

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูผู้ช่วยตามความต้องการจำเป็นในมุมมองของครูในภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สมรรถนะของครู
2. การประเมินความต้องการจำเป็นในบริบททางการศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดของแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

#### สมรรถนะของครู

##### ความหมายของสมรรถนะ

Ashby (2010) ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า การมีทักษะเพียงพอหรือทักษะที่จำเป็นสำหรับเฉพาะงานหรือเฉพาะเป้าหมาย

Scott Parry (1998 อ้างถึงใน สุภิญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548) ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า เป็นกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบ ซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

Dale & Hes (1995) ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ หรือการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งในมุมมองด้านอาชีพ สมรรถนะจะหมายถึงความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพนั้น ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกต้องคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐาน ก็คือ องค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

Mitrani, Dalziel & Fitt (1992) ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

McClelland (1993 อ้างถึงใน สุภิญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548) ให้ความหมาย สมรรถนะไว้ว่า เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ โดยสมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skills) 3) ทัศนคติ (Self Concept) 4) บุคลิกลักษณะ (Trait) และ 5) แรงขับ (Motive)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ/คุณลักษณะที่ตนมีอยู่

ถวิล อรัญเวศ (2559) ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคคลนั้นแสดงออกทางคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีที่ดีกว่าคนอื่น ๆ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า เป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นหรือลักษณะสำคัญอะไรบางอย่าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะบางประการ

#### **ความหมายของสมรรถนะครู**

สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ให้ความหมายสมรรถนะครูไว้ว่า เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในตนเอง ในด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ เพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ในหน้าที่ครูให้เกิดประสิทธิภาพ มีผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ให้ความหมายสมรรถนะครูไว้ว่า เป็นความสามารถของครูที่จะใช้คุณสมบัติ หรือศักยภาพต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในตน เพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ในหน้าที่ครูให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ชัชรินทร์ ชวนวัน (2551) ให้ความหมายสมรรถนะครูไว้ว่า เป็นความสามารถในการผนึกความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทศนคติ และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเข้าด้วยกัน แล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ

จากความหมายสมรรถนะทั่วไปของการทำงานและสมรรถนะครูสามารถสรุปความหมายของสมรรถนะครูได้ว่า เป็นคุณลักษณะของครูในการส่งเสริมและผลักดันให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ อุปนิสัย และอัตมโนทัศน์

#### **แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครู**

##### **1. ลักษณะของครูที่ดีและมีประสิทธิภาพ**

จากการวิจัยของนักจิตวิทยาการศึกษาที่เกี่ยวกับลักษณะครูที่ดีและมีประสิทธิภาพ จำนวนหลายเรื่อง พบว่าได้ผลการศึกษาที่คล้ายคลึงกันสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะสำคัญของครูที่ดีและมีประสิทธิภาพมีดังนี้ (สุรางค์ ไคว้ตระกูล, 2559 : 14-16)

1.1 ต้องเป็นนักมนุษยนิยม คือ เป็นผู้ที่ยอมรับนักเรียนอย่างจริงจัง ให้ความอบอุ่น มีความเข้าใจนักเรียน มีความยุติธรรม และมีคุณลักษณะของครูตามที่คณะของนักจิตวิทยามนุษยนิยม และเป็นกัลยาณมิตรของนักเรียน

1.2 เป็นผู้ที่มีความรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนการสอน คือ ครูต้องเข้าใจธรรมชาติของกระบวนการเรียนรู้และสามารถที่จะใช้วิธีสอนที่เหมาะสม และจงใจให้นักเรียนอยากเรียนรู้ ครูจะต้องใช้วิธีการประเมินผลที่สามารถบอกได้ว่าการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นจริง

1.3 เป็นผู้ที่ยุ้จักนักเรียน กล่าวคือ ครูไม่เพียงแต่เป็นผู้สอนนักเรียนทางวิชาการเท่านั้น แต่เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางบุคลิกภาพของนักเรียนด้วย ดังนั้นครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการ เพื่อจะช่วยนักเรียนให้มีพัฒนาการทั้งด้านสติปัญญาและด้านบุคลิกภาพด้วย โดยทำตนเป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียนให้ไปในทางบวก เพื่อนักเรียนจะได้เจริญเติบโตเป็นบุคคลที่มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเองและมีความสุข

1.4 เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการ โดยเฉพาะในวิชาต่าง ๆ ที่ตนเองจะต้องสอนสำหรับความรู้ด้านวิชาการนั้น เมื่อนิสิตหรือนักศึกษาศรุเรียนจบหลักสูตรแล้ว ก็อาจจะเชื่อได้ว่าได้รับการเตรียมตัวพร้อมที่จะเป็นผู้สอนได้ และนอกจากนี้ถ้านิสิตนักศึกษาเป็นผู้ที่พยายามขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ ไม่ว่าจะด้วยการอ่านค้นคว้าด้วยตนเอง หรือไปอบรมต่อในวิชาที่ตนสอนก็จะเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิทางวิชาการที่ทันสมัยเสมอ

1.5 เป็นผู้นำและผู้ฟังที่ดี สามารถจะช่วยนักเรียนให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

1.6 มีทักษะในการจัดการห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

1.7 เป็นผู้ที่นิยมในวิธีการทางวิทยาศาสตร์และเข้าใจกฎแห่งพฤติกรรม และเป็นนักวิทยาศาสตร์พฤติกรรม

1.8 จะต้องมีทักษะของชีวิต คือ เป็นผู้สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี และมีความสัมพันธ์อันดีหรือต้องมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ มีสุขภาพดีทั้งกายและใจจะต้องมีจุดมุ่งหมายของชีวิตและมีใจรักอาชีพที่เลือก

นอกจากนี้ เอมเมอร์ และคณะ (Emmer, Evertson & Anderson, 1980 อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2559 : 15) ได้ศึกษาความแตกต่างของครูที่มีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและครูที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาได้พบเทคนิคที่ทำให้ครูมีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

1) อธิบายวัตถุประสงค์ของบทเรียน หรือหน่วยเรียนที่ต้องการให้นักเรียนเรียนรู้ อย่างแจ่มแจ้ง

2) ใช้วัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับการสอนหลายชนิด

3) เตรียมการสอนและเครื่องมือที่จะใช้ในการสอนให้พร้อม

4) ใช้หนังสือ ประสบการณ์ กิจกรรมที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

5) บอกนักเรียนถึงเหตุผลว่าทำไมบทเรียนที่ครูสอนจึงมีความสำคัญ และนักเรียนต้องตั้งใจเรียนให้เกิดการเรียนรู้

6) รู้จักใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ทุกวินาทีที่ทำการเรียนการสอนและปรับเนื้อหาให้เหมาะสม โดยคิดถึงระยะเวลา ความใส่ใจของนักเรียน

- 7) ครูควรจะสอนนักเรียนให้มีอัตราความสำเร็จในการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
- 8) เนื้อหาที่สอนเป็นที่สนใจแก่นักเรียน
- 9) การตั้งความคาดหวังของครู และการตั้งเกณฑ์ของความสำเร็จของนักเรียนจะต้องเหมาะสม ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป

