

บทความวิจัย (Research Article)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิด

โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

A COMPETENCIES DEVELOPMENT MODEL OF NOVICE TEACHER IN 21st CENTURY BASED ON SCHOOL AS LEARNING ORGANIZATION

Received: October 13, 2019

Revised: December 6, 2019

Accepted: December 23, 2019

ชนกฤต อึ้งน้อย^{1*} และอนุชา กอนพวง²

Thanakrit Angnoi^{1*} and Anucha Kornpuang²

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

^{1,2}Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok 65000, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: Tamthanakrit@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิจัยดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ ครูใหม่จำนวน 312 คน ครูพี่เลี้ยงจำนวน 279 คน และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 286 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบตรวจความเหมาะสมสร้างรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 291 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 15 สมรรถนะ จำแนกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้ 1) กลุ่มสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และ สมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู และสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) กลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยีสมรรถนะด้านความฉลาดทางสังคม สมรรถนะด้านการคิดแบบมี

วิจารณ์ญาณและคิดแก้ปัญหา สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะด้านความรู้ โดยที่รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยมีกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินความต้องการจำเป็น 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา 3) วิธีการพัฒนา 4) แนวทางการดำเนินการพัฒนา และ 5) ประเมินผลการพัฒนา ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นว่าการนำรูปแบบไปใช้มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ครูใหม่ สมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purpose of this study was to construct a competencies model of novice teachers in the 21st century based on school as a learning organization. There were 3 steps followed in the construction of the model: First, the samples by using multi-stage sampling which consisted of 312 novice teachers, 279 mentors and 286 school directors completed a needs assessment form, and the data were analyzed using average and standard deviation. In the second step, 8 experts constructed and verified the competencies model of novice teachers in the 21st century based on the data collected in step one. Finally, the model, that was developed, was evaluated by 291 School Directors of schools under the Office of the Basic Education Commission. The instrument aimed at the possibility and the usefulness of the model. An average and standard deviation were also used to analyze the obtained data.

Results of the study showed that the 15 competencies, needed by novice teachers in the 21st century based on school as a learning organization, were as follows: 1) three core competencies consisting of teamwork, self-development and teacher's ethics and integrity, 2) five functional competencies consisting of learning management, student development, classroom management, teacher leadership and relationship and collaborative-building for learning management, and 3) seven personal competencies consisting of emotional intelligence, social intelligence, cross-cultural competency, media and ICT literacy, critical thinking and problem solving, creativity and content knowledge. These competencies were grouped into 3 levels: organization level, group level and individual level. Five development steps consisted of 1) needs assessment, 2) objectives for development, 3) development procedures, 4) guidelines for development, and 5) assessment. Based on school as a learning organization, school directors,

under the Office of the Basic Education Commission, believed that the possibility and the usefulness of the model are at the highest level.

Keywords: Novice Teacher, Novice Teachers' Competencies in the 21st Century, School as a Learning Organization

บทนำ

การพัฒนาครูเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้เรียน ดังพระราชกระแสรับสั่งด้านการศึกษา ของรัชกาลที่ 9 (Ministry of Education, 2017, p. 2) ความตอนหนึ่งว่า “เรื่องครูมีความสำคัญไม่น้อยกว่านักเรียน ปัญหาหนึ่ง คือ การขาดครู เพราะจำนวนไม่พอและครูย้ายบ่อย ดังนั้น ก่อนคัดเลือกเด็กที่จะพัฒนาต้องพัฒนาครูก่อน ให้พร้อมที่จะสอน เด็ก ให้ได้ผลตามที่ต้องการ จึงจะต้องคัดเลือกครูและพัฒนาครูต้องตั้งฐานะในสังคมของครูให้เหมาะสม และ ปลุกจิตสำนึกโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิธีการคือ การให้ทุนและอบรม กล่าวคือ ต้องมีความรู้ทางวิชาการในสาขาที่เหมาะสมที่จะสอน ต้องอบรมวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ ความเป็นครูที่แท้จริงคือ มีความรักความเมตตาต่อเด็ก ควรเป็นครูทองที่เพื่อจะได้มีความผูกพันและคิดที่จะพัฒนาท้องถิ่นที่เกิดของตน ไม่คิดย้ายไปย้ายมา”

