

บทที่ 6

องค์กรแห่งการเรียนรู้ในแนวทางการพัฒนาในศตวรรษที่ 21

เมื่อสังคมโลกได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน ครูในศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการเรียนรู้ให้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ไปด้วย ทั้งนี้ต้องพัฒนาทักษะด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เข้ามามีบทบาทอย่างมากในวงการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถชี้แนะและส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา นอกจากนี้ ครูไทยในอนาคตยังต้องมีความรู้จริงในเรื่องที่สอน และต้องมีเทคนิควิธีการให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งจัดกิจกรรมเชื่อมโยงความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก ฝึกให้นักเรียนทำงานเป็นทีม เป็นนักออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และแสดงออกซึ่งความรักและความห่วงใยต่อนักเรียน ทั้งนี้กระบวนการเรียนการสอนดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้ ถ้าทุกภาคส่วนช่วยกัน หาทางลดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาครู ซึ่งแนวทางและความเป็นไปได้ในการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 นั้น ต้องดำเนินการทั้งด้านนโยบายและด้านการพัฒนาตนเองของครูควบคู่กันไป จึงจะทำให้ครูเป็นครูยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังทั้งวิชาความรู้ และความประพฤติแก่เด็กและเยาวชน ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้เด็กไทยของเราอ่านออกเขียนได้ และครูเป็นผู้สร้างพัฒนาการให้เด็กมีความรู้ความสามารถอย่างมีมิติครบทุกส่วน โดยผ่านทางด้านวิชาการคือการเรียนการสอนวิชาการต่าง ๆ ทางด้านร่างกายต้องมีสุขภาพแข็งแรงด้วยวิชาพลศึกษาสุขศึกษา ทางด้านอารมณ์ คือการกล่อมเกลาด้วยวิชา ศิลปะศึกษา นาฏศิลป์ ดนตรี และในส่วนทางด้านสังคมนั้นครูต้องสอนให้เด็กเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รู้จัก ประโยชน์ส่วนตน ประโยชน์ส่วนรวม รู้จักบำเพ็ญประโยชน์ด้วยการสอนวิชาลูกเสือ เนตรนารี รวมทั้งรู้จัก ความเสียสละ อดทนด้วยวิชาทหาร ซึ่งวิชาดังกล่าวจะพัฒนาให้เยาวชนมีความรู้อย่างสมบูรณ์ในทุกด้าน (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2558)

แต่ในปัจจุบัน บทบาทและความสำคัญของครูได้ลดน้อยลงเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้า ทางด้านเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ ไอแพด หรือสมาร์ตโฟน แค่เพียงปลายนิ้วสัมผัส สารพัดคำตอบ ก็แสดงขึ้นมาได้อย่างรวดเร็ว ทันทใจ ผิดกับภาพของครูที่ยืนสอนหน้าชั้นเรียนคอยบอกให้นักเรียนจดหรือท่อง จำสิ่งที่ควรรู้ ภาพของนักเรียนที่อ่านเอกสารประกอบหรือ लेकरโน้ตไปพลาจๆ ระหว่างครูบรรยายหน้าห้อง ภาพของครูผู้สอนที่พยายามสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ด้วยการสอดส่องดูว่ามีนักเรียนคนใดหลับ พุดคุยกัน ไม่สนใจการสอนของครู ครูก็จะคอยเรียกนักเรียนให้ตอบคำถามหรือทำโทษด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับเด็ก (การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ”, ม.ป.ป.) นอกจากนี้ ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการให้โรงเรียนกวดวิชาหรือการสอนพิเศษมีบทบาท สำคัญมากกว่าครูผู้สอนการเรียนในโรงเรียนปกติซึ่งสถิติของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) พบว่า ในช่วง พ.ศ. 2549–2556 โรงเรียนกวดวิชา มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นปีละประมาณ 200-300 แห่งทั่วประเทศ โดย พ.ศ. 2549 มีโรงเรียนกวดวิชา 964 แห่ง แต่