นอกจาก 9 เทคนิคดังกล่าวแล้ว เอ็มเมอร์และคณะยังพบว่า ครูจะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร เพราะการที่ครูจะสอนหรือพูดให้นักเรียนเข้าใจได้ ครูจะต้องมีทักษะในการพูด สามารถที่จะสื่อสารให้นักเรียนเข้าใจในสิ่งที่ครูต้องการให้นักเรียนเรียนรู้ได้ และสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ ครูจะต้องรู้จักหลักการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) เช่น นอกจากจะบอกนักเรียนว่าทำ ถูก หรือ ผิด ครูจะต้องให้คำชมเวลานักเรียนทำถูกและไม่คิดว่านักเรียนเป็นส่วนตัวเวลาผิด

สำหรับความรู้ด้านวิชาการนั้น เมื่อนิสิต นักศึกษาครูเรียนจบหลักสูตรแล้วก็ อาจจะเชื่อได้ว่าได้รับการเตรียมตัวพร้อมที่จะเป็นผู้สอนได้ และนอกจากนี้ถ้านิสิต นักศึกษาเป็นผู้ที่พยายาม ขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ ก็จะเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิทางวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ แต่การช่วยให้นักเรียนได้มีพัฒนาการทางบุคลิกภาพนั้น ก่อนอื่นจะต้องยอมรับว่าครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการสร้างเสริมบุคลิกภาพของนักเรียน และควรพยายามทำหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถ โดยทำตนเป็นต้นแบบ พยายามเข้าใจพฤติกรรมของนักเรียน โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ของวิชาจิตวิทยา หรือนำวิชาศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์มาช่วยด้วยอีกทางหนึ่ง การตัดสินใจของครูไม่ควรคิดว่าตนเป็นผู้ถูกต้องเสมอควรจะใช้การตัดสินใจจากวิธีแก้ปัญหา โดยหาข้อมูลและผลการวิจัย และระลึกเสมอว่าห้องเรียนแต่ละห้องมีลักษณะพิเศษ และนักเรียนแต่ละคนมีลักษณะนิสัยและเอกลักษณ์ของตน

## 2. ทักษะและบทบาทของครู

Gore & Begum (2012) ได้กล่าวว่า บทบาทของครูไม่ใช่เพียงแค่ถ่ายทอดความรู้เท่านั้นแต่ยังจะต้องถ่ายทอดประสบการณ์จริงให้แก่นักเรียนในชั้นเรียน โดยครูต้องมีความพยายามที่มุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นหลัก ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและบุคลิกภาพของตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทักษะที่สำคัญทักษะหนึ่งคือทักษะในการบริหาร เนื่องจากการบริหารเป็นทักษะที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงและเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในองค์กรทุกประเภทรวมไปถึงสถาบันการศึกษาจึงต้องจัดให้มีการสอนถึงทักษะดังกล่าว การบริหารจัดการประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) การเรียนรู้แนวความคิดการบริหารจัดการ ในฐานะที่เป็นศาสตร์วิชาหนึ่ง 2) การเป็นผู้บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือบทบาทของครูจะต้องมีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระในชั้นเรียนอยู่เสมอรวมถึงการออกแบบหลักสูตรและประเมินนักเรียนบนพื้นฐานตามสภาพจริง แต่เนื่องจากทุกวันนี้บทบาทของครูเริ่มเป็นบทบาทแบบหลากหลายมุมมองนอกเหนือจากทักษะพื้นฐานที่ครูจะต้องมีซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนแล้วจะต้องมีการจัดการชั้นเรียน การจัดการกับปัญหาในการสอน การใช้เทคโนโลยีในการสอน และการใช้ความรู้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่หลากหลาย เป็นต้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ ทักษะในการบริหารในองค์กรที่มีเชิงองค์กรด้านการศึกษาจึงอาจไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการห้องเรียนแต่ก็เป็นทักษะที่ช่วยในกระบวนการสอนทางอ้อม

บทบาทหน้าที่ของครูคือ การให้ความรู้ กิจกรรมการเรียนการสอนในปัจจุบันได้กลายเป็นระบบการศึกษาขนาดใหญ่ และมีผู้เรียนในห้องเรียนเป็นจำนวนมาก แตกต่างจากในอดีตที่

กลุ่มผู้เรียนมีจำนวนน้อยหรือเป็นเพียงการเรียนการสอนแบบตัวต่อตัว ซึ่งเป็นความท้าทายสำหรับครูยุคใหม่ อีกทั้ง การศึกษาแบบหลายมิติที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนในรอบด้าน และด้านหลักสูตรของทั้งในโรงเรียนและวิทยาลัยยังเน้นไปที่หลักสูตรร่วมและหลักสูตรภายนอก ทั้งนี้ในการสอนของครูยังต้องการทักษะการจัดการหลายด้าน ซึ่งจะขาดด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ งานของครูในโรงเรียน นอกเหนือจากงานสอนจึงอาจรวมไปถึงงานในด้านบริหาร เช่น การบริหารจัดการกับนักเรียนที่เข้ามาสมัคร การสอบ งานกีฬา งานจัดตารางสอน งานห้องสมุด งานห้องปฏิบัติการ เป็นต้น ครูจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม และการจัดการเวลา ซึ่งขอขยายความรับผิดชอบด้านงานบริหารและทักษะการจัดการของครู มีดังต่อไปนี้

1) การจัดการชั้นเรียน การเรียนการสอนของครูในห้องเรียนควรมีการจัดกระบวนการเรียนการสอนอื่นนอกเหนือจากเนื้อหาบทเรียน และภาระงาน เช่น คู่มือการสอน หรือสื่อการสอน โดยยึดตามหลักการสอนและหลักสูตร ครูควรจัดแบ่งกระบวนการเรียนการสอนก่อนแล้วจึงนำไปใช้ในชั้นเรียน ซึ่งในปัจจุบัน เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้กลายเป็นสื่อการสอนได้มากมาย เช่น เครื่องฉายโปรเจกเตอร์ โปรแกรม PowerPoint ห้องปฏิบัติการศูนย์สื่อ ห้องเรียนภาพเสมือนจริง ห้องเรียนดิจิทัล หรือเทคโนโลยีอื่นที่ได้นำไปใช้ การเตรียมตัวและการตระหนักรู้เกี่ยวกับสื่อการสอนจึงมีความจำเป็นเพื่อจะช่วยให้ครูได้สร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่น่าสนใจยิ่งขึ้น แผนการสอนก็ยังมี ความสำคัญและยังเป็นส่วนประเมินที่เกี่ยวกับทักษะการจัดการของครู แม้ว่าแผนการสอนในระดับอุดมศึกษาและระดับมัธยมจะมีรายละเอียดน้อยกว่าในระดับที่ต่ำกว่าก็ตาม แต่การเตรียมแผนการสอนยังนำไปสู่ทักษะการบริหารจัดการอื่น ๆ ที่สำคัญ และเป็นการบริหารจัดการเวลาอีกด้วย