จากพระราชกระแสรับสั่งด้านการศึกษา ของรัชกาลที่ 9 ข้างต้น พบว่า การพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนานักเรียน อย่างไรก็ตาม The Secretariat of the Senate (2017, p. 4) กล่าวว่า ระบบพัฒนาครูประจำการยังไม่มีความเชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะไม่มีความชัดเจนเรื่องระบบพัฒนาครูใหม่ (Beginner Teachers) ครูใหม่ขาดการให้คำปรึกษาและการแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์ (Coaching and Mentoring) อีกทั้ง The Secretariat of the Senate (2017, p. 21) เสนอว่า ควรกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูให้ครอบคลุมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการเป็นครูโดยพิจารณาช่วงเวลาตามกระบวนการในวิชาชีพ ตั้งแต่ช่วงที่เป็นนักศึกษาฝึกหัดครู (Prospective Teacher) ช่วงครูใหม่ หรือครูผู้ช่วย (Beginner Teacher) ช่วงครูประจำการ (In-service Teacher) กล่าวคือ การพัฒนาครูใหม่จำเป็นต้องมีรูปแบบการพัฒนาเฉพาะ ตามช่วงเวลาในวิชาชีพ

ในปัจจุบันระบบพัฒนาครูใหม่ (ครูผู้ช่วย) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (OTEP, 2018) กำหนดสมรรถนะในการพัฒนา คือ 1) การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) การพัฒนาวิชาชีพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งยังไม่ครอบคลุมสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งทักษะการแก้ปัญหา ทักษะอาชีพ ทักษะทางด้านการคิดสร้างสรรค์ฯ นอกจากนี้ ยังกำหนดเพียงหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูใหม่ แต่ไม่กำหนดวิธีการ กระบวนการ ที่ชัดเจนในการพัฒนา (OTEP, 2018) โดยการพัฒนาครูใหม่ให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ครูต้องถูกพัฒนาให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และโรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งระบบ (Nongyao et al., 2017, p. 137) อย่างไรก็ตาม แนวทางการพัฒนาครูใหม่ต้องพัฒนาสมรรถนะการมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ทั้งนี้ การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชน

แห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community : SLC) ซึ่งมีแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรโดยสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในโรงเรียน (Manabu, 2019; Hiatt-Michael, 2001) และทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ผ่านการพูดคุย (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของบุคคลในองค์กรจะพัฒนาบุคคลเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป (Senge, 1990, p. 12)

จากการศึกษาเอกสารพบว่ามีแนวคิดการพัฒนาครูใหม่โดยใช้แนวคิดข้างต้น นำมาพัฒนาครูประจำการและครูใหม่ ซึ่งโดยภาพรวมมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลในองค์กร และโครงสร้างสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (Manabu, 2019; Senge, 1990) ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาครูใหม่ยังไม่มีพัฒนาสมรรถนะที่ครอบคลุมสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ที่สอดคล้องกับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยนำแนวคิดทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) และโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) มาผสมผสานเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วน จึงจะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21

1. ศึกษาสมรรถนะของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 โดยสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 นำไปสร้างแบบประเมินความต้องการจำเป็น (Perceive Need Assessment) กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่มีครูใหม่ จำนวน 375 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) โดยที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับครูใหม่ (ครูผู้ช่วย) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ประกอบด้วย 1) ครูผู้ช่วย จำนวน 312 คน 2) ครูพี่เลี้ยง จำนวน 279 คน และ 3) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 286 คน รวม 1,25 ฉบับ (ครูใหม่ ครูพี่เลี้ยง และผู้อำนวยการ) ได้รับแบบประเมินตอบกลับมาจาก ครูใหม่ จำนวน 312 คน ครูพี่เลี้ยง (Mentor) จำนวน 279 คน และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 286 คน รวมทั้งหมด 877 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

และนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับ (Good Practice) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) และโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) จำนวน 3 คน และวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาศรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. การยกร่างรูปแบบการพัฒนาศรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาและการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์มาใช้เป็นข้อมูลในการยกร่าง