พ.ศ. 2556 มี 2,343 แห่ง ส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพฯ จำนวน 265 แห่งซึ่งนอกจากโรงเรียนกวดวิชาที่เพิ่มขึ้นแล้ว จำนวนนักเรียนที่เรียนกวดวิชาก็เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งจากข้อมูลระบุว่า พ.ศ. 2556 มีจำนวนนักเรียนกวดวิชา 535,695 คน โดยอยู่ในกรุงเทพฯ 209,350 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ของนักเรียนทั้งหมดที่เรียนกวดวิชา (วิกฤตการศึกษาไทย, 2558) จากเสียงสะท้อนของเด็กและเยาวชนรวมถึงผู้ปกครองที่อยากเห็นการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาไทย สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและสำนักส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) จึงได้สำรวจเด็กและเยาวชนที่มีอายุ 14-18 ปี ในพื้นที่ 17 จังหวัด จำนวน 4,255 ตัวอย่าง พบว่า คำถามลำดับแรก ที่อยากจะถามครูมากที่สุด คือคำถามเกี่ยวกับวิธีการสอนของครู (ร้อยละ 25) ทำไมครู จึงไม่หาวิธีการสอนที่ สนุกไม่น่าเบื่อ ทำไมเวลาสอนต้องใช้วิธีอ่านหนังสือ ครูมาสอนหนังสือหรือมาอ่านหนังสือให้นักเรียนฟัง และ ทำไมสอนในห้องเรียนไม่รู้เรื่อง แต่สอนพิเศษรู้เรื่อง โดยเด็กและเยาวชนมากกว่า 2 ใน 3 อยากให้เปลี่ยนแปลง

2

รูปแบบการเรียนการสอนของระบบการศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากหลักสูตรการสอนเน้นเนื้อหาทฤษฎีมากกว่า การนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน (ยุทธการเปลี่ยน “ครูเฉย” สู่วัยศตวรรษที่ 21, 2557) จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ได้แถลง นโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 สำหรับนโยบายด้านการศึกษา และเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับครู ในข้อที่ 4.6 ว่า จะพัฒนาระบบ การผลิต และพัฒนาครูที่มีคุณภาพ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีคุณวุฒิตรงตามวิชา ที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครู หรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี, 2557) ประกอบกับร่างแผนปฏิบัติการหรือ Roadmap การปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2558-2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 6 ด้าน คือ 1. การปฏิรูปครู 2. การกระจายโอกาส และคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 3. ปฏิรูปการบริหารจัดการ 4. ปรับระบบการผลิต และพัฒนากำลังคน เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน 5. ปฏิรูปการเรียนรู้ 6. การปรับระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สรุปจากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีในด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับครูประกอบกับ ร่างแผนปฏิบัติการหรือ Roadmap การปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2558-2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ คือการ ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการผลิต และพัฒนาครูให้มีคุณภาพ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูโดย เน้นครูผู้สอนที่มีคุณวุฒิตรงตามวิชาที่สอน และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครู หรือพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ครูทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ ดังนั้นจึงต้องมีการยกระดับและพัฒนาครูไทย ให้ทันต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูของประเทศต่าง ๆ เช่น ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส สิงคโปร์ เกาหลี ญี่ปุ่น จีน พบว่า 1. การผลิตครู ให้ความสำคัญต่อครู ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพ การเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้มาก ขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้ที่มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลด้วย การเรียนรู้ตามที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กนักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 ครูควรเป็นผู้รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีการกำหนดสมรรถนะของครูโดย ภาพรวมประกอบด้วย 1) ความรู้

ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) หลักการจัดการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้