2) การบริหารจัดการเวลา การบริหารจัดการเวลาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมทางวิชาชีพและเป็นขั้นตอนสู่ความสำเร็จไม่ใช่เพียงในห้องเรียน แต่รวมไปถึงการเตรียมก่อนและหลังชั้นเรียนอีกด้วย อีกทั้ง ในกระบวนการสอนตั้งแต่ขั้นเตรียม ชั้นสอน ชั้นทดสอบ ชั้นประเมิน และชั้นให้ผลสะท้อนกลับ ล้วนต้องใช้การบริหารจัดการที่ดี หากขาดไปในจุดใดก็ย่อมต้องส่งผลกระทบต่อทั้งระบบการสอน ซึ่งในปัจจุบัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรแบ่งเวลาเพื่อไว้ สำหรับจัดหลักสูตรเสริมและกิจกรรมของหลักสูตรร่วม ยิ่งไปกว่านั้น แผนการสอน การเตรียมชั้นเรียน การบันทึกความก้าวหน้าของนักเรียน และงานเอกสารอื่น ๆ ยังเป็นภาระงานของครูอีกด้วย ซึ่งหากมีการบริหารจัดการเวลาที่ดีและการเตรียมตัวที่เหมาะสมย่อมมีประโยชน์เป็นอย่างมาก

3) การวางแผนจัดการเรียนการสอน การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกกิจกรรมและทุกหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญตั้งแต่ชีวิตวัยเรียนจนถึงวัยทำงาน ตัวชี้วัดการวางแผนอาจเกิดจากปัจจัยหลายสิ่ง ได้แก่ เวลาอันจำกัด เวลาที่มีอยู่ ความสามารถแต่ละบุคคล ทรัพยากรที่ใช้ได้ เป้าหมายที่ไม่สิ้นสุดของกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น การวางแผนอาจเป็นได้ทั้งระยะสั้นหรือระยะยาว และอาจเป็นได้ทั้งเป้าหมายเฉพาะหรือทั่วไป ทั้งนี้ การวางแผนและการเตรียมตัวต่าง ๆ ล้วนขึ้นอยู่กับกิจกรรมหรือภาระงานที่ต้องทำให้สำเร็จทั้งสิ้น

4) การจัดการสื่อสารในห้องเรียน การบริหารจัดการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนการสอน เนื่องจากการสอนมีสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ ความรู้ด้านการสื่อสาร ยิ่งไปกว่านั้น การสื่อสารที่ดีจะทำให้เกิดการเรียนการสอน เป้าหมายหรือการลดความขัดแย้ง เป็นต้น ทักษะเหล่านี้ช่วยพัฒนาทักษะอื่น ๆ ได้อีก การสื่อสารนั้นรวมไปถึง

ด้านวัจนภาษาและอวัจนภาษา ซึ่งการสื่อสารของครู ควรจะราบรื่น มีประสิทธิภาพ ชัดเจน เปิดเผย และประสบผลสำเร็จ การสื่อสารนั้นสามารถเกิดขึ้นได้หลายด้านหลายมิติ การตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารจะทำให้ครูมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น กระบวนการสื่อสารจะสำเร็จได้ หากข้อความที่ส่งนั้น สามารถไปถึงผู้รับได้หลากหลายกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นนักเรียน เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่หัวหน้าก็ตาม

5) การจัดกลุ่มผู้เรียนตามความสามารถ การจัดการกลุ่มเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญ อาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนเป็นศูนย์รวมนักเรียนหลากหลายกลุ่มในรูปแบบห้องเรียนและมีครูเป็นผู้มีอิทธิพลในห้องนั้น ครูจึงมีหน้าที่ชักจูง ชี้แนะ และทำให้กลุ่มนักเรียนนั้นเรียนรู้ไปในทางเดียวกันให้ได้ และสามารถเข้าถึงตัวนักเรียนแต่ละบุคคล การจัดกลุ่มนักเรียนล้วนมีความท้าทายไม่ว่าจะเป็นขนาดของกลุ่ม ความสามารถแต่ละคน ระดับความสนใจในการเรียน อายุ พื้นฐานทางสังคม เป็นต้น ครูจึงต้องจัดกลุ่มให้เป็นทีมและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนไปด้วย ทั้งนี้ บรรยากาศการเรียนการสอนของครูก็เป็นสิ่งจำเป็น ครูควรใส่ใจถึงอารมณ์ ความรู้สึก และแรงจูงใจของนักเรียน อีกทั้งครูยังต้องเป็นแรงจูงใจให้นักเรียนและเข้าใจพฤติกรรมกลุ่มของนักเรียนอีกด้วย

6) การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาของนักเรียน ปัญหาของนักเรียนและการแนะแนวนักเรียนเป็นลักษณะจำเพาะของครูแต่ละคน นักเรียนที่กำลังเข้าสู่วัยรุ่น อาจมีปัญหาเฉพาะในวัยนั้น และอาจต้องการวิธีแก้ไขตามลำดับขั้นตอน ครูที่มีหลักจิตวิทยาและการวิเคราะห์พฤติกรรมนักเรียน ได้ถูกจุด (เช่น ความกลัว ความสงสัย) จะสามารถนำนักเรียนให้ทำงานเป็นกลุ่มได้ ซึ่งต้องใช้ทักษะทางสังคมเข้าช่วย

7) การบริหารงานของครูนอกเหนือจากงานสอน ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาล้วนต้องจัดการกับงานบริหารอื่นๆที่นอกเหนือจากงานสอนในโรงเรียน แม้ไม่ได้รับการฝึกฝนทางด้านการบริหารโดยตรงก็ตาม แต่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่เข้มแข็งจะแสดงความสามารถในการทำงานหลายอย่างพร้อมกันได้ และยังรักษาความสัมพันธ์ที่ดีด้วยได้ ซึ่งเป็นความสามารถด้านการบริหารจัดการ ในบริบทการเรียนการสอน มักมีงานบริหารอื่นๆมาแทรกแซงกิจกรรมการเรียน ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาควรกลับไปเน้นพัฒนาทักษะทางวิชาการให้มากยิ่งขึ้น

8) การนำความรู้สู่ห้องเรียน เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ จึงกลายเป็นเรื่องง่าย เว้นแต่ในพื้นที่ชนบท ดังนั้นครูจึงเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญ การเข้าถึงข้อมูลและความสามารถด้านเทคโนโลยียิ่งมีความสำคัญสำหรับครูมากขึ้น เนื่องจากต้องคอยติดตามแนวโน้มและการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้อง ครูควรจะนำความรู้ที่ทันสมัยเข้าสู่ห้องเรียนและควรมีความชำนาญจนสามารถอธิบายได้ เนื่องจากครูเป็นตัวอย่างให้กับนักเรียนในหลาย ๆ ด้าน และครูก็ควรที่จะแสดงให้เห็นว่าสามารถรับข้อมูลได้อย่างแม่นยำและนำไปปรับใช้ได้เต็มที่ ซึ่งเป็นวิธีที่จะช่วยนักเรียนพัฒนาในการคิดวิเคราะห์และคิดอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้ง ครูควรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

จากทักษะที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นเน้นถึงบทบาทบางส่วนของครู ซึ่งอาศัยทักษะการบริหารจัดการเพื่อที่จะประสบผลสำเร็จ เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันนี้มีหลายแง่มุมและหลากหลายสาขาวิชา งานของครูนั้นล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น ครูไม่สามารถจะจำกัดแค่บทบาททางวิชาการเพียงเท่านั้น แต่ยังต้องปรับบทบาทให้เหมาะสมในหลาย ๆ ด้าน ยิ่งไปกว่านั้น

ครูจะต้องพัฒนาทักษะการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็น การจัดการชั้นเรียน การจัดการสอน การบริหารเวลา การสื่อสาร การจัดการนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อที่จะประสบความสำเร็จทางวิชาชีพ อีกทั้ง ครูและกระบวนการสอนของครูก็ควรจะมีการปรับเปลี่ยนด้วย เนื่องจากกลุ่มผู้เรียนและเป้าหมายการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป ดังนั้น ครูจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนให้เป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารจัดการที่ดีได้ด้วย

