรับปรุงตนเองตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน
3. การแสดงให้เห็นถึงความรู้และความเข้าใจว่านักเรียนมีวิธีการเรียนรู้อย่างไร และส่งผลต่อการสอนอย่างไร

4. มีความแม่นยำในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาและหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
5. การสะท้อนถึงประสิทธิผลของบทเรียนและแนวทางการสอนอย่างเป็นระบบ
6. การรู้และเข้าใจวิธีการประเมินในสาขาวิชาและหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผลสำหรับครูเป็นส่วนสำคัญของการสร้างการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สามารถดำรงอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ แต่จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมทางการศึกษาพร้อมกับความรู้ ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะร่วมมือกันของครูที่จะสนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาให้นักเรียนได้รับประโยชน์จากการสอนที่มีคุณภาพสูงสุด นอกจากนี้ การพัฒนาทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพสำหรับครูต้องมีลักษณะเป็นพิเศษ ที่จะช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู โดยต้องมีแนวคิด การวางแผน ความพยายาม และต้องการผู้บริหารที่ให้ความสำคัญไม่เพียงแต่ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานของของครูเท่านั้น แต่ยังคงเป็นส่งเสริมให้ครูเป็นบุคลากรที่ได้รับการยกย่อง มีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงต้องกำหนดเป็นมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรให้ควรมีจุดเน้นที่ชัดเจนในการปรับปรุงและประเมินผลลัพธ์ของนักเรียน ซึ่งการพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อกิจกรรมมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของนักเรียน ได้แก่ 1) ครูมีประสบการณ์และความรู้เรื่องที่จะออกแบบการสอนตามบริบทและความต้องการของนักเรียน 2) ครูสามารถเชื่อมโยงวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของนักเรียนตามที่ตั้งไว้ ตลอดจนการประเมินผลว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือก้าวหน้าอย่างไร

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรได้รับการสนับสนุนให้เป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญที่มั่นคง ซึ่งการพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อได้รับแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งได้จากแหล่งที่มาต่างๆ ได้แก่ 1) การพัฒนาการปฏิบัติงานและศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องร่วมกันระหว่างเพื่อนครู 2) เชื่อมโยง ความรู้ด้านการสอน กับ วิชา/ความรู้เฉพาะทาง 3) ใช้แนวปฏิบัติที่ชัดเจนรวมถึงการวิจัยทางวิชาการที่มีคุณภาพสูง และมีแนวทางการประเมินการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนอย่างเข้มงวด 4) ได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและความรู้ เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจในแนวปฏิบัติที่ชัดเจน 5) ทำทนายความสามารถและความคาดหวังของครูว่าจะสามารถพัฒนาการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้อย่างไร

มาตรฐานที่ 3 การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรรวมถึงการทำงานร่วมกันและการได้รับการทำทนายจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูมี

จุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของครู โดยจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อทำงานและทำกิจกรรมร่วมกันโดยเน้นไปที่ผลลัพธ์ของนักเรียนเป็นที่ตั้ง ได้แก่ 1) สร้างการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพื่อการแก้ไขปัญหา 2) การอภิปรายที่เน้นการปฏิบัติและการสนับสนุนกลุ่มนักเรียนที่มีความต้องการที่คล้ายคลึงกัน 3) ทำทนายการปฏิบัติที่มีอยู่โดยการเพิ่มความคาดหวังและนำมุมมองใหม่ๆ เข้ามา 4) การสนับสนุนจากบุคคลที่มีบทบาทในการฝึกสอนและ/หรือเป็นที่ปรึกษาเพื่อการสร้างต้นแบบและการทำทนาย

มาตรฐานที่ 4 โครงการพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อกิจกรรมเป็นส่วนหนึ่งของโครงการที่ยั่งยืน ซึ่งโดยทั่วไปจะใช้เวลามากกว่า 2 ภาคการศึกษา ได้แก่ 1) เป็นการทำกิจกรรมที่ทำเป็นประจำ มีการสนับสนุนและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 2) เป็นกิจกรรมเสริมที่จัดขึ้นเพียงครั้งเดียวซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นประจำ 3) มีการทดลอง การไตร่ตรอง การเสนอแนะ และการประเมินผลการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกิจกรรมในครั้งต่อไป

มาตรฐานที่ 5 การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูต้องได้รับการจัดลำดับความสำคัญโดยผู้นำของโรงเรียน ซึ่งการพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อได้นำไปเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมตามแนวปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับการฝึกสอน ได้แก่ 1) มีความชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียน 2) การเสริมหลักสูตรและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของนักเรียน 3) มีผู้นำในการสร้างต้นแบบหรือแนวปฏิบัติและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผลตรงตามความคาดหวังของทุกคน 4) ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีเวลาและทรัพยากรที่เพียงพอ 5) สร้างสมดุลระหว่างโรงเรียน รายวิชา และ ลำดับความสำคัญของครูแต่ละคน 6) พัฒนาความไว้วางใจอย่างมืออาชีพที่แท้จริง

Lhamo et al., (2020) ได้กำหนดมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูของประเทศภูฏาน คือ การสอนที่มีคุณภาพเกิดจากความรู้ที่ลึกซึ้งทั้งในด้านเนื้อหาและปฏิบัติในชั้นเรียน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรักความเมตตาของครูที่มีต่อศิษย์ ความหลงใหลต่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และความเชื่อมั่นอันแน่วแน่ว่าการศึกษสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตได้ มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู (Professional Standards for Teachers) ถูกสร้างขึ้นบนค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ของชาวภูฏาน ซึ่งมีแนวคิดที่มุ่งเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง ไม่มีการแบ่งแยกและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศภูฏาน (Bhutan Professional Standards for Teachers) กำหนดคุณภาพของครูอย่างชัดเจนภายใต้กรอบของมาตรฐาน 7 ประการ ที่ถูกอธิบาย

เป็นรายละเอียดทั้งสิ้น 37 ตัวชี้วัด โดยให้แนวปฏิบัติทางวิชาชีพครูไว้อย่างครอบคลุม ช่วยให้มั่นใจได้ถึงเตรียมครูที่มีคุณภาพ เนื่องจากมีการฝึกอบรมครูก่อนให้บริการเพื่อการเป็นผู้ปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ยอดเยี่ยมและเป็นแบบอย่างที่ดี โดยข้อปฏิบัติในแต่ละประเด็นได้อธิบายไว้อย่างละเอียดในตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนตลอด 4 ช่วงอาชีพ กล่าวคือ ช่วงเริ่มต้น ช่วงเชี่ยวชาญ ช่วงประสบความสำเร็จ และช่วงที่โดดเด่น ซึ่งตัวชี้วัดทั้งหมดข้างต้นถูกออกแบบมาให้มีความต่อเนื่องกัน โดยมีความก้าวหน้าอย่างค่อยเป็นค่อยไปในการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การปฏิบัติงานในห้องเรียน และการมีส่วนร่วมทางวิชาชีพ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ความหลากหลายของผู้เรียน มาตรฐานนี้เน้นบทบาทสำคัญของครูในการตอบสนองต่อความหลากหลายในห้องเรียน ซึ่งความหลากหลายของผู้เรียน หมายถึงบุคคลที่มีความสามารถในการเรียนรู้แบบผสมผสานและมีความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเศรษฐกิจ ภาษา วัฒนธรรม ศาสนา เพศ ร่างกาย ปัญญา อารมณ์ และภูมิหลังทางสังคม ครูได้รับความคาดหวังให้สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียนอย่างเหมาะสม มาตรฐานนี้เน้นย้ำให้ครูสาธิตการประยุกต์ใช้ทฤษฎีและกลยุทธ์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องโดยปรับให้เข้ากับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

มาตรฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มาตรฐานนี้อ้างถึงพื้นที่ทางกายภาพและบรรยากาศทางจิตสังคมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำครูไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีการสร้างแรงจูงใจในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปลอดภัย สนับสนุน ยุติธรรม และเสนอการมีส่วนร่วมแบบโต้ตอบที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกให้กับนักเรียน เนื่องจากครูได้รับการคาดหวังให้สร้างสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่สร้างสรรค์เพื่อให้นักเรียนได้รับแรงบันดาลใจ ให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในระดับสูง

มาตรฐานที่ 3 ความรู้ในเนื้อหาและวิธีการสอน มาตรฐานนี้กำหนดความสำคัญของความเชี่ยวชาญของครูในเนื้อหาความเข้าใจของหลักสูตรและความสามารถในการทำให้อุณหภูมิมีความหมายสำหรับผู้เรียน โดยครูใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม โดยอาศัยความรู้ในเนื้อหาที่มีพื้นฐานและแนวคิดคิดที่พัฒนาไว้ในวิชานั้นๆ เนื่องจากในมาตรฐานนี้ได้คาดหวังให้ครูมีความเชี่ยวชาญในภาษาพื้นถิ่นและภาษาอังกฤษ รวมถึงให้การสนับสนุนกระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ แสดงถึงทักษะที่เหมาะสมในการใช้เครื่องมือการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 การวางแผนและการสอน มาตรฐานนี้จะเกี่ยวข้องกับความสามารถของครูในการแปลงเนื้อหาหลักสูตรให้เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหมายเพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ ครูแสดงให้เห็นถึงความรู้ทางวิชาชีพเพื่อวางแผนบทเรียนและกำหนดกลยุทธ์การสอนอย่างอิสระหรือร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแผนการจัดการเรียนรู้จะประกอบด้วยกลยุทธ์การประเมินที่หลากหลายที่จะช่วยปรับปรุงผลลัพธ์ในการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงครูต้องเข้าถึงความรู้และความเชี่ยวชาญจากชุมชนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย

มาตรฐานที่ 5 การประเมินและรายงาน มาตรฐานนี้มุ่งเน้นไปที่การใช้วิธีและเครื่องมือการประเมินในรูปแบบต่างๆ ของครูเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ เนื่องจากครูได้รับความคาดหวังให้ติดตามและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน และให้ข้อเสนอแนะแก่พ่อแม่หรือผู้ปกครองเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของผู้เรียน โดยให้ครูใช้ข้อมูลการประเมินเพื่อสะท้อนแนวทางปฏิบัติในการสอน และปรับปรุงกระบวนการการสอนและการเรียนรู้ต่อไป

มาตรฐานที่ 6 ความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพ มาตรฐานนี้จะเน้นย้ำถึงความสำคัญของความเชื่อและหลักการของครูในการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการสอน โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการให้ครูกำหนดเป้าหมายทางวิชาชีพและมีส่วนร่วมในการทบทวนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากครูได้รับความคาดหวังให้แสวงหาโอกาสในการเชื่อมต่อกับเครือข่ายของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพ โดยเน้นย้ำถึงพฤติกรรมและแนวปฏิบัติของครูที่ส่งเสริมศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 7 การมีส่วนร่วมทางวิชาชีพและค่านิยมของชาวภูฏาน มาตรฐานนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของครูที่ร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อรับผิดชอบร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายในการมอบการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน เน้นย้ำมาตรฐานระดับสูงด้านจริยธรรมและวิชาชีพที่คาดหวังจากครู เนื่องจากครูได้รับความคาดหวังให้ทราบถึงสิทธิและความรับผิดชอบทางวิชาชีพของตนให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูและนโยบายของโรงเรียน รวมถึงการรักษาคุณค่าอันเป็นเอกลักษณ์ของชาวภูฏาน

New York State Department of Education (2009) ได้กำหนดมาตรฐานการพัฒนาทางวิชาชีพครูของรัฐนิวยอร์กเพื่อเป็นพิมพ์เขียวสำหรับการพัฒนาทางวิชาชีพให้มีคุณภาพสูงโดยกำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูคุณภาพสูง 10 ประการ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การออกแบบการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู จะขึ้นอยู่กับข้อมูลซึ่งมาจากประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และความต้องการของผู้รับ สะท้อนออกมาได้ดีประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1. การออกแบบการพัฒนาทางวิชาชีพ เริ่มต้นด้วยการประเมินความต้องการ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์แหล่งข้อมูลการสอนและการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ

2. การออกแบบการพัฒนาทางวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ตลอดจนทรัพยากรทางวัฒนธรรม ภาษา และประสบการณ์ที่หลากหลายที่พวกเขานำมาสู่กิจกรรมในการพัฒนาทางวิชาชีพ

3. การออกแบบการพัฒนาทางวิชาชีพมีพื้นฐานมาจากมาตรฐานการเรียนรู้ของรัฐนิวเจอร์ซีย์และเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน

4. ผู้ได้รับประโยชน์ตามเจตนารมณ์ของการพัฒนาทางวิชาชีพมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างมากในทุกด้าน ทุกแง่มุมของการออกแบบการพัฒนาทางวิชาชีพ

5. การออกแบบการพัฒนาทางวิชาชีพเน้นถึงความต่อเนื่องของประสบการณ์ และระดับความเชี่ยวชาญของครู และอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ความต้องการของครูแต่ละคน รวมถึงความรู้และทักษะในปัจจุบัน

6. รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพ ซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะ การศึกษาในบทเรียน การสาธิต การสังเกต การวิเคราะห์งานของนักเรียนและข้อมูลการประเมิน ข้อเสนอแนะ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การทบทวน และโอกาสในการทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหา

7. รูปแบบของการพัฒนาทางวิชาชีพผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อมอบเนื้อหาความรู้ที่กว้างขวางและหลากหลายมากยิ่งขึ้น ขยายการเข้าถึงและการมีส่วนร่วม และสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบเสมือนจริง

8. การพัฒนาวิชาชีพจะยั่งยืนอยู่ตลอดเวลา และให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เช่น การติดตามผล การสาธิต ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงความรู้และทักษะใหม่ การฝึกสอนและการให้คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน และแสวงหาโอกาสอย่างต่อเนื่องสำหรับการศึกษาเพิ่มเติม

มาตรฐานที่ 2 ความรู้ด้านเนื้อหาและการสอนที่มีคุณภาพ คือ การพัฒนา มาตรฐานทางวิชาชีพครูจะขยายความรู้เนื้อหาของครู ตลอดจนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการ จัดเตรียมกลวิธีในการสอนที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาและประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1. การพัฒนาทางวิชาชีพรวมถึงประสบการณ์การเรียนรู้และทรัพยากรเพื่อให้แน่ใจว่าครูเข้าใจว่าวิชาที่พวกเขาสอนนั้นสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ของรัฐนิวเจอร์ซีย์และระหว่างวิชาที่พวกเขาสอนกับวิชาอื่น ๆ ในหลักสูตรมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

2. การพัฒนาทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูได้ตรวจสอบ สังเกต ฝึกฝน และรับคำชมเกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์ในการสอนที่เน้นการวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น การทบทวนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การฝึกสอน การให้คำปรึกษา และการสร้างแบบจำลอง

3. การพัฒนาทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูได้ตรวจสอบการประเมินห้องเรียนที่หลากหลาย ฝึกฝนการใช้การประเมินในห้องเรียน และวิเคราะห์ผลลัพธ์เพื่อ 1) ทำความเข้าใจและรายงานผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของรัฐนิวยอร์ก และ 2) ระบุสิ่งที่ต้องพัฒนาในการเรียนรู้ของนักเรียน

4. การพัฒนาทางวิชาชีพมอบกลยุทธ์การสอนที่แตกต่างกันเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย

5. การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยให้แน่ใจว่าครูมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาและส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การอ่านออกเขียนได้ และเทคโนโลยีที่นักเรียนจำเป็นต้องมีเพื่อความสำเร็จในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

6. การพัฒนาทางวิชาชีพให้ความรู้ ทักษะ และโอกาสแก่ครูในการเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาที่สอนและการประยุกต์ใช้เนื้อหาวิชาเหล่านั้น

มาตรฐานที่ 3 การเรียนรู้มาตรฐานทางวิชาชีพครูที่เน้นการวิจัย คือ การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่อาศัยการวิจัยและเปิดโอกาสให้ครูได้วิเคราะห์ ประยุกต์ใช้ และมีส่วนร่วมในการวิจัย ประกอบด้วยตัวชี้วัดดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพขึ้นอยู่กับการวิจัยในปัจจุบันในด้านการเรียนการสอนและความเป็นผู้นำ

2. การพัฒนาทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผลช่วยให้แน่ใจว่าครูทุกคนมีความรู้ ทักษะ และโอกาสในการประยุกต์การวิจัยเพื่อการออกแบบการจัดการเรียนรู้

3. การให้โอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องแก่ครูในการอ่านและทบทวนงานวิจัยในปัจจุบันตามหัวข้อที่ครูสนใจ และสอดคล้องกับลำดับความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนของรัฐและท้องถิ่น

4. การพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับภารกิจปรายการออกแบบการวิจัย การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้ครูทำความเข้าใจวิธีที่ความผลการวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่อาจมีมุมมองและข้อสรุปที่อาจโต้แย้งกัน

5. การพัฒนาทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมมือกับการศึกษาระดับอุดมศึกษาและพันธมิตรอื่นๆ ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อทดสอบสมมติฐานของตนเองและเพื่อรายงานผลลัพธ์เกี่ยวกับผลกระทบของแนวทางมาตรฐานการพัฒนาทางวิชาชีพ หรือประสิทธิผลของกลยุทธ์และมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูและนักเรียน

มาตรฐานที่ 4 การทำงานร่วมกัน คือ การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูช่วยให้แน่ใจว่าครูมีความรู้ ทักษะ และโอกาสในการทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงการสอนและความสำเร็จของนักเรียนในสภาพแวดล้อมที่มีความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยตัวชี้วัดดังนี้

1. การพัฒนาทางวิชาชีพให้ทักษะที่ครูจำเป็นต้องมีในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อแลกเปลี่ยนและหารือเกี่ยวกับแนวคิด การทำงานท่ามกลางสมาชิกที่มีความหลากหลาย และการแบ่งปันความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2. การพัฒนาทางวิชาชีพมอบโอกาสอย่างต่อเนื่องแก่ครูในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยสอน บรรณารักษ์ ที่ปรึกษา นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา คณาจารย์ระดับอุดมศึกษา และอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียน

3. การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยเพิ่มการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อขยายขอบเขตของการทำงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 5 การเรียนรู้ที่หลากหลาย คือ การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูช่วยให้แน่ใจว่าครูมีความรู้และทักษะในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียนทุกคนประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1. การพัฒนาทางวิชาชีพมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาความรู้ของครูเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ ความต้องการ และความสามารถของนักเรียน ตลอดจนทรัพยากรทางวัฒนธรรม ภาษา และประสบการณ์ที่หลากหลายที่นักเรียนสามารถนำมาสู่ห้องเรียนได้

2. การพัฒนาทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการออกแบบและดำเนินการตามกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลที่แตกต่างกัน โดยใช้ทรัพยากรที่ได้จากนักเรียน ครอบครัว และชุมชนอย่างหลากหลาย รวมถึงตอบสนองความต้องการของนักเรียนเพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3. การพัฒนาทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูได้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของตนในการรักษามาตรฐานทางวิชาชีพ ตามที่ได้รับ ความคาดหวังจากนักเรียนทุกคน เพื่อให้พวกเขาบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงต่อไป

มาตรฐานที่ 6 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียน คือ การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูช่วยให้แน่ใจว่าครูมีความรู้และทักษะในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย มั่นคง สนับสนุน และเท่าเทียมกันสำหรับนักเรียนทุกคน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1. การพัฒนาทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ไม่แบ่งแยก และเท่าเทียมกัน ซึ่งทุกคนล้วนมีส่วนร่วมในการรักษาบรรยากาศของความเอาใจใส่ ความเคารพ และความสำเร็จในระดับสูงร่วมกัน

2. การพัฒนาทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมมือกับนักจิตวิทยาในโรงเรียนและนักสังคมสงเคราะห์เพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับการพิจารณาพฤติกรรมของนักเรียนและการจัดการห้องเรียน และเพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขที่สร้างสรรค์เพื่อขจัดข้อขัดแย้ง

3. การพัฒนาทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูได้วิเคราะห์และใช้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน (เช่น การอ้างอิงระเบียบวินัย ข้อมูลการพักการเรียน การสำรวจสภาพอากาศในโรงเรียน และข้อมูลด้านอารมณ์และสังคม) เพื่อปรับปรุงแนวทางปฏิบัติทางด้านการศึกษาและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่สุด

มาตรฐานที่ 7 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ครอบครัว และชุมชน คือ การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูช่วยให้แน่ใจว่าครูมีความรู้ ทักษะ และโอกาสในการมีส่วนร่วมและทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ครอบครัว และสมาชิกในชุมชนอื่นๆ ในฐานะพันธมิตรที่คอยเอาใจใส่ในด้านการศึกษาของเด็ก ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1. การพัฒนาทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ซึ่งช่วยให้ครูสามารถสร้างความร่วมมือกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนได้

2. การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยเพิ่มความรู้ของครูเกี่ยวกับการพิจารณาภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของนักเรียน ครอบครัว และชุมชน และวิธีใช้ความหลากหลายของภูมิหลังทางวัฒนธรรมเหล่านี้ เพื่อเป็นรากฐานและทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนให้ประสบความสำเร็จ

3. การพัฒนาทางวิชาชีพรวมถึงโอกาสสำหรับครูในการพัฒนาทักษะและกลยุทธ์ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ครอบครัว และชุมชน

มาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติงานวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล คือ การพัฒนา มาตรฐานทางวิชาชีพครูโดยใช้ข้อมูลนักเรียนแบบแยกส่วนและหลักฐานการเรียนรู้ของนักเรียน อื่นๆ เพื่อระบุความต้องการและลำดับความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ และ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รวมถึงเพื่อช่วยรักษาการเติบโตทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1. การพัฒนาทางวิชาชีพทำให้ครูทุกคนมีโอกาสอย่างต่อเนื่องในการเรียนรู้ วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลของนักเรียนจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ตลอดทั้งปี เพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียนและปรับแนวทางการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน

2. การพัฒนาวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูตรวจสอบข้อมูลนักเรียนที่เกี่ยวข้อง ทั้งหมด รวมถึงแผนการศึกษารายบุคคล (IEP) ในช่วงเริ่มต้นและตลอดปีการศึกษา เพื่อออกแบบ การสอนที่มีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยให้ครูได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพสูงที่เป็น ปัจจุบันในรูปแบบที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเหมาะสมที่สุด

4. การพัฒนาวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ผลลัพธ์จากการประเมินระดับ ท้องถิ่น รัฐ และระดับชาติ เช่น ตัวอย่างงานและแฟ้มผลงานของนักเรียน การสำรวจ สภาพแวดล้อม ผู้ปกครอง ครู และข้อมูลเชิงพฤติกรรมของนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการ เรียนรู้

5. การพัฒนาทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ข้อมูลนักเรียนโดยแยกตาม เชื้อชาติ เพศ การเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ความต้องการพิเศษ การมีสิทธิ์ได้รับอาหารฟรีหรือลดราคา และปัจจัยอื่นๆ เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน

มาตรฐานที่ 9 เทคโนโลยี คือ การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูที่ส่งเสริม ความรู้ทางเทคโนโลยีและอำนวยความสะดวกในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมทั้งหมดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1. การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยให้ครูและนักเรียนมีความรู้ด้านเทคโนโลยีอย่าง ต่อเนื่อง

2. การพัฒนาทางวิชาชีพมอบโอกาสอย่างต่อเนื่องแก่ครูในการเรียนรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพ

3. การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้ ง่ายขึ้น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน

4. การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยส่งเสริมเทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการออกแบบแนวทางในการจัดการเรียนรู้ เพื่อประเมินประสิทธิผลของการสอน และติดตามการเรียนรู้ของนักเรียน

5. การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมร่วมกับนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในหลักสูตร และเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีในรูปแบบที่เป็นนวัตกรรม

6. การพัฒนาทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน

7. การพัฒนาทางวิชาชีพกล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง ไม่ละเมิดกฎหมายและมีจริยธรรม

มาตรฐานที่ 10 การประเมินผล คือ การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูที่ได้รับ การประเมินโดยใช้แหล่งข้อมูลอย่างหลากหลายเพื่อประเมินประสิทธิผลในการปรับปรุง การปฏิบัติงานในวิชาชีพและการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1. มีการจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อวางแผนและดำเนินการประเมินผลทาง วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. การประเมินการพัฒนาทางวิชาชีพโดยใช้ตัวชี้วัดหลายประการเพื่อ ประเมินประสิทธิผลของความรู้และทักษะที่ได้รับในการปรับปรุงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพและการ เรียนรู้ของนักเรียน (เช่น การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการใหม่ๆ การใช้ข้อมูลนักเรียนเพื่อการพัฒนา และประยุกต์ใช้ในการสอนหรือเพิ่มประสิทธิภาพของนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน)

3. การประเมินการพัฒนาทางวิชาชีพประกอบด้วยการใช้วิธีการและเทคนิค ที่หลากหลายเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปรับปรุงคุณภาพของประสบการณ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง (เช่น ปฏิบัติการของผู้เข้าร่วม แบบสำรวจ การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ วารสาร การสะท้อนความคิด แฟ้มสะสมผลงาน หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของนักเรียน)

4. ผลการประเมินการพัฒนาวิชาชีพจะได้รับการรายงานไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียหลักในลักษณะที่ส่งเสริมการใช้ข้อมูลการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล

Nevada Department of Education (2019) ได้กำหนดมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ และตัวชี้วัดความรับผิดชอบทางวิชาชีพครู ไว้ 5 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ความมุ่งมั่นต่อสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูเป็นผู้มีบทบาทหลักในการสร้างทีมและประสานความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการสอนให้แก่แก่นักเรียนทุกคน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูเป็นผู้มีบทบาทหลักในการสร้างวัฒนธรรมทางวิชาชีพที่สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของทางโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูเป็นผู้มีบทบาทหลักในการปลูกฝังวัฒนธรรมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยภายในโรงเรียน เน้นการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของนักเรียนทุกคน

มาตรฐานที่ 2 การสะท้อนความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติในงาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูแสวงหาข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนรวมถึงจากเพื่อนร่วมงาน และใช้ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูเป็นผู้มีบทบาทหลักในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานและแสวงหาโอกาสในการเป็นผู้นำของเพื่อนครู

มาตรฐานที่ 3 ภาวะผูกพันทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูเป็นแบบอย่างและให้การสนับสนุนการปฏิบัติต่อนักเรียนและผู้ปกครองทุกคนอย่างยุติธรรม เสมอภาค และเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ครอบครัว และชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูปฏิบัติตามนโยบาย ข้อบังคับ และขั้นตอนตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

มาตรฐานที่ 4 การมีส่วนร่วมของครอบครัว ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารกับทางพ่อแม่และผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้เครื่องมือสื่อสารที่มีอยู่ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของพวกเขา และรวมถึงการให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับเป้าหมายของการสอนและความก้าวหน้าของนักเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูให้คุณค่า ให้ความเคารพ ความเอาใจใส่ และส่งเสริมนักเรียนและครอบครัวที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ให้เสมือนกับเป็นสมาชิกคนหนึ่งของทางโรงเรียน และมองว่าพวกเขาเป็นทรัพย์สินอันมีค่าต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูต้องคอยประชาสัมพันธ์และประสานความร่วมมือกับครอบครัวและนักเรียนตามโอกาส รวมถึงให้บริการตามความต้องการของนักเรียน

มาตรฐานที่ 5 การรับรู้ของนักเรียน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 นักเรียนสามารถอธิบายได้ว่าครูช่วยให้พวกเขาได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างไร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 นักเรียนสามารถอธิบายได้ว่าครูสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและคอยให้การสนับสนุนภายในโรงเรียนอย่างไร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 นักเรียนสามารถอธิบายได้ว่าครูใส่ใจพวกเขาเป็นรายบุคคลหรือไม่ และครูรู้ว่าเป้าหมายหรือความสนใจของพวกเขาคืออะไร

New Jersey Department of Education (2014) ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของรัฐนิวเจอร์ซีย์ไว้ 7 มาตรฐาน ประกอบด้วย

มาตรฐานที่ 1 มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งมั่นในการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่องและร่วมกันรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

มาตรฐานที่ 2 สร้างผู้นำที่มีทักษะที่จะช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ให้การสนับสนุน และสร้างระบบการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีคุณภาพ

มาตรฐานที่ 3 มีการจัดลำดับความสำคัญ กำกับติดตาม และการประสานงานด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ของครู

มาตรฐานที่ 4 ใช้ข้อมูลพื้นฐานที่หลากหลายเพื่อวางแผน และประเมินผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 5 บูรณาการทฤษฎี การวิจัย และแบบจำลองการเรียนรู้ของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ตั้งไว้

มาตรฐานที่ 6 นำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกาเปลี่ยนแปลง พัฒนาและสนับสนุนงานทางวิชาชีพ เพื่อเรียนรู้ที่จะปรับปรุงการทำงานในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ปรับปรุงผลลัพธ์ของการพัฒนาทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงานของคุณ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

Darling-Hammond et al., (2017) ได้ศึกษามาตรฐานของการพัฒนาวิชาชีพครูของประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผลมักจะรวมมาตรฐานของการพัฒนาวิชาชีพที่ประกอบไปด้วย 7 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 เนื้อหาการสอน เป็นการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นกลยุทธ์ด้านการสอนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาหลักสูตรเฉพาะ ซึ่งจะสนับสนุนการเรียนรู้ของครูตามบริบทของแต่ละห้องเรียน ดังตัวอย่างของโปรแกรม Science Teachers Learning from Lesson Analysis (STeLLA) ที่มุ่งเสริมสร้างความเข้าใจของครูเกี่ยวกับวิธีการสอนวิทยาศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายแรก คือการทำให้ครูเข้าใจอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับการสร้างความคิดทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถคาดการณ์และตอบสนองต่อความคิดของนักเรียนและความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่สอง คือการช่วยให้ครูเรียนรู้วิธีการเรียงลำดับขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์เพื่อช่วยให้นักเรียนสร้าง “เรื่องราว” ที่สอดคล้องกันอย่างเป็นเหตุเป็นผลได้

มาตรฐานที่ 2 การเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งการเรียนรู้เชิงรุกเปิดโอกาสให้ครูได้รับประสบการณ์ตรงในการออกแบบและฝึกฝนกลยุทธ์การสอนใหม่ๆ ในแบบจำลองการพัฒนาวิชาชีพที่มีการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ ครูจะได้มีส่วนร่วมในรูปแบบการเรียนรู้เดียวกันกับที่พวกเขากำลังออกแบบให้แก่นักเรียน โดยใช้ตัวอย่างจริงของหลักสูตร ชิ้นงานของนักเรียน และกลวิธีการสอน ตัวอย่างเช่น Reading Apprenticeship ซึ่งเป็นแบบจำลองการพัฒนาวิชาชีพที่ใช้การสืบค้น ซึ่งออกแบบมาเพื่อช่วยให้ครูที่สอนวิชาชีววิทยาระดับมัธยมปลายได้บูรณาการการสอนด้านวิชาการอ่านออกเขียนได้กับวิชาชีววิทยาในห้องเรียนของตน โดยแต่ละบทของโปรแกรมที่มี 10 วัน ได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้ครูได้สัมผัสกับประเภทของกิจกรรมการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่พวกเขาจะสร้างขึ้นให้กับนักเรียนของพวกเขาอย่างลุ่มลึก โดยครูจะทำงานร่วมกันเพื่อศึกษางานของนักเรียน มีการบันทึกวิดีโอที่ถ่ายไว้จากการสอนในห้องเรียนเพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบข้อความเพื่อระบุความท้าทายในการอ่านออกเขียนได้ที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งครูในโปรแกรมจะได้รับการฝึกฝนรูปแบบการทำงานในชั้นเรียนที่จะช่วยสร้างการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันของนักเรียน เช่น กิจกรรม “think-pair-share” กิจกรรม “jigsaw groups” และกิจกรรมที่ช่วยสร้างอภิปัญญา (Metacognitive) อื่น ๆ เช่น กิจกรรม “think-alouds” และบันทึกการอ่านสำหรับกิจกรรมการสืบสอบทางวิทยาศาสตร์ก็ใช้ในช่วงการพัฒนาวิชาชีพเช่นกัน

มาตรฐานที่ 3 การทำงานร่วมกัน ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพที่มีคุณภาพสูงจะสร้างพื้นที่ให้ครูได้แบ่งปันความคิดและการทำงานร่วมกันในกระบวนการเรียนรู้ของพวกเขา โดยมักจะเกิดขึ้นในบริบทที่ครูได้ฝังตัวอยู่ในงานที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ด้านการสอนแบบใหม่ที่ครูได้นำไปใช้กับนักเรียนและห้องเรียนของครู ด้วยการทำงานร่วมกัน ซึ่งครูจะสามารถสร้างชุมชนที่สามารถเปลี่ยนแปลงเชิงบวกได้ ซึ่งคำว่า “การทำงานร่วมกัน” สามารถครอบคลุมการให้คุณค่าได้

หลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่ร่วมมือแบบหนึ่งต่อหนึ่ง หรือแบบกลุ่มเล็กๆ ไปจนถึงการร่วมมือกันทั้งภายในโรงเรียนหรือร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกโรงเรียน

มาตรฐานที่ 4 การใช้แบบจำลองและการสร้างแบบจำลองในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยแบบจำลองหลักสูตรและแบบจำลองการสอนช่วยให้ครูมีวิสัยทัศน์ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดควรเป็นเช่นไร ครูสามารถดูแบบจำลองที่รวมไปถึงแผนการสอน แผนการเรียนรู้ ตัวอย่างผลงานของนักเรียน การสังเกตของเพื่อนครู และวิดีโอหรือเอกสารหลักฐานของการสอนที่ประสบความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น ในโปรแกรมที่ใช้ในหลายรัฐในการพัฒนาวิชาชีพครู จะมุ่งเน้นไปที่ประเภทของเนื้อหาความรู้ที่ครูจำเป็นต้องมีในการสอนวิทยาศาสตร์ที่ระดับประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยแบบจำลองหลักสูตรและการสอนถูกนำมาใช้ในหลายวิธีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของครู ตัวอย่างเช่น ครูกลุ่มหนึ่งวิเคราะห์กรณีการสอนที่นำมาจากห้องเรียนจริงและเขียนอธิบายวิธีการไว้โดยครู ส่วนกลุ่มครูอีกกลุ่มทำงานในกลุ่มความร่วมมือทางวิชาชีพที่มีโครงสร้างรัดกุมเพื่อวิเคราะห์ตัวอย่างผลงานของนักเรียนจากหน่วยที่ถูกสอนในห้องเรียนของตนเอง และกลุ่มที่สามใช้กลยุทธ์การเรียนรู้แบบอภิปัญญา (Metacognitive) เพื่อสะท้อนการสอนและผลลัพธ์ โดยครูยังสามารถเข้าถึง “คลังผลงาน” ของแบบจำลองการประเมินรายทางได้ ซึ่งแบบจำลองประเภทนี้ ล้วนสนับสนุนความสามารถของครูในการ “มองเห็น” แนวทางปฏิบัติที่ดีและสามารถนำกลยุทธ์ใหม่ๆ ไปใช้ในห้องเรียนได้

มาตรฐานที่ 5 การฝึกสอนและการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการฝึกสอนและการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเนื้อหาและการปฏิบัติที่เน้นไปที่ความต้องการแต่ละบุคคลของครูโดยตรง ผู้เชี่ยวชาญอาจแบ่งปันความรู้เฉพาะทางของตนในฐานะโค้ชแบบตัวต่อตัวในห้องเรียน ในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกรวดเร็ว (facilitators) ในการประชุมเชิงปฏิบัติการของกลุ่ม หรือในฐานะที่ปรึกษาทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารกับผู้ให้การศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรืออาจรวมถึงอาจารย์ผู้สอนหรือโค้ชที่อยู่ในมหาวิทยาลัยหรือองค์กรที่ให้บริการในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ในขั้นเริ่มต้น การฝึกสอนในรายการหนึ่งจะออกแบบมาเพื่อปรับปรุงการสอน ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ตั้งแต่เริ่มต้นในหมู่ครู Head Start โดยนักการศึกษาจะเข้าร่วมกันในการประชุมสัปดาห์ละสองครั้งกับโค้ชด้านการอ่านออกเขียนได้ในมหาวิทยาลัย หลังจากการประชุมนิเทศสองวันเพื่อแนะนำแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ ซึ่งในช่วงก่อนเริ่มการประชุม (ซึ่งสามารถดำเนินได้ทั้งในรูปแบบตัวต่อตัวหรือรูปแบบทางไกล) โค้ชและครูจะร่วมกันเลือกโปรแกรมการสอนที่เฉพาะเจาะจง เพื่อมุ่งเน้นการใช้เวลาร่วมกัน จากนั้นโค้ชจะสังเกตครูในห้องเรียนของพวกเขาและ

จะให้ข้อเสนอแนะทั้งทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อสนับสนุนและให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับการสอนของคุณ ส่วนการฝึกสอนทางไกล นักการศึกษาจะแบ่งปันคลิปวิดีโอ ความยาว 15 นาที และโค้ชจะเป็นผู้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียด

มาตรฐานที่ 6 ข้อเสนอแนะและการสะท้อนกลับการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีคุณภาพสูงมักจะให้เวลาแก่ครูในการคิดทบทวนเกี่ยวกับการสอนของตน เพื่อรับข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพวกเขา โดยการรับฟัง ข้อเสนอแนะและการขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งข้อคิดเห็นเหล่านี้สามารถสะท้อนผ่าน แผนการสอน บทเรียนสไลด์ หรือวิดีโอของการสอนของคุณ เพื่อสะท้อนเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องปรับปรุง คงไว้หรือส่งเสริมกระบวนการสอนนั้นๆ ต่อไป ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้มักดำเนินการในช่วงของการฝึกสอนหรือเวิร์กช็อป แต่อาจเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานบ้าง เช่น ในโปรแกรมที่มุ่งเน้นทักษะของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัยในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะทางภาษาและการอ่านออกเขียนได้ของเด็ก โดยนักศึกษาจะได้ลงทะเบียนเข้าร่วมหลักสูตรออนไลน์ที่เรียกว่า eCIRCLE ซึ่งหลักสูตรนี้ประกอบไปด้วยวิดีโอของบทเรียนตัวอย่างเกี่ยวกับการศึกษาออนไลน์ การประเมินความรู้ และโอกาสในการวางแผนบทเรียนและการฝึกฝนทักษะในกลุ่มเล็กและในห้องเรียนของคุณ โดยหลักสูตรนี้ยังนำเสนอกระดานข้อความแบบโต้ตอบที่ได้รับการดูแลโดยวิทยากรมืออาชีพ ซึ่งคุณมีเวลาในการเข้าร่วมหลักสูตรนี้ตลอดทั้งปีการศึกษา เป็นเวลา 4 ชั่วโมงต่อเดือน โดยนักศึกษาที่เข้าร่วมหลักสูตรจะได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับทักษะภาษาและการอ่านออกเขียนได้สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนเพื่อติดตามความคืบหน้าทางภาษาและการอ่านออกเขียนได้ที่สมรรถนะของเด็ก นอกจากนี้ นักศึกษาบางคนยังมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษานอกสถานที่ทุก 2 สัปดาห์กับวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่คอยสังเกตการปฏิบัติงานของคุณ จากนั้นอำนวยความสะดวกในการติดตามผลอย่างละเอียดเพื่อสะท้อนผลลัพธ์และให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 7 ระยะเวลาที่ยั่งยืนในการพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ครูมีเวลาเพียงพอในการเรียนรู้ ฝึกฝน นำมาใช้ และพิจารณาเกี่ยวกับ กลวิธีใหม่ๆ ที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของพวกเขา ดังนั้น โครงการการพัฒนาทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพโดยทั่วไปมักจะให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้เป็นเวลาหลาย สัปดาห์ หลายเดือนหรือเป็นปีการศึกษา ไม่ใช่ในเพียงการจัดโครงการในระยะเวลาสั้น ๆ