3

เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน นอกจากนี้มีการควบคุมคุณภาพการผลิตครู โดยการใช้ระบบการรับรองวิทยฐานะของสถาบันผลิตครูคัดคนเก่งระดับยอดเยี่ยมให้มาเป็นครูโดยกำหนดกลุ่มที่มีผลการเรียนสูงสุดเข้า เรียนเพื่อเป็นครู การยกย่องอาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงเทียบเท่าอาชีพสำคัญ การได้รับการยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจในระดับแนวหน้าของประเทศ และมีเงินเดือนสูงในระดับเดียวกับอาชีพอื่น เช่น แพทย์ นักกฎหมาย เป็นต้น 2. การพัฒนาครู ให้ความสำคัญและเชื่อว่า ครูเป็นผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองและ ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงมีกฎหมาย/นโยบายว่า ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนา จากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องปีละ 100 ชั่วโมง ครูบรรจุใหม่ต้องผ่านการอบรมตามโปรแกรมการอบรมเพื่อฝึกหัดการสอนและได้รับเงินเดือนสูง ระหว่างการอบรมด้วย การพัฒนาตนเองต้องอยู่ในการกำกับดูแลของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารและต้องผ่าน การทดลองงาน 1 ปี ครูเก่าอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ต้องเข้ารับการพัฒนาด้วย โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านพัฒนา ครูเป็นการเฉพาะ มีคู่มือการพัฒนาความรู้ เพื่อให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองตามความต้องการทุกปีจาก มหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยง/ครูต้นแบบ (master teachers) มีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และ ผู้เรียน เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงานจำลอง การพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ครูกับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม รวมถึงทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ active learning นั่นคือกระบวนการ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีโอกาสลงมือทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว เช่น การให้ผู้เรียนได้ อ่าน เขียน ได้ตอบ และวิเคราะห์ปัญหา ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน โดยการสังเกตพฤติกรรม การเรียนของนักเรียนแล้วนำสิ่งที่สังเกตได้มาให้ข้อมูลแก่นักเรียน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงของ นักเรียน ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนแบบรู้จริง ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นผู้กำกับกับการเรียนรู้ของตนเองได้ ฯลฯ นอกจากนี้ต้องมีระบบการนิเทศ ติดตามและพัฒนาการทำงาน ของ ครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครู และการพัฒนาครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งมีการสร้าง ครูจิตอาสาเพื่อช่วยสอน มีการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการสอนของครูให้น้อยลงและให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้และนำมาปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น 3. คุณสมบัติของครู มีการกำหนดเงื่อนไขและคุณสมบัติของครู ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพ ทางการศึกษาและผู้เรียน ครูทุกคนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู กำหนดให้ครูประเมินศึกษาอย่างน้อย ต้องจบปริญญาตรี ครูระดับมัธยมศึกษาต้องจบสูงกว่าปริญญาตรี และมีความเชี่ยวชาญอย่างน้อยหนึ่งวิชาใน ระดับที่สอน และต้องมีพื้นฐานความรู้ทางการศึกษาทั่วไปและความรู้เฉพาะสำหรับวิชาชีพครู ความรู้ด้าน จิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น หลักและเทคนิคการสอน มีความรู้วิชาประวัติศาสตร์ กำหนดเวลาสอนวันละ 4 ชั่วโมง

4

และมีเวลาเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557) การยกระดับและการพัฒนาครูของต่างประเทศนั้นยังคงให้ครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด ที่มีผลต่อคุณภาพของการศึกษา โดยครูจะต้องมีความรอบรู้ มีความเป็นมืออาชีพ และเป็นผู้มีนวัตกรรมการสอนที่สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้ นอกจากนี้ครูต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ไม่ว่าจะ เป็นการอบรม มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่สอนน้อง และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การกำหนดคุณสมบัติของครูให้ชัดเจน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และสังคมต่อไป