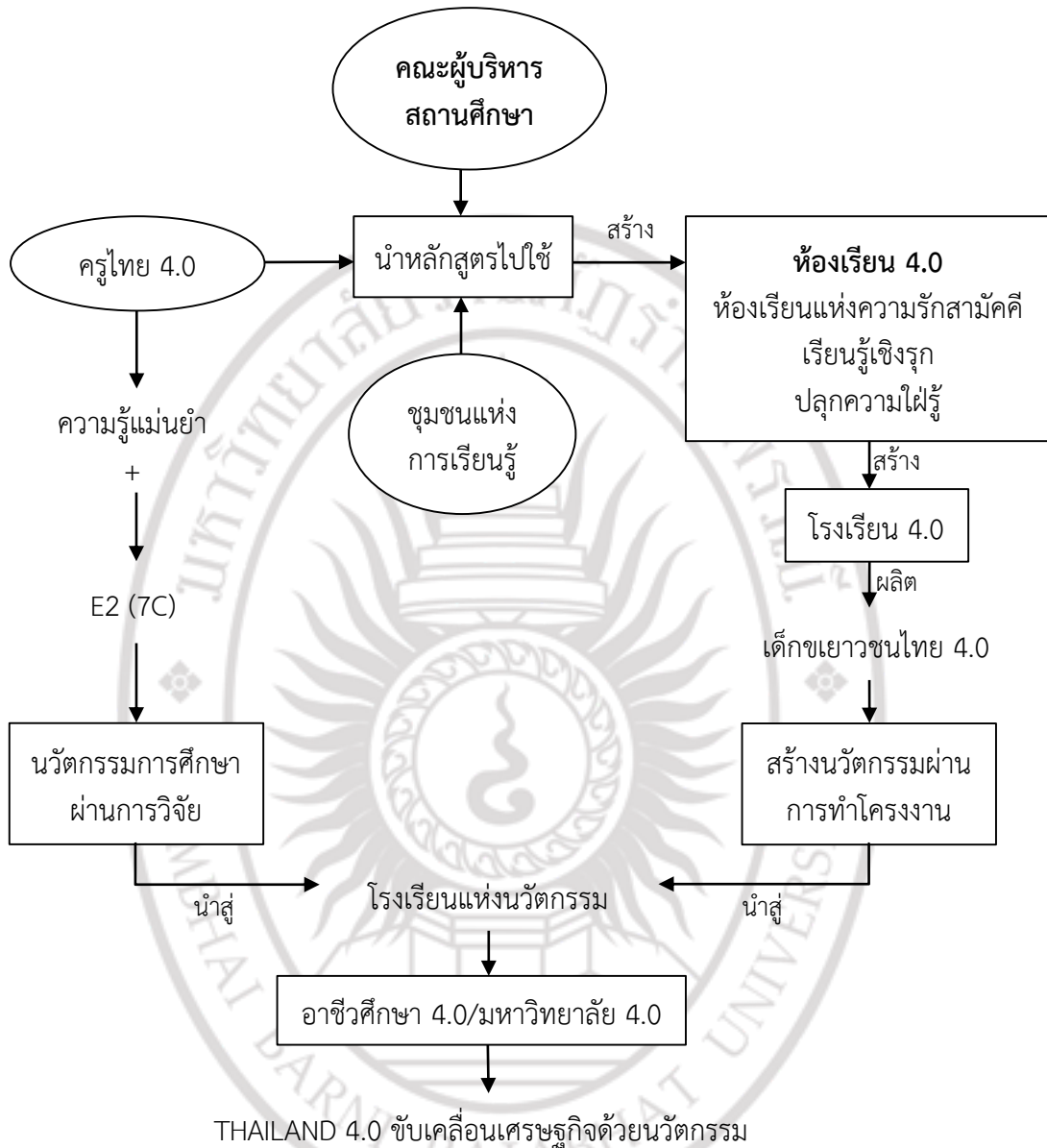
### 3. ทักษะและบทบาทของครูไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 และในศตวรรษที่ 21

ในสภาพปัจจุบันพบปัญหาของนักเรียนไทยที่ต้องเร่งพัฒนาเพื่อการขับเคลื่อนการศึกษาให้ไทยไปถึงไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งปัญหาดังกล่าวคือ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพ็ญวิภา ยินดีสุข, 2562 : 8)

- 1) เด็กไทยไร้วินัยในการเรียนรู้
- 2) เด็กไทยไม่รักการอ่าน ยังไม่รู้จักรักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม
- 3) เด็กไทยขาดความสามารถในการวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ คิดสร้างสรรค์ การประเมิน การใช้เหตุผล การคิดขบยั้งซึ่งใจ และความสามารถในการเขียนและพูดสื่อสาร
- 4) เด็กไทยขาดความสามารถสืบสอบและสร้างความรู้ด้วยตนเอง อย่างเช่น การทำโครงการ การสร้างนวัตกรรม

ดังนั้น จึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร แนวทางหนึ่งคือการพัฒนาครูไทยให้มีทักษะ 7C ได้แก่ ทักษะการสร้างหลักสูตร ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ทักษะการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ ทักษะการประเมินการเรียนรู้ ทักษะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ทักษะการจัดการชั้นเรียน และทักษะการพัฒนาลักษณะนิสัย ซึ่งเป็นชุดของทักษะที่ส่งเสริมให้ครูสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์วิจัยและสามารถนำไปสร้างให้เด็กสามารถคิดสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมสร้างนวัตกรรมบนฐานทำโครงการ อันจะเป็นปัจจัยสำคัญสร้างโรงเรียน 4.0 ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการศึกษาระดับสูง ดังแผนผังต่อไปนี้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพ็ญวิภา ยินดีสุข, 2562 : 9)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพที่ 2.1 ผังการสร้างการศึกษา 4.0 สู่ไทยแลนด์ 4.0

นอกจากทักษะ 7C ที่พัฒนาครูให้มีความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรแล้ว ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ก็เป็นอีกกลุ่มทักษะที่มีความสำคัญในการพัฒนา นักเรียนไทยให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้อธิบายเกี่ยวกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้สรุปลักษณะของการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning) ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเรียนรู้และเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน ว่ามีลักษณะเด่นที่สำคัญ ได้แก่



- 1) การสอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก
- 2) รู้สาระที่สอนมากกว่าสาระวิชา
- 3) การเรียนรู้ด้วยตัวผู้เรียนโดยตรง
- 4) การร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
- 5) การเรียนรู้ด้วยการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเรียนรู้เฉพาะคน
- 6) กระบวนการที่สนใจมากกว่าการประเมินผล กล่าวคือ ไม่เน้นถูก-ผิด เน้นการประเมินทีม และ ข้อสอบไม่เป็นความลับ

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” ( 21<sup>st</sup> Century Skills) ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ ว่าครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า PBL (Project-Based Learning) สาระวิชาที่มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิต ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชาควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้

นอกจากนี้ยังได้ชี้ประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพของระบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่าต้องเป็นการเรียนรู้ที่ไปถึงสิ่งที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