Hakan TARHAN et al., (2019) ได้ศึกษากรอบมาตรฐานของการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อความเข้าใจในการประเมินครูของประเทศฟินแลนด์ โดยพบว่า การประเมินผลการทำงานของครูควรมุ่งเป้าไปที่การปรับปรุงทักษะของครู การพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคลและวิชาชีพโดยทำให้พวก

เขาเข้าใจถึงประสิทธิภาพการทำงานตามความคาดหวังและสิ่งที่จะต้องทำเพื่อให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อกำหนดเป็นกรอบมาตรฐานของการพัฒนาวิชาชีพครูได้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ครูควรช่วยให้นักเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายในอนาคตและสนับสนุนให้บรรลุผลเชิงบวกในด้านผลการเรียนการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกและการแสวงหาผลประโยชน์ทางสังคมการใช้ทรัพยากรต่างๆ รวมถึงสร้างความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน

มาตรฐานที่ 2 ครูต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐานและจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนตามที่กำหนด และต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ และมุ่งเป้าไปที่การพัฒนางานของตนตลอดจนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในฐานะครู นอกจากนี้ยังต้องสะท้อนผลงานและคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่องบนหลักการที่ว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญในภารกิจพิเศษของชุมชน

มาตรฐานที่ 3 ครูควรได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยเป็นเวลา 3 วันต่อปีตามข้อตกลงการเจรจาความร่วมมือระดับชาติเพื่อการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม การวางแผนงานของครูผ่านกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 4 ครูต้องได้รับการตรวจสอบการทำงานตามหลักสูตรที่รัฐบังคับอย่างเข้มงวด โดยพิจารณาจากหลักฐาน เช่น สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตารางเวลาในการสอนของครู สมุดบันทึกชั้นเรียนที่ครูจดบันทึกสิ่งที่ครูสอนในแต่ละคาบเรียนลงไป เป็นต้น

มาตรฐานที่ 5 ครูต้องได้รับการวิเคราะห์มูลค่าเพิ่มสำหรับการประเมินผลครู (Value-Added Model for Teacher Evaluation : VAM) คือระบบความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ซึ่งมีพื้นฐานมาจากแนวคิดที่ว่า “การวัดผลการปฏิบัติงานของนักเรียนตามวัตถุประสงค์เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการวัดผลการปฏิบัติงานของครูและโรงเรียน และการเชื่อมโยงผลที่ตามมาับผลการปฏิบัติงานของนักเรียนที่จะกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

มาตรฐานที่ 6 ครูต้องได้รับการประเมินความก้าวหน้าของตนเองในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยพิจารณาจากแผนการพัฒนารายบุคคลที่ครูได้เตรียมไว้สำหรับตนเอง และในกรณีที่ครูเป็นครูประจำวิชา จะต้องได้รับการประเมินประสิทธิผลของสาขาวิชาการสอนนั้นด้วย

มาตรฐานที่ 7 ครูต้องสังเกตความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและร่วมมือกัน โดยให้อาจารย์ใหญ่จัดผู้ช่วยสอนที่จะคอยติดตามนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดระหว่างชั้นเรียน หรือจัดช่วงการสอนพิเศษแบบส่วนตัวซึ่งครูจะได้รับเงินเพิ่มเติมพิเศษเนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของการทดสอบนักเรียนในฟินแลนด์ คือการทำความเข้าใจว่าพวกเขา

ต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติมหรือไม่ และอาจเป็นไปได้ที่ครูอาจถูกประเมินทางอ้อมโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนของนักเรียน

Alfredo BAUTISTA et al., (2015) ได้ศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศสิงคโปร์ พบว่า ครูที่มีความเชี่ยวชาญและเส้นทางวิชาชีพในระดับที่แตกต่างกันจะสามารถเข้าถึงโอกาสด้านการพัฒนาวิชาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นวิชาเฉพาะ และเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้แบบเครือข่าย การแบ่งปันในสถาบันการศึกษา และการทำงานร่วมกัน โดยผู้วิจัยได้อธิบายมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู ตามโมเดลการเติบโตของครู (The Teacher Growth Model) ไว้ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ส่งเสริมให้ครูขยายการเรียนรู้ผ่านรูปแบบและแพลตฟอร์มที่หลากหลาย รวมถึงหลักสูตรแบบตัวต่อตัวและแบบออนไลน์ มีการเวิร์คช็อป การเข้าร่วมอบรมในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี (เช่น ปริญญาโทและปริญญาเอก) การประชุมทางวิชาชีพ การประชุมใหญ่ และการประชุมสัมมนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาและการฝึกสอน รวมถึงความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ครูยังได้รับการสนับสนุนให้ใช้ส่วนหนึ่งของเวลาในการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการสอน เช่น การให้คำปรึกษา การศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล หรือทักษะทางสังคม ด้วยเหตุผลหลักก็คือ เพื่อให้ครูมีความพร้อมมากขึ้นในการตอบสนองความต้องการและความท้าทายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21

มาตรฐานที่ 2 ครูสามารถทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางวิชาชีพครูโดยสมัครใจสูงสุด 100 ชั่วโมงต่อปี ซึ่งไม่ใช่ข้อบังคับ แต่เป็นสิทธิ์ที่ได้รับ ซึ่งโดยทั่วไปคณะผู้บริหาร นักพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน จะหารือร่วมกับครูเพื่อวางแผนการทำกิจกรรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูประจำปี เพื่อตอบสนองต่อแรงจูงใจและความสนใจของครู ความต้องการของโรงเรียน และข้อกำหนดของหลักสูตรระดับชาติ ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู ที่ครูจะเข้าร่วมจะต้องได้รับการอนุมัติจากเจ้าหน้าที่ และจะต้องเกี่ยวข้องกับบทบาทและขอบเขตงานของครู และทางโรงเรียน โดยค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจะได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากกระทรวงศึกษาธิการ

มาตรฐานที่ 3 มอบโอกาสการเรียนรู้แก่ครูโดยมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการและตอบสนองต่อแรงจูงใจและเป้าหมายส่วนตัวของครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว โมเดลการเติบโตของครู (The Teacher Growth Model) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาทางวิชาชีพครูว่าเป็นความต่อเนื่องที่เริ่มต้นด้วยการเตรียมการเบื้องต้นและการปฐมนิเทศ การพัฒนาและการ

เติบโตอย่างต่อเนื่อง และโครงการก้าวสำคัญสำหรับวิชาชีพตลอดชีวิต ดังนั้น จึงขึ้นอยู่กับระดับความเชี่ยวชาญของครู (ผู้เริ่มต้น ผู้มีประสบการณ์ และผู้เชี่ยวชาญ) จึงได้มีการเสนอ “เส้นทาง” การพัฒนาทางวิชาชีพที่แตกต่างกัน นักพัฒนาบุคลากรได้รับการแต่งตั้งในโรงเรียนหลายแห่งเพื่ออำนวยความสะดวกในการ “จับคู่” ระหว่างเป้าหมายวิชาชีพในอนาคตของครูกับโอกาสในการเรียนรู้ที่มีอยู่ เพื่อให้ครูมีการพัฒนาทางวิชาชีพที่เหมาะสม กับความสามารถและความสนใจของพวกเขา

มาตรฐานที่ 4 การเสนอเส้นทางที่แตกต่างกันสามเส้นทางให้กับครูสำหรับอาชีพการทำงานของพวกเขา ซึ่งเรียกว่า “เส้นทางการสอน” (Teaching Track) (โดยมีตำแหน่งระดับสูงสุดคืออาจารย์ใหญ่) แนวผู้นำ (ซึ่งมีบทบาทสูงสุดคืออธิบดีกรมสามัญศึกษา) และ สายเฉพาะทาง (ซึ่งมีบทบาทสูงสุดคือหัวหน้าผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งครูจะมุ่งเน้นไปที่การวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน) ซึ่งกลยุทธ์นี้ได้รับการพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายทางวิชาชีพของครูและเพื่อส่งเสริมศักยภาพและความสามารถอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อยกระดับคุณภาพครูและการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติของครูอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียนและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยสรุปแนวคิดหลักของมาตรฐานข้างต้น ได้แก่

- 1) การพัฒนาความรู้และทักษะที่ทันสมัย โดยครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเนื้อหาและวิธีการสอนที่ทันสมัย รวมถึงสามารถประเมินตนเองและปรับปรุงการสอนได้อย่างเหมาะสม
- 2) ความรับผิดชอบในวิชาชีพและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยครูควรรับผิดชอบต่อปรับปรุงการสอนและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญหรือเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- 3) การประยุกต์ใช้ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน โดยครูต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญในวิชาที่ตนสอน รวมถึงการเข้าใจวิธีการสอนและวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด
- 4) การวางแผนและการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถวางแผนการสอนที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และใช้วิธีการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการและความหลากหลายของนักเรียน
- 5) การประเมินและการปรับปรุงการสอน โดยครูต้องสามารถใช้การประเมินเพื่อปรับปรุงการสอนและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) การพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน การพัฒนาครูควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำและผู้บริหาร โดยรวมถึงการฝึกอบรม การสังเกตการสอน และการให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ
- 6) การส่งเสริมและสนับสนุนจาก

ผู้บริหาร: การพัฒนาวิชาชีพครูจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร โรงเรียนที่จัดสรรเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสมให้กับครู ดังนั้น มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู คือ การวางแผนทางเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่ทันสมัย รับผิดชอบต่อการสอน และมีการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพสูงสุด ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจว่าอนาคตของชาติจะมีบุคลากรที่มีความสามารถและมีความรับผิดชอบในวิชาชีพของตนเอง

4.3 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู (The Professional Development Mode) สำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบัน อันเนื่องมาจาก ความเจริญก้าวหน้าด้านวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบาย เป้าหมายทางการศึกษา ตลอดจนหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้เรียน ซึ่ง ได้มีผู้ให้ความหมายของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้

Joyce, Weil, Calhoun (2009) ได้ศึกษารูปแบบการสอน คือ รูปแบบในการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสาร แนวคิด ทักษะ คุณค่าอย่างหนึ่งไปสู่กระบวนการคิด และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งครูจะต้องสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากเรื่องต่าง ๆ อย่างแท้จริง และ สอนให้ผู้เรียนจดจำสิ่งต่างๆ จากสิ่งต่างๆ ที่ครูสอน จนเกิดความชำนาญ มีความสามารถเพิ่มมากขึ้นที่จะส่งผลไปสู่อนาคตและจะทำให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่เกิดกับตนเองได้และเกิดการ เรียนรู้ต่างๆ ที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอน

และได้กล่าวถึงรูปแบบการสอน คือ วิธีการหนึ่งของครูหรือทางเลือกหนึ่งที่จะช่วย ผู้เรียนมีความเข้าใจ ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งเกิดจากการค้นพบด้วยตนเอง ครูหลาย ๆ คนค้นพบ วิธีการสอนที่เกิดจากการฝึกปฏิบัติที่ได้จากการวิเคราะห์ให้ผู้เรียน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนของห้องเรียน ไปสู่การฝึกปฏิบัติที่มีจุดมุ่งหมายอย่างเป็นทางการ มีการวิจัยและกำหนดเป็นรูปแบบที่สามารถใช้ในการพัฒนาทักษะ ทางวิชาชีพที่ประสบ ผลสำเร็จตามภาระงานในการสอน

และกล่าวว่า การออกแบบการเรียนการสอน โดยการจัดบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ร่วมกันหรือจะจัดบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร ซึ่งรูปแบบการสอนจะช่วยให้ เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ผลลัพธ์ และพฤติกรรมของครูและนักเรียนในขณะที่ใช้รูปแบบการ สอน ซึ่งรูปแบบการสอนหลาย ๆ รูปแบบยังช่วยในการจัดลำดับในการวางแผนการสอน หลักสูตร การออกแบบสื่อการเรียนการสอน หรือการสร้างโปรแกรมสำเร็จรูปได้อีกด้วย

Tomlinson, Brimijoin, Narvacez (2008) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพมี วัตถุประสงค์หลักเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนซึ่ง จะมีส่วนช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างมีความคุณภาพและช่วยให้ ครูสามารถออกแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หลักสูตร การวัด และประเมินผล การเรียนการสอน และการบริหารจัดการในชั้นเรียน

Zepeda (1956) ได้ศึกษาการจัดการเรียนการสอน ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้นี้ใน การทำงานและสามารถเลือกวิธีการเรียนการสอนที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่จะส่งเสริมความ เป็นวิชาการให้กับผู้เรียนได้ ซึ่งเป็นกลยุทธ์หนึ่งของการเรียนรู้ที่จะสามารถสะท้อนผลการทำงาน ตรวจสอบและสรุปตัวอย่างในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ครูสามารถพัฒนาทักษะและวินิจฉัยปัญหาที่ เกิดขึ้นกับผู้เรียนและออกแบบบทเรียนให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน

และกล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่จะช่วยให้ครูสามารถรู้ช่องว่างหรือจุดที่ ตัวเองต้องปรับปรุงแก้ไขและเข้าใจความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น และครูจะได้รู้ว่าจะใช้ วิธีการสอน หลักสูตร สื่อการสอนใดให้ตรงตามความต้องการหรือปรับปรุงการสอนให้สอดคล้อง กับผู้เรียน และเป็นการเปรียบเทียบผลการทำงานที่ส่งผลต่อผู้เรียน ที่ได้จากการสอบถามความ คิดเห็น วิธีการ สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผู้เข้าร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการศึกษาเปรียบเทียบสื่อการเรียนการสอน วิธีการสอน ที่สามารถตรวจสอบการเรียนรู้ ของผู้เรียน และช่วยให้ครูสามารถเลือกหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร กลวิธีในการเรียนการสอน และ การประเมินผลที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน

Similarly, Kazemi and Fank (2003) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ คือ การ วิเคราะห์การทำงานของครู ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นจากการจัดการเรียนการสอนของครูตาม บทเรียนที่ได้จัดให้ผู้เรียน รวมถึงการแสดงความคิดเห็นของผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนใน แต่ละวัน ซึ่งจะเป็นตัวสะท้อนการจัดการเรียนการสอนของครูและเป็นประเด็นในการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนในครั้งต่อไปที่จะสนองตอบความต้องการของผู้เรียน รวมถึงยังมีส่วนใน การค้นหาวิธีการสอนที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มีความเหมาะสมให้กับผู้เรียนในแต่ละ ชั่วโมงต่อไป และยังช่วยให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่สนองต่อความต้องการในการสอนของ ครูว่าควรใช้วิธีการสอนใดเพื่อจะให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ ครูสามารถระบุ วัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนที่สะท้อนถึงความแตกต่างของผู้เรียนได้อีกทางหนึ่งในการ ผูกทักษะการคิดให้กับผู้เรียน

The National Education Association (2006) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ คือ วิธีการสอนที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาวิชาชีพ นั่นคือ การสืบเสาะหาความรู้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการวิจัย วิธีการสอนแบบร่วมมือที่ครูสามารถจัดให้กับผู้เรียน ซึ่งสรุปเป็นประเด็นในการพัฒนาวิชาชีพได้ ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพนั้น ครูต้องศึกษาผู้เรียนทุกคนจากการทำงานและวิเคราะห์วิธีการเรียนการสอนที่สะท้อนผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2. ความรู้พื้นฐานที่สำคัญของครูคือ การฝึกปฏิบัติในการเรียนรู้ (On the Job Learning) ซึ่งจะเป็นตัวช่วยในการตัดสินใจและกำหนดเนื้อหาในแต่ละวันให้เกิดขึ้นได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Zepeda (1956) ได้ศึกษา การพัฒนาวิชาชีพสามารถใช้กรณีศึกษา จากกรณีศึกษาจากเพื่อน การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หรือเกิดจากการใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน เพื่อสะท้อนผลการพัฒนาวิชาชีพ และเป็นการสะท้อนผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน จากมาตรฐาน จากผลการปฏิบัติงานตามสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้ของครู การพัฒนาวิชาชีพไม่ใช่การเพิ่มภาระให้ครู แต่เป็นการพัฒนาวิชาชีพที่เสริมสร้างการจัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

American Education Research Association (2005) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพคือ การนำเอาวิธีการที่ดีที่สุดมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งมีการเชื่อมโยงหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนที่ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ของท้องถิ่นและเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน มีการวัดผลประเมินผลที่สะท้อนถึงความสามารถที่จะพาไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียน

Mustafa Bayrakci (2019) ได้ศึกษา มีรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพจำนวนหนึ่งที่ได้รับการพัฒนาและนำไปใช้ในประเทศต่างๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพของครูตั้งแต่เริ่มต้นวิชาชีพจนกระทั่งเกษียณอายุ ในหลายประเทศมีการผสมผสานรูปแบบที่แตกต่างกัน เพื่อดำเนินการและสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งแน่นอนว่าเป็นไปตามเงื่อนไขและความเป็นไปได้สำหรับการดำเนินการในประเทศใดประเทศหนึ่ง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individually Guided Development) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่ครูออกแบบเป้าหมายการเรียนรู้ทางวิชาชีพของตนเอง และเลือกกิจกรรมที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ได้แก่ การจัดทำแฟ้มสะสมผลงานระดับมืออาชีพ บันทึกสะท้อนความคิด และการประเมินตนเองด้วยวิดีโอ/เสียง ซึ่งเป็นตัวอย่างของกิจกรรมที่มี

คำแนะนำเป็นรายบุคคล รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพนี้มีตัวเลือกที่ยืดหยุ่นหลากหลาย ซึ่งช่วยให้ครูสามารถปรับประสบการณ์ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนให้เหมาะกับแต่ละบุคคลได้ การพัฒนาแบบกำกับตนเองช่วยให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้ และการดำเนินการเช่นนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นมืออาชีพ โดยการพัฒนาแบบเป็นรายบุคคลเป็นลักษณะภายในของครูในการพัฒนาความรู้และทักษะ ช่วยให้ครูสามารถค้นหาคำตอบสำหรับปัญหาทางวิชาชีพที่เลือกด้วยตนเองโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่พวกเขาต้องการ

2. การสังเกตและการประเมิน (Observation and Assessment) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่ขึ้นอยู่กับผลการตอบสนองที่ครูได้รับจากการสังเกตของครูอีกคนหนึ่ง การมีคนอื่นในห้องเรียนเพื่อดูการสอนและให้ข้อเสนอแนะหรือทบทวนการสอน ซึ่งเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในชั้นเรียน ผู้สังเกตการณ์สอนยังได้เรียนรู้เมื่อได้สังเกตมีวิธีการสอนของเพื่อนร่วมงานของตน ซึ่งรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพแบบนี้อาจใช้เป็นมาตรฐานในการสนับสนุนหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือใช้เป็นระยะๆ ตลอดทั้งปีการศึกษา ซึ่งรูปแบบการสังเกตและการประเมินนี้ สามารถพบได้ในเอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลของการทำงานของครู การนิเทศทางการศึกษา และการฝึกสอนโดยเพื่อนช่วยเพื่อน

3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development or Improvement Process) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่ครูมักถูกขอให้มีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาโรงเรียน เช่น การวางแผนหลักสูตร การร่างโครงการ และในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน ซึ่งการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหรือปรับปรุงโรงเรียนนี้ อาจส่งผลให้เกิดทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมใหม่ๆ มากมาย การเรียนรู้สามารถได้รับการอ่าน การอภิปราย การสังเกต การฝึกอบรม และการลองผิดลองถูก

4. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่นำเสนอในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา หรือรูปแบบอื่น ๆ ของการนำเสนอแบบกลุ่มใหญ่ รูปแบบการฝึกอบรมนี้สามารถอธิบายได้ว่าเป็นรูปแบบที่ดำเนินการโดยมีผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะนำเสนอเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการสอนโดยสมมุติว่าครูสามารถเรียนรู้พฤติกรรมการสอนจากผู้อื่นและนำมาอธิบายขยายความในห้องเรียนของตนเองได้ โดยทั่วไปแล้วช่วงการฝึกอบรมจะดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ของผู้เรียนที่ชัดเจน เพราะโดยปกติผลลัพธ์จะเกี่ยวข้องกับความรู้ ความรู้ หรือการพัฒนาทักษะ แต่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม และ “ความสามารถในการบริหารจัดการ” ก็จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขด้วยเช่นกัน

5. การสืบสอบ (Inquiry) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่มีการสืบสอบ โดยเรียกอีกอย่างว่า รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เข้าร่วมใช้วิธีการที่มีโครงสร้างเพื่อตรวจสอบว่าการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานแบบเฉพาะเจาะจงส่งผลต่อการสอนและการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานแบบเฉพาะเจาะจงส่งผลต่อการสอนและการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานแบบเฉพาะเจาะจงส่งผลต่อการสอนและการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานแบบเฉพาะเจาะจงส่งผลต่อการสอนและการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานแบบเฉพาะเจาะจงส่งผลต่อการสอนและการเรียนรู้

5.1 ระเบียบวิธีวิจัย

5.2 ตัดสินใจเลือกคำถามการวิจัยเพื่อใช้ในการตรวจสอบและกำหนดระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้

5.3 ดำเนินการออกแบบการวิจัย

5.4 ใช้การวิจัยเพื่อออกแบบการส่งผลที่จะนำไปสู่ชั้นเรียน

6. การให้คำปรึกษา (Mentoring) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นการให้คำปรึกษา โดยครูที่มีอายุมากกว่าหรือมีประสบการณ์มากกว่าจะชี้แนะและช่วยเหลือครูที่อายุน้อยกว่าหรือมีประสบการณ์น้อยกว่าในทุกด้านของการสอน การให้คำปรึกษาส่งผลต่อทั้งครูใหม่ที่ได้รับการให้คำปรึกษาและครูที่มีประสบการณ์ซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาเกิดขึ้นกับกิจกรรมต่างๆ เช่น การสังเกตในห้องเรียน การฝึกสอน การสนทนากับคณาจารย์ และการสอนแบบร่วมมือกัน ซึ่งสามารถช่วยให้ครูใหม่ได้เรียนรู้วิธีการรับมือกับความท้าทายในการสอนในแต่ละวันอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยมีรูปแบบการให้คำปรึกษา 3 แบบ ดังนี้

6.1 รูปแบบการฝึกงาน หมายถึง พี่เลี้ยงคือครูต้นแบบให้ครูใหม่ปฏิบัติตาม

6.2 รูปแบบความสามารถ หมายถึง พี่เลี้ยงจะเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าของการฝึกฝน

6.3 รูปแบบการไตร่ตรอง หมายถึง พี่เลี้ยงรับบทบาทเป็นผู้ฝึกปฏิบัติเพื่อการทำงานแบบร่วมมือ (Critical Friends Group) ซึ่งช่วยในการประเมินผลการสอน

7. การฝึกปฏิบัติเพื่อการทำงานแบบร่วมมือ (Critical Friends Group : CFG) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่มีการเรียนรู้แบบร่วมมือของครูเป็นชุมชนมืออาชีพที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านการทำงานร่วมกัน สมาชิกให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน เช่น การตรวจสอบหลักสูตรและผลงานของนักเรียน ซึ่งการเรียนรู้แบบ

ร่วมมือของครูจะต้องระบุเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนที่ชัดเจน สะท้อนถึงแนวทางปฏิบัติที่ต้องการบรรลุเป้าหมายภายในชุมชนครูที่มีการทำงานร่วมกัน

8. การศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development Schools) หมายถึง รูปแบบการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่มักอยู่ในรูปแบบของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและวิทยาลัยครูในท้องถิ่น กลุ่มครูครูประจำภายในโรงเรียนว่าเป็น “ครูแกนนำ” (master teachers) ซึ่งรูปแบบการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพนี้ต้องการการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาต่างๆ เนื่องจากในแต่ละสถาบันล้วนมีการพัฒนาทางวิชาชีพที่แตกต่างกันออกไป โดยครูที่ได้เป็นตัวแทนเข้ารับการฝึกอบรมจะมีประสบการณ์มากเพียงพอจะสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับครูในโรงเรียนอื่นๆ หรือสามารถขยายโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพของโรงเรียนอื่นๆ ได้

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู (The Professional Development Model) มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถของครูในลักษณะที่ต่อเนื่องและเหมาะสมตามบริบทการศึกษา ซึ่งมีแนวคิดและรูปแบบที่หลากหลายเพื่อรองรับความต้องการและความแตกต่างของผู้เรียนในแต่ละคน โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนารายบุคคล (Individually Guided Development) เป็นการพัฒนาที่ครูออกแบบเป้าหมายและกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพของตนเองตามความสนใจและความต้องการเฉพาะ เช่น การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน การประเมินตนเองด้วยวิดีโอหรือเสียง เป็นต้น ซึ่งวิธีนี้ส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะและความรู้โดยการแก้ปัญหาและเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การสังเกตและการประเมิน (Observation and Assessment) โดยมีเพื่อนครูคอยสังเกตการสอนและให้ข้อเสนอแนะ ช่วยในการพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน การใช้การสังเกตและการประเมินนี้สามารถเสริมทักษะและพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development or Improvement Process) ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เช่น การวางแผนหลักสูตรหรือการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นโอกาสในการเรียนรู้จากการอภิปราย ฝึกอบรม และการลองผิดลองถูก 4) การฝึกอบรม (Training) เป็นการฝึกอบรมแบบกลุ่มใหญ่ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะเพื่อนำมาใช้ในชั้นเรียน 5) การสืบสอบ (Inquiry) เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ครูสำรวจว่าการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างไร กระบวนการนี้ช่วยให้ครูพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการสอนและปรับปรุงการเรียนการสอน 6) การให้คำปรึกษา (Mentoring) การมีครูที่มีประสบการณ์มากกว่าทำหน้าที่ให้คำปรึกษา จะสามารถช่วยให้ครูใหม่พัฒนาทักษะและเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายในการ

สอน 7) การฝึกปฏิบัติเพื่อการทำงานแบบร่วมมือ (Critical Friends Group: CFG) การทำงานร่วมกันในชุมชนมืออาชีพของครูเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ร่วมกัน 8) การศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development Schools) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ครูแกนนำมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและเป็นแบบอย่างให้แก่ครูคนอื่นๆ ดังนั้น รูปแบบเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยครูต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องในการสอน และพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา

5. บริบทสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1 บริบทสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2546 ซึ่งเป็นผลจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับโครงสร้างการบริหารราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาไทย ทั้งในด้านสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอย่างเสมอภาคในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและการจัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนเป็นการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งราชอาณาจักรไทย (Office of the Basic Education Commission of Thailand) เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐาน มีภารกิจ เกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

5.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.1 จัดทำข้อเสนอนโยบาย แผนพัฒนาศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.2 กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางและดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากรการจัดตั้ง การจัดสรรทรัพยากรและการบริหารงบประมาณอุดหนุนการศึกษา

5.2.3 พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริม ประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษา

5.2.4 ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.5 พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และประสานส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคม อื่นๆของเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.7 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

5.3 ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรที่มีหน่วยงานส่วนกลางและประจำภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ ดังนี้

5.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา

5.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขตพื้นที่การศึกษา

5.3.3 หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 20 หน่วยงาน ได้แก่

- กลุ่มตรวจสอบภายใน
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- สำนักอำนวยการ
- สำนักการคลังและสินทรัพย์
- สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักทดสอบทางการศึกษา
- สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา

- สำนักบริหารงานบุคคลและนิติกร
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน
- สถาบันภาษาอังกฤษ
- สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย
- สำนักบริหารงานการศึกษาภาคบังคับ
- ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน

5.4 ประเภทสถานศึกษาและบุคลากร

ประเภทสถานศึกษาและบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ดังนี้

5.4.1 ประเภทสถานศึกษาแยกตามลักษณะการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามลักษณะ และประเภท ซึ่งมีจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด รวม 30,816 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นดังนี้

- โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 28,358
โรงเรียน
- โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2,361
โรงเรียน
- โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 51 โรงเรียน
- โรงเรียนการศึกษาพิเศษ 46 โรงเรียน

5.4.2 ข้าราชการครู ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 399,799 คน ประกอบด้วย

- ผู้บริหาร 32,514 คน
- ครู 342,381 คน
- ครูผู้ช่วย 24,906 คน

สถานศึกษา หมายถึง สถานที่พัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือ มี

วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สถานศึกษา ตั้งขึ้นมาเพื่อจัดการเรียนรู้ เป้าหมายของการบริหาร สถานศึกษา คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่จะส่งผลต่อ ความสำเร็จของสถานศึกษา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) จำนวน 62 เขต ดังต่อไปนี้

1) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ตลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม กรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตั้งอยู่ที่เขตราชเทวี

2) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วยท้องที่ เขตบางรัก วัฒนา สาทร พระโขนง บางนา คลองเตย บางคอแหลม ยานนาวา ดินแดง ห้วยขวาง จตุจักร ลาดพร้าว บางเขน สายไหม บึงกุ่ม บางกะปิ วังทองหลาง ดอนเมือง หลักสี่ ลาดกระบัง สะพานสูง คันนายาว มีนบุรี คลองสามวา หนองจอก ประเวศ และสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตั้งอยู่ที่เขตห้วยขวาง

3) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองกาญจนบุรี

4) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองกาฬสินธุ์

5) เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษากำแพงเพชร ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษากำแพงเพชร ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองกำแพงเพชร

6) เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดขอนแก่น ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาขอนแก่น ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองขอนแก่น

7) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองจันทบุรี

8) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดฉะเชิงเทราให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา

9) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองชลบุรี

10) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดชัยภูมิให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองชัยภูมิ

11) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดเชียงรายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองเชียงราย

12) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดเชียงใหม่ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

13) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดตรัง และจังหวัดกระบี่ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองตรัง

14) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดตากให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองตาก

15) เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดนครปฐมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม ตั้งอยู่ที่อำเภอนครชัยศรี

16) เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดนครพนมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองนครพนม

17) เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดนครราชสีมาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองนครราชสีมา

18) เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช

31) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดระนอง ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองพังงา

32) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดพัทลุงให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ตั้งอยู่ที่อำเภอควนขนุน

33) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดพิจิตรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองพิจิตร

34) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดอุตรดิตถ์ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองพิษณุโลก

35) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดเพชรบุรีให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองเพชรบุรี

36) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดเพชรบูรณ์ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองเพชรบูรณ์

37) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดแพร่ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองแพร่

38) เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดมหาสารคาม ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามหาสารคาม ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองมหาสารคาม

39) เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามุกดาหาร ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดมุกดาหารให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามุกดาหาร ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองมุกดาหาร

40) เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาแม่ฮ่องสอน ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาแม่ฮ่องสอน ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน

41) เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษายะลา ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดยะลาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษายะลา ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองยะลา

42) เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดร้อยเอ็ดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองร้อยเอ็ด

43) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอาราขบุรี ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดราชบุรีให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอาราขบุรี ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองราชบุรี

44) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดลพบุรีให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองลพบุรี

45) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ประกอบด้วยท้องที่จังหวัด ลำปาง และจังหวัดลำพูน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองลำปาง

46) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วยท้องที่จังหวัด เลย และจังหวัดหนองบัวลำภู ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองเลย

47) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วยท้องที่จังหวัด ศรีสะเกษ และจังหวัดยโสธร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองศรีสะเกษ

48) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดสกลนคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสกลนคร

49) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ประกอบด้วยท้องที่จังหวัด สงขลา และจังหวัดสตูล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตั้งอยู่ที่อำเภอ เมืองสงขลา

50) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วยท้องที่จังหวัด สมุทรปราการ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง สมุทรปราการ

51) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรสงคราม ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสมุทรสาคร

52) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดสระแก้ว ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสระแก้ว

53) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดสระบุรีให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสระบุรี

54) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดอ่างทอง ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสิงห์บุรี

55) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดสุโขทัยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสุโขทัย

56) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดสุพรรณบุรีให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสุพรรณบุรี

57) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดชุมพร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี

58) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดสุรินทร์ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสุรินทร์

59) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดหนองคายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองหนองคาย

60) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดอุดรธานีให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองอุดรธานี

61) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดชัยนาท ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองอุทัยธานี

62) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดอำนาจเจริญให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองอุบลราชธานี

จากการศึกษาภารกิจและหน้าที่การจัดการศึกษา จึงสรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ องค์การที่มีภารกิจและหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ส่งเสริมและ สนับสนุนประชากรวัยเรียนทุกคน ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างเสริมความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมี

คุณภาพ ผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้บริหารจัดการให้ครูมีศักยภาพและภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นประชากร ที่มีคุณภาพของชาติ และผู้วิจัยศึกษาประชากรสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดภาคกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ธงชัย คำปวง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูแบบองค์รวมของโรงเรียนบ้านห้วยโรงนอกโดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ดำเนินการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูแบบองค์รวม เป็นการสัมภาษณ์ผู้มีความรู้ประสบการณ์การพัฒนาครูแบบองค์รวม และการศึกษาเอกสารรายงานการ ประชุมเวทีถอดบทเรียนโรงเรียนเครือข่ายขยายผล (Node ที่เปลี่ยนแปลงโรงเรียนเชิงระบบโดยใช้นวัตกรรมจิตศึกษา PBL และ PLC ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ มี 2 ขั้นตอนย่อย คือ ขั้นเตรียมการเป็นการตั้งทีมงาน เพื่อวิเคราะห์ประเด็นการเทียบเคียงสมรรถนะ และช่วงทางการพัฒนา ขั้นปฏิบัติการเป็นการจัดทำแผนงานโครงการพัฒนา และนำสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินการพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ เป็นการประเมินโครงการกิจกรรมตามแผน และการเรียนรู้หลังการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการพัฒนาครูแบบองค์รวม แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม/ทีม และระดับบุคคล มีการพัฒนาเป็น 30 ประเด็น 2) ผลการดำเนินการขั้นเตรียมการพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ พบว่า ทีมเทียบเคียงสมรรถนะ มีจำนวน 21 คน และทีมพัฒนาครู จำนวน 8 คน โดยผลการวิเคราะห์ช่วงห่างส่วนใหญ่น้อยกว่าโรงเรียนต้นแบบทุกมิติ การพัฒนาหลังจากนั้น ทีมพัฒนาทำแผนพัฒนาครูแบบองค์รวม ประกอบด้วย 5 โครงการ และ 3) ผลการประเมินการพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ พบว่าการพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม และมีผลการเทียบเคียงสมรรถนะการพัฒนาครูแบบองค์รวมหลังการพัฒนาบรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด และสูงกว่าก่อนการพัฒนาโดยภาพรวมของการพัฒนาครูทั้ง 3 ระดับ และประเด็นการเทียบเคียงสมรรถนะย่อย

สุภาวดี ปกครอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อพัฒนาระบบพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อประเมินผลการใช้ระบบพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า ระบบพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินการใช้ระบบพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา ได้แก่ 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม 2) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความพึงพอใจต่อการใช้ระบบพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) นักเรียนมีความสามารถด้านการอ่านออกเขียนได้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

พัชราภร พูลบุญ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้การโต้แย้งเชิงวิทยาศาสตร์ของนักศึกษาครุวิทยาศาสตร์ การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้การโต้แย้งเชิงวิทยาศาสตร์ของนักศึกษาครุวิทยาศาสตร์ 2) ศึกษาความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้การโต้แย้งเชิงวิทยาศาสตร์ของนักศึกษาครุวิทยาศาสตร์ ในระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) ศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้การโต้แย้งเชิงวิทยาศาสตร์ของนักศึกษาครุวิทยาศาสตร์ในระยะการติดตามเชิงลึก 4) ศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้การโต้แย้งเชิงวิทยาศาสตร์ของนักศึกษาครุวิทยาศาสตร์ โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ได้พัฒนารูปแบบ BICAER ที่มีทั้งหมด 6 ขั้นตอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของครูวิทยาศาสตร์ 2) หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักศึกษาครุวิทยาศาสตร์สูงกว่าก่อนอบรม 3) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้การโต้แย้งเชิงวิทยาศาสตร์ในระยะการติดตามเชิงลึกสูงกว่าก่อนอบรม 4) ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบและโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้การโต้แย้งเชิงวิทยาศาสตร์ของนักศึกษาครุวิทยาศาสตร์มีสูงทุกรายการ

อรพิน ศิริสัมพันธ์, ภัทรพล มหาจันทร์, กนกพร ฉันทนารุ่งภักดีและณภาเดช บุญเชิดชู (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่สร้างสรรค์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูในภูมิภาคตะวันตก การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนา รูปแบบนวัตกรรมที่สร้างสรรค์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูในภูมิภาคตะวันตก 2) พัฒนา รูปแบบนวัตกรรมที่สร้างสรรค์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูในภูมิภาคตะวันตก 3) ทดลองใช้ รูปแบบนวัตกรรมที่สร้างสรรค์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูในภูมิภาคตะวันตก 4) ประเมิน รูปแบบนวัตกรรมที่สร้างสรรค์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูในภูมิภาคตะวันตก โดย ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานพบว่ามีแนวคิด ทฤษฎี และหลักการจากทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) และทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Participation Theory) ทฤษฎีจิตตปัญญาศึกษาที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่สร้างสรรค์การเรียนรู้ 2) การ พัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่สร้างสรรค์การเรียนรู้ได้เรียกว่า PD3CE Model มี 6 ขั้นตอนคือ รับรู้ (Perceive) พัฒนา (Develop) ออกแบบ (Design) จัดกิจกรรม (Do) วิพากษ์วิจารณ์สะท้อนคิด (Criticize) และประเมินผล (Evaluate) 3) การทดลองใช้รูปแบบนวัตกรรมที่สร้างสรรค์การเรียนรู้ พบว่ามีผลส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยคะแนนผล การเรียนรู้ของนักเรียนที่ใช้รูปแบบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน 4) ผลการประเมินความพึงพอใจ พบว่าทั้งนักเรียนและครูมีความพึงพอใจในการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่สร้างสรรค์การเรียนรู้ที่มี อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าความสำเร็จของโครงการขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีความ เข้าใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่สร้างสรรค์การเรียนรู้ให้แก่ครูใน โรงเรียน

วรนนท์ ชันแข็ง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม การวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการ พัฒนาครูที่ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่โรงเรียนมัธยมวัดดุ สิตาราม 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ และ 4) เพื่อ ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ โดยผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาชี้ให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ใช้กรอบเนื้อหาหนังสือเรียนและขาดการส่งเสริมกระบวนการคิดและ การแก้ปัญหาในการเรียนรู้ ครูต้องการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน 2) รูปแบบการพัฒนาครูที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินงาน ระบบสนับสนุน การวัดและประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

รูปแบบนี้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูง 3) ผลการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมีการปรับปรุงและสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้วยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจของครูและนักเรียนต่อการพัฒนารูปแบบมีระดับมาก 4) ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูพบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ทุกด้าน