แนวทางการพัฒนาครูไทย สังคมไทยควรมีแนวทางการพัฒนาครูไทย ดังนี้ 1. การผลิตครู - ปฏิรูประบบการผลิตครู สถาบันที่ผลิตครูควรผลิตครูในสาขาที่สถาบันนั้นมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพและความพร้อมของสถาบัน เพราะจะทำให้ได้ครูที่มีคุณภาพ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน - ผสมผสานบูรณาการตั้งแต่ขั้นตอนการผลิตครู เพื่อบ่มเพาะความเป็นครูทักษะการสอน เนื่องจากการผลิตครูในปัจจุบันยังค่อนข้างแยกส่วนระหว่างการสอนทฤษฎีและปฏิบัติ อีกทั้งไม่มีการสอนการวิเคราะห์หลักสูตร ดังนั้น จึงทำให้ครูขาดทักษะการสอน ขาดทักษะการคิดวิเคราะห์และการประยุกต์การสอน ให้เข้ากับนักเรียนและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป - วางแผนพัฒนาครูอย่างครบวงจร ปรับอัตราเงินเดือนให้เท่ากับวิชาชีพชั้นสูง ยกระดับ มาตรฐานครูเพื่อสร้างแรงจูงใจเพื่อให้คนเก่งเข้ามาเรียนครู แต่ก็ต้องมีการคัดเลือกที่เข้มข้น เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ 2. การพัฒนาครู - เร่งพัฒนาคุณภาพครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน และปรับการจัดการเรียน การสอน เช่น การฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยวิธีการต่าง ๆ สร้างเครือข่ายครูประจำการ พัฒนา ระบบครูพี่เลี้ยง เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องคุณภาพครู - ปรับปรุงระบบการขึ้นบัญชีครู และจัดส่งครูไปประจำการตามโรงเรียน และสถานศึกษา ตามความเชี่ยวชาญ ปัจจุบันครูบางคนสอนในวิชาที่ตนไม่ได้เชี่ยวชาญ เนื่องจากระบบการสอบครูจะมีการขึ้น บัญชีไว้ เมื่อโรงเรียนใดมีการขาดแคลนทางส่วนกลางก็จะจัดส่งครูที่ขึ้นบัญชีไว้ไปสอน ทำให้ครูที่ไปสอนไม่ได้ สอนตามความเชี่ยวชาญเฉพาะของตน - เปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่จบสาขาอื่นที่มีใช้สาขาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ สามารถ มาเป็นครูได้ เนื่องจากผลตอบแทนครูต่ำเมื่อเทียบกับภาระงาน จึงไม่สามารถดึงดูดคนเก่งให้มาประกอบอาชีพ ครูได้ อีกทั้งค่านิยมหรือให้ความสำคัญกับอาชีพครูมีน้อยลง ทำให้เกิดความขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ และครูที่ มีความเชี่ยวชาญในบางสาขา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557)

แม้ว่าแต่ละประเทศจะมุ่งสู่การพัฒนาครูให้มีคุณภาพเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนแล้ว แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดไม่ใช่แต่ครูเท่านั้นที่ต้อง เปลี่ยนแปลง ทุกภาคส่วนในสังคมก็ต้องมีบทบาทและมีส่วนร่วมที่จะช่วยในการพัฒนาองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งปัญญาบนพื้นฐานของความเป็นท้องถิ่นที่คำนึงถึงเอกลักษณ์ และ ความเป็นชาติของตนเอง

สรุปและข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา บทบาทของครูยุคใหม่คือการทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือผู้เรียนให้พัฒนาตนเองให้ได้เต็ม ศักยภาพ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพราะเทคโนโลยีในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและ ล้ำสมัย ผู้คนในยุคใหม่จึงต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ดังนั้นครูต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและคอย แนะนำแนวทางการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเด็กอย่างเข้าใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทวิชาความรู้ ด้วยวิธีการ สมัยใหม่ตามธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม แม้เทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถของครูยุคใหม่อาจจะไม่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ แต่สิ่งที่ครูสามารถที่จะบอกนักเรียนได้ว่าข้อมูลใดสามารถ นำไปปรับใช้กับชีวิตจริงได้หรือวิธีการเลือกใช้เครื่องมือที่ถูกต้อง

นั้น ควรเป็นไปในแนวทางใด แต่สิ่งที่สำคัญ ที่จะหาไม่ได้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่คือ ศีลธรรม คุณธรรม ที่ครูสอน ถ่ายทอดให้เด็กซึ่งเป็นส่วนสำคัญอันจะถูก พัฒนาไปพร้อมกันกับสติปัญญาเพื่อให้ความรู้แก่นาคตของชาติอย่าง ถูกต้องสมบูรณ์ ยิ่งยืนต่อไป

การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ที่ดำเนินไปในห้วงเวลาปัจจุบันนี้นั้น กล่าวกันว่าการศึกษากับการพัฒนา สังคมเป็นกระแสหลักสำคัญที่สังคมโดยรวมต่างเฝ้าจับตามองในกระบวนทัศน์ของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติ ต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา ซึ่งก็คงเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้วว่าภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สองในปัจจุบันได้มุ่งเน้นในมิติของการพัฒนา 4 มิติสำคัญได้แก่ การปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครู ยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียนหรือแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการปฏิรูประบบบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งในทุกมิตินั้นจะมีความ สอดรับสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลของการปฏิรูปการศึกษาไทยในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 – 2561) ดังกล่าวสำหรับการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่นั้น ได้มีข้อเสนอแนะในเชิงยุทธศาสตร์ของการ ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาหลากหลายแนวทางตามข้อเสนอของคณะกรรมการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการที่ได้เสนอแนะไว้ทั้งนี้เพื่อสร้างให้ครูยุคใหม่มีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐาน และในขณะขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวะวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความ มั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจอยู่ได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาวิชาชีพครูภายใต้การเปลี่ยนแปลงของ สังคมในช่วงเวลานี้นับได้ว่าเป็นบทบาทและภารกิจสำคัญที่ทำทลายเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนา เพื่อ ก่อให้เกิดศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุดของศาสตร์แห่งวิชาชีพความเป็นครู ทั้งนี้คงสืบเนื่องมาจากสภาพทาง บริบทรอบด้านที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาของยุคปฏิรูปใน ทศวรรษที่สองนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งมีดัชนีบ่งชี้ (Indicators) หลายประการที่บ่งบอกและสะท้อนผลให้ทราบทั้งที่ เป็นภาพในเชิงบวกบวกและลบควบคู่กันไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลลัพธ์ (Output) ที่เกิดกับผลผลิตของกระบวนการ จัดการศึกษาซึ่งก็หมายถึงผู้เรียนนั่นเองที่เป็นสิ่งบ่งบอกหรือเป็นสัญญาณของการสะท้อนภาพดังกล่าวออกมาสู่ สังคมจากกระแสของการปฏิรูปการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ผลที่เกิดขึ้นย่อมเป็นการตอบโจทย์สำคัญที่สังคม โดยรวมต่างมุ่งเป้าหมายกลุ่มใหญ่ไปที่ “ครูอาจารย์” ในด้านประสิทธิภาพและศักยภาพของการจัดการเรียน การ สอนให้กับผู้เรียน โดยมีอาจหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบเหล่านี้ได้

ดังนั้นมาตรการและแนวทางของการยกระดับการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของวิชาชีพแห่งความ เป็นครูจึงถูกกำหนดขึ้นในหลากหลายกลยุทธ์เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองใน ปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดสมรรถนะเชิงวิชาชีพในระดับต่างๆจะเป็นประเด็นสำคัญของการสร้าง ประสิทธิภาพในการพัฒนาศาสตร์แห่งความเป็นครูให้บรรลุผล สอดรับกับสถานการณ์และบริบททางสังคมที่ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวไปในสังคมแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ได้อย่างมี

ศักดิ์ศรีบทความนี้ผู้เขียนขอเสนอการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพแห่งความเป็นครู ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในอีกรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างมโนทัศน์พื้นฐาน (Fundamental Concepts) ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้บรรลุผลความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปครูยุคใหม่ภายใต้กระแสทรรศน์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองนี้

สมรรถนะวิชาชีพครู : ความหมายและความสำคัญ

ในกระแสของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ซึ่งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีแสวงหาความรู้มีการปรับเปลี่ยนไปจากระบบการศึกษาในรูปแบบดั้งเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนฝ่ายเดียว ไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักเรียนสามารถแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นสิ่งท้าทายครูยุคใหม่ในการจัดองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์การทั้งระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ มีการให้นิยามความหมายของคำว่า “สมรรถนะ (Competency)” ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Other Characteristics) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ หรืออาจกล่าวสรุปได้ว่า

สมรรถนะ หมายถึงบุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะหมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ดังนั้นสมรรถนะครูจึงหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์การทางการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาในสภาพการณ์ทางการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมามีการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาค่อนข้างมาก กล่าวกันว่าการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วย สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมามีประเทศไทยยังประสบปัญหาในด้านการพัฒนาครูบางประการจากผลการศึกษาวิจัยที่ยืนยันว่าการพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่าการพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่างๆจะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง พบว่าส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัด วิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรม บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ อีกทั้งยังมีผู้เข้าประชุมค่อนข้างมาก และที่สำคัญคือครูต้องละทิ้งการสอนเข้ามารับการอบรมจึงค่าใช้จ่ายสูงและไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็นดังนั้นเพื่อเป็นการแสวงหามาตรการและแนวทาง

ใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับยุคสมัยของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูสามารถนำผู้เรียนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นำโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม แสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณการลงทุนเพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาโดยต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาครูเป็นประการสำคัญ จากการกำหนดเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพเป็นฐานการพัฒนา (Competency-Based)

สมรรถนะวิชาชีพครูไทย : การพัฒนาสู่สังคมยุคใหม่

การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของครูภายใต้สังคมแห่งยุคโลกาภิวัตน์หรือ The Globalization นั้นได้มีการศึกษาวิจัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูในหลายหน่วยงาน ในที่นี้ขอเสนอบทสรุปการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้พัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทย โดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (

Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่

- 1). การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2). การบริการที่ดี
- 3). การพัฒนาตนเอง
- 4). การทำงานเป็นทีม
- 5). จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะที่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์

ภารกิจงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 3. ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 4. ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของ

ผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2. การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3. การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม

เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

สมรรถนะที่ 4. การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึงการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทของการเป็น

ผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจน

เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

ตัวบ่งชี้ที่ 5. การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

ตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

หมายถึงการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดี

แก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2. มีวินัยและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3. การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะคือ

1). การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2). การพัฒนาผู้เรียน

3). การบริหารจัดการชั้นเรียน

4). การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

5). ภาวะผู้นำครู

6). การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

สมรรถนะที่ 1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร

แกนกลางและท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 2. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2. การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึงความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2. การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกาย สุขภาพจิตผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3. การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะที่ 3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น / รายวิชา

สมรรถนะที่ 4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. การวิเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 2. การสังเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะที่ 5. ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)

ตัวบ่งชี้ที่ 2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)

ตัวบ่งชี้ที่ 3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)

ตัวบ่งชี้ที่ 4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)

ตัวบ่งชี้ที่ 5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

สมรรถนะที่ 6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยรวมว่าสมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) 6 สมรรถนะที่กล่าวมานั้น เป็นปัจจัยสำคัญของการนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพวิชาชีพครูที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท (Context) และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน เป็นไปตามเป้าหมายในการพัฒนาครูยุคใหม่ภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่ได้กำหนดไว้เป็นวาระสำคัญในวงการศึกษไทยแนวคิดในการสร้างสมรรถนะเชิงวิชาชีพของครูไทยยุคใหม่นั้น ขอน าเสนอตัวแบบแนวคิดของภาคเอกชนที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้าง Competency ดังกล่าว ทั้งนี้โดยองค์กรมีการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ขององค์กรเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน (Strategies) ที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่า (Value) และวัฒนธรรมองค์กร(Culture) ให้บังเกิดขึ้น ภายใต้กระบวนการตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ที่กำหนดไว้ตัวแบบ (Model) ของการสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพดังที่กล่าวในเบื้องต้นนั้น อาจสรุปให้เห็นดังภาพต่อไปนี้

การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพมุ่งสู่การปฏิรูปหลักสูตรใหม่ภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) นั้น “หลักสูตร”จะเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาการเรียนรู้ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูป 4 ประเด็นหลักของการจัดการศึกษานอกจากจะมุ่งหวังให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในปี 2561 แล้ว ยังมีประเด็นสำคัญอีกหลายประเด็นที่จะเป็นตัวแปรสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของคนในชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสังคมให้มีความพร้อมต่อการก้าวสู่ความเป็นสมาชิกสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรือที่เรียกว่า ASEAN Community ปัจจัยสำคัญหนึ่งของการสร้างความพร้อมให้กับทรัพยากรบุคคลก็คือการให้การศึกษาที่มีคุณภาพภายใต้การใช้หลักสูตร (Curriculum) ในการจัดการเรียนรู้นั้นเอง ดังนั้นหลักสูตรจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งที่จะสร้างทรัพยากรบุคคลให้ก้าวไปใน