- 1) ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21
- 2) การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง)
- 3) มีทักษะแห่งการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำ
- 4) ความเป็นพลเมือง

ในศตวรรษที่ 21 นี้ การเรียนรู้อย่างจะต้องเป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง สำหรับค่านิยมของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น สรุเชษฐ เวชชพิทักษ์ (2555) ได้สรุปความตามทัศนะของเมซีโรว์ (Mezirow) ว่าหมายถึง กระบวนการสร้าง “ความหมายใหม่” ให้แก่ประสบการณ์เดิม เพื่อชี้้นำการกระทำของตนในอนาคต โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ ประสบการณ์ (Experience) การใคร่ครวญด้วยวิจรณ์ญาณ (Critical Reflection) วาทกรรมที่เกิดจากการใคร่ครวญ (Reflective Discourse) และการกระทำ (Action) ส่วนกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เมซีโรว์เสนอประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่ การให้ผู้เรียนได้เผชิญกับวิกฤติการณ์ที่ไม่เป็นไปตามมุมมองเดิมของตน การตรวจสอบตนเอง การประเมินสมมติฐานเดิมของตนอย่างจริงจัง การเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง การค้นหาทางเลือกใหม่ การวางแผนการกระทำใหม่ การหาความรู้และทักษะสำหรับการปฏิบัติตามแผน การเริ่ม ทดลองทำตามบทบาทใหม่ การสร้างความสามารถและความมั่นใจในบทบาทและความสัมพันธ์ใหม่ และการบูรณาการจนเป็นวิถีชีวิตใหม่ของตน

วรลักษณ์ คำหว่าง (2559) กล่าวว่า ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การทำให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถทางด้านการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรม ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ด้านชีวิตและอาชีพ การเรียนรู้เป็นทักษะซึ่งครูผู้ทำการสอนควรพัฒนาตนเอง ซึ่งการ

เรียนรู้ของนักเรียนจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป็นการเรียนจากการค้นคว้าของนักเรียน โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ บทบาทของครูก็ต้องเปลี่ยนไปในทิศทางการพัฒนาทักษะของครูให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ใน 3 ทักษะที่สำคัญคือ

1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วยทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ไขปัญหา และด้านการสื่อสารและความร่วมมือ

2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ประกอบด้วยทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี

3) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วยความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบซึ่งสามารถนำไปใช้กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ และทักษะที่เกิดกับตัวผู้เรียน

Simmons (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556) กล่าวถึงทักษะสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นศตวรรษที่เข้าถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ได้อย่างง่าย เป็นศตวรรษที่ต้องการอะไรมากกว่าการเข้าใจทฤษฎีเบื้องต้นทางการศึกษา และการจัดชั้นเรียน แต่ครูจะต้องทำงานอย่างร่วมมือกับคนอื่นเพื่อนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้าสู่ห้องเรียน และเตรียมนักเรียนออกสู่โลกกว้าง ประกอบด้วย 7 ทักษะ ดังนี้

1) การบริหารห้องเรียน (Classroom Management) เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นห้องเรียนที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย มีระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อใช้ร่วมกัน

2) การทำให้บทเรียนมีความสอดคล้องกับชีวิตจริง (Making Content Relevant) การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ทำได้ยากกว่าศตวรรษที่ผ่านมา เพราะนักเรียนรับข้อมูลข่าวสารจากหลากหลายแหล่ง ทั้งจากโทรทัศน์ จากคอมพิวเตอร์ หรือจากเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งโรงเรียนดูจะล้าหลังกว่าเสียอีก ดังนั้น สิ่งที่ทำนายต่อครูในศตวรรษนี้ ก็คือการทำให้บทเรียนมีความสอดคล้องกับชีวิตประจำวันของนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความผูกพันกับการเรียนรู้ในโรงเรียน

3) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) เพื่อพัฒนาการรอบวิชาการที่นักเรียนสามารถจะนำไปใช้ตลอดชีวิต ครูจะต้องวางแผนบทเรียนและใช้ยุทธศาสตร์การสอนที่จะทำให้ นักเรียนเกิดทักษะการคิดขั้นที่สูงขึ้น (Higher-order Reasoning Skills) ที่แม้จบการศึกษาไปแล้วก็สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคมได้

4) ทักษะทางเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งมีวิวัฒนาการใหม่ๆ ในแต่ละปีที่ผ่านมา แม้แต่เทคโนโลยีทางการศึกษา ครูจะต้องตามให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เหล่านั้น ทั้งเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองได้

5) ความเป็นสากล (Globalization) เนื่องจากความเป็นโลกเดียวกันและพัฒนาการทางเทคโนโลยี ทำให้การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นเพียงไม่กี่นาที ครูจึงจะต้องมีทักษะพัฒนาให้นักเรียนเข้าใจเรื่องของโลก เพื่อความเป็นผู้นำแห่งอนาคตที่มีคุณภาพ

6) ความร่วมมือ (Collaboration) เนื่องจากการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ยั่งยืนอยู่กับ การทดสอบมาตรฐานและพันธะรับผิดชอบของครู (Standardized Tests and Teacher accountability) ครูยังต้องคำนึงถึงมาตรฐานทางการศึกษาของรัฐขณะเดียวกัน ครูจะต้องเน้นหลัก ความร่วมมือหรือหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม กัน

7) การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) ครูถือเป็นอาชีพที่จะหยุด การเรียนรู้ไม่ได้จะต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จะต้องมีการปรับปรุงยุทธศาสตร์การสอนและการใช้ เทคโนโลยีอยู่เสมอต้องเกาะติดกับสถานการณ์ใหม่ๆ จะต้องมีการพัฒนาวิชาชีพตนเองจากการทำวิจัย จากการศึกษา หรือจากการอบรม

Flamand (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556) กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับครู ในศตวรรษที่ 21 ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) ครูต้องให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี เนื่องจากการสอนในศตวรรษที่ 21 ต้อง เข้าใจถึงวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ครูต้องสอนนักเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์ ค้นคว้างานวิจัยจาก อินเทอร์เน็ต เพื่อแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ มาพัฒนาวิธีการสอนแบบเก่า

2) ครูต้องยึดเป้าหมายเดิมด้วยสิ่งใหม่ๆ หมายถึง เป้าหมายทางการศึกษายังคง เหมือนเดิม ยังเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนักคิดเชิงวิพากษ์ ต้องเป็นนักเรียนที่เรียนรู้ตลอดชีวิตและ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นตัวช่วยอำนวยความสะดวกต่อ กระบวนการเรียนรู้

3) ครูต้องให้ความสำคัญกับเทคนิคการเรียนรู้ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็น นักวิจัยที่เด่นล้ำหน้าในเรื่องวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน การนำผลการวิจัยสู่ห้องเรียน เข้าใจในความ แตกต่างระหว่างสไตล์การเรียนรู้รูปแบบต่างๆ และสามารถกำหนดสไตล์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ นักเรียนของตนเองได้

4) ครูต้องเป็นพี่เลี้ยงทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันที่มี ปัญหาต่างๆ มากมาย ทั้งความรุนแรง ยาเสพติด และอันตรายอื่นๆ ครูในศตวรรษที่ 21 นอกจาก หน้าที่การสอนแล้ว ยังจะต้องคอยเป็นพี่เลี้ยงแนะแนวทางชีวิตให้กับนักเรียนในด้านต่างๆ ด้วย