สุนิสา ศรีนาทมและไพฑูรย์ พวงยอด (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการนำความรู้ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ghimire (2002) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อวิเคราะห์ระดับการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนที่เลือก และ 2) เพื่อประเมินปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูประกอบด้วย 1) วุฒิกการศึกษา (Academic background) 2) บุคลิกภาพ- ใจดี ความหลงใหล (Personality- IQ, passion) 3) การฝึกอบรม (Training) และ 4) วัฒนธรรมของโรงเรียน (School culture)

New York Department of Education (Department of Education, 2009) ได้ศึกษาเรื่อง มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพของครูนิวยอร์ก โดยได้กำหนดมาตรฐานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพของครูนิวยอร์กมี 10 มาตรฐาน ดังนี้ 1) การออกแบบการพัฒนาวิชาชีพ จะต้องใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ 2) ความรู้ด้านเนื้อหาและการสอนที่มีคุณภาพ ครูผู้สอนต้องมีทักษะความรู้ที่ตอบสนอง

ความต้องการผู้เรียนได้ 3) การเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปวิเคราะห์ การสอนของคุณได้ 4) การทำงานร่วมกัน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสภาพแวดล้อมที่มีความ เคารพและไว้วางใจกัน 5) การเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งผลให้คุณผู้สอนมีความรู้และทักษะเพื่อ ตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย 6) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของ นักเรียน ต้องให้แน่ใจว่าคุณผู้สอนสามารถสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่าง ปลอดภัย 7) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ครอบครัว และชุมชน ทำให้มั่นใจได้ว่าคุณผู้สอนสร้าง การร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) การฝึก ปฏิบัติทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล โดยใช้ข้อมูลของนักเรียนเพื่อระบุความต้องการและ ลำดับความสำคัญในการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และคอยติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด 9) เทคโนโลยี จะช่วยส่งเสริมความรู้ทางเทคโนโลยีและอำนวยความสะดวกได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และ 10) การประเมินผลการสอน โดยใช้แหล่งข้อมูลอย่างหลากหลายเพื่อประเมิน ประสิทธิภาพในการปรับปรุงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพและการเรียนรู้ของนักเรียน

Government of Samoa Ministry of Education (2011) ได้ศึกษาเรื่อง กรอบการ พัฒนาครูระดับชาติของประเทศซามัว โดยผลการวิจัยพบว่า กรอบการพัฒนาครูระดับชาติของ ประเทศซามัว แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) คุณภาพครู ประกอบด้วย (1) การสรรหาและการ คัดเลือกล่วงหน้า (2) จัดทำทะเบียนครูใหม่ (3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 2) การ พัฒนาระบบวิชาชีพและโอกาสในการทำงาน ประกอบด้วย (1) การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและมี ส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพของโรงเรียนทั้งระบบ (2) การสร้างเส้นทางอาชีพที่หลากหลายทั้งใน ด้านการสอนและไม่ใช้การสอน (3) แรงจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และ 3) การบริหาร จัดการครู ประกอบด้วย (1) ครูครบชั้นเรียน (2) ระบบสารสนเทศการจัดการครูเพื่อตัดสินใจในการ จัดหาครู (3) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของโรงเรียน จะเพิ่มผลการเรียนรู้ของนักเรียนมากขึ้น

Jamil et al., (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศมาเลเซีย : ปัญหาและความท้าทาย มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนา วิชาชีพครูในประเทศ รวมถึงความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูในประเทศมาเลเซีย โดย ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์และความท้าทายในการพัฒนาสถานะและการปรับปรุงสถานะของครู ผ่านการพัฒนาครูปฐมวัย มีดังนี้ 1) การขยายเส้นทางวิชาชีพของครู (Extending the career pathway for teachers) 2) การปรับปรุงคุณสมบัติของครูผู้สอน (Improving the qualification of the teacher educators) 3) การยกระดับคุณสมบัติการเข้าศึกษาของครูผู้สอน (Upgrading the teacher educators' entry qualification) 4) การวิจัยและพัฒนา (Research and development)

โดยวิจัยทางการศึกษาถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาครู 5) โปรแกรมการสนับสนุนหลักสูตร (Curriculum Support Programs) โดยการนำโปรแกรมที่มีความเชี่ยวชาญในกลยุทธ์ที่หลากหลายนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล 6) หลักสูตรการจัดการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำโรงเรียน (Management courses for administrators and school heads) โดยกระทรวงศึกษาธิการได้จัดหลักสูตรการจัดการเพื่อยกระดับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำโรงเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ โดยโรงเรียนที่มุ่งความเป็นเลิศจะได้รับสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นความเป็นเลิศและความคิดสร้างสรรค์ 7) การตรวจสอบสถาบันการศึกษา (Inspection of educational institutions) เป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลกลางซึ่งครอบคลุมโรงเรียนรัฐบาล วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยทุกแห่ง 8) ประชาสัมพันธ์ผลงานของครู (Publicizing the achievement of teachers) หนังสือพิมพ์ระดับชาติในประเทศมีคอลัมน์รายสัปดาห์เฉพาะที่เน้นถึงความสำเร็จหรือความคิดริเริ่มของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา โดยสิ่งนี้จะส่งเสริมความเป็นเลิศในด้านการศึกษาและถือเป็นการให้ความช่วยเหลืออีกทางหนึ่งเพื่อช่วยเร่งการยกระดับความศรัทธาในวิชาชีพและคุณค่าในตนเอง 9) หลักสูตรการฝึกอบรมครูอัจฉริยะ (The Smart Teacher Training Course) โดยมุ่งเน้นที่การเพิ่มคุณค่าให้กับครูในการเรียนการสอนโดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นตัวช่วยในการสอน โดยจะมีหลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่รวดเร็วของเทคโนโลยี 10) 14 สัปดาห์แห่งการพัฒนาวิชาชีพ (14 Weeks of Professional Development) เป็นโปรแกรมฝึกอบรมครูโดยครอบคลุมเนื้อหาที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะด้านฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่าย มัลติมีเดีย อินเทอร์เน็ตและการบูรณาการ ICT ในการเรียนการสอน และ 11) ใบรับรองการฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญหนึ่งปี (A one-year Specialist training Certificate) ซึ่งเป็นใบรับรองการฝึกอบรม 14 สัปดาห์แห่งการพัฒนาวิชาชีพ

Jayaram et al., (2012) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพ โดยผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพมี 5 แนวทาง ประกอบด้วย 1) สร้างระบบพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิผล คือการที่ครูมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาการสอน โดยจัดระบบผ่านเกณฑ์ ฐุบรีคที่ครอบคลุมถึงคุณภาพการสอนด้านต่างๆ เช่น ประสิทธิภาพของการจัดการชั้นเรียนและแนวทางการจัดการเรียนการสอน ความชัดเจนของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบทเรียน ความสามารถในการดึงดูดผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ 2) แบ่งกลุ่มครูและพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์ เพื่อเป็นการสร้างสมดุลที่เหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างเป็นสำคัญ 3) ทำให้การฝึกสอนเป็นหัวใจของการพัฒนาครู เพราะการ

ฝึกสอนถือเป็นการฝึกปฏิบัติโดยมีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาการสอน 4) ส่งเสริมครูให้ได้รับการพัฒนาในสิ่งที่ต้องการและจำเป็นตามเวลาที่กำหนด และ 5) นำเสนอเพียงเฉพาะผลกระทบของการพัฒนาวิชาชีพครูที่ปรากฏออกมาให้เห็นเท่านั้น เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาการสอนต่อไป

New Jersey Department of Education (2014) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพ และมาตรฐานการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาวิชาชีพประกอบด้วย 5 ข้อ ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพต้องจัดลำดับความสำคัญ และส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนและครูผู้สอน ตลอดจนสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การพัฒนาวิชาชีพควรมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นอันดับแรกโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนให้เป็นไปตามมาตรฐานของวิชาชีพ 3) การพัฒนาวิชาชีพต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในสถานศึกษา ทั้งครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน 4) การพัฒนาวิชาชีพจะต้องใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกันเพื่อเป็นส่วนช่วยให้การพัฒนามีประสิทธิผล 5) การพัฒนาวิชาชีพต้องได้รับคำแนะนำที่จำเป็นจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมาตรฐานการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 7 มาตรฐาน ดังนี้ 1) มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งมั่นจะปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง สร้างการรับผิดชอบร่วมกันเพื่อไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ผู้นำต้องมีทักษะในการพัฒนาความสามารถและการสนับสนุนระบบการเรียนรู้แบบมืออาชีพ 3) จัดลำดับความสำคัญ การติดตาม และการประสานงานทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ของครู 4) ใช้ข้อมูลพื้นฐานที่หลากหลายสำหรับการวางแผนระบบประเมินการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) บูรณาการทฤษฎี การวิจัย และแบบจำลองของการเรียนรู้ของมนุษย์เพื่อให้ได้ผลลัพธ์บรรลุจุดมุ่งหมาย 6) นำผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนของการสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาต่อยอดในระยะยาว และ 7) การเรียนรู้แบบมืออาชีพต้องเน้นหลักสูตรและมาตรฐานทางวิชาชีพเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนให้เป็นมาตรฐานของครู

Department for Education (2016) ได้ศึกษาเรื่อง มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูของสหรัฐอเมริกา โดยผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูของสหรัฐอเมริกามี 5 มาตรฐาน ดังนี้ 1) การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรให้ความสำคัญที่ชัดเจนในการปรับปรุงและประเมินผลลัพธ์ของนักเรียน 2) การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรได้รับการสนับสนุนให้เป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญที่มั่นคง 3) การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรรวมถึงการทำงานร่วมกันและการได้รับการทำทนายจากผู้เชี่ยวชาญ 4) โครงการ

พัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง 5) การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูต้องได้รับการจัดลำดับความสำคัญโดยผู้นำของโรงเรียน

Darling-Hammond et al., (2017) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์ เพื่อค้นหาคุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพของการพัฒนาวิชาชีพของการพัฒนาครูมืออาชีพ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติของครู และการปรับปรุงผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพมี 7 องค์ประกอบคือ 1) การเน้นเนื้อหา (Content Focused) เป็นการเน้นกลยุทธ์การสอนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาหลักสูตรเฉพาะสนับสนุนการเรียนรู้ภายในตนเองของครู 2) การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการฝึกครูให้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ และฝึกฝนกลวิธีการสอนใหม่ๆ 3) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การพัฒนาวิชาชีพที่มีคุณภาพสูงสุดคือการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิชาชีพทั้งในและนอกองค์กร 4) การสร้างแบบจำลองและการใช้แบบจำลอง (Use of Models and Modeling) ช่วยให้ผู้ครามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด 5) การฝึกสอนและการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญ (Coaching and Expert Support) เพื่อให้ได้ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาและการปฏิบัติที่มุ่งเน้นตามความต้องการในการพัฒนาของครูแต่ละคน 6) ผลตอบรับและการสะท้อนกลับ (Feedback and Reflection) เป็นการรับข้อมูลเพื่อนำผลการการสอนมาปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น และ 7) การใช้ระยะเวลาที่ยั่งยืน (Sustained Duration) การพัฒนาวิชาชีพจะมีประสิทธิผลต้องมีช่วงเวลาในการพัฒนาที่เหมาะสม

Lutfiyana & Sugito (2019) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูในระดับมัธยมศึกษา โดยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูในระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนมุฮัมมาดิยาห์ของยอกยาการ์ตา มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูหรือไม่ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Leadership of Principal) 2) องค์กรแห่งความมุ่งมั่น (Organizational Commitment) 3) วัฒนธรรมของโรงเรียน (School Culture) โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู 2) ความมุ่งมั่นต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู และ 3) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู โดยการศึกษาในครั้งนี้เน้นย้ำว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสถานศึกษาเชิงบวก และสร้างการสนับสนุนได้โดยใช้

วิสัยทัศน์และความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งจะสามารถพัฒนาความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมให้ประสบความสำเร็จได้

Mustafa Bayrakci (2019) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพของประเทศตุรกี โดยผลการวิจัยพบว่า มีโมเดลที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพของครูตั้งแต่เริ่มต้นอาชีพจนกระทั่งครูเกษียณ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล คือ รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่ครูออกแบบเป้าหมายการเรียนรู้ทางวิชาชีพของตนเองและเลือกกิจกรรมที่จะส่งผลให้บรรลุผลตามเป้าหมายเหล่านั้น ซึ่งการพัฒนาแบบมีคำแนะนำเป็นรายบุคคลทำให้ครูสามารถค้นหาคำตอบได้จากการเลือกกิจกรรมด้วยตนเองโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่พวกเขาต้องการ 2) การสังเกตและการประเมินผล คือ รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่อิงตามความคิดเห็นของครูจากการได้รับการสังเกตของครูอีกคนหนึ่งภายในห้องเรียนเพื่อดูการสอนและการให้ข้อเสนอแนะหรือทบทวนการสอน ซึ่งเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งผลต่อพฤติกรรมในชั้นเรียน ผู้สังเกตการณ์สอนยังได้เรียนรู้เมื่อได้สังเกตมีวิธีการสอนของเพื่อนร่วมงานของตน ซึ่งรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพแบบนี้อาจใช้เป็นมาตรฐานในการสนับสนุนหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือใช้เป็นระยะๆ ตลอดทั้งปีการศึกษา 3) การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง คือ รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่ครูมักถูกขอให้มีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาโรงเรียน เช่น การวางแผนหลักสูตร การร่างโครงการ และในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน ซึ่งการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหรือปรับปรุงโรงเรียนนี้ อาจส่งผลให้เกิดทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมใหม่ๆ มากมาย การเรียนรู้นี้สามารถได้รับการอ่าน การอภิปราย การสังเกต การฝึกอบรม และการลองผิดลองถูก 4) การฝึกอบรม คือ รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่นำเสนอในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา หรือรูปแบบอื่น ๆ โดยมีผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะนำเสนอเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการสอนโดยสมมุติว่าครูสามารถเรียนรู้พฤติกรรมการสอนจากผู้อื่นและนำมาอธิบายขยายความในห้องเรียนของตนเองได้ โดยทั่วไปแล้วช่วงการฝึกอบรมจะดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ของผู้เรียนที่ชัดเจน เพราะโดยปกติผลลัพธ์จะเกี่ยวข้องกับความรู้ ความรู้ หรือการพัฒนาทักษะ 5) การสืบสอบ คือ รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่มีการสืบสอบ โดยเรียกอีกอย่างว่ารูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เข้าร่วมใช้วิธีการที่มีโครงสร้างเพื่อตรวจสอบว่าการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานแบบเฉพาะเจาะจงส่งผลต่อการสอนและการเรียนรู้อย่างไร 6) การให้คำปรึกษา คือ รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นการให้คำปรึกษา โดยครูที่มีอายุมากกว่าหรือมีประสบการณ์มากกว่าจะชี้แนะและช่วยเหลือครูที่อายุน้อยกว่าหรือมีประสบการณ์

น้อยกว่าในทุกด้านของการสอน การให้คำปรึกษาส่งผลต่อทั้งครูใหม่ที่ได้รับการให้คำปรึกษาและครูที่มีประสบการณ์ซึ่งทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง การให้คำปรึกษาเกิดขึ้นกับกิจกรรมต่างๆ เช่น การสังเกตในห้องเรียน การฝึกสอน การสนทนาคำแนะนำ และการสอนแบบร่วมมือกัน ซึ่งสามารถช่วยให้ครูใหม่ได้เรียนรู้วิธีการรับมือกับความท้าทายในการสอนในแต่ละวันอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ 7) การฝึกปฏิบัติเพื่อการทำงานแบบร่วมมือ คือ รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่มีการเรียนรู้แบบร่วมมือของครูเป็นชุมชนมืออาชีพที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านการทำงานร่วมกัน สมาชิกให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน เช่น การตรวจสอบหลักสูตรและผลงานของนักเรียน ซึ่งการเรียนรู้แบบร่วมมือของครูจะต้องระบุเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนที่ชัดเจน สะท้อนถึงแนวทางปฏิบัติที่ต้องการบรรลุเป้าหมายภายในชุมชนครูที่มีการทำงานร่วมกัน และ 8) การศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ คือ รูปแบบการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่มักอยู่ในรูปแบบของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและวิทยาลัยครูในท้องถิ่น กลุ่มครูถูกระบุภายในโรงเรียนว่าเป็น “ครูแกนนำ” (master teachers) ซึ่งรูปแบบการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพนี้ต้องการการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาต่างๆ เนื่องจากในแต่ละสถาบันล้วนมีการพัฒนาทางวิชาชีพที่แตกต่างกันออกไป โดยครูที่ได้เป็นตัวแทนเข้ารับการฝึกอบรมจนมีประสบการณ์มากเพียงพอจะสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับครูในโรงเรียนอื่นๆ หรือสามารถขยายโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพของโรงเรียนอื่นๆ ได้

Nevada Department of Education (2019) ได้ศึกษาเรื่อง มาตรฐานและตัวชี้วัดความรับผิดชอบทางวิชาชีพครูของกรมสามัญศึกษาเนวาดา โดยผลการวิจัยพบว่า มีมาตรฐานความรับผิดชอบของครู ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ดังนี้ 1) ความมุ่งมั่นต่อสถานศึกษา มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ครูเป็นผู้มีบทบาทหลักในการสร้างทีมและประสานความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการสอนให้แก่เด็กทุกคน (2) ครูเป็นผู้มีบทบาทหลักในการสร้างวัฒนธรรมทางวิชาชีพที่สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของทางโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา (3) ครูเป็นผู้มีบทบาทหลักในการปลูกฝังวัฒนธรรมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยภายในโรงเรียน เน้นการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของนักเรียนทุกคน 2) การสะท้อนความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติในงาน มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ครูแสวงหาข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนรวมถึงจากเพื่อนร่วมงาน และใช้ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง (2) ครูแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียน (3) ครูเป็นผู้มีบทบาทหลักในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานและแสวงหาโอกาสในการเป็นผู้นำของเพื่อนครู 3) ภาวะผูกพันทางวิชาชีพ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ครูเป็น

แบบอย่างและให้การสนับสนุนการปฏิบัติต่อนักเรียนและผู้ปกครองทุกคนอย่างยุติธรรม เสมอภาค และเหมาะสม (2) ครูเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ครอบครัว และชุมชน (3) ครูปฏิบัติตามนโยบาย ข้อบังคับ และขั้นตอนตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย 4) การมีส่วนร่วมของครอบครัว มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ครูอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารกับทางพ่อแม่และผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้เครื่องมือสื่อสารที่มีอยู่ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของพวกเขา และรวมถึงการให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับเป้าหมายของการสอนและความก้าวหน้าของนักเรียน (2) ครูให้คุณค่าให้ความเคารพ ความเอาใจใส่ และส่งเสริมนักเรียนและครอบครัวที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ให้เสมือนกับเป็นสมาชิกคนหนึ่งๆของทางโรงเรียน และมองว่าพวกเขาเป็นทรัพย์สินอันมีค่าต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (3) ครูต้องคอยประชาสัมพันธ์และประสานความร่วมมือกับครอบครัวและนักเรียนตามโอกาส รวมถึงให้บริการตามความต้องการของนักเรียน และ 5) การรับรู้ของนักเรียน มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) นักเรียนสามารถอธิบายได้ว่าครูช่วยให้พวกเขาได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างไร (2) นักเรียนสามารถอธิบายได้ว่าครูสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและคอยให้การสนับสนุนภายในโรงเรียนอย่างไร (3) นักเรียนสามารถอธิบายได้ว่าครูใส่ใจพวกเขาเป็นรายบุคคลหรือไม่ และครูรู้ว่าเป้าหมายหรือความสนใจของพวกเขาคืออะไร

Borg et al., (2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พัฒนาครูมืออาชีพด้วยกิจกรรมกลุ่ม มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาครูมืออาชีพโดยใช้กิจกรรมกลุ่ม โดยผลการวิจัยพบว่า จากการทำกิจกรรมกลุ่ม TAG projects ส่งผลให้ครูได้รับการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความมั่นใจในฐานะครู (Confidence as Teachers) 2) ทศนคติและความเชื่อ (Attitudes and Beliefs) 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships With Colleagues) 4) ความเต็มใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (Willingness to Innovate) 5) ความรู้และการใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนโดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Knowledge and Use of Student-Centered Instructional Strategies)

Madin et al., (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองอย่างมืออาชีพและส่วนบุคคลของครูแห่งอนาคตในบริบทของการสร้างคุณค่า-ความหมาย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทิศทางการพัฒนาคุณค่าของครูแห่งอนาคตด้วยกระบวนการที่มีประสิทธิผลด้วยแนวทาง ดังนี้ 1) การนำเสนอและการพัฒนาแนวทางการสร้างคุณค่าของครูอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูทั้งในด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล 2) แนวทางที่หลากหลายในการเลือกเส้นทางในการสร้างคุณค่าทางวิชาชีพของครูในอนาคต ซึ่งช่วยให้ครูสามารถตระหนักถึงคุณค่าของเสรีภาพ ความคิด

สร้างสรรค์และความรับผิดชอบของตนเอง 3) สร้างแนวทางในการให้ข้อมูลเพื่อให้ครูเข้าใจและเข้าถึงความหมายที่แท้จริงของคุณค่าแห่งวิชาชีพของตน 4) การนำเสนอภาพที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการออกแบบบุคลิกภาพของตนเองในแวดวงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณค่าและความสามารถทางวิชาชีพของครู 5) การใช้เทคโนโลยีเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบค่านิยมและสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมและศักยภาพส่วนบุคคล และ 6) การสร้างแนวทางเชิงวิภาษวิธี (A dialectical approach) เพื่อประกาศถึงการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนากรอบคุณค่าของวิชาชีพและหลักคุณค่าทางจริยธรรมส่วนบุคคลของครู โดยผลการวิจัยพบว่า ครูที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองทั้งทางวิชาชีพและส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังมีการแนะนำแนวทางการพัฒนาครู เช่น การขยายขีดความสามารถในด้านความคิดสร้างสรรค์ การดูแลสวัสดิภาพของครู การรับรู้เชิงปรัชญาและการสอน การเน้นด้านความรู้ ความเข้าใจและอารมณ์ในการสอน รวมถึงการฝึกอบรมความสามารถในเรื่องความเห็นอกเห็นใจและมนุษยสัมพันธ์เพื่อสร้างความร่วมมือ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาขีดความสามารถของครูในการส่งเสริมความสามารถของนักเรียนในการคิดอย่างสร้างสรรค์ด้วย

Australian Institute for Teaching and School Leadership (2022) ได้ศึกษาเรื่องมาตรฐานครูมืออาชีพของประเทศออสเตรเลีย โดยผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานครูของมืออาชีพประกอบด้วย 7 มาตรฐาน ดังนี้ 1) รู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้ 2) รู้เนื้อหาและวิธีการสอน 3) วางแผนและดำเนินการสอนและจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 4) สร้างและรักษาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และส่งเสริมความปลอดภัย 5) ประเมิน ให้ข้อเสนอแนะ และรายงานการเรียนรู้ของนักเรียน 6) มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ และ 7) มีส่วนร่วมอย่างมืออาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง/ผู้ดูแล และชุมชน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

วิจัยเรื่อง การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและกำหนดองค์ประกอบมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช้การออกแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) (Creswell, 2012) เป็นกระบวนการวิจัยที่ใช้เก็บข้อมูลครั้งแรกหรือการเก็บข้อมูลจากปรากฏการณ์ ใช้การออกแบบการวิจัยเมื่อองค์ความรู้เกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย หรือการวัดตัวแปรที่ยังมีผู้ศึกษาน้อยและขั้นตอนต่อไปเป็นการเก็บของข้อมูลเชิงปริมาณหาความสัมพันธ์สิ่งที่ได้ในขั้นตอนแรก การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนวิธีการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอนตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

โดยมีรายละเอียดวิธีวิจัยดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

การวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นตอนการวิจัยขั้นตอนที่ 1

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 สร้างประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้บริหารระดับสูงที่ทำหน้าที่กำหนด กำกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำข้อสรุปที่เป็นข้อค้นพบในเบื้องต้นมาเป็นประเด็นคำถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สรุปรวมกับการทบทวนวรรณกรรม ที่เป็นตัวแปรที่ศึกษา มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) รวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มบุคคลตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้อง ความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล และความเที่ยงตรงของผลการศึกษา ในประเด็นรายละเอียดที่สำคัญและมีเนื้อหาครอบคลุม อีกทั้งทราบข้อมูลในเชิงลึกที่มีรายละเอียดในการนำมาวิเคราะห์เชิงตรรกะ (Analytical Induction) (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2552)

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยขั้นตอนที่ 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน นั้น มาลินโนว์ (Malino, 1972) ได้ศึกษาและวิจัยขนาดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและแสดงความเห็นว่าคุณเชี่ยวชาญจำนวนตั้งแต่ 15 คน มีขนาดเพียงพอสำหรับผลการวิจัยที่เชื่อถือได้ เป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ให้ผลความคลาดเคลื่อน (Error) น้อยมากที่สุดหรือค่าความคลาดเคลื่อน 0.02 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้นจำนวน 15 คน โดยใช้การเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ออกเป็นจำนวน 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มผู้บริหารระดับสูงที่ทำหน้าที่กำหนดและกำกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคุรุสภา จำนวน 4 คน

2.2 กลุ่มผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาวิชาชีพครูและกำหนดแนวทางปฏิบัติในสถานศึกษา จำนวน 11 คน

โดยใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ คนละ 40-50 นาที ทั้งนี้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informant) จนกว่าจะได้ข้อมูลที่อิ่มตัว (Data saturation) ซึ่งไม่ค้นพบข้อมูลใหม่หรือไม่มีข้อสงสัยเกิดขึ้นที่ส่งผลต่อการศึกษา (องอาจ นัยพัฒน์, 2551)

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) เพื่อรวบรวมข้อมูลที่แสดงให้ทราบหรือแสดงนัยของร่างองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาศึกษาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลพื้นฐานของมาตรฐานการพัฒนาศึกษาวิชาชีพครู โดยรวบรวมจากบทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ เว็บไซต์ (website) รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาสร้างและบูรณาการเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informants)

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ที่มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดตามแนวคิดมาตรฐานการพัฒนาศึกษาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดแบบสัมภาษณ์เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ชื่อ-สกุล การศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

3.3 ผู้วิจัยร่างคำถามประกอบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด โดยมีแนวคำถามดังนี้

3.3.1 การพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบัน ควรมีแนวทางการพัฒนาในแนวทางใด

3.3.2 ตามความคิดเห็นของท่านองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู มีความหมายอย่างไร

3.3.3 องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

3.4 นำแบบสัมภาษณ์การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

3.5 นำแบบสัมภาษณ์การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 15 คน ด้วยตัวผู้วิจัยเองยังสถานที่ทำงานหรือสถานที่ ที่ผู้เชี่ยวชาญสะดวก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนที่ 1

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตามประเด็นคำถามที่สร้างขึ้น โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยสอบถามและค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับประวัติ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคุรุสภา ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทางด้านการพัฒนาวิชาชีพครูได้จากการคัดเลือกร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท โดยผู้วิจัยเป็นผู้เสนอรายชื่อพร้อมทั้งประวัติส่วนตัวและประวัติการทำงานของผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดและยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย ให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทร่วมพิจารณา

4.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ถึงผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

4.3 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่จะสัมภาษณ์และเอกสารชี้แจงการให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองทั้ง 15 คน เป็นส่งแบบจดหมายลงทะเบียน การส่งทางอีเมลและทางแอปพลิเคชันไลน์พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลา ที่จะสัมภาษณ์และขออนุญาตติดต่อทางโทรศัพท์หรือทางไลน์ เพื่อทบทวนกำหนดการนัดหมายล่วงหน้าก่อนถึงวันนัด

4.4 ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์(In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยตนเองโดยผู้วิจัยได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informants) ทุกท่านในการบันทึกเสียงและจัดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์

4.5 บันทึกการสัมภาษณ์โดยใช้เครื่องมือบันทึกเสียงบนโปรแกรมสำเร็จรูป

4.6 ประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเตรียมแนวคำถามสำหรับใช้ในการวิจัยซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

4.6.1 รวบรวมและคัดเลือกประเด็นคำถามต่างๆ ไป

4.6.2 ภายหลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการถอดข้อความเป็นคำต่อคำ (verbatim) ออกเป็นบทสนทนาที่เป็นตัวอักษร (script) และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

4.6.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

4.6.4 ประเด็นการสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และแนวคิดในการวิจัยซึ่งสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์

4.7 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แล้วนำมาวิเคราะห์ แยกแยะและจัดประเด็น เพื่อให้ข้อมูลนั้นเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

5. การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนที่ 1

การจัดการกระทำข้อมูล

ในการจัดการกระทำข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้อาจมาจากการศึกษา เอกสาร และข้อมูลจากการจัดการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) มาตรวจสอบความ ถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูลตามกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Methodological Triangulation) ของ เดนซิน (Denzin, 1978) ที่ได้กล่าวว่าการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า คือ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้รับนั้นถูกต้องโดยตรวจสอบแหล่งที่มา 3 แหล่ง ได้แก่

1.1 การตรวจสอบข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในช่วงเวลาที่แตกต่างกันเหมือนกันหรือไม่

1.2 การตรวจสอบสถานที่ที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในสถานที่ที่แตกต่างกันเหมือนกันหรือไม่

1.3 การตรวจสอบบุคคล เพื่อให้ทราบว่าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ ทั้งนี้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลโดยนำข้อมูลทั้งในรูปแบบเอกสาร ผลการสังเกต ผลการสัมภาษณ์ที่บันทึก เก็บรวบรวมมาได้จากแหล่งต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านเวลา สถานที่ โดยตรวจสอบว่าข้อมูลเรื่องเดียวกันต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ และจากตัวบุคคล มาสรุปรวม เปรียบเทียบ ความสอดคล้อง รวมทั้งเพิ่มเติมประเด็นที่สำคัญให้มีเนื้อหาสาระที่สมบูรณ์และครอบคลุมประเด็นวิเคราะห์ที่กำหนด

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) เป็น การตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล หากไม่มีความมั่นใจจากข้อมูลที่ได้รับมา ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลโดยการเปลี่ยนผู้สังเกตหรือผู้สอบถามและตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้ เหมือนกันหรือไม่

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) เป็นการตรวจสอบที่ยากกว่าการตรวจสอบด้านอื่น ๆ เนื่องจากผู้วิจัยต้องเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีที่เหมือนหรืออาจต่างไปจากเดิมในการตีความข้อมูล ซึ่งต้องตรวจสอบว่าหากใช้ทฤษฎีเดิมหรือใช้ทฤษฎีที่แตกต่างกันสามารถนำมาตีความได้มากน้อยเพียงใด หากการตีความ และสร้างข้อสรุปอยู่ในระดับสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) และแนวคิดจะทำได้การตีความทำได้ง่ายขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนที่ 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลภายหลังการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และจากการศึกษาต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงหลักการเหตุผลและข้อมูลเข้าด้วยกัน เพื่อแสดงความชัดเจนและความสำคัญของข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) เพื่อสังเคราะห์ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ของการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) และใช้วิธีการตรวจสอบความตรงของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) (McKim, 2023)

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการถอดเทปบทสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) มาสังเคราะห์เป็นบทสัมภาษณ์รูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการกำหนดรหัส (Code) แล้วนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องเพื่อจัดกลุ่ม (Group Code) เพื่อนำข้อมูลของแต่ละรหัส (Code) มาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) แต่ละบุคคลแล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation)

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงและความแตกต่างไปจากสิ่งที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)

4. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangular Check) และข้อมูลที่สอดคล้องกับประสบการณ์และความเป็นจริงที่สุดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาและจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิจัยขั้นตอนนี้มีความมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของมาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การวิจัย ในขั้นตอนที่ 2

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจร่างองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 โดยการสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเพื่อให้ได้มาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ในขั้นตอนที่ 2

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมจำนวน 2 เขตพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีโรงเรียนรวม 119 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 12,737 คน (ข้อมูล ในระบบสารสนเทศ ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมจำนวน 2 เขตพื้นที่ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 2 ตามตารางเครซี (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 379 คน โดยมีวิธีการดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยสุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 2 เขต มาจำนวน 11 โรงเรียน โดยเลือกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากทั้ง 2 เขตพื้นที่ตามสัดส่วนจำนวนโรงเรียนในเขตพื้นที่นั้น จะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 6 โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยเลือกโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากรายชื่อโรงเรียน (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว9 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2554) ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเขตพื้นที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1					
ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม
			ผู้บริหาร	ครู	
ใหญ่พิเศษ	17	2	10	101	111
ใหญ่	14	2	8	60	68
กลาง	16	1	2	15	17
เล็ก	20	1	1	10	11
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2					
ใหญ่พิเศษ	23	2	10	100	110
ใหญ่	22	1	4	30	34
กลาง	5	1	2	15	17
เล็ก	2	1	1	10	11
รวม	119	11	38	341	379

2.2.2 ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูจากโรงเรียนแต่ละแห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลากรายชื่อผู้บริหารและครู ในแต่ละโรงเรียน ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ลำดับ	ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู	รวมกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1					
1	ใหญ่	สามเสนวิทยาลัย	5	51	56
2	พิเศษ	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล	5	50	55
3	ใหญ่	สตรีวัดอัมพวัน	4	30	34
4		จันทร์ประดิษฐ์รามวิทยาคม	4	30	34
5	กลาง	ราชวินิตบางแคปานขำ	2	15	17
6	เล็ก	ธนบุรีวชิรเทพวารักษ์	1	10	11
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2					
1	ใหญ่	เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	5	50	55
2	พิเศษ	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	5	50	55
3	ใหญ่	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔	4	30	34
4	กลาง	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	2	15	17
5	เล็ก	เจ้าพระยาวิทยาคม	1	10	11
รวม			38	341	379

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในขั้นตอนที่ 2

3.1 การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยนำผลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 และการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย บทความเกี่ยวกับมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาสร้างแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5
 ระดับ 4 หมายถึง องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในระดับมาก มีคะแนนเท่ากับ 4
 ระดับ 3 หมายถึง องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3
 ระดับ 2 หมายถึง องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2
 ระดับ 1 หมายถึง องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 1

3.2 แบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นขององค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับเหมาะสมในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.3 การหาคุณภาพแบบสอบถาม

3.3.1 นำแบบสอบถามการศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องของประเด็นคำถามและความชัดเจนของภาษา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) (สมนึก ภัททิยธนี, 2556) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	หมายถึง	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3.3.2 การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องของประเด็นคำถามและความชัดเจนของภาษาของแบบสอบถามการศึกษามาตรฐานการพัฒนาศึกษาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือเกณฑ์ ค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไปทุกข้อ จึงยอมรับว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม โดยให้คะแนนความเหมาะสมมีค่าเป็น 1 ไม่น่าใจมีค่าเป็น 0 และไม่เหมาะสมมีค่าเป็น -1 ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่ปรับแก้ไขกับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท จากขั้นตอนการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ไปทดลองใช้ (Try out) เก็บแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) ได้ค่า เท่ากับ .987

3.3.4 ปรับแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ให้เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ในขั้นตอนที่ 2

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการศึกษามาตรฐานการพัฒนาศึกษาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูลโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และเขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างติดต่อผู้ประสานงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

4.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านผู้ประสานงานแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยผู้วิจัยได้ติดตามและยืนยันการส่งกลับคืนของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์กลับมา จำนวน 379 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นตอน ที่ 2

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) และในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การศึกษามาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ ทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแปลผลข้อมูลตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	มีระดับความเหมาะสมที่เป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครูน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	มีระดับความเหมาะสมที่เป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครูน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	มีระดับความเหมาะสมที่เป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	มีระดับความเหมาะสมที่เป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครูมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	มีระดับความเหมาะสมที่เป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพมากที่สุด

5.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อหาองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ PCA (Principal Component Analysis) เป็นเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าไปอยู่ในตัวองค์ประกอบ โดยพิจารณาค่า MSA (Measurement of Sampling Adequacy) ที่มากกว่า 0.50 ขึ้นไป โดยค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปร (Eigenvalue) ต้องมีค่ามากกว่า 1 และคิดเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบ ที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป บรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser, 2000) และตั้งชื่อให้แต่ละองค์ประกอบ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ได้ซึ่งองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาระบบสารสนเทศ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน
(Mixed Method Research) โดยใช้การออกแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential
Design) (Creswell, 2012) ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอและความหมาย
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอและความหมาย

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันสำหรับการ
แปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

EFA	แทน	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
PCA	แทน	การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีหาองค์ประกอบหลัก
KMO	แทน	สถิติตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปร
Varimax	แทน	การหมุนแกนแบบมุมฉาก
Orthogonal	แทน	เป็นวิธีการหมุนแกนที่ตัวแปรแต่ละตัวเป็นอิสระจากกัน
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X^2	แทน	ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	องศาอิสระ
Bartlett's Test	แทน	สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร
Eigenvalue	แทน	ค่าที่บ่งบอกความสามารถขององค์ประกอบว่าจะอธิบาย ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้มากน้อยเพียงใด
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p-value)
% of Variance	แทน	ร้อยละของความแปรปรวน
Cumulative %	แทน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม

- Q01 แทน การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
- Q02 แทน ครูต้องมีความรู้และทักษะในการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และรายงานผลการวิจัย
- Q03 แทน ครูต้องพัฒนาตนเองด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องโดยปฏิบัติตามจรรยาบรรณนักวิจัย
- Q04 แทน การสนับสนุนและจัดหาทุนด้านการวิจัยช่วยให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมและแสวงหาวิธีการสอนใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบันและอนาคต
- Q05 แทน การพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวิจัยจะช่วยส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจและปัญญา
- Q06 แทน การวิเคราะห์ความต้องการและระดับความรู้ของนักเรียนช่วยให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- Q07 แทน ครูต้องตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนเพื่อออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกันของนักเรียน
- Q08 แทน ครูต้องเลือกสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างสรรค์สื่อการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ
- Q09 แทน การวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้ต้องครอบคลุมความรู้ ทักษะ และทัศนคติของนักเรียน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน
- Q10 แทน ครูต้องวางแผนการสอนให้ครอบคลุมชัดเจน มีการจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสม โดยปรับปรุงเนื้อหาการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- Q11 แทน การทำงานร่วมกันและการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง
- Q12 แทน ครูต้องทำงานร่วมกับทีมและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู PLC และ โรงเรียนคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ SLC
- Q13 แทน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ช่วยพัฒนานักเรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา

- Q14 แทน การจับคู่ครูใหม่กับครูที่มีประสบการณ์ และการใช้ข้อมูลจากการประเมินกันและกันเป็นวิธีการสนับสนุนการสอนที่สำคัญ
- Q15 แทน ครูต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจในศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของตนเอง
- Q16 แทน ครูต้องมุ่งมั่นเรียนรู้และปรับปรุงตนเองผ่านการศึกษา อบรมและเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการทุกรูปแบบเพื่อนำความรู้มาพัฒนาออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอน
- Q17 แทน การแสวงหาความรู้ของครูต้องรวมถึงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ภาษาต่างประเทศ ทักษะทางจิตวิทยาการศึกษาและการบริหารจัดการห้องเรียน
- Q18 แทน ครูต้องมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนครู เพื่อรับรู้ข้อมูลใหม่ๆ และประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง
- Q19 แทน การแสวงหาความรู้ของครูต้องครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหาวิชา เทคนิคการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้และนโยบายการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
- Q20 แทน ครูที่มีทักษะที่ทันสมัยและมีความรู้ที่ลึกซึ้งจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงได้
- Q21 แทน การนิเทศครูควรประกอบด้วย การให้คำแนะนำ การสังเกต การประเมินผลอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสะท้อนผลและเสนอแนะวิธีการพัฒนา
- Q22 แทน ครูต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ เพื่อพัฒนาการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
- Q23 แทน การนิเทศครูควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ โดยมีระบบ Coaching และ Mentoring จากผู้เชี่ยวชาญและพี่เลี้ยงที่ช่วยชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความต่อเนื่อง
- Q24 แทน ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ควรมีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเป็นมิตรและใกล้ชิด
- Q25 แทน การนิเทศที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