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานพัฒนาครู จำนวน 8 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้แบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาศรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยนำผลการตรวจสอบร่างรูปแบบมาออกแบบประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์และนำไปประเมินกับผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัด สพฐ. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 379 คน ใช้กระบวนการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ซึ่งมีผู้ตอบแบบประเมินกลับมา จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 76.78 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่และแนวทางการพัฒนาครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทักษะ โดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สามารถจัดกลุ่มสมรรถนะได้ดังนี้

กลุ่มสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง 3) สมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน 3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู 5) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

กลุ่มสมรรถนะบุคคล ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ 2) สมรรถนะด้านความฉลาดทางสังคม 3) สมรรถนะด้านการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4) สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยี 5) สมรรถนะด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา 6) สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ 7) สมรรถนะด้านความรู้

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูใหม่มีกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินความต้องการจำเป็น 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา 3) วิธีการพัฒนา 4) แนวทางการดำเนินการพัฒนา และ 5) ประเมินผลการพัฒนา โดยในแต่ละกระบวนการ แยกเป็น 3 ระดับ คือระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการยกย่องรูปแบบและตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา สรุปรูปแบบมีกระบวนการพัฒนาครูใหม่มีกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินความต้องการจำเป็น 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา 3) วิธีการพัฒนา 4) แนวทางการดำเนินการพัฒนา และ 5) ประเมินผลการพัฒนา โดยในแต่ละกระบวนการ แยกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

2.1 ระดับองค์กร มีกระบวนการ ดังนี้

2.1.1 ประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู และ สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยี

2.1.2 วัตถุประสงค์การพัฒนา ประกอบด้วย 1) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ ในศตวรรษที่ 21 ในระดับองค์กร และ 2) เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนกลไกระดับองค์กรในการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ ในเรื่องต่อไปนี้ เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูในองค์กร เพื่อสร้างค่านิยม วิสัยทัศน์ ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม เสริมแรง ให้เกิดการเรียนรู้ของครูใหม่ในด้านต่างๆ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อกระบวนการจัดการความรู้ และเพื่อให้ผู้นำใช้ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อน การพัฒนาครู

2.1.3 วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การนำครูใหม่เข้าสู่งาน (Induction) อบรมให้ความรู้ สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นิเทศชั้นเรียน และจัดนิทรรศการผลงานประจำปี

2.1.4 แนวทางการดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม จัดทำแผนการพัฒนาร่วมกัน กระจายอำนาจไปยังกลุ่มย่อย จัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างความเป็นชุมชน (สนามพลังบวก) การปฐมมนิเทศครูใหม่ การดำเนินกระบวนการ PLC จัดอบรมเชิงปฏิบัติการภายในโรงเรียน สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน นิเทศ กำกับ ติดตาม จัดการความรู้อย่างเป็นรูปธรรม และการแสดงผลงาน (Symposium)

2.1.5 ประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย ประเมินคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประเมินกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ประเมินการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน ประเมินการบริหารจัดการชั้นเรียน ประเมินผู้นำด้านภาวะผู้นำครู ประเมินการใช้สื่อเทคโนโลยี ประเมินความพึงพอใจโดยผู้เกี่ยวข้อง และ ประเมินการพัฒนาทางวิชาชีพของครูใหม่

2.2 ระดับกลุ่ม มีกระบวนการ ดังนี้

2.2.1 ประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

2.2.2 วัตถุประสงค์การพัฒนา ประกอบด้วย 1) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ในระดับกลุ่ม และ 2) เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนกลไกระดับกลุ่มในการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในเรื่องต่อไปนี เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูในกลุ่ม เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง เพื่อให้เกิดผู้นำฝ่ายบริการ และเพื่อเสริมแรงให้กับเครือข่ายและชุมชน

2.2.3 วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย ศึกษาทฤษฎี (LS) สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Dialogue) และการตั้งเป้าหมาย (BAR) การประเมินผลหลังปฏิบัติ (AAR) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learn) สะท้อนคิด (Reflection) ร่วมกัน