5) ครูต้องให้ความสำคัญกับการลงมือปฏิบัติ กล่าวคือ ครูในศตวรรษที่ 21 ต้อง เผชิญกับความท้าทายจากความเป็นโลกาภิวัตน์ ครูจะต้องเตรียมนักเรียนเพื่อเข้าสู่โลกที่เป็นจริง ให้ พวกเขาตระหนักถึงพลังที่สามารถจะสร้างสิ่งใหม่ๆ ให้กับโลกได้ ครูจะไม่ทำหน้าที่เพียงการถ่ายทอด ความรู้ แต่จะต้องสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองของโลก และกระตุ้นให้พวกเขามีส่วนร่วมอย่างแข็ง ขัน

March (2012 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการ สอนที่ศตวรรษที่ 21 โดยมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับครู ดังนี้

1) ทักษะพื้นฐาน (Foundational Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นที่ช่วยให้ครูสามารถ สื่อสารกับนักเรียน จัดทำเอกสารรายวิชา และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลในปัจจุบันได้ ดังนี้

1.1) ทักษะการใช้ email เพื่อความสะดวกในการเรียนการสอน

1.2) ทักษะการสร้างและนำเสนอเอกสารรายวิชาออนไลน์

1.3) ทักษะเชิงเทคนิคเพื่อการค้นหาแหล่งข้อมูลที่ดี

2) ทักษะเกี่ยวกับศาสตร์การสอนและแหล่งข้อมูลออนไลน์ (Pedagogy and Online resources) เป็นทักษะที่ช่วยให้นักเรียนผูกพันกับการเรียนรู้ตามสภาพจริงมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างหัวข้อให้นักเรียนมีการแสดงความคิดเห็น ได้สร้างความคิดเชิงวิพากษ์ในห้องเรียน และใช้แหล่งข้อมูลดีๆ เพื่อเพิ่มพูนเนื้อหาในรายวิชา ดังนี้

2.1) การแสดงตัวทางออนไลน์เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของนักเรียน

2.2) ทักษะการสอนสำหรับการค้นหา

2.3) ทักษะการสอนสำหรับการใช้แหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและมีคุณภาพ

2.4) การให้นักเรียนออกสำรวจแหล่งสืบค้นเพื่อทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็น

3) ทักษะเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนการสร้างความรู้และทำให้มีความหมาย (Student Learning Knowledge-building and Making Meaning) เป็นทักษะที่ช่วยให้นักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเองในทุกขั้นตอน เพื่อให้นักเรียนรู้สึกว่าคุณเองบรรลุเป้าหมายและเกิดความเข้าใจอย่างละเอียดในเรื่องที่ตนศึกษา ดังนี้

3.1) สนับสนุนให้นักเรียนใช้สภาพแวดล้อมเป็นแหล่งเรียนรู้ อาจมาจากบุคคลหรือสถานที่ เป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่นักเรียนเพื่อสร้างความรู้

3.2) เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือพี่เลี้ยงให้แก่เด็กในการสร้างความรู้

4) ทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) เป็นทักษะที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมดิจิทัลมากกว่าจะเกี่ยวข้องกับการสอน เพราะเป็นทักษะที่นำไปสู่การคิดเชิงวิพากษ์ การสะท้อนผลและการปฏิบัติ ดังนี้

4.1) มีส่วนร่วมในโลกดิจิทัลในการนำเสนอข้อมูลตนเอง

4.2) มีส่วนร่วมในโลกดิจิทัลในการสนับสนุนเนื้อหาโดยการเผยแพร่ผลงานของตนเอง

Bazzano (2011 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556) กล่าวถึง ครูที่มีประสิทธิผลสูงในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) การปรับตัว (Adapting) ครูจะต้องมีทักษะในการปรับตัวที่สามารถปรับหลักสูตรและวิธีการสอนให้ออกมาในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถปรับใช้กับนักเรียนได้ในหลายรูปแบบ

2) การมีวิสัยทัศน์ (Being Visionary) วิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับครูในยุคปัจจุบันและอนาคต โดยครูต้องมองอย่างบูรณาการระหว่างหลักสูตรกับรายวิชา ทำความเข้าใจกับเทคโนโลยีและเครื่องมือสมัยใหม่ สามารถแสวงหาความคิดจากคนรอบข้างแล้วนำมาปรับใช้กับห้องเรียนของตน

3) ความร่วมมือ (Collaborating) ครูต้องรู้จักให้ความร่วมมือกับนักเรียน เป็นการให้ความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยน (Sharing) การสนับสนุน (Contributing) การทำให้ดีขึ้น (Adapting) และการประดิษฐ์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ (Inventing)

4) กล้าคิดกล้าทำ (Taking Risks) การเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง ดังนั้น ครูจึงต้องกล้าคิดกล้าทำ กล้าออกนอกกรอบ กล้าใช้จุดแข็งของนักเรียนที่ถือเป็น “ ชาวเมืองดิจิทัล ” (Digital Natives) โดยการยอมปล่อยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน ให้นักเรียนสอนกันเอง ซึ่งครูต้องให้ความไว้วางใจ

5) การเรียนรู้ (Learning) ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยดูตลับจากความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมๆ

6) การสื่อสาร (Communicating) ครูจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เข้าใจถึงวิธีการอำนวยความสะดวก การปลุกเร้า ควบคุม บรรเทา และบริหารการสื่อสารและความร่วมมือ

7) เป็นต้นแบบทางพฤติกรรม (Modeling Behavior) ครูต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้กับนักเรียนในเรื่องที่ครูคาดหวังจากนักเรียน เช่น เรื่องความขยันอดทน ความตระหนักและยอมรับในกฎระเบียบของการอยู่ร่วมกัน เป็นต้น

วิโรจน์ สารัตนะ (2556) ได้เสนอทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (learning and innovation skills) เป็นทักษะที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 ทักษะ คือ

1) ทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม (creativity and Innovation)

1.1) คิดอย่างสร้างสรรค์ (think creatively) ซึ่งประกอบด้วย การใช้เทคนิคการสร้างสรรคที่หลากหลาย เช่น การระดมสมอง สร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ๆ รอบคอบ กลั่นกรอง วิเคราะห์ และประเมินความคิดตนเองเพื่อปรับปรุงและให้เกิดพลังอย่างเต็มที่

1.2) ทำงานอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น (work creatively with others) ประกอบด้วย พัฒนา ปฏิบัติและสื่อสารความคิดใหม่สู่คนอื่น เปิดกว้างและตอบสนองต่อทัศนะใหม่ๆ ที่หลากหลาย นำมาใช้ประโยชน์ และมีผลสะท้อนต่อการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความเป็นต้นตอหรือเป็นแหล่งประดิษฐ์ในการทำงาน และเข้าใจข้อจำกัดของโลกที่เป็นจริงในการนำเอาความคิดใหม่มาใช้ มองความล้มเหลวเป็นเช่นโอกาสเพื่อการเรียนรู้ เข้าใจว่าการสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องอาศัยเวลา ต้องกระทำซ้ำๆ อีกหลายครั้งและจะยังพบข้อผิดพลาดอีกบ่อยครั้ง

2) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา (critical thinking and problem solving) ความมีเหตุผล (reason effectively) ประกอบด้วย ใช้รูปแบบความมีเหตุผลที่หลากหลาย เช่น เชิงอุปมาน เชิงอนุมาน และอื่นๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2.1) ใช้การคิดอย่างเป็นระบบ (use systems thinking) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้มองเห็นภาพรวมที่ซับซ้อน

2.2) แก้ปัญหา (solve problems) แก้ปัญหาต่างๆ ที่ไม่คุ้นเคยด้วยวิธีการทั้งแบบดั้งเดิมและแบบนวัตกรรมใหม่ๆ ระบุและตั้งคำถามสำคัญที่จะทำให้เกิดความกระจ่างในทัศนะที่หลากหลายและนำไปสู่ทางเลือกที่ดีกว่า

3) การสื่อสาร (communication) การสื่อสารที่ชัดเจน (communicate clearly) ประกอบไปด้วย นำเสนอความนึกคิดและความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพูด การเขียน และการ

กระทำ อย่างหลากหลายรูปแบบและบริบท ฟังอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตรึงตรงความหมายทั้งใน ความรู้ ค่านิยม ทศนคติ และความสนใจ ใช้การสื่อสารเพื่อจุดมุ่งหมายต่างๆ เช่น การแก้ข่าว การ สอน การจูงใจ การเชื่อเชิญ เป็นต้น นำเอาสื่อและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเป็นพหุ อย่างรู้ความมี ประสิทธิภาพและผลกระทบ สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพในหลายๆ สถานการณ์แวดล้อม รวมทั้งการ ใช้ภาษาได้หลายภาษาด้วย

4) ความร่วมมือ (collaboration) การร่วมมือกับคนอื่น (collaborate with others) คือ การแสดงถึงความสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างเคารพซึ่งกันและกันกับคน อื่นหรือกลุ่มอื่นที่หลากหลาย แสดงออกถึงความยืดหยุ่นและความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับการทำงานแบบมีส่วนร่วม และให้คุณค่ากับแต่ละคนที่ เป็นส่วนหนึ่งของทีม

## การประเมินความต้องการจำเป็นในบริบททางการศึกษา

### ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

McCaslin & Tibezinda (2006) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบสำหรับการจัดลำดับและการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติการในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่ เป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็นผลลัพธ์ของโครงการและจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นนั้น โดยเน้น การตัดสินใจจากการจัดลำดับความสำคัญบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลที่น่าจะได้รับ ผลกระทบจากโครงการ

Boonshoft School of Medicine (2006) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการ จำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูลนั้นในการกำหนด วิธีการแก้ปัญหาเพื่อปิดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างกับสิ่งที่ควรจะเป็น

Dick, Carey, & Carey (2001) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการเชิงระบบ สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ประกอบด้วยปัญหาและความต้องการของผู้เรียนคือ อะไร เป้าหมายของการเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ที่ต้องการคืออะไร สภาพ และบริบทในการเรียนการ สอนเป็นอย่างไร ผู้ออกแบบการเรียนการสอนจะต้องพิจารณาถึงข้อมูลที่ต้องการว่าควรมีขอบเขต กว้างขวางมากน้อยเพียงใด แหล่งของข้อมูลได้จากที่ใด กระบวนการรวบรวม ข้อมูลจะเลือกใช้วิธีการ ใดจึงจะได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและประหยัดทรัพยากร ถ้าสามารถกำหนดให้ชัดเจนได้ก็จะช่วยให้ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Witkin & Altschuld (1995) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อน-หลัง และการตัดสินใจเกี่ยวกับ แผนการดำเนินการและการจัดสรรทรัพยากร

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดข้อมูลสารสนเทศ เพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับ สภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะใดและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไร เพื่อ

นำไปสู่การประมวลสังเคราะห์และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

จากความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าวมา สามารถสรุปความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นในบริบททางการศึกษาได้ว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งใด ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจสำหรับวางแผนการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน โดยสิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ประกอบด้วย ปัญหาและความต้องการของสังคม

### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

#### 1. จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นในการเรียนการสอนมีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1.1 ค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการเรียนการสอนทุกปัญหา ดังนั้นนอกแบบการเรียนการสอนจะต้องพิจารณาว่าปัญหาใดที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการเรียนการสอน เช่น ปัญหานักเรียนขาดความรู้หรือทักษะปฏิบัติในวิชาใดวิชาหนึ่ง ปัญหานี้สามารถแก้ไขได้ด้วยการเรียนการสอนโดยที่ครูจัดโครงสร้างความรู้ให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงตามลำดับจากง่ายไปยากและนำเสนอให้เหมาะสมกับความสามารถในการรับรู้ของผู้เรียนให้นักเรียนมีโอกาสทบทวนความรู้ จัดเวลาให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ พร้อมทั้งให้การเสริมแรงแก่ผลการปฏิบัติ ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้นักเรียนนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น แต่บางปัญหา เช่น โรงเรียนมีจำนวนนักเรียนสมัครเข้าเรียนใหม่ลดลงเรื่อย ๆ ปัญหานี้อาจไม่ได้เกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรง ดังนั้นจึงควรวิเคราะห์ว่าปัญหาใดเป็นปัญหาทางการเรียนการสอนที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการออกแบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การค้นพบปัญหาการเรียนการสอนนี้จึงต้องวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 ค้นหาว่าอะไรคือความรู้และทักษะที่ควรสอนให้แก่ผู้เรียน ซึ่งความรู้และทักษะนั้นเป็นสิ่งใหม่หรือเคยเรียนมาแล้ว ธรรมชาติและลักษณะสำคัญของความรู้และทักษะนั้นเป็นอย่างไร จะสอนความรู้และทักษะนั้นให้แก่ผู้เรียนได้อย่างไร ผู้ออกแบบจะต้องคิดถึงเนื้อหาที่จะให้ผู้เรียนได้รับ และทักษะที่ผู้เรียนพึงได้รับการพัฒนา นั่นคือการตอบคำถามให้ได้ว่า จะให้ผู้เรียนรู้อะไรและทำอะไรได้จากการเรียนการสอนที่จัดขึ้น

1.3 ทำให้รู้จักผู้เรียนมากขึ้น เพื่อให้การออกแบบการเรียนการสอนมีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้ออกแบบการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนให้มากขึ้น เช่น ความรู้เดิมของผู้เรียนที่มีอยู่ ความรู้ของผู้เรียนซึ่งเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้เรียนรู้เรื่องใหม่ได้

ง่ายขึ้น ความถนัด ความสนใจ ระดับพัฒนาการทางสติปัญญา แรงจูงใจ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นการรู้จักผู้เรียนช่วยให้นักออกแบบสามารถออกแบบการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียนมากขึ้น

1.4 ทำให้เข้าใจบริบทของการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึงลักษณะทางกายภาพที่เป็นสิ่งแวดล้อมของการเรียนการสอนและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเรียนการสอนทั้งในด้านที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน

1.5 ช่วยสำรวจปัญหาการเรียนการสอนและหาทางแก้ปัญหา นักออกแบบการเรียนการสอนจะใช้วิธีการเชิงระบบในการวิเคราะห์ว่าอะไรคือปัญหาของการเรียนการสอน การเสนอทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหาและพิจารณาว่าแนวทางใดสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด จะใช้สารสนเทศใดในการแก้ปัญหาได้เหมาะสมที่สุด