- Q26 แทน ครูต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความ เป็นเลิศในวิชาชีพ
- Q27 แทน สถานศึกษาคควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน วิชาชีพและการพัฒนาตนเองที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ
- Q28 แทน ครูต้องมีการพัฒนาวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการจนถึงระดับที่สูงขึ้น มีความเชี่ยวชาญและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทางสังคม และการศึกษา
- Q29 แทน การพัฒนาตนเองควรทำควบคู่ไปกับการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการใน ปัจจุบันและอนาคต
- Q30 แทน ครูต้องมีส่วนในการออกแบบแผนพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และ ตั้งเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- Q31 แทน ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการ พัฒนาการเรียนการสอน
- Q32 แทน ครูต้องมีความสามารถในการเลือกและใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นความสนใจและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
- Q33 แทน ครูต้องคิดค้นและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
- Q34 แทน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยครูสามารถ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของ ตนเองได้
- Q35 แทน ครูต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อสร้าง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีคุณภาพสูงสุด
- Q36 แทน ครูสามารถออกแบบและเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลได้ อย่างถูกต้อง และสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นรูปธรรม
- Q37 แทน การประเมินแบบ Formative และ Summative ช่วยให้ครูติดตามและ ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้
- Q38 แทน การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์แก่ นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง

- Q39 แทน ครูสามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของนักเรียน
- Q40 แทน ครูสามารถประเมินผลได้ว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความก้าวหน้าหรือไม่ อย่างไร
- Q41 แทน การประเมินความสามารถและผลการปฏิบัติงานของครูต้องมีระบบการวัดประเมินผลที่ชัดเจนและมีเครื่องมือที่เหมาะสม
- Q42 แทน การประเมินที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์และสามารถปรับปรุงการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- Q43 แทน การพัฒนาวิชาชีพครูต้องใช้เครื่องมือในการประเมินเพื่อการปรับปรุงที่มีความหลากหลาย
- Q44 แทน ครูต้องได้รับการประเมินและติดตามอย่างสม่ำเสมอเพื่อสะท้อนความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพ
- Q45 แทน การมีระบบการคัดเลือกและประเมินครูที่ดีจะช่วยเพิ่มคุณภาพของการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูในระยะยาว
- Q46 แทน ครูต้องมีความสามารถในการจัดการชั้นเรียนให้เป็นระเบียบและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- Q47 แทน ครูต้องสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน
- Q48 แทน การจัดการพฤติกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องคำนึงถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน
- Q49 แทน ครูต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน
- Q50 แทน ครูต้องปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความความสนใจของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนพัฒนาความสามารถตามศักยภาพรายบุคคลของนักเรียน
- Q51 แทน การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ของครู เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคปัจจุบัน
- Q52 แทน ครูใช้วิธีการสอนที่สร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นการคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

- Q53 แทน ครูต้องคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของนักเรียน
- Q54 แทน ครูต้องสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการคิดแก้ปัญหา เพื่อช่วยให้นักเรียนปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้
- Q55 แทน ครูต้องสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการคิดแก้ปัญหา เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
- Q56 แทน ครูสามารถสื่อสารด้วยการอธิบายและใช้ภาษาที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน
- Q57 แทน ครูสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- Q58 แทน การรับฟังความคิดเห็นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์กับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยปรับปรุงวิธีการสอนและการพัฒนาความสามารถของนักเรียน
- Q59 แทน ครูต้องพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาหรือค้นพบศักยภาพของนักเรียน
- Q60 แทน ครูต้องมีพื้นฐานด้านการสื่อสารทั้งภาษาไทยและต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำงานในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม
- Q61 แทน ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเคารพสิทธิของผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ
- Q62 แทน ครูมีวินัย รับผิดชอบและมีความศรัทธาและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ
- Q63 แทน ครูให้ความเสมอภาค จริงใจและไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติต่อความเจริญ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของนักเรียนและผู้รับบริการ
- Q64 แทน ครูมีความความรักและเมตตาต่อศิษย์ เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน และไม่กระทำตนเป็นอุปสรรคหรือสร้างความเสียหายแก่องค์กร
- Q65 แทน ครูต้องประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพเสมอเพื่อรักษาคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานความคาดหวังของสังคมอย่างดี
- Q66 แทน ครูต้องช่วยสร้างคุณภาพในการพัฒนาการศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษา

- Q67 แทน ครูต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนและความสามารถในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ
- Q68 แทน ครูต้องสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนและสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน
- Q69 แทน ครูต้องพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างระบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และการส่งเสริมศักยภาพทางการศึกษา
- Q70 แทน ครูต้องสามารถจัดการกับปัญหาและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีได้
- Q71 แทน ครูสามารถออกแบบและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน
- Q72 แทน ครูสามารถประเมินและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา
- Q73 แทน ครูต้องพิจารณาความหลากหลายของนักเรียน เช่น ภาษา วัฒนธรรม และภูมิหลัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- Q74 แทน ครูส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และค่านิยมความเป็นไทยให้กับนักเรียน
- Q75 แทน ครูปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้สามารถรับมือกับปัญหาและร่วมสร้างสังคมที่ยั่งยืน
- Q76 แทน ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขเมื่อสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย
- Q77 แทน ครูต้องได้รับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจจากการสนับสนุนสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น สุขภาพและความปลอดภัยจากสถานศึกษา
- Q78 แทน ครูต้องได้รับการจัดสรรเวลาและทรัพยากรสำหรับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจากสถานศึกษา
- Q79 แทน ครูมีความมั่นคงและมั่นใจในการทำงาน เมื่อได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม
- Q80 แทน ครูสามารถใช้ความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ เมื่อได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-dept interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 15 คน และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-dept interview) มาตรวจสอบ โดยตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangular Check) ประกอบด้วย การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)

ผลการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 16 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. **องค์ประกอบด้านการวิจัยและพัฒนา** เป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูควรมีความรู้และทักษะในการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และรายงานผลการวิจัย รวมถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณนักวิจัยและพัฒนาตนเองด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการวิจัยยังช่วยให้ครูสามารถนำผลจากการวิจัยนำไปพัฒนาการเรียนการสอนได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้การสนับสนุน จัดหาทุนและทรัพยากรให้ครูจะช่วยทำให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมและแสวงหาแนวทางการสอนใหม่ๆ เพื่อสะท้อนผลและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมปัจจุบันและอนาคตได้ รวมถึงการพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวิจัยย่อมจะช่วยส่งเสริมการสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และปัญญา ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน” (C01)

“การทำวิจัยในชั้นเรียน ครูควรสามารถระบุปัญหา ออกแบบการวิจัย เก็บข้อมูล วิเคราะห์ และนำผลวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งครูควรได้รับการสนับสนุนให้ทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนด้วยกลวิธีต่างๆ ให้กับผู้เรียนว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่อย่างไร และนำผลวิจัยมาปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อสะท้อนผลการพัฒนาวิชาชีพ และเป็นการสะท้อนผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน” (C03)

“ครูต้องเป็นนักวิจัย รู้จักคิดค้นวิธีการเรียนการสอนที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงส่ง ครูต้องเป็นผู้ช่างสังเกตเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาการเรียนของผู้เรียนให้ได้” (C06)

“สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติของตนเองและพัฒนาแนวทางการสอนใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับโลกในยุคปัจจุบันและในอนาคตที่กำลังจะมาถึง และก็ควรจัดให้มีทุนสนับสนุนและทรัพยากรสำหรับการวิจัยและการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา และวิชาชีพของครู เพื่อพัฒนาแนวทางการสอนใหม่ๆ และปรับปรุงการปฏิบัติของตนเอง” (C07)

“ครูต้องมีความรู้ด้านการวิจัยที่จะสามารถใช้กระบวนการทางวิจัยมาประยุกต์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์หรือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนได้ เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ มีคุณภาพตามเป้าหมาย เพราะครูเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำนายนหรือคาดหวังคุณภาพของผู้เรียนได้โดยตรงการพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวิจัยจะก่อให้เกิดผลดีอย่างมากเพราะครูที่มีความรู้ในทางวิจัยจะมีความ ชำนาญในการวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนา แก้ปัญหาและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรวมถึงสร้างคุณลักษณะนิสัยที่ดีให้กับนักเรียน อันนำไปสู่การสร้างคนที่มีคุณภาพทั้งทางจิตใจและปัญญาได้อย่างที่แท้จริง” (C13)



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบด้านการวิจัยและพัฒนา

2. องค์ประกอบด้านการวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้ เป็นการวิเคราะห์ความต้องการและระดับความรู้ของนักเรียนช่วยให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยครูต้องตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนเพื่อออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกันของนักเรียน การเลือกสื่อและทรัพยากรต้องทันสมัยและเหมาะสม รวมถึงใช้ความรู้และทักษะสร้างสรรคสื่อการสอนและนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอการวางแผนการประเมินผลต้องครอบคลุมความรู้ ทักษะ และทัศนคติของนักเรียน และมีการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้ดีที่สุด นอกจากนี้ ครูต้องวางแผนการสอนให้ละเอียดและมีการจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสม โดยปรับปรุงเนื้อหาการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอเพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ดีขึ้น ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพได้เรียนรู้และทำงานร่วมกัน ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะตามหลักสูตร” (C01)

“สนับสนุนการสร้างสื่อการสอนที่สร้างสรรค์เพื่อให้นักเรียนได้รับแรงบันดาลใจ ให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในระดับสูง ออกแบบแผนการสอน ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และปรับเปลี่ยนให้เหมาะกับผู้เรียน” (C03)

“ครูต้องมีความเชี่ยวชาญในด้านการสอน มีการวางแผนการสอนเตรียมสื่อการสอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอน” (C06)

“มาตรฐานด้านทักษะและการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นข้อกำหนดความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความตระหนัก ความคุ้มค่า ทักษะการทำงาน การเป็นแบบอย่างที่ดีการสร้างโอกาสให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพและได้มาตรฐานตามหลักสูตร การจัดกิจกรรมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาการส่งเสริมความริเริ่มคิดสร้างสรรค์ในสถานการณ์ต่างๆ และส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในชีวิตประจำวันได้จริง” (C08)

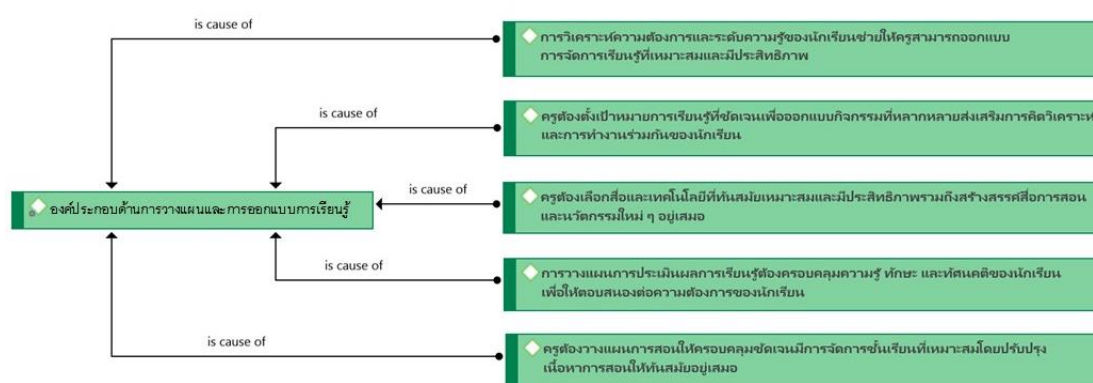
“ครูต้องมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาและวิธีการสอน เพื่อที่ครูจะสามารถให้การสนับสนุนกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และสามารถแสดงถึงทักษะที่เหมาะสมในการใช้เครื่องมือและทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้กลวิธีการประเมินที่หลากหลายที่จะช่วยปรับปรุงผลลัพธ์ในการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป” (C10)

“ครูควรมีความรู้เชิงลึกในสาขาวิชาที่ตนสอน รวมถึงทักษะในการออกแบบการเรียนการสอน การจัดการห้องเรียน และการใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ คือให้ครูเน้นการฝึกฝนเทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและสื่อการสอนที่หลากหลายในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ” (C11)

“ครูควรมีการปรับปรุงเนื้อหาหรือกลวิธีในการสอนให้สดใหม่อยู่เสมอ โดยเป้าหมายแรกคือครูต้อง เข้าใจเนื้อหาในขอบข่ายรายวิชาของตนเอง รวมถึงกลวิธีในการสอนที่จะนำมาปรับใช้กับเนื้อหาที่จะสอนให้เข้าใจ อย่างลึกซึ้งเสียก่อน เพราะจะช่วยให้ครูสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ของการสอนในห้องเรียนได้ ว่าจะเป็นไปได้ ในทิศทางไหน รวมถึงตอบสนองต่อพฤติกรรมและความคิดของนักเรียนภายในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่สอง คือ ครูเรียนต้องเรียงลำดับขั้นตอนในการจากง่ายไปยาก หรือจากขั้นนำ ขั้นสอน และไปขั้นสรุป ไม่ใช่ข้ามขั้นตอนไปมา และมีการลำดับเนื้อหาที่ใช้สอนอย่างเป็นลำดับมีเรื่องราวต่อเนื่องกัน เพื่อให้

นักเรียนสร้าง ภาพจำหรือองค์ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนภายในคาบเรียนนั้นๆ ได้สอดคล้องกัน
 อย่างเป็นเหตุเป็นผล” (C13)

“ครูควรมีทักษะในการออกแบบแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่
 กระตุ้นความสนใจของผู้เรียนและเหมาะสมกับระดับความสามารถที่แตกต่างกัน” (C15)



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบด้านการวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้

3. องค์ประกอบด้านการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุน เป็นการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้ ครูควรทำงานร่วมกับทีมและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู PLC และ โรงเรียนคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ SLC โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากร รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อพัฒนานักเรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และการจัดการสังเกตการสอนร่วมกันมีความสำคัญในการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี การจับคู่ครูใหม่กับครูที่มีประสบการณ์ และการใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อปรับปรุงการสอนเป็นวิธีการสนับสนุนที่สำคัญ ครูควรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจในศักยภาพของตนเองในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“ครูควรประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียน เพื่อร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่นๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา” (C01)

“มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนา วิชาชีพ” (C02)

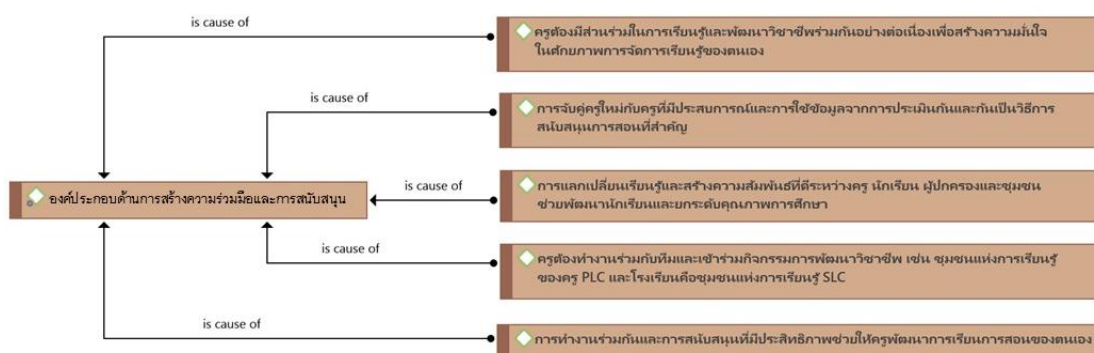
“สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นที่น่าสนใจ เช่น การให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน การแก้ไขปัญหาของผู้เรียน การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูเพื่อรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อแลกเปลี่ยนและหารือเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูแลกเปลี่ยนความคิดอย่างหลากหลาย และแบ่งปันอุปสรรคและความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้” (C03)

“การสร้างเครือข่ายก็เป็นหัวใจเลยที่เค้าจะต้องมีตัวสกลแล้วก็สามารถที่จะเชื่อมโยงแล้วก็พูดให้คุณครูไปช่วยเราหาเครือข่ายหรือว่าเวลาเค้ามีเครือข่ายมาเข้ามาในโรงเรียน เค้าจะต้องสามารถที่จะ Manage ให้คุณครูสามารถที่จะสอดรับไปกับเราได้” (C05)

“ครูควรมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการทดลองและการแบ่งปันความรู้ใหม่ๆ จับคู่ครูใหม่กับครูที่มีประสบการณ์เพื่อให้คำปรึกษาและการสนับสนุนแก่กันและกัน จัดให้มีการประชุมเชิงวิชาการและการทำงานร่วมกัน การสังเกตการสอนร่วมกัน ใช้ข้อมูลจากการประเมินและการสังเกตการสอนเพื่อปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่ครูสามารถแบ่งปันความรู้ ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดีและแบ่งปันการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน” (C07)

“มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสะท้อนความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการ PLC ของครูทั้งเครือข่ายภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้ครูเกิดความมั่นใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงการใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมต่างๆ มาเสริมแรงและพัฒนาครูทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกหรือจากมหาวิทยาลัย” (C08)

“กระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นให้ครูมีเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูหรือผู้บริหาร ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน นั่นคือ PLC และมีการเยี่ยมชั้นเรียน SLC ซึ่งครูควรจะได้รับการจัดสรรเวลาในส่วนนี้มากขึ้นค่ะ Focus on Classroom ค่ะ” (C09)



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบด้านการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุน

4. องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้ เป็นการพัฒนาและปรับปรุงความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ครูควรมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และปรับปรุงตนเองผ่านการศึกษา การอบรมและการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการต่างๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาความรู้ควรรวมถึงการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ การใช้ภาษาต่างประเทศ การพัฒนาทักษะทางจิตวิทยาการศึกษาและการบริหารจัดการห้องเรียน ครูควรมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนครู เพื่อให้ครูได้รับรู้ข้อมูลใหม่ๆ และสามารถประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาความรู้ควรครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหาวิชา เทคนิคการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้และนโยบายการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยครูที่มีความรู้ลึกซึ้งและทักษะที่ทันสมัยจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและโลกที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“ครูต้องมีทักษะด้านการสอน มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้วางแผนเพื่อพัฒนา นักเรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ ครูต้องมีทักษะด้านภาษาอังกฤษ ที่จะสามารถพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เข้าใจภาษาสากลที่จะสามารถสื่อสารเข้าใจตรงกันได้ทั่วโลก ครูต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอด และสิ่งที่สำคัญมากๆ นั่นคือ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน” (C02)

“ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของครูให้มีทักษะความรู้ในปัจจุบัน ทั้งความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนโดยครูต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาที่รับผิดชอบ เข้าใจแนวคิดสำคัญและสามารถเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริงได้ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ ที่ช่วยสนับสนุนกระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น” (C03)

“มีการอบรมครูประจำการ โดยต้องเปิดโอกาสให้ได้รับรู้ความรู้ใหม่ๆ โดยเฉพาะระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและตอบโจทย์ในโลกยุคปัจจุบันให้ได้ ครูกระตุ้นหรือรื้อฟื้นความสนใจในการหาความรู้อยู่ตลอดเวลา” (C06)

“พัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในการสอน การประยุกต์ใช้จิตวิทยาการศึกษา การบริหารจัดการห้องเรียน การใช้เทคโนโลยี และการประเมินผลการเรียน ผ่านการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการและการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของตนเองให้ครบถ้วนตามมาตรฐานเหล่านี้ เพื่อช่วยให้มั่นใจได้ว่า ครูมีคุณสมบัติและความสามารถที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ประมาณนี้ครับ” (C07)

“มีการพัฒนาครูประจำการให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยและมีทักษะการจัดการเรียนการสอนด้วย รูปแบบทางวิชาการต่างๆ เป็นการอบรมการเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ อย่างหลากหลาย ให้มีความรู้ที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นความรู้ในด้านต่างๆ ทั้งความรู้ในเนื้อหาสาขาวิชาที่สอน ความรู้เกี่ยวกับหลักแนวคิดที่ประยุกต์ศาสตร์ ทางด้านการสอนจิตวิทยาสำหรับครูและความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลผู้เรียน เป็นต้นครับ” (C08)

“ด้านความรู้ก็จะประกอบไปด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ความแม่นยำในเนื้อหาที่ใช้สอนวิธีการสอนที่เหมาะสมตลอดจนนโยบายกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยเฉพาะสิทธิเด็กคะ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวไว้ ครูจะต้องมีความเชี่ยวชาญในส่วนนี้เป็นอย่างยิ่ง” (C09)

“ผู้สอนต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบในการสอน เพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับครู” (C10)

“ครูควรมีความรู้ที่ลึกซึ้ง แม่นยำในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา ศาสตร์การสอน และการพัฒนาหลักสูตร สามารถถ่ายทอดเนื้อหาให้เข้าใจง่ายและเชื่อมโยงกับความรู้ในบริบทที่หลากหลาย ช่วยให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้กับโลกภายนอก” (C15)



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้

5. องค์ประกอบด้านการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นการสนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเพื่อยกระดับวิชาชีพครู โดยการนิเทศควรประกอบด้วย การให้คำแนะนำที่เหมาะสม การสังเกตและการประเมินผลอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งการให้ผลสะท้อนกลับที่เป็นประโยชน์และเสนอแนะวิธีการพัฒนา ครูควรได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาทักษะและความรู้ผ่านการฝึกอบรมและกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การนิเทศควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่เฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยมีการใช้ระบบ Coaching และ Mentoring ซึ่งรวมถึงการให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และการมีพี่เลี้ยงที่ช่วยชี้แนะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ควรมีบทบาทในการพัฒนาครูอย่างใกล้ชิด เพราะการนิเทศที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับครู และสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“ควรจะมีการใช้การ Coaching นะครับ การ Coaching คือการให้ข้อเสนอแนะ อาจจะไม่ถึงขนาดว่าเป็นนิเทศแต่เป็นลักษณะแบบเป็น Supervisor เป็นอย่างนั้นก็ได้รับ คือมีหน้าที่ในการสื่อสารโน้มน้าวให้คุณครูมองเห็นช่องทางนะครับ” (C04)

“แล้วก็ในเรื่องของการนิเทศก็สำคัญอีกเช่นกัน ผู้บริหารต้องรู้เรื่องการนิเทศ คุณครูก็ต้องรู้ระบบการ นิเทศเพื่อครูก็ต้องไปนิเทศชั้นเรียนด้วยกันนะคะ” (C05)

“การให้การนิเทศจากศึกษานิเทศก์ ควรให้การนิเทศเป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพราะเป็นการควบคุมตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาระบบการสอนของครูให้มีคุณภาพองค์ความรู้ใหม่ใหม่ในวิธีการสอนเพื่อที่จะนำไปใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับปัจจุบัน” (C06)

“จัดให้มีโค้ชเพื่อช่วยครูสะท้อนการปฏิบัติของตนเองและพัฒนาเทคนิคการสอนอย่างหลากหลายหรือจัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชน องค์กรการศึกษาภายนอก หรือเครือข่ายทางการศึกษาต่างๆ มาร่วมพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น” (C07)

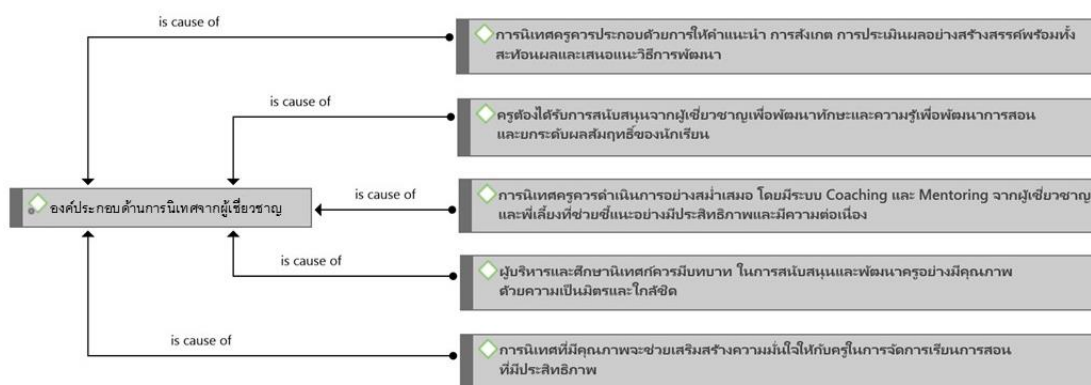
“มีการวางระบบพี่เลี้ยงที่ปรึกษาให้กับครูเพื่อให้เป็นผู้ชี้แนะให้คำแนะนำกับครูอย่างใกล้ชิดต่อเนื่องและเป็นมิตรกับครู” (C08)

“กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบันควรใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) โดยการเข้ามา มีส่วนร่วมของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียนที่ครูได้ปฏิบัติการสอนอยู่โดยมีแนวทาง ระบบ วิธีการ ขั้นตอนในลักษณะเดียวกันทั้งหมดคะ” (C09)

“ครูต้องสะท้อนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตน กล่าวคือ ครูต้องแสวงหาข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ หรือขอคำปรึกษาจากศึกษานิเทศก์รวมถึงจากเพื่อนร่วมงานในด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และใช้ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับเพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียนของตนเอง” (C12)

“ครูควรได้รับการสนับสนุนด้านการสร้างมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ที่ชัดเจนเพื่อก่อให้เกิดความ เชื่อวชาญที่มั่นคงและยั่งยืน เช่น การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานและศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แก่ เด็กร่วมกันระหว่างเพื่อนครูหรือการสนับสนุนให้ครูได้รับการ

ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจในแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้าต่อไป รวมถึงสร้างความท้าทายหรือตั้งความคาดหวังให้แก่ครูว่าจะสามารถพัฒนาการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ได้อย่างไร” (C15)



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบด้านการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ

6. องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความ เป็นเลิศในวิชาชีพ โดยครูควรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตั้งแต่การเข้าร่วมการฝึกอบรมและชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในวงการ การศึกษาเพราะหากไม่พัฒนาตนเองอาจส่งผลต่อการสอนและการรับรู้ของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนา ตนเองที่ทันสมัย เช่น การพัฒนาทักษะภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งครูต้องมีการพัฒนาวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงระดับปริญญาเอก เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมและด้านการศึกษา ซึ่งการพัฒนาตนเองควรทำควบคู่ ไปกับการสร้างนวัตกรรมในการสอนและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความ ต้องการในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงครูควรมีส่วนในการออกแบบแผนพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และตั้งเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ คำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“ถ้าครูไม่พัฒนาตัวเองในเรื่องเนื้อหาที่มีการเรียนการสอน มันจะถูกสะท้อนโดยนักเรียน จะถูกสะท้อนโดยผู้ปกครอง ว่าครูสอนยังไง เคยมีครูที่ไม่เก่งแล้ว สอนไม่ได้ก็ต้องย้ายโรงเรียน บางคนลาออกไป อันนี้คือมีมาแล้ว บางคนไม่ยอม ก็ถูกลงโทษทางวินัยให้ลาออกไปแล้วก็มีด้วยการ

ที่ไม่ปรับตัวเองในเรื่องของการเรียนการสอน อันนี้คือส่วนหนึ่งมันถูกเขาเรียกว่า สังคมมิติบังคับ ดังนั้นครูต้องพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ความสามารถทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาและวิชาที่สอน” (C01)

“สถานศึกษาจัดกิจกรรมปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู อาทิ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน และหลักสูตรที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อให้ครูมีความพร้อมมากขึ้นในที่จะเผชิญกับความท้าทายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21” (C02)

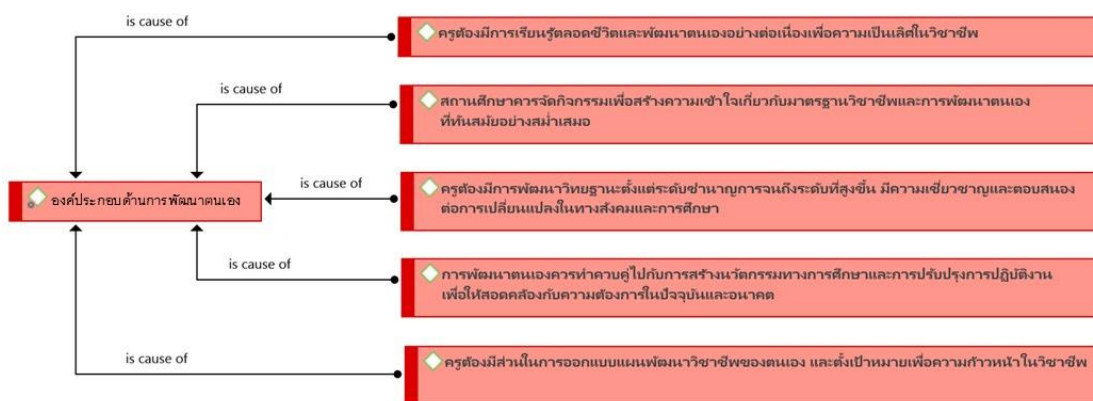
“ครูต้องมีการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีตามข้อกำหนดของครูสภาที่กำหนดว่า จะต้องจบปริญญาตรีถึงจะเป็นครูได้พอเข้าสู่กระบวนการการเป็นครูแล้ว ถึงตอนนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาวิชาชีพ ต่อเนื่องเป็นระยะๆ นะครับ อย่างเช่น การเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นให้ได้คุณวุฒิสูงขึ้นอย่างเช่นปริญญาโทหรือ ปริญญาเอกครับ ครูบางคนอาจจะยังไม่มีมีความเชี่ยวชาญในด้านตัวมาตรฐานความรู้หรือการปฏิบัติตนต่างๆ เราก็อาจจะเพิ่มเข้าไป ซึ่งหมายถึงว่าการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้คุณวุฒิที่มากขึ้นนะครับ ดังนั้น ผมมองว่าพอมาเป็นครูแล้วมัน ควรจะมีการพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพของตนเองไปเรื่อยๆ นะครับ จนกว่าจะเลิกเป็นครูจนกว่าเกษียณครับ อย่าให้มันอยู่หนึ่ง เพราะว่าสภาพสังคม สภาพเยาวชนของเรา เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง มันเปลี่ยนไปเรื่อยๆ เมื่อจบปริญญาตรีใหม่มันอาจจะใช่อยู่ครับ ว่าเรามีมาตรฐานวิชาชีพ ณ เวลานั้น แต่ว่าพอเวลาผ่านไปเรื่อยๆ มันควรจะเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ นะครับ เราจะเห็นว่าปัญหาในโรงเรียนหรือปัญหาระหว่างผู้บริหารโรงเรียนปัญหาระหว่างครูด้วยกันมันเปลี่ยนไปเรื่อยๆ นะครับ เพราะฉะนั้น มาตรฐานวิชาชีพของคุณครูผมมองว่ามันก็ต้องมีการพัฒนานะครับ ในลักษณะที่ให้มันสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในสภาพสังคมหรือว่าเยาวชนของเราที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป” (C04)

“ผมคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูควรเป็นผู้ที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพราะสภาพสังคมและความเจริญก้าวหน้า ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดวิทยาการใหม่ๆ ขึ้นมากมายครับ ครูจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถรู้เท่าทันสถานการณ์ต่างๆและพัฒนาการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ครูต้องปรับตัวเข้ากับนโยบายที่

เปลี่ยนแปลงของกระทรวงศึกษาธิการและนำมาประยุกต์เข้ากับการเรียนการสอนและการพัฒนา
นักเรียนตลอดจนองค์กรชุมชนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดครับ ตรงนี้สำคัญมากๆ ครับ”
(C06)

“ครูต้องสร้างก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพ โดยครูต้องกำหนดเป้าหมายในการสร้าง
ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพและหมั่นแสวงหาการพัฒนาตนเองหรือการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ครู
เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สร้างเชื่อมั่นศรัทธาและส่งเสริมศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู และครู
ต้องมีส่วนในการออกแบบความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองมากกว่าการถูกกำหนด
โดยบุคลากรภายนอกซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและครูสามารถประเมิน
ความก้าวหน้าของตนเองได้ค่ะ” (C09)

“ครูควรมีการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองอยู่เสมอผ่านการศึกษาเพิ่มเติม การเข้า
ร่วมกิจกรรมทางวิชาการ การเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่
สูงขึ้น เรียนรู้วิธีการสอนใหม่ๆ และปรับปรุงความสามารถในการสอนตามการเปลี่ยนแปลงของ
สภาพแวดล้อมทางการศึกษา” (C11)



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง

7. องค์ประกอบด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยคุณครูมีความสามารถในการเลือกและใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ รวมถึงการออกแบบกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นความสนใจและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ครูต้องสามารถคิดค้นและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น สื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ และเทคนิคการสอนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยครูในการจัดการเรียนการสอนและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงสามารถติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองได้ อีกทั้งครูควรปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีคุณภาพสูงสุด ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“ครูต้องสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและการสร้างนวัตกรรมได้” (C01)

“การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ครูควรสามารถคิดค้นวิธีการสอน สื่อการเรียนรู้ หรือเทคนิคใหม่ๆ ที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สร้างสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล และส่งเสริมการเรียนรู้แบบออนไลน์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการออกแบบแนวทางในการจัดการเรียนรู้ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนการสอนและ การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน” (C03)

“สนับสนุนให้ครูสำรวจและใช้เครื่องมือแอปพลิเคชันและดิจิทัลใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติของตนเอง เช่น การใช้เครื่องมือการประเมินแบบดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูล” (C07)

“ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ICT ในการบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน ทักษะด้านการประยุกต์ใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือ เพราะหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้นอกจากจะเป็นการติดตามด้านทักษะในการใช้ ICT โดยทางอ้อมให้แก่ผู้เรียนแล้ว หากมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพก็ยังสามารถส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี” (C10)

“มาตรฐานด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในที่นี้คือคุณครูควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเลือกใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม และสามารถปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพครับ” (C12)

“มาตรฐานด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีตรงนี้สำคัญกับโลกในยุคปัจจุบันมาก เพราะคุณครูมีทักษะในการเลือกและใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและสอดคล้องกับยุคดิจิทัลในปัจจุบันที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา” (C13)

“ครูต้องมีทักษะในเรื่องของการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็น เช่น ครูสามารถใช้ ICT เป็น ใช้ IPAD เป็นทุกคน” (C14)

“มาตรฐานด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ Technology Integration in Education โดยคุณครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพการสอนและช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาได้หลากหลายมากขึ้น” (C15)



ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม

8. องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน เป็นการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการวัดความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยครูต้องสามารถออกแบบเครื่องมือประเมินที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม การใช้การประเมินแบบ Formative และ Summative ช่วยให้ครูสามารถติดตามและปรับปรุงวิธีการสอนได้ตามความต้องการของนักเรียนและได้ผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้ การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรมีการให้ข้อเสนอแนะแก่นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้และปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง ครูต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินและใช้ข้อมูลนั้นในการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้และความต้องการของนักเรียน สามารถเชื่อมโยงวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของนักเรียนตามที่ตั้งไว้ ตลอดจนการประเมินผลว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความก้าวหน้าไปอย่างไร ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ครูต้องสามารถใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย และนำมาพัฒนาการเรียนการสอน รวมถึงจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามสมรรถนะ ซึ่งช่วยให้ครูสามารถปรับประสบการณ์และความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนให้เหมาะกับแต่ละบุคคลได้” (C03)

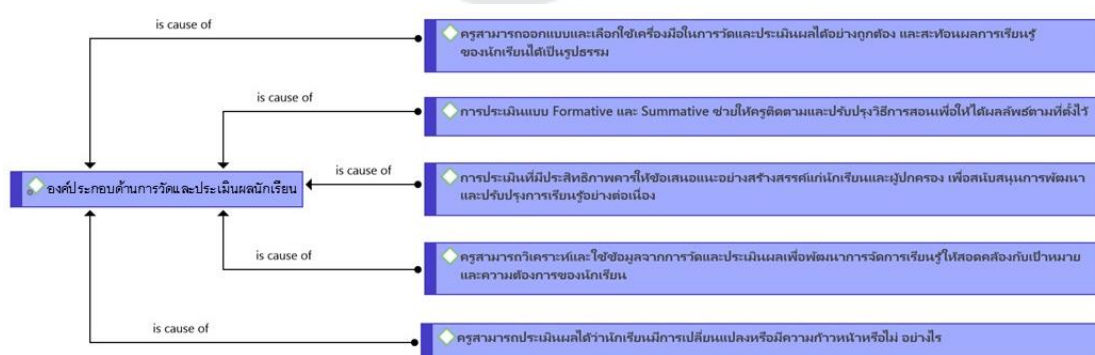
“ด้านทักษะ ครูก็จะต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนสร้างการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนของผู้เรียนรวมถึงการวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนค่ะ เพราะครูย่อมมีประสบการณ์และความรู้เรื่องที่จะออกแบบการสอนตามบริบท และความต้องการของนักเรียน รวมถึงครูย่อมสามารถเชื่อมโยงวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของนักเรียนตามที่ตั้งไว้ ตลอดจนการประเมินผลว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความก้าวหน้าไปอย่างไร” (C09)

“ครูต้องมีการประเมินและรายงานผลการเรียนรู้โดยใช้วิธีและเครื่องมือการประเมินในรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ เนื่องจากครูได้รับความคาดหวังให้ติดตามและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนและให้ข้อเสนอแนะแก่พ่อแม่ผู้ปกครองเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยให้ครูใช้ข้อมูลการประเมินเพื่อสะท้อนแนวทางปฏิบัติในการสอนและปรับปรุงกระบวนการการสอนและการเรียนรู้ต่อไป” (C10)

“มาตรฐานด้านการพัฒนาและการประเมินผู้เรียน ครูควรมีความสามารถในการวิเคราะห์ และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงการพัฒนาทักษะและคุณภาพของ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและให้ข้อเสนอแนะโดยการฝึกฝนให้ครูมีทักษะในการประเมินผล การเรียนรู้ ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและสามารถให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาของ ผู้เรียน” (C11)

“มาตรฐานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตรงนี้หากครูไม่เชี่ยวชาญจะไม่สามารถ ประเมิน ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของผู้เรียนได้เลย ดังนั้น ครูควรมีทักษะในการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างถูกต้องและเป็นธรรม โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การประเมินแบบ Formative เพื่อเป็นการประเมินผลระหว่างการจัดการเรียนรู้ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งเป็นการวัดผลที่เน้นกระบวนการในการเรียนรู้ซึ่ง สะท้อนตัวผู้เรียนที่แท้จริง และ Summative เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ เพื่อ ตัดสินคุณภาพ การวัดชนิดนี้จะเน้นสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ เพื่อที่ครูจะได้ปรับปรุงการสอนได้อย่างเหมาะสมต่อไป” (C13)