เวทีโลกและในสังคม ASEAN ได้อย่างเหมาะสมและมีศักดิ์ศรีในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Basic Education Curriculum) ซึ่งเป็นหลักสูตรแกนกลางที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้อัตนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานก็เช่นเดียวกัน ได้มี กระแสการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน ซึ่งก็มีกระแสการ วิพากษ์วิจารณ์กรณีการปรับแก้หรือถอนเพื่อสร้างหลักสูตรขั้นพื้นฐานขึ้นมาใหม่จากหลากหลายทรรศนะมุมมองที่ แตกต่างกันไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ รวมไปถึงการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สังคมยุคปัจจุบันต้องการให้เกิดมีขึ้นอย่าง มากเนื่องจากสิ่งนี้ มีลักษณะสำคัญ คือ การเพิ่มพูนองค์ความรู้นำไปสู่การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ของบุคคลในสังคมให้สูงขึ้น ทิศทางของประเทศไทยในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559 ได้ให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศอย่างกว้างขวางและ ต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนา ประเทศ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความ เสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” เพราะปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด สร้างความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม ทั้งในด้านโอกาสและภัยคุกคาม จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวในอนาคต โดยจะต้องมี การบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งการพัฒนาและการสร้างองค์ ความรู้ (วิชารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา, 2552) เพื่อใช้สำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สามารถ แข่งขันกับ ต่างชาติได้ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์, 2552) ซึ่งจะเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องช่วยกัน ดำเนินการในการ พัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (ราชกิจจานุเบกษา, 2553) มาตรา 4 กล่าวว่า “ การศึกษาเป็น กระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้การฝึก การอบรม การสืบ สานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิด จากการจัด สภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” ซึ่งให้ความสำคัญ กับการสร้างองค์ความรู้ และการสนับสนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เช่นเดียวกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์ และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) หมวด 3 มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า “ ส่วนราชการมี หน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และ เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน” การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ตามแนวนโยบายการปฏิรูป การศึกษาและให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 จะสำเร็จหรือไม่นั้นนอกจากต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนแล้ว โรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge (1991) ได้กำหนดพื้นฐานของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยหลักการสำคัญที่เป็นกลุ่มของพฤติกรรมองค์การ 5 ด้าน คือ 1) บุคคลมีความ เป็นเลิศ (Personal Mastery) 2) รูปแบบวิธีการคิด (Mental Models) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) (อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์, 2551) ซึ่ง แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็น อย่างสูง ทั้งนี้เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้บุคคลในองค์กรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการคิดอย่าง เป็นระบบ มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อใช้เป็นกรอบของการพัฒนาด้านการศึกษา และมีความสามารถในการทำงานร่วมกันใน รูปทีมงาน ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเชื่อว่าจะนำไปสู่ศักยภาพของการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้บริการของโรงเรียนมากที่สุด อย่างไรก็ตามหน้าที่สำคัญของโรงเรียน คือ การจัดการศึกษาให้กับประชาชนในเขตบริการของโรงเรียนให้มีพัฒนาการ ในทุกด้านอย่างสมดุลโดยการพัฒนาบุคคลแบบองค์รวม ซึ่งหมายถึงการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เป็นไปอย่างเต็มศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งหน้าที่สำคัญของโรงเรียนในฐานะองค์กรแห่ง การเรียนรู้ คือ การจัดการกระบวนการทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการอย่างคุ้มค่า สังคมให้ความร่วมมือด้วยดี และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการจัดการกระบวนการทางการศึกษา ซึ่งเงื่อนไขดังกล่าวแสดงถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั่นเองโดยที่ Hoy and Miskel (2008) ได้สรุปประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน น่าจะเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับข้อความ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน (Achievement) 3) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) และ 4) ความสามารถในการรักษาแบบ แแผนทางวัฒนธรรม (Latency) แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีความทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อให้มีความมีประสิทธิภาพเกิดขึ้น โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยโรงเรียน ไม่ต้องดำเนินการ ใด ๆ โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เกิดขึ้นจากความสามารถของผู้บริหาร ครู หรือชุมชน อย่างไรก็ตามอย่างไรก็ตามลำพัง แต่เกิด จากการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่พยายามทำให้เกิดมีขึ้น โดยต้องมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย กำหนด กิจกรรม และการประเมินความมีประสิทธิภาพร่วมกัน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของที่จะต้องร่วม ภาควิชาใจ ในความสำเร็จร่วมกัน งานวิจัยในอดีตที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน อัญญ รัตน์ บำรุงราษฎร์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนกับประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และวิชา รัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา (2552) ก็ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่