2.2.4 แนวทางการดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายร่วมกันด้านการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (พัฒนานักเรียน และพัฒนาวิชาชีพ) จัดกลุ่มสายชั้น กลุ่มสาระ กลุ่มงาน ดำเนินกิจกรรมร่วมกันในการเรียนรู้พัฒนา โดยการสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้จากต้นแบบที่ดี (Modeling) การตั้งเป้าหมาย (BAR) การประเมินผลหลังปฏิบัติ (AAR) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learn) การทำกระบวนการ PLC การศึกษาทฤษฎีร่วมกัน (Lesson Study) และการนิเทศระดับสายชั้น

2.2.5 ประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย ประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ประเมินสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ประเมินสมรรถนะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูใหม่ และประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.3 ระดับบุคคล มีกระบวนการ ดังนี้

2.3.1 ประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ สมรรถนะด้านความฉลาดทางสังคม สมรรถนะด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะด้านความรู้

2.3.2 วัตถุประสงค์การพัฒนา ประกอบด้วย 1) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ในระดับบุคคล และ 2) เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนกลไกระดับบุคคลในการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในเรื่องต่อไปนี การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของตนเอง การเรียนรู้และพัฒนาโดยการพิจารณาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้แบบกระโดดสุดตัว ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ทักษะการวิเคราะห์สังเคราะห์ของครูใหม่ และการดำเนินชีวิตอย่างเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

2.3.3 วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย เรียนรู้จากการปฏิบัติ พัฒนาตนเองด้วยกระบวนการทำ Lesson Study ประเมินตนเอง (Self-Review) และการสังเกตชั้นเรียน

2.3.4 แนวทางการดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย วิเคราะห์ตนเอง กำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้เป็นครูในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์ผู้อื่นแบบไม่ตัดสิน ยอมรับความแตกต่าง วางแผนการพัฒนา จัดทำ ID Plan ดำเนินการสังเกตชั้นเรียนต้นแบบ การร่วมกิจกรรม Lesson Study และ PLC การพัฒนาตนเองบูรณาการแนวทางของ ก.ค.ศ. และการพิจารณาตนเอง (Self-Reflection)

2.3.5 ประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย ประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ประเมินสมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ ประเมินสมรรถนะด้านความฉลาดทางสังคม ประเมินสมรรถนะด้านการคิดแบบมี

วิจารณ์ญาณและคิดแก้ปัญหา ประเมินสมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ ประเมินสมรรถนะด้านความรู้ และประเมินผล การเรียนรู้แบบกระโดดสุดตัว

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ มีผลการวิจัยดังนี้ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ มีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) ผลการประเมิน กระบวนการพัฒนา มีดังนี้ ประเมินความต้องการจำเป็น มีความเป็นไปได้ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) มีความเป็นประโยชน์ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) วัตถุประสงค์การพัฒนา มีความเป็นไปได้ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) วิธีการพัฒนา มีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) มีความเป็นประโยชน์ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) แนวทาง การดำเนินการพัฒนา มีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) ประเมินผล การพัฒนา มีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$)

การอภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทักษะ สามารถจำแนกได้ 3 กลุ่มสมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) ที่จำแนกองค์การใน 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล กล่าวคือ การปฏิบัติงานในองค์การจำเป็นต้องแสดงออกถึงสมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะประจำสายงาน ในหน้าที่ และสมรรถนะ หลัก ที่องค์การคาดหวัง โดยกลุ่มสมรรถนะของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

กลุ่มสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะการทำงานเป็น ทีม (Team Work) 2) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง (Self- Development) 3) สมรรถนะ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) โดยที่สมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผลการประเมิน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก และเป็นสมรรถนะที่ผลการประเมินสูงสุดในกลุ่มสมรรถนะหลัก เนื่องจากเป็นสมรรถนะของวิชาชีพขั้นสูงที่กำหนดเพื่อให้วิชาชีพครูมีคุณค่า ควรแก่การยกย่อง ดังนั้น การปฏิบัติตาม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สอดคล้องกับ NIE (2009) ซึ่งอธิบายสมรรถนะด้านความเป็นวิชาชีพครู ซึ่งต้องมี จริยธรรมการทำงานที่ดี (Positive Work Ethics) ความเมตตาต่อนักเรียน ความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเอง และสังคม รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ดังนั้นครูใหม่จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะด้าน จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูซึ่งเป็นวิชาชีพขั้นสูง

กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management) 2) สมรรถนะการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน (Student Development) 3) สมรรถนะการบริหารจัดการ ชั้นเรียน (Classroom Management) 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) 5) สมรรถนะการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) โดยที่สมรรถนะการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน ผลการประเมินความต้องการ จำเป็นในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดในกลุ่มสมรรถนะประจำ

สายงาน เนื่องจากเป็นสมรรถนะสำคัญที่ครูใหม่ต้องพัฒนาด้านทักษะต่างๆ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้นักเรียน ไม่ใช่พัฒนาเพียงสติปัญญาให้นักเรียนเท่านั้นแต่ต้องพัฒนาให้นักเรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Saavedra and Darleen (2012) โดยระบุสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ คือ การพัฒนานักเรียนให้มีทักษะด้านต่างๆ ทั้งทักษะด้านการคิด การนำความรู้ไปใช้ การทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์แก่นักเรียน ดังนั้น จึงเป็นสมรรถนะที่ครูใหม่ต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

กลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล (Personnel Competencies) 21 ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) 2) สมรรถนะด้านความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) 3) สมรรถนะด้านการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural) 4) สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยี (Media & ICT Literacy) 5) สมรรถนะด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา (Critical Thinking & Problem Solving) 6) สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative) 7) สมรรถนะด้านความรู้ (Content Knowledge) โดยสมรรถนะด้านสมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดในกลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน เนื่องจากเป็นสมรรถนะสำคัญที่ครูใหม่ต้องพัฒนา เพื่อให้เกิดมุมมองเชิงบวกต่อตนเองและสามารถทำความเข้าใจความรู้สึกของตนเอง ซึ่งสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ NIE (2009) ที่กำหนดโมเดลครูในศตวรรษที่ 21 ใหม่ ซึ่งครูต้องมีสมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์และทางสังคม เพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นในการคิด การปฏิบัติ พร้อมแลกเปลี่ยนทัศนะเพื่อเรียนรู้อยู่เสมอ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ มีแนวทางในการพัฒนาจากการสังเคราะห์ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) และทฤษฎีโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) ซึ่งมีแนวคิดร่วมกัน คือ การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในโรงเรียน เน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านการเสวนา (Dialogue) การศึกษาบทเรียนร่วมกัน (LS) และกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นอกจากนี้ ทั้ง 2 ทฤษฎีมีประเด็นที่แตกต่างแต่ส่งเสริมกัน คือ ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้มีกระบวนการในระดับองค์การที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การสร้างแบบแผนระดับองค์การ เพื่อให้เกิดการกระทบต่อพฤติกรรมปฏิบัติของสมาชิก แต่ทฤษฎีโรงเรียนแห่งการเรียนรู้มีกระบวนการระดับกลุ่มที่ชัดเจนเน้นระบบกิจกรรมของสมาชิกอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีขององค์การ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีแนวทางการบริหารตามทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 3 โรงเรียน โดยทุกโรงเรียนเน้นกระบวนการพัฒนาร่วมกันของสมาชิก โดยการวางแผนระดับองค์การ กิจกรรมพัฒนาระดับองค์การ การดำเนินการระดับกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในระดับกลุ่ม นำไปสู่การพัฒนาตนเองของครูในระดับบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลง (Transform) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการสร้างรูปแบบประกอบด้วย กระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินความต้องการจำเป็น 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา

3) วิธีการพัฒนา 4) แนวทางการดำเนินการพัฒนา และ 5) ประเมินผลการพัฒนา โดยในแต่ละกระบวนการ แยกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยภาพรวมมีผลการประเมินความเป็นไปได้มากที่สุด และผลการประเมินความเป็นประโยชน์มากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการทางการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูใหม่และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาครูใหม่ คือ สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีบรรยากาศและโครงสร้างสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน และสถานศึกษามีการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา (Munkejkit et al., 2008; Padjad et al., 2011) อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเพียงการประเมินจากประสบการณ์และความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนเท่านั้น ไม่ใช่ผลของการนำรูปแบบไปใช้ในการปฏิบัติจริง แต่ทั้งนี้ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับการแนวปฏิบัติการพัฒนาครูใหม่ (ครูผู้ช่วย) ตามหนังสือ OTEPC ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (OTEP, 2018) โดยกำหนดสมรรถนะครูใหม่ (ครูผู้ช่วย) ที่ต้องส่งเสริมพัฒนาดังต่อไปนี้ 1) การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาวิชาชีพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน และ 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จากหนังสือข้างต้นจะพบว่า สมรรถนะที่ครูใหม่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีผลการประเมินครอบคลุมทั้ง 4 สมรรถนะตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด โดยที่ด้านกระบวนการพัฒนา สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยมีองค์ประกอบ ตามลำดับ ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา โดยคณะกรรมการประเมินมีหน้าที่วางแผนการดำเนินการเตรียมความพร้อม ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยบทบาทของกรรมการที่ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา มีหน้าที่ เป็นครูพี่เลี้ยง แนะนำการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานแก่ครูใหม่ตลอดจนการประเมินผล สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามผลการวิจัย ที่กำหนดการพัฒนาในระดับองค์การ และระดับกลุ่ม โดยครูพี่เลี้ยงพัฒนาร่วมกันกับครูใหม่ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ และการเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานแก่ครูใหม่ โดยมีผู้อำนวยการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการพัฒนา และสร้างเครือข่ายกับองค์การภายนอกเพื่อพัฒนาครูใหม่ ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำไปขับเคลื่อนและปฏิบัติได้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ โดยสอดคล้องกับนโยบายที่ส่วนราชการกำหนด และมีกระบวนการที่สนับสนุนให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในห้องเรียน และมีคุณภาพนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นไปได้และมีความมีประโยชน์ เป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาครูใหม่ในโรงเรียนให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา ผ่านการนำของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของคณะครูทุกคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์โดยรวม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของครูทั้งครูพี่เลี้ยง ครูกลุ่มสาระหรือครูระดับชั้น หากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจะมีข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากร และการจัดโครงสร้างการบริหารงาน จึงควรนำผลการวิจัยไปศึกษาต่อเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

References

- Hiatt-Michael, D. (2001). *Promising practices for family involvement in school*. Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Manabu, S. (2019). *Concept school reform a learning community and practical application of theory* (2nd ed.). Bangkok: Pico (Thailand). [in Thai]
- Ministry of Education. (2017). *Summary of His Majesty's orders King Rama 9 and King Rama 10, the subject of education*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission. [in Thai]
- Munkekit, C., Chanbanchong, C., Jansila, V., & Mejang, S. (2008). The development of teacher induction model in basic education school. *Journal of Education Naresuan University*, 10(Special), 41-56. [in Thai]
- National Institute of Education (NIE). (2009). *A teacher education model for the 21st century*. Retrieved from https://www.nie.edu.sg/docs/default-source/te21_docs/te21-online-version---updated.pdf?sfvrsn=2
- Nongyao, A., Worain, C., & Kanpong, A. (2017). Model of school administration for developing students learning skill in the 21st century. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 10(1), 132-143. [in Thai]

- Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (OTEPC). (2018). *Criteria and methods for preparing and developing intensively assistant teacher position*. Retrieved from https://otepc.go.th/images/00_YEAR2561/07_PS/261061.pdf [in Thai]
- Padjad, S., Chanbanchong, C., Sometip, T., & Kompuang, A. (2011). The Model of management to enhance the performance competency of new teacher under municipal school. *Journal of Education Naresuan University*, 13(3), 57-77. [in Thai]
- Saavedra, A. R., & Darleen, O. V. (2012). Learning 21st-century skills requires 21st-century teaching. *Phi Delta Kappan*, 94(2), 8-13. DOI: 10.2307/41763587
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- The Secretariat of the Senate. (2017). *Production system and teacher development*. Retrieved from https://www.senate.go.th/document/mSubject/Ext83/83534_0001.PDF [in Thai]