“ครูควรมีจุดเน้นที่ชัดเจนในการปรับปรุงและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยครู ต้องมีประสบการณ์และความรู้ในเรื่องที่จะสอนตามบริบทของโลกในยุคปัจจุบันและความต้องการ ของนักเรียนสามารถทำให้นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยใช้เครื่องมือประเมินผลที่ หลากหลาย ตลอดจนมีการประเมินผลว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือก้าวหน้าในการพัฒนา ตนเองขึ้นหรือไม่ อย่างไร” (C15)



ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน

9. องค์ประกอบด้านการประเมินประสิทธิภาพครู เป็นการประเมินความสามารถและผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการตรวจสอบการสอน การพัฒนาวิชาชีพ การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครอง การประเมินควรมีความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนได้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาวิชาชีพครูควรใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อการปรับปรุง เช่น การใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลายและการติดตามการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาความรู้และทักษะผ่านการอบรมออนไลน์และการศึกษาดูงานด้วยตนเองก็ถือเป็นส่วนสำคัญ ครูควรมีการประเมินและติดตามความก้าวหน้าเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และควรมีการประเมินอย่างละเอียดเพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพ การมีระบบการคัดเลือกและประเมินครูที่ดีจะช่วยเพิ่มคุณภาพของการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูในระยะยาว ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“การพัฒนาตัวเองของครูทุกวันนี้มันก็ง่าย เรามีออนไลน์มีอะไรต่างๆ ไม่ใช่เรื่องของการอบรมอย่างเดียว เรื่องการศึกษาดูงานเองมันก็จะมาสัมพันธ์กับ 15 ตัวชี้วัด ก็คือเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู ครูก็ต้องมีเอกสารการพัฒนาตนเองมาใช้ในการประเมินเงินเดือน ประเมินวิทยฐานะประจำทุกปีอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นครูก็ต้องมีข้อมูลทั้ง 15 ตัวชี้วัด มีเอกสารทุกรายการ เวลาประเมินเราก็ต้องไปดูว่ามีครบหรือเปล่า เราจะเห็นตอนประเมินว่าครูพัฒนาตัวเองอย่างไร แล้วเราจะเห็นรูปแบบที่หลากหลาย วิธีการที่หลากหลายของครู โดยดูที่เอกสารที่เขารายงานมาครับ เพราะฉะนั้นการพัฒนารูปแบบที่บอกก็คือหนึ่งถูกพัฒนาโดยสังคมมิติสองถูกพัฒนาด้วยด้วยเกณฑ์การประเมินอยู่แล้วเรามีหน้าที่ลงไปดูในรายละเอียดว่าเขาได้พัฒนาครบตามที่เขาต้องการหรือเปล่าครับ” (C01)

“มีการประเมินผลหรือสะท้อนการพัฒนาวิชาชีพ ระหว่างครูด้วยกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและครู และนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป โดยการกำกับ ติดตามการปฏิบัติหน้าที่พร้อมมีกระบวนการนิเทศต่างๆ 6 เดือน ระยะเวลา 2 ปี ควบคู่ไปกับการพัฒนาอย่างเข้ม” (C02)

“ผมมองว่าจะต้องมีสถาบันหรือว่าหน่วยงานในประเทศเราที่จะเป็นตัวกำหนดหรือส่งเสริมคุณครูในเรื่อง การพัฒนาตนเองในวิชาชีพของครูนะครับ อาจเป็นผู้รับรองหรือผู้ยืนยันว่าคุณครูคนนี้มีพัฒนาตนเองหรือ มาตรฐานวิชาชีพของตนเองอยู่ในระดับใด เหมือนกับในปัจจุบันเรามี

ครูผู้ช่วยแล้วผ่านพ้นการประเมินจากครูผู้ช่วยเป็นครูเสรีก็ต้องประเมินหุ่นนั้นนี้ เพื่อขยับขึ้นเป็น ตำแหน่งครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ไปเรื่อยๆ นะครับ” (C04)

“การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครูควรมีมาตรฐานพิเศษในการคัดเลือกให้มีคนที่มีคุณภาพ มีใจรักในวิชาชีพครูโดยมีการทำระบบในการคัดเลือกที่ดีมีคุณภาพครับ” (C06)

“จัดให้มีระบบการประเมินที่ครอบคลุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของครูและระบุสิ่งที่ ต้องการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาจพัฒนาโปรแกรมการรับรองเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถและความเป็นมืออาชีพของครู เพื่อช่วยให้การควบคุมการตรวจสอบและการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้เป็นระบบยิ่งขึ้นเพื่อช่วยให้ครูได้รับข้อมูลในการพัฒนาต่างๆ และมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง” (C07)

“มีระบบการคัดสรรคัดเลือกครูที่มีคุณลักษณะและความสามารถเข้าเรียนในวิชาชีพครูที่ ได้คนดีคนเก่งและคนที่มีความสามารถ” (C08)

“ครูต้องมีการประเมินหรือวัดอย่างต่อเนื่องด้วยนะคะ 3 ปี 5 ปี เพราะศาสตร์ความรู้ เหล่านี้มีวันที่จะตกยุค อย่างครูภาษาไทยก็ยังคงติดอยู่ หนังสือราชการก็ยังมีติดอยู่เลย ดังนั้น ครูต้องอัปเดตความรู้อยู่ตลอดเวลา ผอ. อยากได้ครูทุกคนที่ได้มีการเข้าสอบวัดความรู้ มาตรฐานในศาสตร์สาขาวิชาตัวเองอย่างน้อยๆ สักหนึ่งตัวชี้วัดนะคะ แล้วส่งครูไป มีงบประมาณ ที่จะชัพพอร์ตให้ครูทุกคนไปสอบเป็นเกณฑ์ของตัวเองอันนี้น่าสนใจ คณิตศาสตร์ สังคม พลละ คิลปะ อะไรอย่างนี้คะ มันน่าจะทำให้ภาพรวมของระดับความเป็นวิชาการมันเข้มข้นขึ้น เพราะครู บางคน ไม่ได้บอกว่าสอนนานแล้วไม่เก่งนะคนสอนนานบางคนก็สอนเก่ง บางคนสอนนานไปก็เริ่ม หลงลืมเนื้อหาไปบ้างก็มี” (C14)

“ลองจัดโครงการเพื่อพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อาจจะ จัดทุกๆ 2-3 ปี และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อดูว่าจะสามารถยกระดับมาตรฐานในการ พัฒนาศาสตร์วิชาชีพครูได้หรือไม่ โดยอาจมีการทดลอง การทบทวน การให้ข้อเสนอแนะและการ ประเมินผลการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของ กิจกรรมในครั้งต่อไป ให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น” (C15)



ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบด้านการประเมินประสิทธิภาพครู

10. องค์ประกอบด้านการจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เป็นการสร้างและดูแลสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี โดยครูควรมีความสามารถในการจัดการชั้นเรียนให้เป็นระเบียบและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงการใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน นอกจากนี้ ครูต้องสามารถสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดการพฤติกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องคำนึงถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน อีกทั้งการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีถือเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ ครูควรสามารถปรับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน เพื่อให้พวกเขาสามารถกำหนดเป้าหมายในอนาคตและพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิดทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี” (C01)

“ผมว่าสภาพแวดล้อมทุกวันนี้มันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในระดับในบริบทสังคมของประเทศไทยหรือ ว่าเพื่อนบ้านใกล้เคียงในวัฒนธรรมใกล้เคียงระดับที่เรียกว่าพหุวัฒนธรรมในอาเซียนของเราะครับ เพราะว่าทุกวันนี้โลกมันเหมือนกับเป็นหนึ่งเดียวระดับ มันก็เห็นเรา เราก็เห็นมัน ก็ได้ยินถึงกันเหมือนกันหมดผมจึงมองว่ามันน่าจะเป็น Content หนึ่ง ที่เป็นมาตรฐานหนึ่ง ให้ครูเค้าเกิดความเข้าใจว่าทุกสิ่งทุกอย่างมันไม่ได้อยู่นิ่งครับ มันไปอย่างรวดเร็วระดับ” (C04)

“การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ครูควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างวินัยเชิงบวก และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เช่น การจัดกิจกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และเป็นผู้เสริมแรง ชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนศึกษาแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ ปฏิบัติและค้นพบคำตอบด้วยตนเอง” (C03)

“ครูสามารถออกแบบและจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบผสมผสานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผสมผสานการเรียนรู้แบบออนไลน์ แบบออฟไลน์เข้าไว้ด้วยกัน” (C07)

“มีการสนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนรู้รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้คุณำ ทรัพยากรทางการ ศึกษาเหล่านี้ไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของ ตนเอง” (C08)

“ครูต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ที่มีการสร้างแรงจูงใจในตนเอง การมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดี มีปลอดภัย สร้างการสนับสนุน มีความยุติธรรม และมีการโต้ตอบที่ ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกให้กับ นักเรียนให้ได้รับแรงบันดาลใจในการศึกษาเล่าเรียน” (C10)

“มาตรฐานด้านการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Approach) โดย ครูควรมี ทักษะในการออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความสนใจของ ผู้เรียน รวมถึงการปรับกระบวนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นฐานของผู้เรียนแต่ละคน” (C12)

“ครูควรช่วยให้นักเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายในอนาคตได้ หมายความว่า ครูต้องคอย ส่งเสริมให้ นักเรียนสามารถสร้างเป้าหมายที่ดีและชัดเจนได้ จนทำให้นักเรียนพยายามขวนขวาย และพัฒนาตัวเองให้ไปถึงจุดที่ตั้งใจไว้ให้ได้โดยครูต้องช่วยให้นักเรียนได้เห็นสิ่งต่างๆ ผ่านการ เรียนรู้ของตัวเอง ผ่านสิ่งที่ตนเองสร้างขึ้นว่าตนเองเหมาะที่จะเรียนด้วยวิธีใด และใน สภาพแวดล้อมแบบใด และสามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตัวเอง กำกับ ตัวเอง ประเมินตัวเอง และปรับวิธีการเรียนของตัวเองได้ในท้ายที่สุดเข้าใจความถนัดของตนเอง และเลือกศึกษาต่อใน

ระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเองให้ก้าวไปสู่การทำงานในสายอาชีพที่ตั้งใจไว้ เพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ” (C13)

“การจัดการชั้นเรียน *Classroom Management* ครูควรมีทักษะในการจัดการชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและจัดการกับปัญหาพฤติกรรมอย่างเหมาะสม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อการเรียนรู้ *Learning Environment* ครูควรสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การสร้างพื้นที่ที่ปลอดภัยและเป็นมิตร รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบวกและความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มผู้เรียน” (C15)



ภาพประกอบ 12 องค์ประกอบด้านการจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

11. องค์ประกอบด้านการคิด เป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคปัจจุบัน ครูควรมีความสามารถในการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่กระตุ้นการคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการใช้วิธีการสอนที่สร้างสรรค์ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความรู้ของนักเรียนที่กำลังก้าวหน้า ต้องคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนและสามารถปรับปรุงวิธีการสอนได้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของนักเรียน การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานนี้มุ่งเน้นการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกได้ ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“กระตุ้นให้ครูกำลังคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ ที่เกิดจากการฝึกปฏิบัติที่ได้จากการวิเคราะห์ผู้เรียน” (C03)

“ครูก็ต้องมีในเรื่องของ Create ความคิดสร้างสรรค์ให้เท่าทัน เพราะว่าตอนนี้เด็กเป็นนวัตกรรมก้าวไกลกว่าคุณครูอีกถูกไหมคะ อย่างเช่นเด็กมีสเกิลในเรื่องของเทคโนโลยี การใช้มือถือเข้าไปเจาะข้อมูลที่เขาสามารถไปถึงสื่อต่างๆ ซึ่งคุณ ญ ปัจจุบันยังไม่ทันเด็ก เพราะฉะนั้นการ Create ความคิดสร้างสรรค์เนี่ยต้องให้ทันกับเด็กที่เขาล้ำไปกว่าเราแล้วในบางเรื่อง เราจะต้องนำจุดนั้นมาสร้างให้เกิดเป็นระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่จะเอื้อให้กับผู้เรียนอย่างนี้ค่ะ” (C05)

“ครูต้องเป็นผู้มองการไกลใช้ความคิดจินตนาการด้วยวิธีการสอนคิดวิธีการสอนใหม่ใหม่ เพื่อพัฒนาเด็กให้เกิดสมรรถนะที่ต้องการ” (C06)

“ผู้สอนต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพราะบทบาทของผู้สอนในยุคสมัยต่อไปนั้นไม่ได้มุ่งเน้นการเป็นผู้บ่มหรือส่งผ่านความรู้ให้กับผู้เรียนโดยตรง แต่มุ่งไปสู่บทบาทของการสร้างสรรค์ ออกแบบสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนจะได้รับการคาดหวังให้สามารถที่จะรังสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน” (C10)

“การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา โดยการส่งเสริมให้ครูกำลังมีทักษะในการคิดเชิงวิพากษ์ Critical Thinking และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และการจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ” (C11)

“มาตรฐานด้านการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาซึ่งก็การที่ครูควรส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาของผู้เรียนให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และประเมินข้อมูลได้อย่างมีเหตุผล และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ครับ” (C12)

“มาตรฐานด้านการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาครูควรส่งเสริมการคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาในกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้” (C15)



ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบด้านการคิด

12. องค์ประกอบด้านการสื่อสาร เป็นการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน โดยครูควรมีความสามารถในการสื่อสารด้วยการอธิบายและใช้ภาษาที่ชัดเจน รวมถึงการรับฟังและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดี การสื่อสารต้องเป็นไปเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและประสานความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอจากนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อปรับปรุงวิธีการสอนและการพัฒนาความสามารถของนักเรียน ครูควรพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและค้นพบศักยภาพของนักเรียนในปัจจุบันครูต้องมีพื้นฐานด้านการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เพื่อให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“มาตรฐานด้านทักษะการสื่อสารซึ่งครูควรมีทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์คอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนและผู้ปกครอง อีกเรื่องที่สำคัญก็คือ การให้คำปรึกษาและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ครูควรมีทักษะในการรับฟัง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัวเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบศักยภาพของตนเองหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในตัวของนักเรียนได้” (C03)

“ผมคิดว่าสถานการณ์ปัจจุบันนี้ ผมว่าอันดับหนึ่งเลยนะครับ คือการสื่อสารครับ การสื่อสารของครูเค้าจะใช้การสื่อสารแบบไหนต่อเด็ก ผมว่ามีความสำคัญนะครับ เพราะว่าการสื่อสารไม่ได้หมายความว่า การพูดอย่างเดียวเพื่อทำให้นักเรียนเข้าใจ แต่จะการสื่อสารด้วยนวัตกรรม เช่นใช้ Power point มันก็เป็นการสื่อสารนะครับ เพื่อให้เด็กเข้าใจสิ่งที่ครูจะสอน ฉะนั้นแล้วผมว่าการสื่อสารมีความสำคัญเป็นอันดับของครูในปัจจุบันนะครับ” (C04)

“การอบรมครูเนี่ย ปัจจุบันก็ต้องให้มันสอดคล้องกับยุค Disruptive world ก็คือในเรื่องของเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ นะคะ ครูจะต้องมีพื้นฐานตรงนี้แล้วก็พื้นฐานการสื่อสารการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ตอนนี้อันนี้สำคัญมากๆ ในเรื่องของมาตรการที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู เพราะปัจจุบันในโลกแห่งอนาคต ชาวต่างชาติต้องเข้ามาในประเทศไทยแน่นอน ฉะนั้น ตัวมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องเอาในเรื่องของภาษาเพื่อการสื่อสารที่เค้ามีอยู่แล้ว ต้องยังเพิ่มให้มันมากขึ้นนะคะ มีเกณฑ์ที่จะวัดได้ว่าคนที่เข้ามาเป็นครูเนี่ยจะต้องมีภาษาเพื่อการสื่อสารที่เหมาะสมนะคะ” (C05)

“ผู้สอนต้องมีทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การอธิบายด้วยคำพูด ข้อความ ยกตัวอย่าง และยังหมายรวมถึงการเลือกใช้สื่อ Media ที่หลากหลายที่ช่วยให้ผู้สอนสามารถส่งผ่านเนื้อหาและ สารที่ต้องการจะนำเสนอ หรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม” (C10)

“มาตรฐานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานเป็นทีม ครูควรมีทักษะในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี” (C11)

“ครูต้องรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอของผู้เรียน กล่าวคือ ครูต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้อธิบายว่าครูได้ช่วยให้พวกเขาได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างไรตรงตามความสนใจหรือไม่ หรือมีกลวิธีการสอนที่น่าสนใจ ดึงดูดใจ ตอบสนองและท้าทายความสามารถของผู้เรียนมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ สิ่งที่สำคัญคือ ครูรู้หรือไม่ว่า เป้าหมายหรือความสนใจของนักเรียนแต่ละคนคืออะไร ครูได้ให้ความใส่ใจกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือไม่ ประเด็นนี้ คือสิ่งที่ครูต้องพยายามรับฟัง และซักถามผู้เรียนเป็นระยะเพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าคุณเองถูกทอดทิ้ง ครับ” (C12)

“ครูควรมีทักษะในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนกับบริบทที่แท้จริงของชีวิต” (C13)



ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบด้านการสื่อสาร

13. องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นการปฏิบัติตนตามหลักการจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน โดยครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และการเคารพสิทธิของนักเรียน ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ โดยไม่กระทำการที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญของนักเรียนและผู้รับบริการ การให้บริการควรเป็นไปอย่างจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งโดยมิชอบ ต้องมีวินัย รับผิดชอบ มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อใจและบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ รวมถึงมีความศรัทธาและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ ประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพเสมอ และพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเป็นเลิศในวิชาชีพและตอบสนองความคาดหวังของสังคมอย่างดี ต้องมีความเอาใจใส่ต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน โดยกระทำการไม่เป็นอุปสรรคหรือสร้างความเสียหายองค์กรและต่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการทำงาน ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“ตอนนี้ครูถือว่าเป็นแบบอย่างของสังคม แบบอย่างของเด็ก ก็น่าจะต้องมีคุณลักษณะ วุฒิการศึกษาก็ดี การประพฤติปฏิบัติตนอะไรต่างๆ พวกนี้เรื่องจริยธรรมหรือจรรยาบรรณเนี่ยก็เป็นเรื่องสำคัญ” (C01)

“ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ต้องเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ” (C02)

“จริยธรรมและจรรยาบรรณครู ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเคารพสิทธิของผู้เรียน” (C03)

“มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ซึ่งเป็นคุณลักษณะของคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของการเป็นครู ในการปฏิบัติงานกับผู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทั้งผู้เรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ รวมถึง คุณลักษณะภายในตนเอง เช่น การมีวินัย การมีความรับผิดชอบต่อ การรู้จักหน้าที่ การเสียสละ มีความรักความ เมตตาต่อศิษย์ ความศรัทธาและความซื่อสัตย์ใน วิชาชีพ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีก็จะประมาณนี้ครับ” (C08)

“ด้านคุณลักษณะ ในด้านนี้ครูก็ต้องประกอบไปด้วยจิตวิทยาจิตวิญญาณความเป็นครู การประพฤติตนแบบอย่างที่ดีค่ะ” (C09)

“ครูต้องรักษาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามความคาดหวังของ สังคมให้อยู่ในกรอบ ของความถูกต้องชอบธรรมด้วยดี จะต้องมีมุทิตาจิตมีความรักความ ปราบปรามดีและความห่วงใยอย่างจริงใจแก่ผู้เรียน เพราะความ มีมุทิตา มีความรัก ความ ปราบปรามดีและห่วงใยกับผู้เรียนนั้นจะทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจต่อครูผู้สอน ส่งผลให้ เกิด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้” (C10)

“การพัฒนาจรรยาบรรณและคุณธรรมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความรับผิดชอบ ทางวิชาชีพ การเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน และการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานในทุก สถานการณ์” (C11)

“ครูควรประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่ดีเหมาะสมกับจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ครู ต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมวิชาชีพทุกคนอย่างยุติธรรม เสมอภาคและเหมาะสมรวมถึงต้องมีความซื่อสัตย์และปฏิบัติตามนโยบาย ข้อบังคับตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และไม่กระทำการอันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อวิชาชีพได้” (C12)

“มาตรฐานด้านจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ครูควรมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความเป็น มืออาชีพในการสอน รวมถึงการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารจัดการการสอนอย่างเป็นระบบ โดยยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นที่ตั้งใจ” (C13)

“ครูต้องมีความเอาใจใส่ต่อนักเรียน นิสัยดี ไม่ Toxic ต่อนักเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต้องมีคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กันไปด้วย” (C14)



ภาพประกอบ 15 องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

14. องค์ประกอบด้านการมีภาวะผู้นำ เป็นการสร้างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการศึกษา โดยครูต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนและความสามารถในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและนักเรียน การเป็นผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษา ครูจึงควรมีบทบาทในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างระบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

และการส่งเสริมศักยภาพในการเป็นผู้นำทางการศึกษาเพื่อให้สามารถจัดการกับปัญหาและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีได้ ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“ครูต้องมีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้” (C01)

“อันดับแรกเลยผู้บริหารก็ต้องเป็นผู้แนะนำนะคะ อันนี้ที่พูดถึงในฐานะที่พี่เป็นผู้บริหาร การศึกษานะคะ พี่ก็ต้องฝึกให้ผู้บริหารสถานศึกษาเนียเป็นผู้ซึ่งตอนนี้มันเป็นมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่แล้ว ว่าเค้าจะต้องเป็นผู้นำทางการบริหารถูกมั๊ยคะ เค้าก็ต้องไปฝึกคุณครูให้เป็นผู้นำทางการเช่นกันนะคะ เพื่อให้คุณครูเนียไปฝึกการเป็นผู้นำให้กับผู้เรียน ถ้าเด็กๆ มีภาวะผู้นำเนีย เค้าก็จะสามารถที่จะไปเป็นผู้นำในชั้นเรียนหรือว่ามีทักษะของผู้นำผู้ตามได้ อันนี้ก็อีกหนึ่งสกล คือในเรื่องของความเป็นผู้นำ Leadership นะคะ” (C05)

“ปฏิรูปการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาต่างๆ ให้ทันสมัยโดยส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการเป็นผู้นำในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ” (C07)

“ครูต้องเป็นผู้นำทางการและผู้นำการเปลี่ยนแปลงค่ะ เพราะการเป็นผู้นำทางการและการเปลี่ยนแปลงย่อมจะช่วยพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนและตนเองได้สามารถสร้างการสนับสนุน และสร้างระบบการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีคุณภาพค่ะ” (C09)

“การส่งเสริมภาวะผู้นำทางการศึกษาก็คือ ครูควรได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษาและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน” (C11)



ภาพประกอบ 16 องค์ประกอบด้านการมีภาวะผู้นำ

15. องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน เป็นการสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ โดยครูต้องสามารถออกแบบและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน รวมถึงการประเมินและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา ครูควรพิจารณาความหลากหลายของนักเรียน เช่น ภาษา วัฒนธรรม และภูมิหลัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และใช้ข้อมูลเพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้กับนักเรียน นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และค่านิยมความเป็นไทยผ่านการอบรม ครูควรปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่จากประสบการณ์ของนักเรียน เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการรับมือกับปัญหาและสร้างสังคมที่ยั่งยืน คำพูดของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

“การพัฒนาเด็กจะใช้ทิศทางเดียวกันทั่วประเทศไม่ได้ แม้แต่ในบริบทเดียวกันและอยู่กรุงเทพฯ เหมือนกัน แต่ละโรงเรียนก็อาจจะชี้ทิศทางไม่เหมือนกัน มันขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ปกครองและเด็ก เพราะไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะต้องไปเป็นหมอบางคนเขาก็รู้ศักยภาพของตัวเอง เพราะฉะนั้น ผอ.โรงเรียนก็ต้องไปดูว่าบริบทโรงเรียนที่เราอยู่เนี่ยควรจะพัฒนาเด็กนักเรียนไปทิศทางใด ตามความต้องการของเขาด้วยตามบริบทที่เราศึกษาด้วย เพื่อจัดการศึกษาให้ตอบโจทย์กับผู้ปกครองกับนักเรียนก็จบแล้ว เขาจะไปทำอาชีพอะไรก็แล้วแต่เขา ส่วนตัวครูเองก็ต้องพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของเด็ก อบรมบ่มนิสัยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล” (C01)

“ครูต้องคำนึงถึงความหลากหลายของผู้เรียน ทั้งภาษา วัฒนธรรม ศาสนา เพศ ร่างกาย ปัญญา อารมณ์และภูมิหลังทางสังคมของนักเรียนเพื่อที่ครูจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียนได้” (C02)

“เสริมสร้างความเข้าใจในพัฒนาการของผู้เรียน เช่น ผู้เรียนสามารถอธิบายได้ว่า ครูช่วยให้พวกเขาได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างไร” (C03)

“ครูต้องเป็นผู้ที่รู้เท่าทันเหตุการณ์และปรับตัวเข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าใจนักเรียนในยุคปัจจุบันและปรับตัว ปรับวิธีการสอนของตนเองได้อย่างเหมาะสมครับ” (C06)

“ผู้สอนต้องเป็นผู้ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้เองซึ่งมุ่งเน้นว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากภายใน ของตัวเอง และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนต้องเป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ หรือความรู้เดิมที่อยู่ในตัวผู้เรียนและต้องเข้าใจความหลากหลายของผู้เรียน” (C10)

“ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะในการรับมือกับปัญหาสิ่งแวดล้อม ความเท่าเทียมและความยั่งยืนของทรัพยากรโลก เพื่อสร้างสังคมที่ดีและยั่งยืนในอนาคตให้ได้ครับ” (C12)



ภาพประกอบ 17 องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน

16. องค์ประกอบด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย เพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข การสนับสนุนสวัสดิการต่างๆ เช่น สุขภาพและความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู การจัดสรรเวลาและทรัพยากรสำหรับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะช่วยให้ครูมีความมั่นคงและมั่นใจในการทำงาน ส่งผลให้ครูสามารถใช้ความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ ดังคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“สถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจโดยจัดสวัสดิการที่จำเป็นเพื่อให้ครูอยู่อย่างมีความสุข และในปัจจุบัน ครูจะต้องมีมาตรฐานที่สามารถตอบโจทย์โลกที่กำลังเคลื่อนไปอย่างไม่เคยหยุดให้ได้ครับ” (C06)

“จัดสรรเวลาทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการที่ดี ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู” (C07)

“มีการสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ ให้กับครูเพื่อทำให้ครูมีความมั่นคงและเกิดความมั่นใจในตัวเอง เพื่อที่จะได้นำความรู้ความสามารถไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ” (C08)



ภาพประกอบ 18 องค์ประกอบด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู

จากขั้นตอนที่ 1 สรุปได้ว่า องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 16 องค์ประกอบ

- 1) องค์ประกอบด้านการวิจัยและพัฒนา
- 2) องค์ประกอบด้านการวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้
- 3) องค์ประกอบด้านการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุน
- 4) องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้
- 5) องค์ประกอบด้านการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ
- 6) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง
- 7) องค์ประกอบด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 8) องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน
- 9) องค์ประกอบด้านการประเมินประสิทธิภาพครู
- 10) องค์ประกอบด้านการจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
- 11) องค์ประกอบด้านการคิด
- 12) องค์ประกอบด้านการสื่อสาร
- 13) องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- 14) องค์ประกอบด้านการมีภาวะผู้นำ
- 15) องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน
- 16) องค์ประกอบด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Method) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม		ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
เพศ			
ชาย		144	38.00
หญิง		235	62.00
รวม		379	100.00
อายุ			
20 - 30 ปี		60	15.80
31 - 40 ปี		197	52.00
41 - 50 ปี		87	23.00
51 ปีขึ้นไป		35	9.20
รวม		379	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด			
ปริญญาตรี		170	44.90
ปริญญาโท		182	48.00
ปริญญาเอก		27	7.10
รวม		379	100.00

ตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่ง	11	2.90
รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน	27	7.10
ครูผู้สอน	341	90.00
รวม	379	100.00
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	121	31.90
5 - 10 ปี	122	32.20
11 - 15 ปี	89	23.50
16 - 20 ปี	22	5.80
มากกว่า 20 ปี	25	6.60
รวม	379	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 3 พบว่า จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 379 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 62 ส่วนเพศชายมีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 38

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23 อายุ ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และน้อยที่สุดอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20

วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 และน้อยที่สุดคือปริญญาเอก จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 90 รองลงมาคือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และน้อยที่สุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.90

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 5-10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11-15 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.50 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มากกว่า 20 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.60 และน้อยที่สุดคือประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 16-20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.8

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาศึกษาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ จำนวน 379 คน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพทั้งความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 80 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีการทางสถิติ พบว่า ผลการวิเคราะห์สามารถจัดกลุ่มข้อคำถามรวมกันเป็นตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยสถิติตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปร (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy: KMO) และสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร (Bartlett's Test of Sphericity) โดยผลของการตรวจสอบดัง ตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การทดสอบ	ค่าสถิติ
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy)	0.946
Bartlett's Test of Sphericity	Approx.
df	3160
p	0.000

จากตาราง 4 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า สถิติตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปร (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy: KMO) มีค่าดัชนี เท่ากับ 0.946 แสดงว่า ข้อคำถามของแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 80 ข้อ มีข้อมูลเพียงพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ในระดับมากที่สุด (Lewis-Beck, 1994; อ้างถึงใน กัลยา วิณิชย์ บัญชา, 2561)

อีกทั้งยังพบว่า สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร (Bartlett's Test of Sphericity) มีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 24162.225 ($X^2 = 24162.225$) มีค่าองศาอิสระ เท่ากับ 3160 (df = 3160) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p = 0.000$) แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันหรือเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อวัดไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ สรุปได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสม สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวชิพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 80 ข้อ ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อคำถาม

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
Q01	การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.51	0.58	มากที่สุด
Q02	ครูต้องมีความรู้และทักษะในการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และรายงานผลการวิจัย	4.60	0.58	มากที่สุด
Q03	ครูต้องพัฒนาตนเองด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องโดยปฏิบัติตามจรรยาบรรณนักวิจัย	4.60	0.55	มากที่สุด
Q04	การสนับสนุนและจัดหาทุนด้านการวิจัยช่วยให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมและแสวงหาวิธีการสอนใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบันและอนาคต	4.51	0.62	มากที่สุด
Q05	การพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวิจัยจะช่วยส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และปัญญา	4.52	0.56	มากที่สุด
Q06	การวิเคราะห์ความต้องการและระดับความรู้ของนักเรียนช่วยให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.69	0.53	มากที่สุด
Q07	ครูต้องตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนเพื่อออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกันของนักเรียน	4.73	0.46	มากที่สุด
Q08	ครูต้องเลือกสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างสรรค์สื่อการสอน และนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.69	0.50	มากที่สุด

ตาราง 5 แสดงผลการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อคำถาม (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
Q09	การวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้ต้องครอบคลุมความรู้ ทักษะ และทัศนคติของนักเรียน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน	4.68	0.50	มากที่สุด
Q10	ครูต้องวางแผนการสอนให้ครอบคลุมชัดเจน มีการจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสม โดยปรับปรุงเนื้อหาการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.79	0.42	มากที่สุด
Q11	การทำงานร่วมกันและการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง	4.74	0.46	มากที่สุด
Q12	ครูต้องทำงานร่วมกับทีมและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู PLC และ โรงเรียนคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ SLC	4.63	0.54	มากที่สุด
Q13	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ช่วยพัฒนานักเรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.76	0.44	มากที่สุด
Q14	การจับคู่ครูใหม่กับครูที่มีประสบการณ์ และการใช้ข้อมูลจากการประเมินกันและกันเป็นวิธีการสนับสนุนการสอนที่สำคัญ	4.54	0.61	มากที่สุด
Q15	ครูต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจในศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	4.71	0.46	มากที่สุด
Q16	ครูต้องมุ่งมั่นเรียนรู้และปรับปรุงตนเองผ่านการศึกษ อบรมและเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการทุกรูปแบบเพื่อนำความรู้ออกแบบการเรียนรู้ออกแบบการจัดการเรียนการสอน	4.67	0.53	มากที่สุด

ตาราง 5 แสดงผลการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อคำถาม (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
Q17	การแสวงหาความรู้ของครูต้องรวมถึงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ภาษาต่างประเทศ ทักษะทางจิตวิทยาการศึกษาและการบริหารจัดการห้องเรียน	4.67	0.51	มากที่สุด
Q18	ครูต้องมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนครู เพื่อรับรู้ข้อมูลใหม่ๆ และประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.76	0.43	มากที่สุด
Q19	การแสวงหาความรู้ของครูต้องครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหาวิชา เทคนิคการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้และนโยบายการศึกษาที่เกี่ยวข้อง	4.74	0.46	มากที่สุด
Q20	ครูที่มีทักษะที่ทันสมัยและมีความรู้ที่ลึกซึ้งจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงได้	4.71	0.47	มากที่สุด
Q21	การนิเทศครูควรประกอบด้วยการให้คำแนะนำ การสังเกต การประเมินผลอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสะท้อนผลและเสนอแนะวิธีการพัฒนา	4.71	0.48	มากที่สุด
Q22	ครูต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อพัฒนาการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	4.68	0.51	มากที่สุด
Q23	การนิเทศครูควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ โดยมีระบบ Coaching และ Mentoring จากผู้เชี่ยวชาญและพี่เลี้ยงที่ช่วยชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง	4.64	0.51	มากที่สุด

ตาราง 5 แสดงผลการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อคำถาม (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
Q24	ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ควรมีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาครูอย่างมีคุณภาพด้วยความเป็นมิตรและใกล้ชิด	4.68	0.50	มากที่สุด
Q25	การนิเทศที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	4.70	0.51	มากที่สุด
Q26	ครูต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพ	4.78	0.43	มากที่สุด
Q27	สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาตนเองที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ	4.70	0.50	มากที่สุด
Q28	ครูต้องมีการพัฒนาวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการจนถึงระดับที่สูงขึ้น มีความเชี่ยวชาญและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมและการศึกษา	4.62	0.58	มากที่สุด
Q29	การพัฒนาตนเองควรทำควบคู่ไปกับการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต	4.67	0.49	มากที่สุด
Q30	ครูต้องมีส่วนในการออกแบบแผนพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และตั้งเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.71	0.49	มากที่สุด
Q31	ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.73	0.44	มากที่สุด

ตาราง 5 แสดงผลการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อคำถาม (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
Q32	ครูต้องมีความสามารถในการเลือกและใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นความสนใจและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	4.73	0.47	มากที่สุด
Q33	ครูต้องคิดค้นและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา	4.58	0.56	มากที่สุด
Q34	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูสามารถติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองได้	4.73	0.45	มากที่สุด
Q35	ครูต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีคุณภาพสูงสุด	4.75	0.46	มากที่สุด
Q36	ครูสามารถออกแบบและเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้อง และสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นรูปธรรม	4.68	0.48	มากที่สุด
Q37	การประเมินแบบ Formative และ Summative ช่วยให้ครูติดตามและปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้	4.51	0.57	มากที่สุด
Q38	การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์แก่นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.67	0.50	มากที่สุด
Q39	ครูสามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของนักเรียน	4.65	0.51	มากที่สุด

ตาราง 5 แสดงผลการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อคำถาม (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
Q40	ครูสามารถประเมินผลได้ว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความก้าวหน้าหรือไม่ อย่างไร	4.72	0.46	มากที่สุด
Q41	การประเมินความสามารถและผลการปฏิบัติงานของครูต้องมีระบบการวัดประเมินผลที่ชัดเจนและมีเครื่องมือที่เหมาะสม	4.70	0.49	มากที่สุด
Q42	การประเมินที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์และสามารถปรับปรุงการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.73	0.46	มากที่สุด
Q43	การพัฒนาวิชาชีพครูต้องใช้เครื่องมือในการประเมินเพื่อการปรับปรุงที่มีความหลากหลาย	4.74	0.48	มากที่สุด
Q44	ครูต้องได้รับการประเมินและติดตามอย่างสม่ำเสมอเพื่อสะท้อนความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพ	4.67	0.54	มากที่สุด
Q45	การมีระบบการคัดเลือกและประเมินครูที่ดีจะช่วยเพิ่มคุณภาพของการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูในระยะยาว	4.72	0.50	มากที่สุด
Q46	ครูต้องมีความสามารถในการจัดการชั้นเรียนให้เป็นระเบียบและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.73	0.49	มากที่สุด
Q47	ครูต้องสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน	4.77	0.43	มากที่สุด
Q48	การจัดการพฤติกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องคำนึงถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	4.76	0.45	มากที่สุด

ตาราง 5 แสดงผลการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อคำถาม (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
Q49	ครูต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน	4.75	0.45	มากที่สุด
Q50	ครูต้องปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความ ความสนใจของนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนพัฒนาความสามารถตามศักยภาพรายบุคคลของนักเรียน	4.78	0.43	มากที่สุด
Q51	การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ของครู เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ในยุคปัจจุบัน	4.69	0.48	มากที่สุด
Q52	ครูใช้วิธีการสอนที่สร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นการคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน	4.71	0.51	มากที่สุด
Q53	ครูต้องคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของนักเรียน	4.69	0.49	มากที่สุด
Q54	ครูต้องสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการคิดแก้ปัญหา เพื่อช่วยให้นักเรียนปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้	4.71	0.49	มากที่สุด
Q55	ครูต้องสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการคิดแก้ปัญหา เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	4.77	0.46	มากที่สุด
Q56	ครูสามารถสื่อสารด้วยการอธิบายและใช้ภาษาที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน	4.71	0.48	มากที่สุด

ตาราง 5 แสดงผลการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อคำถาม (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
Q57	คุณสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.74	0.46	มากที่สุด
Q58	การรับฟังความคิดเห็นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์กับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยปรับปรุงวิธีการสอนและการพัฒนาความสามารถของนักเรียน	4.72	0.46	มากที่สุด
Q59	คุณต้องพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาหรือค้นพบศักยภาพของนักเรียน	4.69	0.50	มากที่สุด
Q60	คุณต้องมีพื้นฐานด้านการสื่อสารทั้งภาษาไทยและต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำงานในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.70	0.50	มากที่สุด
Q61	คุณเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเคารพสิทธิของผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ	4.80	0.44	มากที่สุด
Q62	คุณมีวินัย รับผิดชอบและมีความศรัทธาและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ	4.80	0.44	มากที่สุด
Q63	คุณให้ความเสมอภาค จริงใจและไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติต่อความเจริญทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของนักเรียนและผู้รับบริการ	4.80	0.41	มากที่สุด
Q64	คุณมีความความรักและเมตตาต่อศิษย์ เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน และไม่กระทำตนเป็นอุปสรรคหรือสร้างความเสียหายแก่องค์กร	4.81	0.44	มากที่สุด