ในระดับมาก ทั้งด้านกลยุทธ์ ด้านการมองภายในองค์กรด้านโครงสร้าง และด้านภายนอก องค์กร เมื่อพิจารณาแล้วการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยเฉพาะการพัฒนาด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ต้องทำอย่างเร่งด่วนซึ่งเป็นภาระงานที่ทูลทายความสามารถของผู้บริหารทุกคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ตั้งอยู่ที่อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบการจัดการ การศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่ 6 อำเภอ คือ อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอปากพนัง อำเภอหัวไทร อำเภอชะอวด อำเภอจุฬาภรณ์ และอำเภอร่อนพิบูลย์ ได้กำหนดเป้าประสงค์ในการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2555 ดังนี้ 1) นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษา อย่างมีคุณภาพ ตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา 2) นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3) สถานศึกษามี ระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งเพื่อรองรับการประเมินภายนอก 4) นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพ 5) นักเรียนทุกคนได้รับการปลูกฝัง ค่านิยม วัฒนธรรม วิถีชีวิตความเป็นไทย และน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต 6) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง 7) นักเรียน ครูและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 8) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มศักยภาพมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) องค์กรคณะบุคคล และกลุ่ม เครือข่ายสถานศึกษา มีความเข้มแข็ง และ 10) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถบริหารจัดการได้ตามมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3, 2555) ซึ่งต้องได้รับการ พัฒนาร่วมกันจากทุกฝ่าย จากทุกกล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ถ้าหากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการ ศึกษาของโรงเรียน โดยตรง คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน คณะกรรมการนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานมีความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างโรงเรียนของตนให้มีประสิทธิผลต้องให้ความสนใจที่จะทำความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิผลให้ชัดเจน เพราะ ประสิทธิผลจะเป็นคำขู่บังคับชี้ทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้อง ถูกทิศทาง อันเป็นบทบาทหน้าที่ สำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา เพราะถ้าสิ่งทุกอย่างที่กำหนดจะกระทำนั้นไม่มีความถูกต้องเสียแต่แรกแล้ว จะก่อให้เกิดผลเสียหายตามมาอีกมากมาย อย่างไรก็ตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้มี นโยบายให้โรงเรียนในสังกัดได้พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้มีการบริหารจัดการ การศึกษา ที่เน้น ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนในทุกด้าน และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ สูงขึ้นซึ่งถึงคุณภาพ การบริหาร จัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น ๆ ผู้วิจัยในฐานะ บุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่มีหน้าที่ใน การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ถึงขีดสูงสุดตามสภาพของความแตกต่าง ระหว่างบุคคล จึงมีความสนใจว่า โรงเรียนมีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ใน ระดับใด โรงเรียนที่มี

ขนาดต่างกันมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และระดับประสิทธิผลต่างกันหรือไม่ และความเป็น องค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็น ข้อมูลให้โรงเรียนในสังกัด ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้นำไป วางแผน ปรับปรุง พัฒนาหรือรักษาเสถียรภาพของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน ให้ดีขึ้นและ คงสภาพ ที่ดีต่อไป

บรรณานุกรม

การยกระดับครูไทยในศตวรรษที่ 21 สืบค้น 19 กุมภาพันธ์ 2557 จาก <http://seminar.glf.or.th/file/Download File/621> มิติ ใหม่ครูไทยสอนในแบบบูรณาการ. (2557) สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <http://iqnewsclip.com/newsservice.asp>. วิถีการศึกษา ไทย. สืบค้น 17 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <http://thaipublica.org/2015/02/tutor-1> สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ .การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรี ยนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมือ อาชีพ”. สืบค้น 16 กุมภาพันธ์ 2557 จาก http://hu.swu.ac.th/files/km/55/2_changes_in_the_world21@.pdf. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2557) รายงานการวิจัยแนว ทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียม ความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : สำนั กงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงาน ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. ยุทธการเปลี่ยน “ครูฉวย” สู่ครูยุคศตวรรษที่ 21 สืบค้น 18 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <http://seminar.glf.or.th/seminar/Topic/29>. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557) คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. สืบค้น 18 ก มุ ภาพันธ์ 2557 จาก http://cabinet.thaigov.go.th/bb_main31.htm