ตาราง 5 แสดงผลการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อคำถาม (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
Q65	ครูต้องประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพ เสมอเพื่อรักษาคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ความคาดหวังของสังคมอย่างดี	4.80	0.46	มากที่สุด
Q66	ครูต้องช่วยสร้างคุณภาพในการพัฒนาการศึกษา และการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.72	0.47	มากที่สุด
Q67	ครูต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน และความสามารถในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ	4.73	0.50	มากที่สุด
Q68	ครูต้องสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนและสนับสนุน การทำงานของเพื่อนร่วมงาน	4.73	0.49	มากที่สุด
Q69	ครูต้องพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ทั้งในด้านการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างระบบการเรียนรู้ที่มี คุณภาพ และการส่งเสริมศักยภาพทางการศึกษา	4.73	0.48	มากที่สุด
Q70	ครูต้องสามารถจัดการกับปัญหาและสร้าง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี	4.73	0.51	มากที่สุด
Q71	ครูสามารถออกแบบและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของ นักเรียนแต่ละคน	4.71	0.49	มากที่สุด
Q72	ครูสามารถประเมินและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ ตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.69	0.47	มากที่สุด
Q73	ครูต้องพิจารณาความหลากหลายของนักเรียน เช่น ภาษา วัฒนธรรม และภูมิหลัง เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.68	0.51	มากที่สุด
Q74	ครูส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และ ค่านิยมความเป็นไทยให้กับนักเรียน	4.73	0.47	มากที่สุด

ตาราง 5 แสดงผลการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อคำถาม (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
Q75	ครูปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้สามารถรับมือกับปัญหาและร่วมสร้างสังคมที่ยั่งยืน	4.74	0.48	มากที่สุด
Q76	ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขเมื่อสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย	4.75	0.46	มากที่สุด
Q77	ครูต้องได้รับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจจากการสนับสนุนสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น สุขภาพและความปลอดภัยจากสถานศึกษา	4.77	0.46	มากที่สุด
Q78	ครูต้องได้รับการจัดสรรเวลาและทรัพยากรสำหรับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจากสถานศึกษา	4.76	0.46	มากที่สุด
Q79	ครูมีความมั่นคงและมั่นใจในการทำงาน เมื่อได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4.74	0.52	มากที่สุด
Q80	ครูสามารถใช้ความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ เมื่อได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4.73	0.54	มากที่สุด
	รวม	4.70	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.49)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีตัวแปรอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 – 4.81 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.57 ซึ่ง ครูมีความความรักและเมตตาต่อศิษย์ เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน และไม่กระทำตนเป็นอุปสรรคหรือสร้างความเสียหายแก่องค์กร ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.44) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ครูให้ความเสมอภาค จริงใจ

และไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของนักเรียนและผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.41) และลำดับต่อมา คือ ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเคารพสิทธิของผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และครูมีวินัย รับผิดชอบและมีความศรัทธาและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

3. การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) การหมุนแกน (Rotation) คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยผู้วิจัยนำข้อคำถามทั้งหมด มาสกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีหาองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) ได้ค่าไอเกน (Eigenvalue) ร้อยละความแปรปรวน (Percentage of Variance) และร้อยละความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance) รายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการสกัดองค์ประกอบและการหมุนแกนของตัวแปร

ตัวแปร องค์ประกอบ (Component)	ผลการสกัดองค์ประกอบ (Initial Eigenvalues)			ผลการสกัดองค์ประกอบภายหลังหมุนแกน (Rotation sums of Squared Loading)		
	ค่า ไอเกน (Eigen values)	ร้อยละ ความ แปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละสะสม ความ แปรปรวน (Cumulative %)	ค่า ไอเกน (Eigen values)	ร้อยละ ความ แปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละสะสม ความ แปรปรวน (Cumulative %)
1	33.979	42.473	42.473	8.718	10.897	10.897
2	2.512	3.140	45.613	4.277	5.346	16.243
3	2.143	2.678	48.291	3.881	4.851	21.094
4	1.834	2.292	50.584	3.743	4.679	25.774
5	1.695	2.119	52.702	3.704	4.630	30.403
6	1.632	2.041	54.743	3.644	4.555	34.959
7	1.531	1.914	56.657	3.642	4.553	39.511
8	1.502	1.877	58.534	3.399	4.248	43.760
9	1.278	1.597	60.131	3.228	4.035	47.795
10	1.241	1.552	61.683	3.201	4.001	51.796
11	1.219	1.524	63.207	3.004	3.755	55.551
12	1.185	1.481	64.688	2.808	3.510	59.061

ตาราง 6 แสดงผลการสกัดองค์ประกอบและการหมุนแกนของตัวแปร (ต่อ)

ตัวแปร องค์ประกอบ	ผลการสกัดองค์ประกอบ (Initial Eigenvalues)			ผลการสกัดองค์ประกอบภายหลังหมุน แกน (Rotation sums of Squared Loading)		
	ค่า ไอเกน (Eigen values)	ร้อยละ แปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละสะสม แปรปรวน (Cumulative %)	ค่า ไอเกน (Eigen values)	ร้อยละ แปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละ สะสม แปรปรวน (Cumulative %)
13	1.102	1.378	66.066	2.758	3.448	62.509
14	1.068	1.334	67.400	2.439	3.048	65.557
15	1.043	1.304	68.704	2.249	2.811	68.368
16	1.001	1.251	69.955	1.270	1.587	69.955
...						
80	0.061	0.076	100.000			

จากตาราง 6 พบว่า ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีหาองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) จากจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม จำนวน 80 ข้อ มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 จำนวน 16 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัย นำองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 มาดำเนินการหมุนแกนองค์ประกอบ แบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ระหว่าง 1.270 – 8.718 มีค่าร้อยละสะสมความแปรปรวน (Cumulative %) เท่ากับ 69.955

ผู้วิจัยกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการพิจารณาเลือกองค์ประกอบดังนี้

3.1 องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 ตามเกณฑ์ของไกเซอร์ (Kaiser, 2000)

3.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ควรมีค่ามากกว่า 0.30 เท่านั้น (Kim & Mueller, 1978 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผู้วิจัยได้พิจารณาเกณฑ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อเพิ่มความเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ

3.3 องค์ประกอบต้องมีตัวแปรหรือข้อคำถามอธิบายองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป

จากเกณฑ์การพิจารณา พบว่าองค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทั้งหมด 8 องค์ประกอบ จากข้อคำถาม 37 ข้อ มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 43.760 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากหมุนแกน มีรายละเอียดดังตาราง 7 (ไม่แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า 0.50)

ตาราง 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลักจากหมุนแกน

สัญลักษณ์	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Q73	0.689							
Q69	0.617							
Q75	0.613							
Q71	0.609							
Q66	0.609							
Q70	0.593							
Q72	0.558							
Q67	0.526							
Q48	0.507							
Q51	0.501							
Q62		0.760						
Q61		0.662						
Q64		0.622						
Q65		0.561						
Q63		0.553						
Q23			0.651					

ตาราง 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลักจากหมุนแกน (ต่อ)

สัญลักษณ์	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Q21		0.570						
Q25		0.557						
Q24		0.536						
Q31				0.701				
Q35				0.566				
Q32				0.539				
Q40					0.658			
Q39					0.568			
Q41					0.549			
Q38					0.539			
Q02						0.702		
Q05						0.664		
Q04						0.662		
Q01						0.604		
Q79							0.681	
Q80							0.651	
Q77							0.505	
Q26								0.610
Q29								0.558
Q30								0.531
Q28								0.520

จากตาราง 7 แสดงผลจากการหมุนแกนองค์ประกอบแบบ แบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามตาม

เกณฑ์การพิจารณา พบว่า องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนานาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจัดกลุ่มเข้าองค์ประกอบได้ 8 องค์ประกอบ จากข้อคำถาม 37 ข้อ มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) ระหว่าง 3.399 – 8.718 มีค่าร้อยละสะสมความแปรปรวน (Cumulative %) เท่ากับ 43.760 ดังรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 10 ตัวแปร ประกอบด้วย Q73, Q69, Q75, Q71, Q66, Q70, Q72, Q67, Q48 และ Q51 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.501 – 0.689

องค์ประกอบที่ 2 มี 5 ตัวแปร ประกอบด้วย Q62, Q61, Q64, Q65 และ Q63 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.553 – 0.760

องค์ประกอบที่ 3 มี 4 ตัวแปร ประกอบด้วย Q23, Q21, Q25 และ Q24 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.536 – 0.651

องค์ประกอบที่ 4 มี 3 ตัวแปร ประกอบด้วย Q31, Q35 และ Q32 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.539 – 0.701

องค์ประกอบที่ 5 มี 4 ตัวแปร ประกอบด้วย Q40, Q39, Q41 และ Q38 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.539 – 0.658

องค์ประกอบที่ 6 มี 4 ตัวแปร ประกอบด้วย Q02, Q05, Q04 และ Q01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.604 – 0.702

องค์ประกอบที่ 7 มี 3 ตัวแปร ประกอบด้วย Q79, Q80 และ Q77 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.505 – 0.681

องค์ประกอบที่ 8 มี 4 ตัวแปร ประกอบด้วย Q26, Q29, Q30 และ Q28 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.520 – 0.610

นอกจากนี้มีข้อคำถามที่ไม่ตรงตามเกณฑ์การพิจารณา จำนวน 43 ข้อคำถาม ได้แก่ Q03, Q06, Q07, Q08, Q09, Q10, Q11, Q12, Q13, Q14, Q15, Q16, Q17, Q18, Q19, Q20, Q22, Q27, Q33, Q34, Q36, Q37, Q42, Q43, Q44, Q45, Q46, Q47, Q49, Q50, Q59, Q52, Q53, Q54, Q55, Q56, Q57, Q58, Q60, Q68, Q74, Q76, และ Q78

4. การกำหนดนิยามความหมายขององค์ประกอบ (Factor Meaning)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแล้วสกัดองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนานาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาที่กำหนดชื่อองค์ประกอบเพื่อความสะดวกในการเรียกชื่อ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียน
ตามศักยภาพ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนิเทศสู่ความเป็นเลิศ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการวิจัยและพัฒนา

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู

องค์ประกอบที่ 8 ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ

ซึ่งรายละเอียดแสดงค่านำหนักของแต่ละข้อคำถามดังตาราง 8 -15

ตาราง 8 แสดงค่านำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนตามศักยภาพ

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่านำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Q73	ครูต้องพิจารณาความหลากหลายของนักเรียน เช่น ภาษา วัฒนธรรม และภูมิหลัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	0.689	1
Q69	ครูต้องพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างระบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และการส่งเสริมศักยภาพทางการศึกษา	0.617	2
Q75	ครูปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้สามารถรับมือกับปัญหาและร่วมสร้างสังคมที่ยั่งยืน	0.613	3
Q71	ครูสามารถออกแบบและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน	0.609	4
Q66	ครูต้องช่วยสร้างคุณภาพในการพัฒนาการศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษา	0.609	5

ตาราง 8 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนตามศักยภาพนักเรียน (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	อันดับ
Q70	ครูต้องสามารถจัดการกับปัญหาและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีที่สุด	0.593	6
Q72	ครูสามารถประเมินและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา	0.558	7
Q67	ครูต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนและความสามารถในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ	0.526	8
Q48	การจัดการพฤติกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องคำนึงถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	0.507	9
Q51	การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ของครู เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคปัจจุบัน	0.501	10
ค่าไอเก็น (Eigenvalue)		8.718	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		10.897	
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		10.897	

จากตาราง 8 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.501 – 0.689 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดคือ ครูต้องพิจารณาความหลากหลายของนักเรียน เช่น ภาษา วัฒนธรรม และภูมิหลัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.689 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 8.718 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 10.897 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 10.897 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ตาราง 9 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	อันดับ
Q62	ครูมีวินัย รับผิดชอบและมีความศรัทธาและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ	0.760	1
Q61	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเคารพสิทธิของผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ	0.662	2
Q64	ครูมีความความรักและเมตตาต่อศิษย์ เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน และไม่กระทำตนเป็นอุปสรรคหรือสร้างความเสียหายแก่องค์กร	0.622	3
Q65	ครูต้องประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพเสมอ เพื่อรักษาคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานความคาดหวังของสังคมอย่างดี	0.561	4
Q63	ครูให้ความเสมอภาค จริงใจและไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของนักเรียนและผู้รับบริการ	0.553	5
ค่าไอเก็น (Eigenvalue)		4.277	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		5.346	
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		16.243	

จากตาราง 9 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.553 – 0.760 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดคือ ครูมีวินัย รับผิดชอบและมีความศรัทธาและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.760 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้ มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 4.277 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 5.346 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 16.243 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ตาราง 10 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 3 ด้านการนิเทศสู่ความเป็นเลิศ

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Q23	การนิเทศครูควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ โดยมีระบบ Coaching และ Mentoring จากผู้เชี่ยวชาญและพี่เลี้ยงที่ช่วยชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง	0.651	1
Q21	การนิเทศครูควรประกอบด้วยการให้คำแนะนำ การสังเกต การประเมินผลอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสะท้อนผลและเสนอแนะวิธีการพัฒนา	0.570	2
Q25	การนิเทศที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	0.557	3
Q24	ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ควรมีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเป็นมิตรและใกล้ชิด	0.536	4
ค่าไอเก็น (Eigenvalue)		3.881	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		4.851	
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		21.094	

จากตาราง 10 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.536 – 0.651 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดคือ การนิเทศครูควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ โดยมีระบบ Coaching และ Mentoring จากผู้เชี่ยวชาญและพี่เลี้ยงที่ช่วยชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.651 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 3.881 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 4.851 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 21.094 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตาราง 11 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 4 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี และสร้างสรรค์นวัตกรรม

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก	อันดับองค์ประกอบ
Q31	ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอน	0.701	1
Q35	ครูต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีคุณภาพสูงสุด	0.566	2
Q32	ครูต้องมีความสามารถในการเลือกและใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นความสนใจและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	0.539	3
ค่าไอเก็น (Eigenvalue)		3.743	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		4.679	
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		25.774	

จากตาราง 11 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.539 – 0.701 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดคือ ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.701 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 3.743 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 4.679 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 25.774 และเมื่อเปรียบเทียบค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ตาราง 12 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 5 ด้านการประเมินผลนักเรียนและประเมินประสิทธิภาพครู

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	อันดับ
Q40	ครูสามารถประเมินผลได้ว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความก้าวหน้าหรือไม่ อย่างไร	0.658	1
Q39	ครูสามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของนักเรียน	0.568	2
Q41	การประเมินความสามารถและผลการปฏิบัติงานของครูต้องมีระบบการวัดประเมินผลที่ชัดเจนและมีเครื่องมือที่เหมาะสม	0.549	3
Q38	การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์แก่นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.539	4
ค่าไอเก็น (Eigenvalue)		3.704	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		4.630	
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		30.403	

จากตาราง 12 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.539 – 0.658 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดคือ ครูสามารถประเมินผลได้ว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความก้าวหน้าหรือไม่ อย่างไรโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.658 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 3.704 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 4.630 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 30.403 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตาราง 13 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 6 ด้านการวิจัยและพัฒนา

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Q02	ครูต้องมีความรู้และทักษะในการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และรายงานผลการวิจัย	0.702	1
Q05	การพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวิจัยจะช่วยส่งเสริม นักเรียนให้มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจและปัญญา	0.664	2
Q04	การสนับสนุนและจัดหาทุนด้านการวิจัยช่วยให้ครูได้ พัฒนานวัตกรรมและแสวงหาวิธีการสอนใหม่ๆ ให้ สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบันและอนาคต	0.662	3
Q01	การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยช่วย ให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนให้มี ประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.604	3
ค่าไอเก็น (Eigenvalue)		3.644	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		4.555	
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		34.959	

จากตาราง 13 พบว่า องค์ประกอบที่ 6 อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.604 – 0.702 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ สูงที่สุดคือ ครูต้องมีความรู้และทักษะในการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และ รายงานผลการวิจัย โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.702 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่า ไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 3.644 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 4.555 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 34.959 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็น อันดับที่ 6

ตาราง 14 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 7 ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Q79	ครูมีความมั่นคงและมั่นใจในการทำงาน เมื่อได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม	0.681	1
Q80	ครูสามารถใช้ความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ เมื่อได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม	0.651	2
Q77	ครูต้องได้รับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจจากการสนับสนุนสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น สุขภาพและความปลอดภัยจากสถานศึกษา	0.505	3
ค่าไอเก็น (Eigenvalue)		3.642	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		4.553	
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		39.511	

จากตาราง 14 พบว่า องค์ประกอบที่ 7 อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.681 – 0.505 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดคือ ครูมีความมั่นคงและมั่นใจในการทำงาน เมื่อได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.681 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 3.642 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 4.553 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 39.511 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 7

ตาราง 15 แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 8 ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก	อันดับองค์ประกอบ
Q26	ครูต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพ	0.610	1
Q29	การพัฒนาตนเองควรทำควบคู่ไปกับการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต	0.558	2
Q30	ครูต้องมีส่วนในการออกแบบแผนพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และตั้งเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.531	3
Q28	ครูต้องมีการพัฒนาวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการจนถึงระดับที่สูงขึ้น มีความเชี่ยวชาญและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมและการศึกษา	0.520	4
ค่าไอเก็น (Eigenvalue)		3.399	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		4.248	
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		43.760	

จากตาราง 15 พบว่า องค์ประกอบที่ 8 อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.520 – 0.610 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ ครูต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.610 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 3.399 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 4.248 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 43.760 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 8

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ว่า องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวชิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ โดยมีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 43.760 ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนตามศักยภาพ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนิเทศสู่ความเป็นเลิศ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการวิจัยและพัฒนา

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู

องค์ประกอบที่ 8 ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษามาตรฐานการพัฒนายาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่ง องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนายาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช้การออกแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) (Creswell, 2012) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษามาตรฐานการพัฒนายาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์ (Criteria Sampling) ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงที่ทำหน้าที่กำหนดและกำกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และครูสภา จำนวน 4 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่ม ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนายาวิชาชีพครูและกำหนดแนวทางปฏิบัติให้กับสถานศึกษา จำนวน 11 คน รวมทั้งหมด 15 คน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คนนั้น มาลินโนว์ (Malino, 1972) ได้ศึกษาและวิจัยขนาดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและแสดงความเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญจำนวนตั้งแต่ 15 คน มีขนาดเพียงพอสำหรับผลการวิจัยที่เชื่อถือได้ เป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ให้ผลความคลาดเคลื่อน (Error) น้อยมากที่สุด หรือค่าความคลาดเคลื่อน 0.02

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 1 คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) เพื่อรวบรวมข้อมูลที่แสดงให้ทราบมาตรฐานการพัฒนายาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งสิ้น 22 วัน ตั้งแต่วันที่ 8 -29 กรกฎาคม 2567

การสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสารและข้อมูลจากการจัดการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Methodological Triangulation) ของ (Denzin, 1978) คือ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) และ 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อมูล ข้อคิดเห็นการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

จากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนานาวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมจำนวน 2 เขตพื้นที่ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 2 ตามตารางเครซี (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 379 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 2 คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .987 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 มาตรฐานการพัฒนานาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) และแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2556)

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งสิ้น 18 วัน ตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน – 14 ตุลาคม 2567 ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา คิดเป็นร้อยละ 100

การสรุปผลการวิจัยการศึกษามาตรฐานการพัฒนานาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเทคนิคการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ PCA (Principal Component Analysis) ซึ่งถือเป็นเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่งโดยพิจารณาจาก MSA (Measurement of Sampling Adequacy) ที่มากกว่า 0.50 ค่าความ

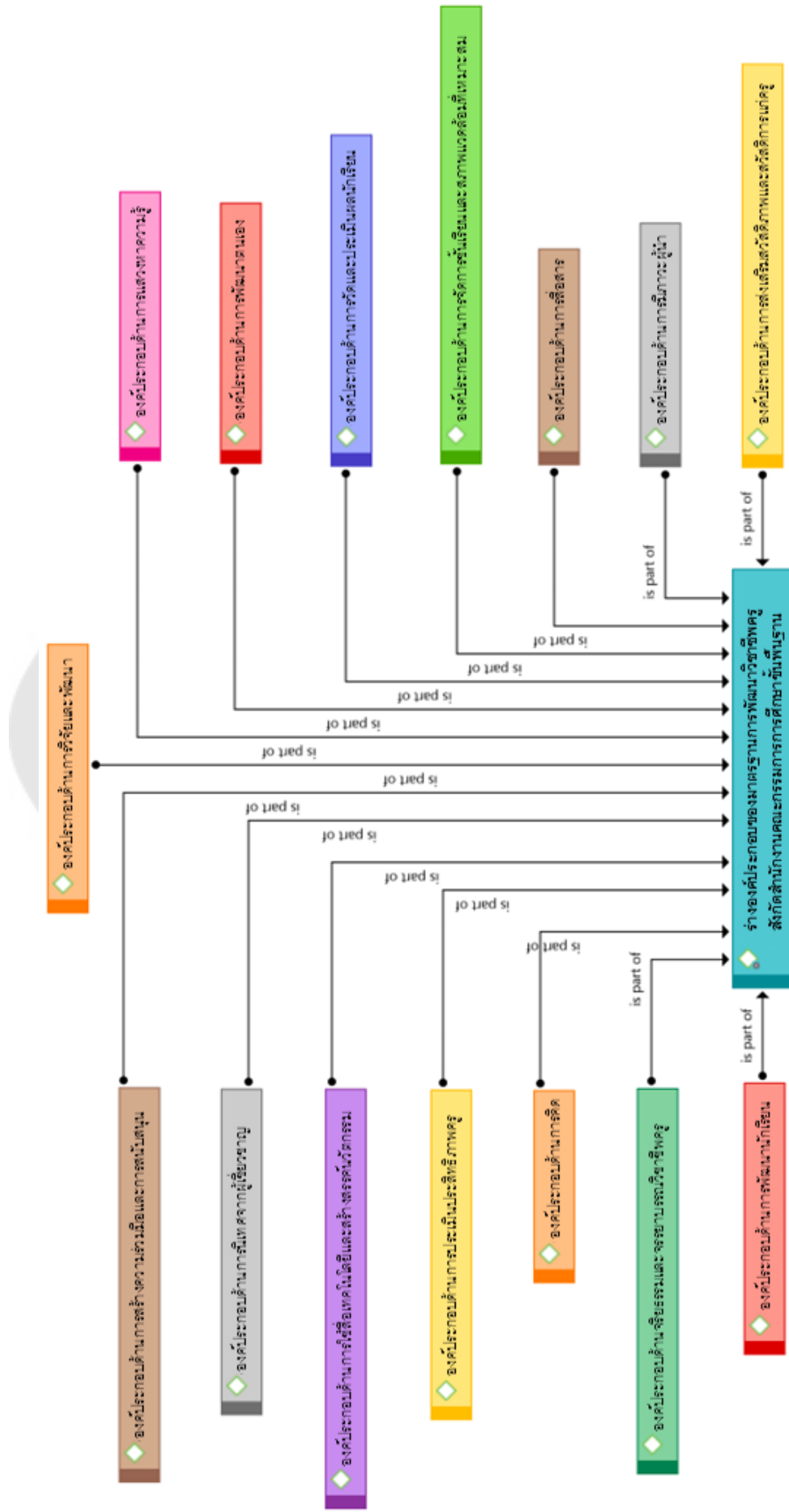
แปรปรวนของตัวแปร(Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ที่บรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser, 2000)

1. การสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวินิจฉัยชีพจร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษามาตรฐานการพัฒนาวินิจฉัยชีพจร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สรุปได้ว่า องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวินิจฉัยชีพจร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 16 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบด้านการวิจัยและพัฒนา
 - 2) องค์ประกอบด้านการวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้
 - 3) องค์ประกอบด้านการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุน
 - 4) องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้
 - 5) มาตรฐานด้านการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ
 - 6) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง
 - 7) องค์ประกอบด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม
 - 8) องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน
 - 9) องค์ประกอบด้านการประเมินประสิทธิภาพครู
 - 10) องค์ประกอบด้านการจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
 - 11) องค์ประกอบด้านการคิด
 - 12) องค์ประกอบด้านการสื่อสาร
 - 13) องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - 14) องค์ประกอบด้านการมีภาวะผู้นำ
 - 15) องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน
 - 16) องค์ประกอบด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู
- ดังภาพประกอบที่ 20



ภาพประกอบ 20 ร่างองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สรุปได้ว่า องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนตามศักยภาพ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนิเทศสู่ความเป็นเลิศ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม

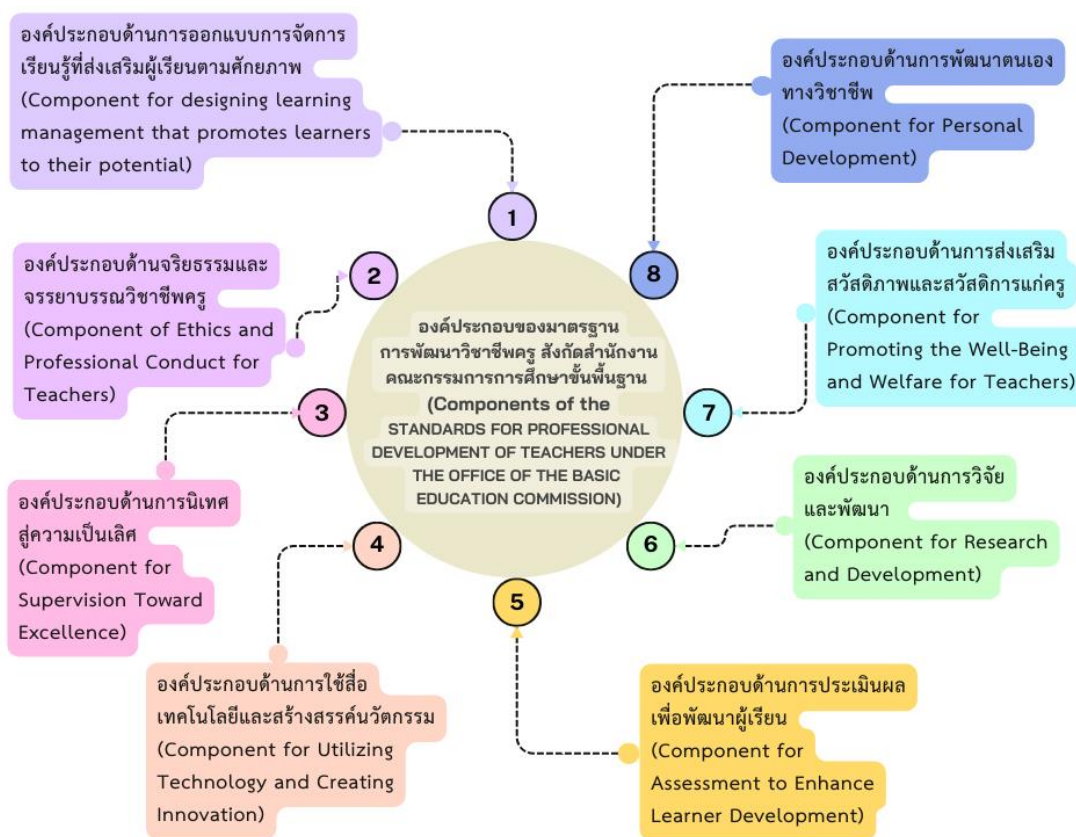
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการวิจัยและพัฒนา

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู

องค์ประกอบที่ 8 ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ

ดังภาพประกอบที่ 21



ภาพประกอบ 21 องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ โดยมีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 43.760 ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนตามศักยภาพ 2) องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) องค์ประกอบด้านการนิเทศสู่ความเป็นเลิศ 4) องค์ประกอบด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม 5) องค์ประกอบด้านการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน 6) องค์ประกอบด้านการวิจัยและพัฒนา 7) องค์ประกอบด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู และ 8) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนตาม ศักยภาพ อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.501 – 0.689 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เท่ากับ 8.718 องค์ประกอบนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 10.897 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 10.897 และเมื่อเทียบกับค่าไอเกนกับองค์ประกอบอื่น แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ครูต้องพิจารณาความหลากหลายของนักเรียน เช่น ภาษา วัฒนธรรม และภูมิหลัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) ครูต้องพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ทั้งในด้านการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างระบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และการส่งเสริมศักยภาพทางการศึกษา 3) ครูปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้สามารถ รับมือกับปัญหาและร่วมสร้างสังคมที่ยั่งยืน 4) ครูสามารถออกแบบและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน 5) ครูต้องช่วยสร้างคุณภาพ ในการพัฒนาการศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษา 6) ครูต้องสามารถจัดการกับปัญหา และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีได้ 7) ครูสามารถประเมินและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ ตามเป้าหมายของสถานศึกษา 8) ครูต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนและ ความสามารถในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ 9) การจัดการพฤติกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องคำนึงถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และ 10) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ของครู เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของ นักเรียนในยุคปัจจุบัน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อธิบายตัวแปร ความสำคัญได้ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.553 – 0.760 ซึ่ง โดยรวมองค์ประกอบนี้ มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เท่ากับ 4.277 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบาย ความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 5.346 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 16.243 และเมื่อเทียบกับค่าไอเกนกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบ นี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ครูมีวินัย รับผิดชอบและมีความศรัทธาและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ 2) ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเคารพสิทธิของผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ 3) ครูมีความความรักและ เมตตาต่อศิษย์ เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน และไม่กระทำตนเป็นอุปสรรคหรือสร้างความเสียหายแก่ องค์การ 4) ครูต้องประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพเสมอเพื่อรักษาคุณธรรมและจริยธรรม

ในการทำงานความคาดหวังของสังคมอย่างดี และ 5) ครูให้ความเสมอภาค จริงใจและไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติต่อความเจริญทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของนักเรียนและผู้รับบริการ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนิเทศสู่ความเป็นเลิศ อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.536 – 0.651 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 3.881 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 4.851 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 21.094 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การนิเทศครูควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ โดยมีระบบ Coaching และ Mentoring จากผู้เชี่ยวชาญและพี่เลี้ยงที่ช่วยชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง 2) การนิเทศครูควรประกอบด้วยทำให้คำแนะนำ การสังเกต การประเมินผลอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสะท้อนผลและเสนอแนะวิธีการพัฒนา 3) การนิเทศที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และ 4) ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ควรมีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเป็นมิตรและใกล้ชิด

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.539 – 0.701 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 3.743 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 4.679 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 25.774 และเมื่อเปรียบเทียบค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4 โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอน 2) ครูต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีคุณภาพสูงสุด และ 3) ครูต้องมีความสามารถในการเลือกและใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นความสนใจและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.539 – 0.658 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 3.704 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 4.630 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 30.403 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบ

นี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 5 โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ได้แก่

- 1) ครูสามารถประเมินผลได้ว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความก้าวหน้าหรือไม่ อย่างไร
- 2) ครูสามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของนักเรียน
- 3) การประเมินความสามารถและผลการปฏิบัติงานของครูต้องมีระบบการวัดประเมินผลที่ชัดเจนและมีเครื่องมือที่เหมาะสม และ
- 4) การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์แก่นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการวิจัยและพัฒนา อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.604 – 0.702 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เท่ากับ 3.644 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 4.555 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 34.959 และเมื่อเทียบกับค่าไอเกนกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 6 โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ได้แก่

- 1) ครูต้องมีความรู้และทักษะในการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และรายงานผลการวิจัย
- 2) การพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวิจัยจะช่วยส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจและปัญญา
- 3) การสนับสนุนและจัดหาทุนด้านการวิจัยช่วยให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมและแสวงหาวิธีการสอนใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบันและอนาคต และ
- 4) การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.681 – 0.505 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เท่ากับ 3.642 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 4.553 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 39.511 และเมื่อเทียบกับค่าไอเกนกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 7 โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ได้แก่

- 1) ครูมีความมั่นคงและมั่นใจในการทำงาน เมื่อได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม
- 2) ครูสามารถใช้ความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ เมื่อได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ
- 3) ครูต้องได้รับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจจากการสนับสนุนสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น สุขภาพและความปลอดภัยจากสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 8 ด้านการพัฒนาตนเอง อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.520 – 0.610 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 3.399 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 4.248 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 43.760 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 8 โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ครูต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพ 2) การพัฒนาตนเองควรทำควบคู่ไปกับการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต 3) ครูต้องมีส่วนร่วมในการออกแบบแผนพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และตั้งเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 4) ครูต้องมีการพัฒนาวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการจนถึงระดับที่สูงขึ้น มีความเชี่ยวชาญและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมและการศึกษา

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Department for Education (2016) ได้ศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพของประเทศอังกฤษ พบว่า มาตรฐานด้านการปรับปรุงและประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อกิจกรรมมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ได้แก่ 1) ครูมีประสบการณ์และความรู้เรื่องที่จะออกแบบการสอนตามบริบทและความต้องการของนักเรียน 2) ครูสามารถเชื่อมโยงวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามที่ตั้งไว้ ตลอดจนการประเมินผลว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือก้าวหน้าอย่างไร และมาตรฐานด้านการทำงานร่วมกันและการได้รับการทำทนายจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของครู โดยจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อทำงานและทำกิจกรรมร่วมกันโดยเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นที่ตั้ง ได้แก่ 1) สร้างการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพื่อการแก้ไขปัญหา 2) การอภิปรายที่เน้นการปฏิบัติและการสนับสนุนกลุ่มนักเรียนที่มีความต้องการที่คล้ายคลึงกัน 3) ทำทนายการปฏิบัติที่มีอยู่โดยการเพิ่มความคาดหวังและนำมุมมองใหม่ๆ เข้ามา 4) การสนับสนุนจากบุคคลที่มีบทบาทในการฝึกสอนและ/หรือเป็นที่ปรึกษาเพื่อการสร้างต้นแบบและการทำทนาย รวมไปถึงมาตรฐานด้านการ

สนับสนุนให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งการพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อได้รับแนวปฏิบัติที่ชัดเจนจากแหล่งที่มาต่างๆ ได้แก่ 1) การพัฒนาการปฏิบัติงานและศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องร่วมกันระหว่างเพื่อนครู 2) เชื่อมโยง ความรู้ด้านการสอน กับ วิชา/ความรู้เฉพาะทาง 3) ใช้แนวปฏิบัติที่ชัดเจนรวมถึงการวิจัยทางวิชาการที่มีคุณภาพสูง และมีแนวทางการประเมินการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนอย่างเข้มงวด 4) ได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและความรู้ เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจในแนวปฏิบัติที่ชัดเจน 5) ทำทายความสามารถและความคาดหวังของครูว่าจะสามารถพัฒนาการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้อย่างไร

นอกจากนี้ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Lhamo et al., (2020) ได้ศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูของประเทศภูฏาน พบว่า มีจำนวน 5 มาตรฐาน ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยมาตรฐานนี้อ้างถึงพื้นที่ทางกายภาพและบรรยากาศทางจิตสังคมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยนำครูไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีการสร้างแรงจูงใจในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปลอดภัย สนับสนุน ยุติธรรม และเสนอการมีส่วนร่วมแบบโต้ตอบที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกให้กับนักเรียน เนื่องจากครูได้รับการคาดหวังให้สร้างสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่สร้างสรรค์เพื่อให้นักเรียนได้รับแรงบันดาลใจ ให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในระดับสูง 2) มาตรฐานด้านความรู้ในเนื้อหาและวิธีการสอน มาตรฐานนี้กำหนดความสำคัญของความเชี่ยวชาญของครูในเนื้อหาความเข้าใจของหลักสูตรและความสามารถในการทำให้อาจารย์มีความหมายสำหรับผู้เรียน โดยครูใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม โดยอาศัยความรู้ในเนื้อหาที่มีพื้นฐานและแนวคิดที่พัฒนาไว้ในวิชานั้นๆ เนื่องจากในมาตรฐานนี้ได้คาดหวังให้ครูมีความเชี่ยวชาญในภาษาพื้นถิ่นและภาษาอังกฤษ รวมถึงให้การสนับสนุนกระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ แสดงถึงทักษะที่เหมาะสมในการใช้เครื่องมือการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 3) มาตรฐานด้านการวางแผนและการสอน มาตรฐานนี้จะเกี่ยวข้องกับความสามารถของครูในการแปลงเนื้อหาหลักสูตรให้เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหมายเพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ ครูแสดงให้เห็นถึงความรู้ทางวิชาชีพเพื่อวางแผนบทเรียนและกำหนดกลยุทธ์การสอนอย่างอิสระหรือร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแผนการจัดการเรียนรู้จะประกอบด้วยกลยุทธ์การประเมินที่หลากหลายที่จะช่วยปรับปรุงผลลัพธ์ในการเรียนรู้ให้ดีขึ้น รวมถึงครูต้องเข้าถึงความรู้และความเชี่ยวชาญจากชุมชนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย 4) มาตรฐานด้านการประเมินและรายงาน มาตรฐานนี้มุ่งเน้นไปที่การใช้วิธีและเครื่องมือการประเมินในรูปแบบต่างๆ ของครูเพื่อสนับสนุนการพัฒนารการเรียนรู้ เนื่องจากครู

ได้รับความคาดหวังให้ติดตามและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน และให้ข้อเสนอแนะแก่พ่อแม่หรือผู้ปกครองเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของผู้เรียน โดยให้ครูใช้ข้อมูลการประเมินเพื่อสะท้อนแนวทางปฏิบัติในการสอน และปรับปรุงกระบวนการการสอนและการเรียนรู้ต่อไป และ

5) มาตรฐานด้านความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพ มาตรฐานนี้จะเน้นย้ำถึงความสำคัญของความเชื่อและหลักการของครูในการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการสอน โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการให้ครูกำหนดเป้าหมายทางวิชาชีพและมีส่วนร่วมในการทบทวนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากครูได้รับความคาดหวังให้แสวงหาโอกาสในการเชื่อมต่อกับเครือข่ายของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพ โดยเน้นย้ำถึงพฤติกรรมและแนวปฏิบัติของครูที่ส่งเสริมศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู

รวมไปถึงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สามารถสรุป ได้ว่า มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้อภิปรายผลรายองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนตามศักยภาพ

องค์ประกอบด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนตามศักยภาพ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ อันดับ 1 สำหรับการนำมาเป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์ประกอบด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียน คือการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มที่ ครูต้องมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความหลากหลายของนักเรียน ทั้งในด้านภาษา วัฒนธรรม และภูมิหลัง ครูควรสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเป็นมิตร เพื่อให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชั้นเรียนและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ อีกทั้งครูควรเป็นผู้นำทางวิชาการและมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษา โดยเน้นการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนและเพื่อมีส่วนร่วม การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองและมีความคิดเชิงวิพากษ์ การใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ของ

นักเรียน นอกจากนี้ ครูยังต้องประเมินและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมความเป็นไทย ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องได้รับการบ่มเพาะผ่านกระบวนการเรียนรู้ ครูควรเข้าใจความหลากหลายและสร้างกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมของนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานนี้ เน้นที่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเติบโตอย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับแนวคิดของ Lhamo et al. (2020) พบว่า ครูต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม โดยอาศัยความรู้ในเนื้อหาที่มีพื้นฐานและแนวคิดคิดที่พัฒนาไว้ในวิชานั้นๆ รวมถึงให้การสนับสนุนกระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ แสดงถึงทักษะการใช้เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ อีกทั้งควรนำครูไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีการสร้างแรงจูงใจในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปลอดภัย สนับสนุน ยุติธรรม และการมีส่วนร่วมแบบโต้ตอบที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกให้กับนักเรียน เนื่องจากครูได้รับการคาดหวังให้สร้างสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่สร้างสรรค์เพื่อให้นักเรียนได้รับแรงบันดาลใจ ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในระดับสูง นอกจากนี้ครูต้องตอบสนองต่อความหลากหลายในห้องเรียนให้เกิดการเรียนรู้แบบผสมผสานและการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่อง เศรษฐกิจ ภาษา วัฒนธรรม ศาสนา เพศ ร่างกาย ปัญญา อารมณ์ และภูมิหลังทางสังคม เพราะครูได้รับความคาดหวังให้สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียนอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Darling-Hammond et al. (2017) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ พบว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีคุณภาพสูงมักจะใช้เวลาแก่ครูในการคิดทบทวนเกี่ยวกับการสอนของตน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ โดยการรับฟังข้อเสนอแนะและการขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถสะท้อนผ่านแผนการสอน บทเรียนสาธิต หรือวิดีโอการสอนของคุณครู ถึงสิ่งที่จะต้องปรับปรุง คงไว้หรือส่งเสริมกระบวนการสอนนั้นๆ ต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ New Jersey Department of Education (2014) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพและมาตรฐานการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า การสร้างผู้นำที่มีทักษะจะช่วยพัฒนาขีดความสามารถให้การสนับสนุน และสร้างระบบการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีคุณภาพ รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน และนักเรียน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ อันดับ 2 สำหรับการนำมาเป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนายุทธศาสตร์วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน โดยครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และการเคารพสิทธิของนักเรียน ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ โดยไม่กระทำการที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของนักเรียนและผู้รับบริการ การให้บริการควรเป็นไปอย่างจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกร้องผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งโดยมิชอบ ต้องมีวินัย รับผิดชอบ มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อใจและบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ รวมถึงมีความศรัทธาและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ ประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพเสมอ และพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเป็นเลิศในวิชาชีพและตอบสนองความคาดหวังของสังคมอย่างดี ต้องมีความเอาใจใส่ต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน โดยกระทำตนไม่เป็นอุปสรรคหรือสร้างความเสียหายองค์กรและต่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการทำงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของ Nevada Department of Education (2019) ที่ได้ศึกษาเรื่อง มาตรฐานและตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อทางวิชาชีพครูของกรมสามัญศึกษาเนวาดา พบว่าครูต้องเป็นแบบอย่างและให้การสนับสนุนการปฏิบัติต่อนักเรียนและผู้ปกครองทุกคนอย่าง ยุติธรรม เสมอภาคและเหมาะสม เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ครอบครัวและชุมชน ปฏิบัติตามนโยบาย ข้อบังคับ และขั้นตอนตามหน้าที่และความรับผิดชอบต่อที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Department for Education (2016) ที่ได้ศึกษา เรื่องมาตรฐานการพัฒนายุทธศาสตร์วิชาชีพของประเทศอังกฤษ พบว่า ครูได้รับการคาดหวังให้แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานระดับสูงในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติอย่างมืออาชีพถึงพฤติกรรมและทัศนคติที่กำหนดมาตรฐานความประพฤติตลอดอาชีพครู ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) ครูรักษาความไว้วางใจของสาธารณชนในวิชาชีพและรักษามาตรฐานระดับสูงของจริยธรรมและพฤติกรรมภายในและภายนอกโรงเรียน โดยปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างมีศักดิ์ศรี สร้างความสัมพันธ์ที่มีรากฐานมาจากความเคารพซึ่งกันและกันและสังเกตขอบเขตที่เหมาะสมกับครูอยู่เสมอตำแหน่งมืออาชีพ คำนี้ถึงความจำเป็นในการปกป้องความเป็นอยู่ของนักเรียนให้สอดคล้องกันโดยมีบทบัญญัติตามกฎหมาย แสดงความอดทนและเคารพในสิทธิของผู้อื่น ไม่บ่อนทำลายค่านิยมพื้นฐานของอังกฤษรวมทั้งระบอบประชาธิปไตยด้วยของกฎหมาย เสรีภาพส่วน

บุคคลและการเคารพซึ่งกันและกัน และความอดทนของผู้ที่มีศรัทธาและความเชื่อที่แตกต่างกัน และตรวจสอบให้แน่ใจว่าความเชื่อส่วนบุคคลไม่ได้แสดงออกในลักษณะที่แสวงหาประโยชน์ความ อ่อนแอของนักเรียนหรืออาจนำไปสู่การฝ่าฝืนกฎหมาย 2) ครูต้องมีการคำนึงถึงหลักจริยธรรม นโยบาย และวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่พวกเขาสอนและ รักษามาตรฐานไว้ในระดับสูงการเข้าร่วมและการตรงต่อเวลาของตัวเอง และ 3) ครูต้องเข้าใจและ ปฏิบัติตามกรอบกฎหมายที่กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบทางวิชาชีพ และสอดคล้องกับ แนวคิดของ Hakan TARHAN et al., (2019, p.32-50) ที่ได้ศึกษาเรื่อง กรอบมาตรฐานของการ พัฒนาวิชาชีพครูเพื่อความเข้าใจในการประเมินครูของประเทศฟินแลนด์ พบว่า ครูต้องปฏิบัติตาม บรรทัดฐานและจริยธรรมในวิชาชีพของตนตามที่กำหนด และต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความ รับผิดชอบ และมุ่งเป้าไปที่การพัฒนางานของตนตลอดจนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ ประสบความสำเร็จในฐานะครู นอกจากนี้ยังต้องสะท้อนผลงานและคุณภาพของงานอย่าง ต่อเนื่องบนหลักการที่ว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญในภารกิจพิเศษของชุมชน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนิเทศสู่ความเป็นเลิศ

องค์ประกอบด้านการนิเทศสู่ความเป็นเลิศ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ อันดับ 3 สำหรับการนำมาเป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์ประกอบด้านการนิเทศสู่ความเป็นเลิศ เป็นการสนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเพื่อยกระดับวิชาชีพครู โดยการ นิเทศควรประกอบด้วยการให้คำแนะนำที่เหมาะสม การสังเกตและการประเมินผลอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งการให้ผลสะท้อนกลับที่เป็นประโยชน์และเสนอแนะวิธีการพัฒนา ครูต้องได้รับการ สนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาทักษะและความรู้ผ่านการฝึกอบรมและกิจกรรมต่างๆ เพื่อ พัฒนาการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การนิเทศควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่ เฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยมีการใช้ระบบ Coaching และ Mentoring ซึ่งรวมถึงการให้ คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและการมีพี่เลี้ยงที่ช่วยชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ควรมีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาคูอย่างมีคุณภาพด้วย ความเป็นมิตรและใกล้ชิด เพราะการนิเทศที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับครู และ สนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Darling-Hammond et al. (2017) พบว่า การฝึกสอนและ การสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความเชี่ยวชาญด้าน

เนื้อหาและการปฏิบัติที่เน้นไปที่ความต้องการของแต่ละบุคคลของคุณโดยตรง ผู้เชี่ยวชาญอาจแบ่งปันความรู้เฉพาะทางของตนในฐานะโค้ชแบบตัวต่อตัวในห้องเรียน ในฐานะผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitators) ในการประชุมเชิงปฏิบัติการของกลุ่ม หรือในฐานะที่ปรึกษาทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารกับผู้ให้การศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mustafa Bayrakci (2019) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพของประเทศตุรกี พบว่า การให้คำปรึกษา (Mentoring) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นการให้คำปรึกษา โดยครูที่มีอายุมากกว่าหรือมีประสบการณ์มากกว่าจะชี้แนะและช่วยเหลือครูที่อายุน้อยกว่าหรือมีประสบการณ์น้อยกว่าในทุกด้านของการสอน การให้คำปรึกษาส่งผลต่อทั้งครูใหม่ที่ได้รับบทให้คำปรึกษาและครูที่มีประสบการณ์ซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาเกิดขึ้นกับกิจกรรมต่างๆ เช่น การสังเกตในห้องเรียน การฝึกสอน การสนทนาคำแนะนำ และการสอนแบบร่วมมือกัน ซึ่งสามารถช่วยให้ครูใหม่ได้เรียนรู้วิธีการรับมือกับความท้าทายในการสอนในแต่ละวันอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยมีรูปแบบการให้คำปรึกษา 3 แบบได้แก่ 1) รูปแบบการฝึกงาน หมายถึง พี่เลี้ยงคือครูต้นแบบให้ครูใหม่ปฏิบัติตาม 2) รูปแบบความสามารถ หมายถึง พี่เลี้ยงจะเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าของการฝึกฝน และ 3) รูปแบบการไตร่ตรอง หมายถึง พี่เลี้ยงรับบทบาทเป็นผู้ฝึกปฏิบัติเพื่อการทำงานแบบร่วมมือ (Critical Friends Group) ซึ่งช่วยในการประเมินผลการสอน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม

องค์ประกอบด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ อันดับ 4 สำหรับการนำมาเป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์ประกอบด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยครูต้องมีความสามารถในการเลือกและใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ รวมถึงการออกแบบกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นความสนใจและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ครูต้องคิดค้นและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น สื่อการเรียนรู้ใหม่ๆ และเทคนิคการสอนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยครูในการจัดการเรียนการสอนและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงสามารถติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองได้ อีกทั้งครูต้อง

ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีคุณภาพสูงสุด

สอดคล้องกับแนวคิดของ New York Department of Education (2009) ที่ได้ศึกษาเรื่อง มาตรฐานการพัฒนาดิจิทัลของรัฐนิวยอร์ก พบว่า การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูต้องส่งเสริมความรู้ทางเทคโนโลยีและอำนวยความสะดวกในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมทั้งหมดอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 1) การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยให้ครูและนักเรียนมีความรู้ด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพมอบโอกาสอย่างต่อเนื่องแก่ครูในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้ง่ายขึ้นเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน 4) การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยส่งเสริมเทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการออกแบบแนวทางในการจัดการเรียนรู้ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของการสอน และติดตามการเรียนรู้ของนักเรียน 5) การพัฒนาทางวิชาชีพช่วยส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมร่วมกับนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในหลักสูตร และเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีในรูปแบบที่เป็นนวัตกรรม 6) การพัฒนาทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน และ 7) การพัฒนาทางวิชาชีพกล่าวถึงการนำเทคโนโลยีอย่างถูกต้อง ไม่ละเมิดกฎหมายและมีจริยธรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Lhamo et al., (2020) พบว่า ครูต้องมีความเชี่ยวชาญในภาษาพื้นถิ่นและภาษาอังกฤษ รวมถึงให้การสนับสนุนกระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ แสดงถึงทักษะที่เหมาะสมในการใช้เครื่องมือการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบด้านการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับ 5 สำหรับการนำมาเป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาดิจิทัลครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจาก องค์ประกอบด้านการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน เน้นการใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ครูต้องออกแบบเครื่องมือที่เชื่อถือได้และสะท้อนความสามารถของนักเรียนได้อย่างแม่นยำ ทั้งนี้ ควรใช้การประเมินทั้งแบบ Formative และ Summative เพื่อให้สามารถติดตามและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรรวมถึงการให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์แก่นักเรียนและผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะและ

ความสามารถของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การประเมินผลควรเกี่ยวข้องกับการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอน ครูควรเชื่อมโยงวัตถุประสงค์การเรียนรู้กับผลการประเมินของนักเรียน และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ในขณะเดียวกัน การประเมินประสิทธิภาพของครูก็มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์และมีโอกาสในการพัฒนาทักษะการสอนและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนจึงควรมีระบบที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งยังช่วยให้ครูและนักเรียนสามารถพัฒนาตนเองตามเป้าหมายการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Department for Education (2016) พบว่า การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรให้ควรมีจุดเน้นที่ชัดเจนในการปรับปรุงและประเมินผลลัพธ์ของนักเรียน ซึ่งการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อกิจกรรมมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของนักเรียน ได้แก่ 1) ครูมีประสบการณ์และความรู้เรื่องที่จะออกแบบการสอนตามบริบทและความต้องการของนักเรียน 2) ครูสามารถเชื่อมโยงวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของนักเรียนตามที่ตั้งไว้ ตลอดจนการประเมินผลว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือก้าวหน้าอย่างไร และสอดคล้องกับแนวคิดของ New York Department of Education (2009) พบว่า การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูควรได้รับการประเมินโดยใช้แหล่งข้อมูลอย่างหลากหลายเพื่อประเมินประสิทธิผลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในวิชาชีพ โดยใช้ตัวชี้วัดหลายประการเพื่อประเมินประสิทธิผลของความรู้และทักษะ ซึ่งผลการประเมินจะได้รับการรายงานไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักในลักษณะที่ส่งเสริมการใช้ข้อมูลการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล และ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Lhamo et al., (2020) พบว่า มาตรฐานการประเมินและรายงาน มุ่งเน้นไปที่การใช้วิธีและเครื่องมือการประเมินในรูปแบบต่างๆ ของครูเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากครูได้รับความคาดหวังให้ติดตามและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน และให้ข้อเสนอแนะแก่พ่อแม่หรือผู้ปกครองเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของผู้เรียน โดยให้ครูใช้ข้อมูลการประเมินเพื่อสะท้อนแนวทางปฏิบัติในการสอน และปรับปรุงกระบวนการการสอนและการเรียนรู้ต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการวิจัยและพัฒนา

องค์ประกอบด้านการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับ 6 สำหรับการนำมาเป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์ประกอบด้านการวิจัยและพัฒนา เป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูต้องมีความรู้และทักษะในการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และรายงานผลการวิจัย รวมถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณนักวิจัยและพัฒนาตนเอง ด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการวิจัยยังช่วยให้ครูสามารถนำผลจากการวิจัยนำไปพัฒนาการเรียนการสอนได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้การสนับสนุน จัดหาทุนและทรัพยากรให้ครู จะช่วยทำให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมและแสวงหาแนวทางการสอนใหม่ๆ เพื่อสะท้อนผลและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมปัจจุบันและอนาคตได้ รวมถึงการพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวิจัยย่อมจะช่วยส่งเสริมการสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจและปัญญา

สอดคล้องกับแนวคิดของ New York Department of Education (2009) พบว่าการเรียนรู้มาตรฐานทางวิชาชีพครูที่เน้นการวิจัย คือ การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่อาศัยการวิจัยและเปิดโอกาสให้ครูได้วิเคราะห์ ประยุกต์ใช้ และมีส่วนร่วมในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาวิชาชีพขึ้นอยู่กับการวิจัยในปัจจุบันในด้านการเรียนการสอนและความเป็นผู้นำ
- 2) การพัฒนาทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผลช่วยให้แน่ใจว่าครูทุกคนมีความรู้ ทักษะ และโอกาสในการประยุกต์การวิจัยเพื่อการออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 3) การให้โอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องแก่ครูในการอ่านและทบทวนงานวิจัยในปัจจุบันตามหัวข้อที่ครูสนใจ และสอดคล้องกับลำดับความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนของรัฐและท้องถิ่น
- 4) การพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการอภิปรายการออกแบบการวิจัย การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้ครูทำความเข้าใจวิถีตีความผลการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่อาจมีมุมมองและข้อสรุปที่อาจโต้แย้งกัน และ
- 5) การพัฒนาทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมมือกับการศึกษาระดับอุดมศึกษาและพันธมิตรอื่นๆ ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อทดสอบสมมติฐานของตนเองและเพื่อรายงานผลลัพธ์เกี่ยวกับผลกระทบของแนวทางมาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพหรือประสิทธิผลของกลยุทธ์และมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูและนักเรียน และ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Call, K., Christie, M., & Simon, S. (2021) พบว่า ครูต้องนำเสนอรวมความรู้ทางวิชาชีพและการวิจัยเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในบริบทการศึกษาของ

พวกเขา รวมทั้งพื้นฐานทางภาษาศาสตร์และวัฒนธรรมและศาสนาที่หลากหลายของพวกเขา ครูต้องทราบถึงวิธีที่จะใช้ประสบการณ์ที่นักเรียนนำเข้ามาห้องเรียนจะส่งผลต่อการเรียนรู้ต่อไปของพวกเขาอย่างไร ครูต้องทราบวิธีจัดโครงสร้างบทเรียนเพื่อตอบสนองต่อพัฒนาทางกายภาพ สังคม และอารมณ์ทางปัญญาของนักเรียน ครูต้องทราบเนื้อหาของวิชาและหลักสูตรที่พวกเขาสอน เข้าใจแนวคิดพื้นฐาน โครงสร้าง และกระบวนการการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่พวกเขาสอน ครูต้องเข้าใจว่าอะไรเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมตามความพัฒนาของนักเรียนในโปรแกรมการเรียนรู้และการสอนของพวกเขา และใช้ความรู้นี้เพื่อทำให้เนื้อหาที่มีความหมายต่อนักเรียนผ่านการปฏิบัติการสอนของพวกเขา

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู

องค์ประกอบด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ อันดับ 6 สำหรับการนำมาเป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนายุทธศาสตร์ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์ประกอบด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยเพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขการสนับสนุนสวัสดิการต่างๆ เช่น สุขภาพและความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู การจัดสรรเวลาและทรัพยากรสำหรับการพัฒนายุทธศาสตร์ครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะช่วยให้ครูมีความมั่นคงและมั่นใจในการทำงาน ส่งผลให้ครูสามารถใช้ความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Alfredo BAUTISTA et al. (2015) ที่ได้ศึกษาเรื่องมาตรฐานการพัฒนายุทธศาสตร์ครูในประเทศสิงคโปร์ พบว่า การมอบโอกาสและสิทธิแก่ครูมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการและตอบสนองต่อแรงจูงใจและเป้าหมายส่วนตัวของครู เพื่อให้ครูมีการพัฒนาทางวิชาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของพวกเขาโดยค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจะได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ New York Department of Education (2009) พบว่า การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพครูจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความรู้และความสามารถที่ครูควรทราบและสามารถทำเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ซึ่งจะสะท้อนผ่านการทบทวนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพประจำปี และข้อบังคับของกรรมาธิการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการรับรองครู ถึงรายละเอียดของงานและการมอบหมายงาน ระบบการประเมินผล

การปฏิบัติงาน ระบบของรางวัลและสิทธิพิเศษสำหรับครู และการออกแบบเนื้อหาของการพัฒนา
มาตรฐานทางวิชาชีพครู

องค์ประกอบที่ 8 ด้านการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ อันดับ 6
สำหรับการนำมาเป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง
เป็นกระบวนการสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพครู
โดยครูต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตั้งแต่การเข้าร่วมการฝึกอบรมและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
รวมถึงการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษา เพราะหากไม่
พัฒนาตนเองอาจส่งผลต่อการสอนและการรับรู้ของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยสถานศึกษาควร
จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาตนเองที่ทันสมัย เช่น
การพัฒนาทักษะภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการจนถึง
ระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมและด้าน
การศึกษา ซึ่งการพัฒนาตนเองควรทำควบคู่ไปกับการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและการ
ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงครูต้องมีส่วน
ในการออกแบบแผนพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และมีเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Lhamo et al. (2020) พบว่า ความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลและ
การพัฒนาวิชาชีพ จะเน้นย้ำที่ความสำคัญของความเชื่อและหลักการของครูในการกำหนดแนวทาง
ปฏิบัติในการสอน โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการให้ครูกำหนดเป้าหมายทางวิชาชีพและมีส่วนร่วม
ในการทบทวนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากครูได้รับความคาดหวังให้แสวงหาโอกาสในการ
เชื่อมต่อกับเครือข่ายของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลและการพัฒนา
วิชาชีพ โดยเน้นย้ำถึงพฤติกรรมและแนวปฏิบัติของครูที่ส่งเสริมศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู และสอดคล้อง
กับแนวคิดของ Hakan TARHAN et al., (2019) พบว่า ครูควรได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยเป็นเวลา
3 วันต่อปีตามข้อตกลงการเจรจาระดับชาติเพื่อการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม การวางแผนงาน
ของครูผ่านกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ Department for Education
(2016) พบว่า การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผลสำหรับครูเป็นส่วนสำคัญของการสร้างการสอนที่มี
ประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สามารถดำรงอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ แต่จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมทางการศึกษาพร้อม
กับความรู้ ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะร่วมมือกันของครูที่จะสนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาให้

นักเรียนได้รับประโยชน์จากการสอนที่มีคุณภาพสูงสุด นอกจากนี้ การพัฒนาทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพสำหรับครูต้องมีลักษณะเป็นพิเศษ ที่จะช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู โดยต้องมีแนวคิด การวางแผน ความพยายาม และต้องการผู้บริหารที่ให้ความสำคัญไม่เพียงแต่ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานของของครูเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นส่งเสริมให้ครูเป็นบุคลากรที่ได้รับการยกย่อง มีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงต้องกำหนดเป็นมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู และสอดคล้องกับแนวคิดของ New York Department of Education (2009) พบว่า การพัฒนาวิชาชีพจะยั่งยืนอยู่ตลอดเวลา โดยต้องให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เช่น การติดตามผล การสาธิต ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าถึงความรู้และทักษะใหม่ การฝึกสอนและการให้คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน และแสวงหาโอกาสอย่างต่อเนื่องสำหรับการศึกษาเพิ่มเติม

3. ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนตามศักยภาพ 2) องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) องค์ประกอบด้านการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ 4) องค์ประกอบด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม 5) องค์ประกอบด้านการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน 6) องค์ประกอบด้านการวิจัยและพัฒนา 7) องค์ประกอบด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู และ 8) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำกรอบมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานข้างต้น ไปกำหนดนโยบายมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู กำหนดตัวชี้วัดในละองค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาวิชาชีพครูในสังกัดต่อไป

2. จากผลการวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพครูในสังกัดโดยจัดทำและระบุในแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขต จัดโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูเพิ่มเติมจากสถานศึกษาตลอดจนจัดสรรงบประมาณและกำกับ ติดตามการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว

3. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนตามศักยภาพ เป็นมาตรฐานที่มีความสำคัญอันดับ 1 สำหรับการใช้เป็นองค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ผู้บริหารระดับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริมให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มที่ สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความหลากหลายของนักเรียน ส่งเสริมครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการและมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีวินัย รับผิดชอบและมีความศรัทธาและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ รองลงมา คือ ครูต้องมีความรู้และทักษะในการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และรายงานผลการวิจัย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพเสมอ และพัฒนาคุณธรรมและจรรยาบรรณในการทำงานโดยจัดให้มีการนิเทศหรือโค้ชซิง (Coaching) จากผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะจากภายนอก ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเป็นเลิศในวิชาชีพและตอบสนองความคาดหวังของสังคมอย่างดี รวมถึง การพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวิจัยเพราะย่อมจะช่วยส่งเสริมการสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจและปัญญา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. องค์ประกอบเชิงของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามี ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดและเครื่องมือประเมิน มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือวิจัยหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (VUCA World) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรทำวิจัยโดยใช้กระบวนการวิธีวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาในเชิงลึก ขยายขอบเขตการศึกษาที่กว้างมากขึ้นซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่งานวิจัยเชิงปริมาณอาจไม่สามารถตอบสนองได้ดีเท่าที่ควร วิจัยเชิงคุณภาพสามารถเจาะลึกเข้าไปถึงความหมายและมุมมองที่ผู้ให้ข้อมูลรับรู้และประสบ ด้วยการศึกษารายละเอียดของบริบทที่มีผลต่อความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรม ซึ่งทำให้นักวิจัยสามารถทำความเข้าใจเรื่องราวและมุมมองที่เกิดขึ้นในบริบทต่างๆ ได้อย่างละเอียด

3. ควรทำวิจัยโดยใช้กระบวนการวิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติในการทำวิจัยเชิงลึก วิเคราะห์ทั้งความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและความสัมพันธ์ที่วัดได้ เป็นการรวมเทคนิคของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ซึ่งช่วยให้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและความแปรผันที่วัดได้จากตัวแปรแฝง (Latent Variables) ซึ่งมักไม่สามารถวัดได้โดยตรงจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้

บรรณานุกรม

- Billett, S. (2014). Learning in the circumstances of practice. *International Journal of Lifelong Education*, 33(5), 673-693.
- Borg, S., Lightfoot, A., & Gholkar, R. (2020). Professional development through teacher activity groups: A review of evidence from international projects. *London: British Council*.
- Caccavale, & Wood, L. (2017). Investigating professional development models that assist teachers in developing high quality teaching skills: An action research study.
- Call, K., Christie, M., & Simon, S. E. (2021). Do preservice teachers believe they use the Australian professional standards for teachers to inform their professional learning? *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 46(6), 98-114.
- Cetin, C., & Bayrakci, M. (2019). Teacher professional development models for effective teaching and learning in schools. *The Online Journal of Quality in Higher Education*, 6(1), 32-38.
- Cetin, C., & Bayrakci, M. (2019). Teacher professional development models for effective teaching and learning in schools. *The Online Journal of Quality in Higher Education*, 6(1), 32-38.
- Clake, M. A. (2007). Common Ground, Contested Territory. Examining the Roles of English Language Teachers in Troubled Times: Mark A. *Mextesol Journal*, 34(1), 85-87.
- Clarke, D. (2007). Ten key principles from research for the professional development of mathematics teachers. In *Stepping stones for the 21st century* (pp. 27-39): Brill.
- Creswell, J. W. (2012). Educational Research. Pearson. In: Educational Inc.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*: Sage publications.
- Darling-Hammond, L. (2017). Effective teacher professional development. *Learning Policy Institute*.
- Delahaye, B. L. (2000). Human resource development: Principles and practice. (No Title), 12-18.

- Denzin, N. K. (2017). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*: Routledge.
- Department for Education. (2017). *Standard for teachers' professional development*.
- Department for Education. (2021). *Teachers' Standards guidance for school leaders*.
- Ellis, A. (2006). The Training and Development Agency for Schools a Political History of the Challenges Faced by the Government in Improving Teacher Training Provision in England: 1990–2005. *National Center on Education and the Economy*.
- Field, A. (2013). Discovering statistics using IBM SPSS statistics. In: sage.
- Ghimire, S. (2022). Factors Influencing Teachers' Professional Development. *Available at SSRN 4218375*.
- Gilley, J. W., Egglund, S. A., & Gilley, A. M. (1989). *Principles of human resource development*.
- Goode, H., Drysdale, L., & Gurr, D. (2023). What We Know about Successful School Leadership from Australian Cases and an Open Systems Model of School Leadership. *Education Sciences, 13*(11), 1142.
- Government of Samoa Ministry of Education. (2011). *National teacher development framework*.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and teaching, 8*(3), 381-391.
- Jamil, H., Razak, N. A., Raju, R., & Mohamed, A. R. (2012). *Teacher professional development in Malaysia: Issues and challenges*. Paper presented at the Africa-Asia university dialogue for educational development report of the International Experience Sharing Seminar: Actual status and issues of teacher professional development.
- Jayaram, K., Moffit, A., & Scott, D. (2012). Breaking the habit of ineffective professional development for teachers. *McKinsey on society*, 1-12.
- Karras, I. (2018). Intercultural Approaches in the Foreign Language Classroom. *Multicultural and Citizenship Awareness Through Language: Cross Thematic Practices in Language Pedagogy*, 3-24.

- Karras, K. G. (2018). INTERNATIONAL EXPERIENCE AS A SOURCE OF INNOVATION IN IMPROVING THE NATIONAL SYSTEM OF TEACHER EDUCATION: THE CASE OF EUROPEAN, ASIAN, AND AFRICAN COUNTRIES. *Astra Salvensis-revista de istorie si cultura*, 6(Supp 2), 29-40.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2002). *Principles of marketing*: Pearson education.
- Lhamo, T., Dorji, R., Pegg, J., Gonong, G. O., & Phuntsho, T. (2020). Bhutan Professional Standards for Teachers.
- Lufiyana, A., & Sugito, S. (2019). Factors Influencing Teacher Professionalism Development on Secondary School. *KnE Social Sciences*, 114-121.
- Madin, Z., Aizhana, A., Nurgul, S., Alma, Y., Nursultan, S., Ahmed, A. A. A., & Mengesha, R. W. (2022). Stimulating the Professional and Personal Self-Development of Future Teachers in the Context of Value-Semantic Orientation. *Education Research International*, 2022(1), 8789773.
- Malino. (1972). *Statistics: an introductory analysis. Fourth Worth, T.X : Dryden Press.*A response to a Department for Education et al. (2015). Retrieved from https://www.rsb.org.uk/images/ASE_IOP_RSB_RSC_RS_CPD_Response.pdf
- McKim, C. (2023). Meaningful member-checking: a structured approach to member-checking. *American Journal of Qualitative Research*, 7(2), 41-52.
- Nadler, L. (1970). *Developing human resources. Houston.*
- Nevada Department of Education. (2019). *Teacher professional responsibilities standards and indicators.*
- New Jersey Department of Education. (2014). *Definition of Professional Development and Standards for Professional Learning.*
- New York Department of Education. (2009). *New York State Professional Development Standards.*
- O'Rourke, N., & Hache, L. (2013). A Step-By-Step Approach to Using SAS System for Factor Analysis and Structural Equation Modeling. . Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/236272797_A_Step-By-Step_Approach_to_Using_SAS_System_for_Factor_Analysis_and_Structural_Equati

[on Modeling](#)

- O'Rourke, N., & Hatcher, L. (2013). *A Step-By-Step Approach to Using SAS System for Factor Analysis and Structural Equation Modeling* (2nd ed ed.).
- Penuel, W. R., Sun, M., Frank, K. A., & Gallagher, H. A. (2012). Using social network analysis to study how collegial interactions can augment teacher learning from external professional development. *American journal of education*, 119(1), 103-136.
- Raymond, C. B. (1999). A Trait Factor-Analytic Approach to Personality. *They Assessment and Research* 3-4.
- Seng, T. O. (2018). *Teacher's Professional Development*. Paper presented at the 3rd International Conference on Current Issues in Education (ICCIE 2018).
- Tarhan, H., Karaman, A., Lauri, K., & Aerila, J.-A. (2019). Understanding teacher evaluation in Finland: A professional development framework. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 44(4), 33-50.
- Withey, K. (2019). *Teacher Professional Responsibilities Standards and Indicators*. Nevada Department of Education.
- Yang, S. C., & Liu, S. F. (2004). Case study of online workshop for the professional development of teachers. *Computers in Human Behavior*, 20(6), 733-761.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิ่งแก้ว ภูทองเงิน. (2561). รูปแบบการพัฒนาคูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน ระดับประถมศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม., คณะครุศาสตร์.
- ทวีศักดิ์ ธรรมมา. (2559). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: ลาดพร้าว.
- ธงชัย คำปวง. (2561). การพัฒนาคูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. มหาวิทยาลัยนเรศวร, บัณฑิตวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542a). โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.):

- ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542b). โมเดลลิสม์เรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัย การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล หอมเนียม. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน. มหาวิทยาลัย ศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย.
- นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครู. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , 11(1), 21-33.
- นิพนธ์ สารชาติ. (2550). การพัฒนาบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงการ โรงเรียน บ้านคลองสุด(ประชาอุทิศ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบรสิทธิ์. (2553). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: จามจุรี โปรดักท์.
- พลอย สืบวิเศษ. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: บทเรียนแบบองค์รวม และการประยุกต์ใช้กับ แนวคิดที่หลากหลาย. นนทบุรี: รัตนไตร.
- พัชราภร พูลบุญ. (2563). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์โดยใช้การโต้แย้งเชิงวิทยาศาสตร์ของนักศึกษาครูวิทยาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- พัฒนาการศึกษาแห่งชาติ. (2564). การพัฒนาวิชาชีพครูและผลกระทบต่อนักเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการ.
- ภรณ์ชฎา โสมเขียว. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของ เทศบาล ตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- โยธิน แสงวงดี. (2558). การวิจัยเชิงคุณภาพ. Retrieved from <http://rd.hu.ac.th/>
- วรรณัทธ์ ชันแข็ง. (2565). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม. วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2(1), 135-157.
- วรรษยา ประจำ. (2564). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2550). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกรอบแนวคิดหนึ่งของการวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 3(1), 3-32.
- ศิริพร เชาวลิต. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, คณะครุศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคู่มือการศึกษาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานการศึกษาไทย พ.ศ.2565. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุขวงศ์, ส. (2563). การศึกษาในศตวรรษที่ 21: ทิศทางและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2563). บทบาทของครูในยุคการศึกษา 4.0. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- สุนิสา ศรีนัทธม, & ไพฑูรย์ พวงยอด. (2565). สภาพ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษานครพนม. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 13(2), 148-157.
- สุภาวดี ปกครอง, & สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2561). การพัฒนาคู่มือใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา. วารสารสุทธิปริทัศน์, 32(101), บทความ 101. Retrieved from <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPU-SuthiparithatJournal/article/view/243351>
- สุวดี กิจเดช. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- เสน่ห์ จัยโต. (2560). วิธีใหม่การบริหารยุทธศาสตร์ ผู้ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ กรุงเทพฯ: สามลดา.
- อรพิน ศิริสัมพันธ์, ภัทรพล มหาจันทร์, กนกพร ฉันทนารุ่งภักดิ์, & นภาเดช บุญเชิดชู. (2564). การวิจัยและพัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่สร้างสรรค์การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูในภูมิภาคตะวันตก. ครุศาสตร์สาร, 15(2), 159-173.
- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2563). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย.

อิสริย์ ประทุมทิพย์. (2550). ศาสตร์แห่งกฎหมายสู่การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ.

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ :แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร.

วารสารเกษมบัณฑิต, 20(1). Retrieved from www.hrd.ru.ac.th





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายกิตติพล โยงทองกลาง

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-672237

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2567 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 เมษายน 2567 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2567 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 เมษายน 2567 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 27 พฤษภาคม 2567

วันที่หมดอายุ : 26 พฤษภาคม 2568

(ลงชื่อ).....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ลิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590



AF20-03-03.0
May, 2023

Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

Protocol Title: A STUDY OF STANDARDS FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION.

Principal investigator: Mr.Kittipon Yongtonghlang

Institution: Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Protocol code: SWUEC-672237

Documents approved:

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. Submission form | version no. 2 date 10 May 2024 |
| 2. Full research proposal | version no. 1 date 2 April 2024 |
| 3. Participant information sheet and consent form | version no. 2 date 10 May 2024 |
| 4. Questionnaire/data collection form | version no. 1 date 2 April 2024 |
| 5. Investigator's biography | |

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

Date of approval: 27/05/2024

Date of expiration: 26/05/2025

Handwritten signature of Sittipong Wattananonsakul in black ink.

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)

Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee
of Srinakharinwirot University (Panel 2)



ภาคผนวก ข

เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร

เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร

ชื่อการวิจัย : การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับ

พื้นฐาน

ผู้วิจัยหลัก : นายกิตติพล โยงทองกลาง

สังกัด : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ร่วมวิจัย : ผศ.ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล

แหล่งทุนวิจัย/ผู้สนับสนุนการวิจัย : ไม่มี

เรียน ท่านผู้สนใจเข้าร่วมการวิจัย ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน

ประโยชน์โดยตรงที่ท่านจะได้รับจากการวิจัยนี้ คือ ท่านสามารถนำผลการวิจัยมาใช้กำหนดนโยบายหรือกำหนดมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู

ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยนี้หรือไม่ก็ได้ แต่หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจะขอให้ท่าน

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลจำนวน 5 ข้อ และส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 80 ข้อ ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 20 นาที และผู้วิจัยจะขอรับแบบสอบถามคืนโดยผู้วิจัยจะไปเก็บด้วยตนเอง

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างที่มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดตามแนวคิดมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาระดับพื้นฐาน กำหนดเป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ชื่อ-สกุล และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานปัจจุบัน ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ผู้วิจัยจะขอสัมภาษณ์ท่านในประเด็นมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 40 นาที โดยจะสัมภาษณ์ที่สถานที่ทำงานของท่านหรือในสถานที่ที่ท่านสะดวกและมีความเป็นส่วนตัว และในเวลาที่ท่านสะดวกจะสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตบันทึกเสียงของท่าน ทั้งนี้หากผู้วิจัยต้องการข้อมูลเพิ่มเติมจะขออนุญาตนัดหมายท่านเพื่อสัมภาษณ์ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก แต่หากท่านไม่มีเวลาให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์ในครั้งนี้เท่านั้น

ฉบับที่ 2 วันที่ 10 พฤษภาคม 2567



หากท่านรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ รวมทั้งมีสิทธิ์ถอนตัวจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมหรือถอนตัวออกจากการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด

ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น และหากผู้วิจัยจะหยิบยกคำพูดของท่านไว้ในรายงานการวิจัย/วิทยานิพนธ์และผลงานทางวิชาการรูปแบบอื่น ๆ ผู้วิจัยจะใช้นามสมมุติแทนชื่อและนามสกุลจริงของท่าน ข้อมูลเหล่านี้จะอยู่ในรูปแบบที่ไม่สามารถระบุตัวตนหรือเชื่อมโยงถึงตัวท่านได้ อย่างไรก็ตาม อาจมีบุคคลบางกลุ่มที่ขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของท่านได้ ได้แก่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้ประสานงานวิจัย ผู้กำกับดูแลการวิจัย และเจ้าหน้าที่จากสถาบันหรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย และผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัยและการตรวจสอบ

ในการเข้าร่วมการวิจัยนี้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนและไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัย โปรดติดต่อได้ที่ นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่อยู่ หมู่บ้านเดอะสวีทการ์เด้น วิลล์ 2 บ้านเลขที่ 27/146 ถนนหนองระแหง แขวงสามวาตะวันตก เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 10510 เบอร์โทร 086-4145147 อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาตล เบอร์โทร 081-4449759

หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้หรือต้องการทราบสิทธิของท่านขณะเข้าร่วมการวิจัยนี้ สามารถติดต่อได้ที่ “หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้น 17 อาคารนวัตกรรมการศึกษา ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี เลขที่ 114 ถนนสุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 โทรศัพท์ 02-6495000 ต่อ 17501, 17505 โทรสาร 02-2042590 อีเมล swuac@g.swu.ac.th” เพื่อให้มั่นใจว่า สิทธิ ความเป็นส่วนตัว และความเป็นอยู่ที่ดีของท่าน ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในคนระดับสากล

ขอขอบพระคุณอย่างสูง



หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ข้าพเจ้า (นาง/นางสาว/นาย)ได้อ่านคำชี้แจง/รับฟังคำอธิบายจาก นายกิตติพล โยงทองกลาง เกี่ยวกับการเป็นอาสาสมัครในการวิจัยเรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยข้อความที่อธิบายประกอบด้วย รายละเอียดทั้งหมดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย, รายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติ และได้รับการปฏิบัติ, ประโยชน์ที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการเข้าร่วมการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย รวมทั้งแนวทางป้องกันความเสี่ยงดังกล่าว ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้อ่าน/รับฟังคำอธิบายข้อความในเอกสารข้อมูลสำหรับอาสาสมัครโดยตลอด ได้รับคำอธิบายและการตอบข้อสงสัยจากนักวิจัย และมีเวลาเพียงพอในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย

นอกจากนี้ นักวิจัยได้รับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลของข้าพเจ้าไว้ในที่ปลอดภัย และไม่ระบุชื่อหรือข้อมูลส่วนตัวเป็นรายบุคคลต่อสาธารณชน และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมซึ่งเป็นการสรุปผลการวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

“ในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครของการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ” และข้าพเจ้าสามารถถอนตัวจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ถ้าข้าพเจ้าปรารถนา โดยจะไม่มีผลกระทบและไม่เสียสิทธิ์ใด ๆ ในการที่ข้าพเจ้าได้รับและพึงได้รับในอนาคต

ข้าพเจ้าเข้าใจข้อความในเอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัครนี้โดยตลอดแล้วจึงลงลายมือชื่อไว้ในเอกสารนี้

ลายมือชื่ออาสาสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัย _____ วัน-เดือน-ปี _____
(_____)

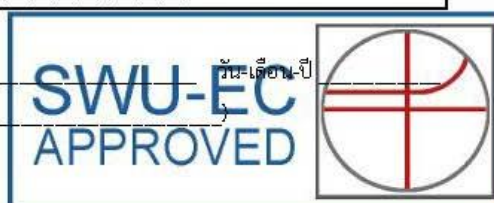
.....(กรณีทีอาสาสมัครอ่านหนังสือไม่ออกแต่ฟังเข้าใจ).....

ข้าพเจ้าไม่สามารถอ่านหนังสือได้ แต่ผู้วิจัยได้อ่านข้อความในแบบยินยอมนี้ให้แก่ข้าพเจ้าฟังจนเข้าใจข้าพเจ้าจึงประทับตราลายนิ้วมือของข้าพเจ้าในแบบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม/พิมพ์ลายนิ้ว _____ วัน-เดือน-ปี _____
อาสาสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัย _____
(_____)

ลายมือชื่อผู้ขอความยินยอม _____

(_____)



ลายมือชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย _____ วัน-เดือน-ปี _____
(_____)

หมายเหตุ: ในกรณีที่อาสาสมัครเป็นเด็กโตแต่ยังไม่ถึง 18 ปี สามารถตัดสินใจเองได้ ให้ลงลายมือชื่อทั้งอาสาสมัคร (เด็ก) และผู้ปกครองด้วย

คำรับรองของพยานผู้ไม่มีส่วนได้เสียกับการวิจัย (เฉพาะกรณีที่อาสาสมัครอ่านหนังสือไม่ออกแต่ฟังเข้าใจ)
ข้าพเจ้าได้อยู่ร่วมในกระบวนการขอความยินยอมและยืนยันว่า ผู้ขอความยินยอมได้อ่าน/อธิบายเอกสารข้อมูลให้แก่ _____ ซึ่งมีชื่อข้างต้นมีโอกาสซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ และได้ให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยอิสระ หลังจากรับทราบข้อมูลที่มีอยู่ตรงตามที่ปรากฏในเอกสารนี้แล้ว

ลายมือชื่อพยาน _____ วัน-เดือน-ปี _____
(_____)





ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)



แบบบันทึกการสัมภาษณ์

เรื่อง การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญตอบรับวันนัดหมายสัมภาษณ์ (ใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง) โดยเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้ากัน (Face-to-face) หรือการสัมภาษณ์ออนไลน์ผ่านโปรแกรมซูม (ZOOM) ตามความสะดวกของท่านและความเหมาะสมต่อสถานการณ์โควิด-19 โดยกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

แบบที่ 1 การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้ากัน (Face-to-face)

แบบที่ 2 การสัมภาษณ์ออนไลน์ผ่านโปรแกรมซูม (ZOOM)

วันที่.....เวลา.....

สถานที่สัมภาษณ์.....


ชื่อผู้สัมภาษณ์ นายกิตติพล โยงทองกลาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ (ข้อมูลที่อ้างอิง จะถูกเก็บแยกกับข้อมูลที่สัมภาษณ์)

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ตำแหน่ง.....
3. คุณวุฒิทางการศึกษา.....
4. สถานที่ทำงาน.....

ฉบับที่ 1 วันที่ 2 เมษายน 2567





ภาคผนวก ง
รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และตัวอย่างหนังสือ
ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยขั้นตอนที่ 1

รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)
โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 15 คน

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. รศ.ดร.มนตรี แย้มกสิกร | ประธานกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการขยายกรอบของวิชาชีพทางการศึกษา ที่ปรึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
ด้านพัฒนาวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิจากคุรุสภา |
| 2. ดร.ภูธร จันทะหงษ์ ปุณยจรัสธำรง | ผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 3. ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ | ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านมาตรฐานการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 4. ดร.พิเชษฐ วันทอง | รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |
| 5. ดร.รัตนมณี รัตนปกรณ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 1 |
| 6. นางสาวนันทกรฐ์ ทิพย์สูงเนิน | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 |
| 7. ดร.พัฒนชิตา กนกพงษ์เสถียร | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 |
| 8. ดร.ประวิติ สุทธิประภา | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนหลวงวัง |
| 9. ดร.สายันท์ ต่ายหลี | ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสิริรัตนาร |
| 10. ดร.รามศน์ โสมแสน | ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนวิธรรมสาริต |
| 11. ดร.โมไฉย อภิกคัฒมนตรี | ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม |
| 12. ดร. อธิฐิรา ทงกิตพิศาล | ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีพฤตมา |
| 13. ดร.มินตรา ฉายสนธิเสรีกุล | ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ |
| 14. ดร.นฤภพ ชันทับไทย | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนศึกษานารีวิทยา |
| 15. ดร. สันต์วัช ศรีคำแท้ | อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา |



ที่ อว 8718/1090

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคุรุสภา

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกสิกร เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1090



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ดร.เกศทิพย์ ศุภวานิช 2) ดร.ภูธร จันทะหงษ์ ปุณยจรัสธำรง และ 3) ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1090



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กลุณภาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ประวีต เอราวรรณ และ 2) ดร.พิเชษฐ์ วันทอง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1090



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ ท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1090



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ นางสาวนันทกรฐ์ ทิพย์สูงเนิน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1090



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ ดร.พัฒนจิตา กนกพงษ์เสถียร เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147



ที่ อว 8718/1090

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กลุณภาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ดร.ประวดี สุทธิประภา ผู้อำนวยการโรงเรียนหอวัง 2) ดร.ธัญมัย แฉล้มเขตต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี) 4 3) ดร.สายัณห์ ต่ายหลี่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสิริรัตนาร 4) ดร.รามเคนน์ โสมแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต 5) ดร.โมไนย อภิศักดิ์มนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม 6) ดร. อธิฐิรา ทรงกิติพิศาล ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีพฤฒา 7) ดร.มินตรา ลายสนิทเสริกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147



ที่ อว 8718/1090

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ ดร.นฤภพ ชันหับไทย ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษานารีวิทยา เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1090



บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.สันต์ธวัช ศรีคำแท้

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ ท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147



ภาคผนวก จ
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องวิจัยและตัวอย่างหนังสือ
ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องวิจัย
จำนวน 5 คน

รศ.ดร.นงลักษณ์ มโนวัลย์เลา	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.พนกฤษ บุญพบ	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ดร.มนิศรา ศุภกิจ ไคลเยส	ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติ เคไอเอส เรนูดปาร์ค
ดร.ภทธีชญ์ ธรรมมาตยกุล	นักวิชาการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน
ดร.ดาวประกาย ระโธ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดญาณรังษาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ที่ อว 8718/1273



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

5 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล และ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสิโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ มโนวัลย์เลา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายกิตติพล โยงทองกลาง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีกานต์ น้ำสะอาด)

รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ วิชาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147



ที่ อว 8718/1273

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

5 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนภาค และ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสีโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนกฤษ บุญพบ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายกิตติพล โยงทองกลาง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีกานต์ น้ำสะอาด)

รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1273



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

5 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติ เคไอเอส เรนวูดปาร์ค

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนานาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล และ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสิโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายกิตติพล โยงทองกลาง และ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมณีกานต์ น้ำสอาด)

รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147



ที่ อว 8718/1273

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

5 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

(ผ่าน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ)

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาค และ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสีโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปฏิญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ภทธีชญ์ ธรรมมาตยกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายกิตติพล โยงทองกลาง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนีนันต์ น้ำสะอาด)
รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1273



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

5 กันยายน 2567

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดญาณรังษาราม

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาต และ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสิโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้อยู่อาศัยตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัย ให้ นายกิตติพล โยงทองกลาง และ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีกานต์ น้าสอาด)

รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ภาคผนวก จ
แบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามการวิจัย





ร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
 3. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 4. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแบบสอบถามว่ามีความ สอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความสอดคล้อง หรือถูกต้องเพียงใด
 5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมใน ประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

(นายกิตติพล โยงทองกลาง)

นิสิตระดับปริญญาตรีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทรศัพท์ 086-4145147

ตอนที่ 1 : สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

เพศ

ชาย

หญิง

อายุ

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ (โปรดระบุ)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ครู

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง เกณฑ์หรือแนวทางที่กำหนดขึ้นมาเพื่อช่วยให้ครูพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของครูในเฉพาะด้านทักษะ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน หรือการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ มาตรฐานเหล่านี้จะช่วยช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
<p>องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบด้านการวิจัยและพัฒนา เป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูต้องมีความรู้และทักษะในการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และรายงานผลการวิจัย รวมถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณนักวิจัยและพัฒนาตนเองด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการวิจัยยังช่วยให้ครูสามารถนำผลจากการวิจัยนำไปพัฒนาการเรียนการสอนได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้การสนับสนุน จัดหาทุนและทรัพยากรให้ครูจะช่วยทำให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมและแสวงหาแนวทางการสอนใหม่ๆ เพื่อสะท้อนผลและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมปัจจุบันและอนาคตได้ รวมถึงการพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวิจัยย่อมจะช่วยส่งเสริมการสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจและปัญญา</p>					
1	การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้				
2	ครูต้องมีความรู้และทักษะในการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และรายงานผลการวิจัย				
3	ครูต้องพัฒนาตนเองด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องโดยปฏิบัติตามจรรยาบรรณนักวิจัย				

ข้อ ที่	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
4	การสนับสนุนและจัดหาทุนด้านการวิจัยช่วยให้ ครูได้พัฒนานวัตกรรมและแสวงหาวิธีการสอน ใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบัน และอนาคต				
5	การพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวิจัยจะช่วย ส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจและปัญญา				
<p>องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบด้านการวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้ เป็นการวิเคราะห์ความ ต้องการและระดับความรู้ของนักเรียนช่วยให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ โดยครูต้องตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนเพื่อออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมการคิด วิเคราะห์และการทำงานร่วมกันของนักเรียน การเลือกสื่อและทรัพยากรที่ทันสมัยและเหมาะสม รวมถึงใช้ ความรู้และทักษะสร้างสรรค์สื่อการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ การวางแผนการประเมินผลต้อง ครอบคลุมความรู้ ทักษะ และทัศนคติของนักเรียน มีการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความ ต้องการของนักเรียนได้ดีที่สุด นอกจากนี้ ครูต้องวางแผนการสอนให้ครอบคลุมชัดเจน มีการจัดการชั้นเรียนที่ เหมาะสม โดยปรับปรุงเนื้อหาการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอเพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้ ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ดีขึ้น</p>					
6	การวิเคราะห์ความต้องการและระดับความรู้ ของนักเรียนช่วยให้ครูสามารถออกแบบการ จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ				
7	ครูต้องตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนเพื่อ ออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมการคิด วิเคราะห์และการทำงานร่วมกันของนักเรียน				

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
8	ครูต้องเลือกสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างสรรค์ สื่อการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ				
9	การวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้ต้อง ครอบคลุมความรู้ ทักษะ และทัศนคติของ นักเรียน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการ ของนักเรียน				
10	ครูต้องวางแผนการสอนให้ครอบคลุมชัดเจน มีการจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสม โดยปรับปรุง เนื้อหาการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ				
<p>องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบด้านการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุน เป็นการทำงานร่วมกันและ การสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้ ครูต้องทำงานร่วมกับทีมและเข้า ร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู PLC และ โรงเรียนคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ SLC โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากร รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อพัฒนานักเรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียน และการจัดการสังเกตการสอนร่วมกันมีความสำคัญในการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี การจับคู่ครู ใหม่กับครูที่มีประสบการณ์ และการใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อปรับปรุงการสอนเป็นวิธีการสนับสนุนที่สำคัญ ครูต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจในศักยภาพของ ตนเองในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ</p>					
11	การทำงานร่วมกันและการสนับสนุนที่มี ประสิทธิภาพช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการ สอนของตนเอง				

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
12	ครูต้องทำงานร่วมกับทีมและเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาวิชาชีพ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของครู PLC และ โรงเรียนคือชุมชนแห่งการ เรียนรู้ SLC				
13	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ช่วย พัฒนานักเรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา				
14	การจัดบุคลากรใหม่กับครูที่มีประสบการณ์ และ การใช้ข้อมูลจากการประเมินกันและกันเป็น วิธีการสนับสนุนการสอนที่สำคัญ				
15	ครูต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนา วิชาชีพพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความ มั่นใจในศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของตนเอง				
<p>องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้ เป็นการพัฒนาและปรับปรุงความรู้และทักษะ อย่างต่อเนื่องเพื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ครูต้องมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และปรับปรุงตนเองผ่าน การศึกษา การอบรมและการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการทุกรูปแบบเพื่อนำความรู้มาพัฒนาออกแบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาความรู้ควรรวมถึงการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรมใหม่ๆ การใช้ภาษาต่างประเทศ การพัฒนาทักษะทางจิตวิทยาการศึกษาและการบริหารจัดการ ห้องเรียน ครูต้องมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนครู เพื่อให้ครูได้รับรู้ข้อมูลใหม่ๆ และสามารถ ประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาความรู้ควรครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหาวิชา เทคนิคการ สอน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้และนโยบายการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยครูที่มีทักษะที่ทันสมัยและมีความรู้ที่ลึกซึ้ง จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและโลกที่ เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>					

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
16	ครูต้องมุ่งมั่นเรียนรู้และปรับปรุงตนเองผ่าน การศึกษา อบรมและเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ ทุกรูปแบบเพื่อนำความรู้มาพัฒนาออกแบบ การเรียนรู้และจัดการเรียนการสอน				
17	การแสวงหาความรู้ของครูต้องรวมถึงด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม ภาษาต่างประเทศ ทักษะทางจิตวิทยาการศึกษาและการบริหาร จัดการห้องเรียน				
18	ครูต้องมีการแข่งขันความรู้และประสบการณ์ กับเพื่อนครู เพื่อรับรู้ข้อมูลใหม่ๆ และประเมิน ตนเองเพื่อปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง				
19	การแสวงหาความรู้ของครูต้องครอบคลุมทั้ง ด้านเนื้อหาวิชา เทคนิคการสอน การพัฒนาสื่อ การเรียนรู้และนโยบายการศึกษาที่เกี่ยวข้อง				
20	ครูที่มีทักษะที่ทันสมัยและมีความรู้ที่ลึกซึ้งจะ สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มี คุณภาพและตอบสนองต่อโลกที่เปลี่ยนแปลง ได้				
<p>องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบด้านการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นการสนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเพื่อยกระดับวิชาชีพครู โดยการนิเทศควรประกอบด้วย การให้คำแนะนำที่เหมาะสม การสังเกตและการประเมินผลอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งการให้ผลสะท้อนกลับที่เป็นประโยชน์และเสนอแนะวิธีการพัฒนา ครูต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาทักษะและความรู้ผ่านการฝึกอบรมและกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การนิเทศควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่</p>					

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
	เฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยมีการใช้ระบบ Coaching และ Mentoring ซึ่งรวมถึงการให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและการมีพี่เลี้ยงที่ช่วยชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ควรมีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาครูอย่างมีคุณภาพด้วยความเป็นมิตรและใกล้ชิด เพราะการนิเทศที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับครู และสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ				
21	การนิเทศครูควรประกอบด้วยการให้คำแนะนำ การสังเกต การประเมินผลอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสะท้อนผลและเสนอแนะวิธีการพัฒนา				
22	ครูต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อพัฒนาการสอน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน				
23	การนิเทศครูควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ โดยมีระบบ Coaching และ Mentoring จากผู้เชี่ยวชาญและพี่เลี้ยงที่ช่วยชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง				
24	ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ควรมีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาครูอย่างมีคุณภาพด้วยความเป็นมิตรและใกล้ชิด				
25	การนิเทศที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ				

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
	<p>องค์ประกอบที่ 6 องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการส่งเสริมประสบการณ์และองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพครู โดยครูต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตั้งแต่การเข้าร่วมการฝึกอบรมและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษา เพราะหากไม่พัฒนาตนเองอาจส่งผลกระทบต่อการสอนและการรับรู้ของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาตนเองที่ทันสมัย เช่น การพัฒนาทักษะภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการจนถึงระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมและด้านการศึกษา ซึ่งการพัฒนาตนเองควรทำควบคู่ไปกับการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงครูต้องมีส่วนร่วมในการออกแบบแผนพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และมีเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p>				
26	ครูต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพ				
27	สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาตนเองที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ				
28	ครูต้องมีการพัฒนาวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการจนถึงระดับที่สูงขึ้น มีความเชี่ยวชาญและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมและการศึกษา				
29	การพัฒนาตนเองควรทำควบคู่ไปกับการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและการปรับปรุงการ				

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
	ปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ในปัจจุบันและอนาคต				
30	ครูต้องมีส่วนในการออกแบบแผนพัฒนา วิชาชีพของตนเอง และตั้งเป้าหมายเพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ				
<p>องค์ประกอบที่ 7 องค์ประกอบด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยครูต้องมีความสามารถในการเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ รวมถึงการออกแบบกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้น ความสนใจและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ครูต้องคิดค้นและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น สื่อการเรียนรู้ ใหม่ ๆ และเทคนิคการสอนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยครูในการจัดการเรียนการสอนและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงสามารถติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองได้ อีกทั้งครูต้องปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีคุณภาพสูงสุด</p>					
31	ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอน				
32	ครูต้องมีความสามารถในการเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นความสนใจและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียน				
33	ครูต้องคิดค้นและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา				
34	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมี ประสิทธิภาพจะช่วยครูสามารถติดตาม				

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
	ความก้าวหน้าของนักเรียนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองได้				
35	ครูต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีคุณภาพสูงสุด				
<p>องค์ประกอบที่ 8 องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลนักเรียน เป็นการใช่วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการวัดความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยครูต้องออกแบบเครื่องมือประเมินที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม การใช้การประเมินแบบ Formative และ Summative ช่วยให้ครูติดตามและปรับปรุงวิธีการสอนได้ตามความต้องการของนักเรียนและได้ผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้ การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรมีการให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์แก่นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้และปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง ครูต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ ข้อมูลการประเมินและใช้ข้อมูลนั้นในการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้และความต้องการของนักเรียน สามารถเชื่อมโยงวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของนักเรียนตามที่ตั้งไว้ ตลอดจนการประเมินผลว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความก้าวหน้าไปอย่างไร</p>					
36	ครูสามารถออกแบบและเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้อง และสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นรูปธรรม				
37	การประเมินแบบ Formative และ Summative ช่วยให้ครูติดตามและปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้				
38	การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์แก่นักเรียนและ				

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
	ผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				
39	ครูสามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของนักเรียน				
40	ครูสามารถประเมินผลได้ว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความก้าวหน้าหรือไม่อย่างไร				
<p>องค์ประกอบที่ 9 องค์ประกอบด้านการประเมินประสิทธิภาพครู เป็นการประเมินความสามารถและผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีระบบการวัดประเมินผลที่ชัดเจนและมีเครื่องมือที่เหมาะสมซึ่งรวมถึงการตรวจสอบการสอน การพัฒนาวิชาชีพ การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครอง การประเมินที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนได้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาวิชาชีพครูต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อการปรับปรุง เช่น การใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลายและการติดตามการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาความรู้และทักษะผ่านการอบรมออนไลน์และการศึกษาดูงานด้วยตนเองก็ถือเป็นส่วนสำคัญ ครูต้องมีการประเมินและติดตามความก้าวหน้าเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และควรมีการประเมินอย่างละเอียดเพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพ การมีระบบการคัดเลือกและประเมินครูที่ดีจะช่วยเพิ่มคุณภาพของการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูในระยะยาว</p>					
41	การประเมินความสามารถและผลการปฏิบัติงานของครูต้องมีระบบการวัดประเมินผลที่ชัดเจนและมีเครื่องมือที่เหมาะสม				

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
42	การประเมินที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ และสามารถปรับปรุงการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
43	การพัฒนาวิชาชีพครูต้องใช้เครื่องมือในการประเมินเพื่อการปรับปรุงที่มีความหลากหลาย				
44	ครูต้องได้รับการประเมินและติดตามอย่างสม่ำเสมอเพื่อสะท้อนความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพ				
45	การมีระบบการคัดเลือกและประเมินครูที่ดีจะช่วยเพิ่มคุณภาพของการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูในระยะยาว				
<p>องค์ประกอบที่ 10 องค์ประกอบด้านการจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เป็นการสร้างและดูแลสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี โดยครูต้องมีความสามารถในการจัดการชั้นเรียนให้เป็นระเบียบและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงการใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน นอกจากนี้ ครูต้องสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดการพฤติกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องคำนึงถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน อีกทั้งการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีถือเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ ครูต้องปรับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน เพื่อให้พวกเขาสามารถกำหนดเป้าหมายในอนาคตและพัฒนาความสามารถตามศักยภาพรายบุคคลของนักเรียน</p>					
46	ครูต้องมีความสามารถในการจัดการชั้นเรียนให้เป็นระเบียบและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้				

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
47	ครูต้องสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน				
48	การจัด การพฤติกรรม และการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องคำนึงถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน				
49	ครูต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน				
50	ครูต้องปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความความสนใจของนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนพัฒนาความสามารถตามศักยภาพรายบุคคลของนักเรียน				
<p>องค์ประกอบที่ 11 องค์ประกอบด้านการคิด เป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคปัจจุบัน ครูต้องมีความสามารถในการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่กระตุ้นการคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการใช้วิธีการสอนที่สร้างสรรค์ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความรู้ของนักเรียนที่ก้าวหน้า ต้องคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนและสามารถปรับปรุงวิธีการสอนได้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของนักเรียน การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานนี้มุ่งเน้นการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้</p>					

ข้อ ที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
51	การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ของครู เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคปัจจุบัน				
52	ครูใช้วิธีการสอนที่สร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นการคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน				
53	ครูต้องคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของนักเรียน				
54	ครูต้องสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการคิดแก้ปัญหา เพื่อช่วยให้นักเรียนปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้				
55	ครูต้องสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการคิดแก้ปัญหา เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน				
<p>องค์ประกอบที่ 12 องค์ประกอบด้านการสื่อสาร เป็นการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน โดยครูต้องมีความสามารถในการสื่อสารด้วยการอธิบายและใช้ภาษาที่ชัดเจน รวมถึงการรับฟังและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดี การสื่อสารต้องเป็นไปเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและประสานความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอจากนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อปรับปรุงวิธีการสอนและการพัฒนาความสามารถของนักเรียน ครูต้องพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาหรือค้นพบศักยภาพของนักเรียนในยุคปัจจุบันครูต้องมีพื้นฐานด้านการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เพื่อให้</p>					

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
	สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม				
56	ครูสามารถสื่อสารด้วยการอธิบายและใช้ภาษาที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน				
57	ครูสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
58	การรับฟังความคิดเห็นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์กับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยปรับปรุงวิธีการสอนและการพัฒนาความสามารถของนักเรียน				
59	ครูต้องพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาหรือค้นพบศักยภาพของนักเรียน				
60	ครูต้องมีพื้นฐานด้านการสื่อสารทั้งภาษาไทยและต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำงานในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม				
<p>องค์ประกอบที่ 13 องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน โดยครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และการเคารพสิทธิของนักเรียน ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ โดยไม่กระทำการที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของนักเรียนและผู้รับบริการ การให้บริการควรเป็นไปอย่างจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกร้องผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งโดยมิชอบ ต้องมีวินัย รับผิดชอบ มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ซึ่งจะ</p>					

ข้อ ที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
	ช่วยสร้างความเชื่อใจและบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ รวมถึงมีความศรัทธาและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ ประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพเสมอ และพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเป็นเลิศในวิชาชีพและตอบสนองความคาดหวังของสังคมอย่างดี ต้องมีความเอาใจใส่ต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน โดยกระทำตนไม่เป็นอุปสรรคหรือสร้างความเสียหายองค์กรและต่อสภาพแวดล้อม การเรียนรู้และการทำงาน				
61	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเคารพสิทธิของผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ				
62	ครูมีวินัย รับผิดชอบและมีความศรัทธาและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ				
63	ครูให้ความเสมอภาค จริงใจและไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติต่อความเจริญทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของนักเรียนและผู้รับบริการ				
64	ครูมีความความรักและเมตตาต่อศิษย์ เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน และไม่กระทำตนเป็นอุปสรรคหรือสร้างความเสียหายแก่องค์กร				
65	ครูต้องประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพเสมอเพื่อรักษาคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานความคาดหวังของสังคมอย่างดี				
<p>องค์ประกอบที่ 14 องค์ประกอบด้านการมีภาวะผู้นำ เป็นการสร้างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการศึกษา โดยครูต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนและความสามารถในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและนักเรียน การเป็นผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และการบริหารจัดการ</p>					

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
	สถานศึกษา ครูจึงควรมีบทบาทในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างระบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และการส่งเสริมศักยภาพในการเป็นผู้นำทางการศึกษาเพื่อให้สามารถจัดการกับปัญหาและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีได้				
66	ครูต้องช่วยสร้างคุณภาพในการพัฒนาการศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษา				
67	ครูต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนและความสามารถในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ				
68	ครูต้องสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนและสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน				
69	ครูต้องพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างระบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และการส่งเสริมศักยภาพทางการศึกษา				
70	ครูต้องสามารถจัดการกับปัญหาและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีได้				
	<p>องค์ประกอบที่ 15 องค์ประกอบด้านการพัฒนานักเรียน เป็นการสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ โดยครูต้องออกแบบและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน รวมถึงการประเมินและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา ครูต้องพิจารณาความหลากหลายของนักเรียน เช่น ภาษา วัฒนธรรม และภูมิหลัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และใช้ข้อมูลเพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้กับนักเรียน นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และค่านิยมความเป็นไทยผ่านกิจกรรม ครูต้องปรับตัวให้ทันต่อ</p>				

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
	การเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่จากประสบการณ์ของนักเรียน เพื่อเสริมสร้าง ความรู้และทักษะในการรับมือกับปัญหาและสร้างสังคมที่ยั่งยืน				
71	ครูสามารถออกแบบและดำเนินกิจกรรมการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและ ศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน				
72	ครูสามารถประเมินและปรับปรุงกระบวนการ เรียนรู้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา				
73	ครูต้องพิจารณาความหลากหลายของนักเรียน เช่น ภาษา วัฒนธรรม และภูมิหลัง เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้				
74	ครูส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะที่พึง ประสงค์และค่านิยมความเป็นไทยให้กับ นักเรียน				
75	ครูปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้าง โอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้สามารถ รับมือกับปัญหาและร่วมสร้างสังคมที่ยั่งยืน				
<p>องค์ประกอบที่ 16 องค์ประกอบด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู เป็นการสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย เพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขการ สนับสนุนสวัสดิการต่างๆ เช่น สุขภาพและความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของ ครู การจัดสรรเวลาและทรัพยากรสำหรับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะช่วยให้ครูมีความมั่นคงและมั่นใจในการทำงาน ส่งผลให้ครูสามารถใช้ความรู้และความสามารถในการ จัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ</p>					

ข้อ ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
76	ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขเมื่อสถานศึกษาร่างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย				
77	ครูต้องได้รับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจจากการสนับสนุนสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น สุขภาพและความปลอดภัยจากสถานศึกษา				
78	ครูต้องได้รับการจัดสรรเวลาและทรัพยากรสำหรับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจากสถานศึกษา				
79	ครูมีความมั่นคงและมั่นใจในการทำงาน เมื่อได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม				
80	ครูสามารถใช้ความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ เมื่อได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม				


ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ



ภาคผนวก ช
แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
และผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสอบถาม

แบบสรุปการค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)
ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
24	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม

แบบสรุปการค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)
ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
27	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	เหมาะสม
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
30	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
35	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	เหมาะสม
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

แบบสรุปการค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)
 ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
54	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
56	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
60	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	เหมาะสม
61	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
68	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	เหมาะสม
69	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
70	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
71	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	เหมาะสม
72	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	เหมาะสม

แบบสรุปการค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)
 ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม (ต่อ)


ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
73	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
74	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	เหมาะสม
75	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
76	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
77	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	เหมาะสม
78	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	เหมาะสม
79	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
80	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสอบถาม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	80





ภาคผนวก ซ
ตัวอย่างแบบสอบถามการวิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์
เก็บข้อมูลวิจัยขั้นตอนที่ 2



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษามาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในการศึกษาหลักสูตรปริญญาเอก ศึกษานิพนธ์ชุด สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครู และวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่เป็นจริงจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย และสร้างมาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น

4. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนางานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

(นายกิตติพล โยงทองกลาง)

นิสิตระดับปริญญาศึกษานิพนธ์ชุด

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทรศัพท์ 086-4145147

ตอนที่ 1 : สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

เพศ

ชาย

หญิง

อายุ

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ (โปรดระบุ)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ครูผู้สอน

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าเป็นองค์ประกอบของมาตรฐานพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาเกณฑ์ ต่อไปนี้

ระดับความเหมาะสม 5 หมายถึง องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในน้อยที่สุด

มาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง เกณฑ์หรือแนวทางที่กำหนดขึ้นมาเพื่อช่วยให้ครูพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของครูในเฉพาะด้าน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน หรือการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ มาตรฐานเหล่านี้ยังจะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1. องค์ประกอบด้านการวิจัยและพัฒนา							
1	การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้						
2	ครูต้องมีความรู้และทักษะในการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และรายงานผลการวิจัย						
3	ครูต้องพัฒนาตนเองด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องโดยปฏิบัติตามจรรยาบรรณนักวิจัย						
4	การสนับสนุนและจัดหาทุนด้านการวิจัยช่วยให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมและแสวงหาวิธีการสอนใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบันและอนาคต						
5	การพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวิจัยจะช่วยส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจและปัญญา						

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
2. องค์ประกอบด้านการวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้							
6	การวิเคราะห์ความต้องการและระดับความรู้ของนักเรียน ช่วยให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ						
7	ครูต้องตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนเพื่อออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกันของนักเรียน						
8	ครูต้องเลือกสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างสรรค์สื่อการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ						
9	การวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้ต้องครอบคลุมความรู้ ทักษะ และทัศนคติของนักเรียน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน						
10	ครูต้องวางแผนการสอนให้ครอบคลุมชัดเจน มีการจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสม โดยปรับปรุงเนื้อหาการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ						
3. องค์ประกอบด้านการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุน							
11	การทำงานร่วมกันและการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง						
12	ครูต้องทำงานร่วมกับทีมและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู PLC และโรงเรียนคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ SLC						
13	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ช่วยพัฒนานักเรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา						

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
14	การจับคู่ครูใหม่กับครูที่มีประสบการณ์ และการใช้ข้อมูลจากการประเมินกันและกันเป็นวิธีการสนับสนุนการสอนที่สำคัญ						
15	ครูต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจในศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของตนเอง						
4. องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้							
16	ครูต้องมุ่งมั่นเรียนรู้และปรับปรุงตนเองผ่านการศึกษาอบรมและเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการทุกรูปแบบเพื่อนำความรู้มาพัฒนาออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอน						
17	การแสวงหาความรู้ของครูต้องรวมถึงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ภาษาต่างประเทศ ทักษะทางจิตวิทยาการศึกษา และการบริหารจัดการห้องเรียน						
18	ครูต้องมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนครูเพื่อรับรู้ข้อมูลใหม่ๆ และประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง						
19	การแสวงหาความรู้ของครูต้องครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหาวิชา เทคนิคการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้และนโยบายการศึกษาที่เกี่ยวข้อง						
20	ครูที่มีทักษะที่ทันสมัยและมีความรู้ที่ลึกซึ้งจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงได้						
5. องค์ประกอบด้านการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ							
21	การนิเทศควรประกอบด้วย การให้คำแนะนำ การสังเกต การประเมินผลอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสะท้อนผลและเสนอแนะวิธีการพัฒนา						

ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
22	ครูต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อพัฒนาการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน						
23	การนิเทศครูควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ โดยมีระบบ Coaching และ Mentoring จากผู้เชี่ยวชาญและพี่เลี้ยงที่ช่วยชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง						
24	ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ควรมีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาครูอย่างมีคุณภาพด้วยความเป็นมิตรและใกล้ชิด						
25	การนิเทศที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ						
6. องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง							
26	ครูต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพ						
27	สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาตนเองที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ						
28	ครูต้องมีการพัฒนาวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการจนถึงระดับที่สูงขึ้น มีความเชี่ยวชาญและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมและการศึกษา						
29	การพัฒนาตนเองควรทำควบคู่ไปกับการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต						
30	ครูต้องมีส่วนในการออกแบบแผนพัฒนาวิชาชีพของตนเองและตั้งเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ						

ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
7. องค์ประกอบด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม							
31	ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอน						
32	ครูต้องมีความสามารถในการเลือกและใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นความสนใจและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน						
33	ครูต้องคิดค้นและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา						
34	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยครูสามารถติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองได้						
35	ครูต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีคุณภาพสูงสุด						
8. องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลนักเรียน							
36	ครูสามารถออกแบบและเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้อง และสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นรูปธรรม						
37	การประเมินแบบ Formative และ Summative ช่วยให้ครูติดตามและปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้						
38	การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์แก่นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						
39	ครูสามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของนักเรียน						
40	ครูสามารถประเมินผลได้ว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความก้าวหน้าหรือไม่ อย่างไร						

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
9. องค์ประกอบด้านการประเมินประสิทธิภาพครู							
41	การประเมินความสามารถและผลการปฏิบัติงานของครูต้องมีระบบการวัดประเมินผลที่ชัดเจนและมีเครื่องมือที่เหมาะสม						
42	การประเมินที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์และสามารถปรับปรุงการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
43	การพัฒนาวิชาชีพครูต้องใช้เครื่องมือในการประเมินเพื่อการปรับปรุงที่มีความหลากหลาย						
44	ครูต้องได้รับการประเมินและติดตามอย่างสม่ำเสมอเพื่อสะท้อนความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพ						
45	การมีระบบการคัดเลือกและประเมินครูที่ดีจะช่วยเพิ่มคุณภาพของการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูในระยะยาว						
10. องค์ประกอบด้านการจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม							
46	ครูต้องมีความสามารถในการจัดการชั้นเรียนให้เป็นระเบียบและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้						
47	ครูต้องสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน						
48	การจัดการพฤติกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องคำนึงถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน						
49	ครูต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน						
50	ครูต้องปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความสนใจของนักเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนพัฒนาความสามารถตามศักยภาพรายบุคคลของนักเรียน						

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
11. องค์ประกอบด้านการคิด							
51	การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ของครูเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคปัจจุบัน						
52	ครูใช้วิธีการสอนที่สร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นการคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน						
53	ครูต้องคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของนักเรียน						
54	ครูต้องสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการคิดแก้ปัญหา เพื่อช่วยให้นักเรียนปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้						
55	ครูต้องสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการคิดแก้ปัญหา เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน						
12. องค์ประกอบด้านการสื่อสาร							
56	ครูสามารถสื่อสารด้วยการอธิบายและใช้ภาษาที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน						
57	ครูสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
58	การรับฟังความคิดเห็นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์กับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยปรับปรุงวิธีการสอนและการพัฒนาความสามารถของนักเรียน						
59	ครูต้องพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยแก้ไขปัญหหรือค้นพบศักยภาพของนักเรียน						

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
60	ครูต้องมีพื้นฐานด้านการสื่อสารทั้งภาษาไทยและต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำงานในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม						
13. องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู							
61	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเคารพสิทธิของผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ						
62	ครูมีวินัย รับผิดชอบและมีความศรัทธาและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ						
63	ครูให้ความเสมอภาค จริงใจและไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติยกย่องต่อความเจริญทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของนักเรียนและผู้รับบริการ						
64	ครูมีความความรักและเมตตาต่อศิษย์ เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน และไม่กระทำตนเป็นอุปสรรคหรือสร้างความเสียหายแก่องค์กร						
65	ครูต้องประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพเสมอเพื่อรักษาคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานความคาดหวังของสังคมอย่างดี						
14. องค์ประกอบด้านการมีภาวะผู้นำ							
66	ครูต้องช่วยสร้างคุณภาพในการพัฒนาการศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษา						
67	ครูต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนและความสามารถในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ						
68	ครูต้องสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนและสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน						
69	ครูต้องพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างระบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และการส่งเสริมศักยภาพทางการศึกษา						

ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
70	ครูต้องสามารถจัดการกับปัญหาและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีได้						
15. องค์ประกอบด้านการพัฒนานักเรียน							
71	ครูสามารถออกแบบและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน						
72	ครูสามารถประเมินและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา						
73	ครูต้องพิจารณาความหลากหลายของนักเรียน เช่น ภาษา วัฒนธรรม และภูมิหลัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้						
74	ครูส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และค่านิยมความเป็นไทยให้กับนักเรียน						
75	ครูปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้สามารถรับมือกับปัญหาและร่วมสร้างสังคมที่ยั่งยืน						
16. องค์ประกอบด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการแก่ครู							
76	ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขเมื่อสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย						
77	ครูต้องได้รับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจจากการสนับสนุนสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น สุขภาพและความปลอดภัยจากสถานศึกษา						
78	ครูต้องได้รับการจัดสรรเวลาและทรัพยากรสำหรับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจากสถานศึกษา						
79	ครูมีความมั่นคงและมั่นใจในการทำงาน เมื่อได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม						

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
80	ครูสามารถใช้ความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ เมื่อได้รับคำตอบที่เหมาะสม						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



ที่ อว 8718/1368

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กันยายน 2567

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล และรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสีโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672237

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 5 คน และ 2) ครู จำนวน 51 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเผยแพร่ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1368



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กันยายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาค และรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุชาติโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 5 คน และ 2) ครู จำนวน 50 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1368



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กันยายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวัดอัมพวัน

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองหลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล และรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสิโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 4 คน และ 2) ครู จำนวน 30 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147



ที่ อว 8718/1368

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนภาค และรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสีโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 4 คน และ 2) ครู จำนวน 30 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1368



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กันยายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแคปานขำ

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองหลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กลุณภาค และรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสีโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 2 คน และ 2) ครู จำนวน 15 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1368



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กันยายน 2567

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธนบุรีวรเทพีพลารักษ์

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองหลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กลุณภาค และรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสีโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672237

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 10 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเผยแพร่ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147



ที่ อว 8718/1368

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ ภูณภาดล และรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสีโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 5 คน และ 2) ครู จำนวน 50 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1368



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กันยายน 2567

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาค และรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุวสินโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672237

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 5 คน และ 2) ครู จำนวน 50 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเผยแพร่ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1368



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กันยายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองหลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ ภูณภาดล และรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสีโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 5 คน และ 2) ครู จำนวน 50 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ที่ อว 8718/1368



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กันยายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนภาดล และรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสีโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 2 คน และ 2) ครู จำนวน 15 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147



ที่ อว 8718/1368

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

27 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม

เนื่องด้วย นายกิตติพล โยงทองกลาง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาค และรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสิโนบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672237

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การศึกษามาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 10 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 414 5147

ประวัติผู้เขียน