1.6 ช่วยให้นักออกแบบการเรียนการสอนสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ และการวัดประเมินผลผู้เรียนได้สอดคล้องกับเนื้อหา ผู้เรียน และบริบทการเรียนการสอนมากขึ้น

## 2. การจัดประเภทของความต้อการจำเป็น

การจัดประเภทของความต้อการจำเป็นมีหลายมิติ เช่นมิติของช่วงเวลา มิติสิ่งทีประเมิน มิติกลุ่มเป้าหมาย มิติลักษณะข้อมูลมิติช่วงเวลาการประเมิน ในที่นี้ผู้วิจัยขอนำเสนอประเภทของความต้อการจำเป็นดังนี้

### 2.1 การจัดประเภทตามวิธีการประเมิน

Moroney (1977 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2558 : 47) จัดประเภทตามวิธีการประเมินออกเป็น 4 ประเภท คือ (1) ความต้อการจำเป็นปกติสถาน (normative needs) เป็นความต้อการจำเป็นที่เปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่จริงกับมาตรฐาน (2) ความต้อการจำเป็นตามการรับรู้ (perceived needs) เป็นความต้อการจำเป็นที่กำหนดหรือนิยามโดยทัศนคติของผู้ถูกประเมิน (3) ความต้อการจำเป็นที่แสดงออก (expressed needs) เป็นความต้อการจำเป็นที่แสดงด้วยจำนวนของกลุ่มที่ต้องการได้รับการอย่างแท้จริง และ (4) ความต้อการจำเป็นเชิงสัมพัทธ์ (relative needs) เป็นความต้อการจำเป็นตามทีวัดจากความแตกต่างของบริการที่ปรากฏอยู่บนพื้นที่ที่ต่างกัน เน้นความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือพื้นที่ ไม่ใช่ความแตกต่างของมาตรฐานที่ควรจะเป็น

### 2.2 การจัดประเภทตามแหล่งที่มาของข้อมูล

Gilmore & Campbell (1966 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2558 : 50) จัดประเภทตามแหล่งที่มาของข้อมูลเป็น 2 ประเภท คือ (1) ความต้อการจำเป็นจริง (actual หรือ true needs) และ (2) ความต้อการจำเป็นตามการรับรู้ (perceived needs) การประเมินความต้อการจำเป็นส่วนใหญ่เป็นการประเมินความต้อการจำเป็นตามการรับรู้ เนื่องจากใช้ประสบการณ์การสังเกต หรือความรู้สึกของผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดความต้อการจำเป็น ความต้อการจำเป็นนี้เรียกว่า ความต้อการจำเป็นที่ได้รับการรายงาน (reported needs) ถือว่าเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิที่สำคัญ

### 2.3 การจัดประเภทตามองค์กรผู้รับหรือผู้ให้บริการ

Witkin (1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550 : 51) จัดประเภทตามองค์กรผู้รับหรือผู้ให้บริการเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) ความต้อการจำเป็นระดับปฐมภูมิ (primary needs) เป็น



ความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (service receivers) หรือลูกค้า ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน (2) ความต้องการจำเป็นระดับทุติยภูมิ (secondary needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (service providers) เช่นความต้องการจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงาน ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร และ (3) ความต้องการจำเป็นระดับตติยภูมิ (tertiary needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากร และการแก้ปัญหา (resources solution) ได้แบ่งความต้องการจำเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ลูกค้า คนไข้ ผู้ให้ข้อมูล และผู้บริโภค

ระดับที่ 2 ผู้ให้บริการและผู้กำหนดนโยบาย ได้แก่ ครู บิดามารดา นักสังคมสงเคราะห์ ภารโรง แพทย์ บรรณารักษ์ ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ และผู้จัดการ เป็นต้น

ระดับที่ 3 ทรัพยากรและแนวทางแก้ไข ได้แก่ อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี แผนงาน ขนาดของชั้นเรียน รูปแบบการเก็บข้อมูล เงินเดือน

#### 2.4 การจัดประเภทตามสาระของความต้องการจำเป็น

ว่องวานิช (2558 : 51) จัดประเภทตามสาระของความต้องการจำเป็น ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (1) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาททั่วไป หรือบทบาทเฉพาะ เป็นความต้องการจำเป็นทั่ว ๆ ไปที่เกิดขึ้นในแต่ละหน้าที่ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการหรือเลขานุการต้องการมีทักษะด้านการพิมพ์ดีด ผู้บริหารต้องการมีความรู้ด้านการวางแผน การจัดทำงบประมาณ อาจารย์ต้องการมีทักษะทางด้านวิธีสอน การประเมินผล (2) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับองค์กร เป็นความต้องการจำเป็นที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ แต่อาจเกิดจากการปรับเปลี่ยนการดำเนินการขององค์กร ทำให้ต้องมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้น เช่นการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในหน่วยงาน จำเป็นต้องฝึกฝนทักษะด้านนี้แก่เจ้าหน้าที่ (3) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความต้องการจำเป็นด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับ เพราะมีผลให้การทำงานในหน่วยงานมีความก้าวหน้าคล่องตัวขึ้น (4) ความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล เป็นความต้องการจำเป็นหรือปัญหาส่วนตัวที่เกิดขึ้นกับบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อถึงที่ทำงานได้

#### 3. รูปแบบการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นในการเรียนการสอนเกิดขึ้นด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไม่บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่โรงเรียนกำหนด สภาพการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของประชากรนักเรียน กล่าวคือ การที่มีชาวต่างชาติเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ทำให้เกิดปัญหาการจัดการเรียนการสอนในบริบทสังคม พหุวัฒนธรรม เป็นต้น ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงควรเลือกใช้รูปแบบการวิเคราะห์ที่มีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่พบ ซึ่งแบ่งได้ 3 รูปแบบ ได้แก่ (Smith & Ragan, 1999 : 32-36)

3.1 รูปแบบการประเมินที่เน้นการศึกษาช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่คาดหวัง (Discrepancy-based need assessment) เป็นการศึกษาความแตกต่างของสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง การดำเนินงานวิเคราะห์ตามรูปแบบนี้ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1) บรรยายเป้าหมายการเรียนรู้ของสภาพการเรียนการสอนในปัจจุบัน

2) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายการเรียนรู้ในสภาพปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร  
 3) อธิบายช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็สภาพที่คาดหวังและสิ่งที่ทำได้ว่ามีความแตกต่าง อย่างไร มีสาเหตุมาจากอะไร

4) ลำดับสิ่งที่ต้องปฏิบัติก่อนหลังเพื่อให้เกิดสภาพที่ต้องการ

5) ประเมินว่าอะไรคือความต้องการของการเรียนการสอนและในจำนวนความต้องการเหล่านั้น ความต้องการใดสามารถแก้ไขได้ด้วยการออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน

3.2 รูปแบบการประเมินที่เน้นปัญหา (problem-based need assessment) เป็นการประเมินเพื่อค้นหาว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง ปัญหานั้นสามารถแก้ไขได้ด้วยการเรียนการสอนหรือไม่ การดำเนินงานวิเคราะห์ตามรูปแบบนี้ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1) ปัญหาที่พบเป็นปัญหาที่แท้จริงหรือไม่

2) สาเหตุของปัญหามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้หรือไม่อย่างไร

3) แนวทางการแก้ปัญหาเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหรือไม่

4) พิจารณาว่าแนวทางในการเรียนการสอนที่เสนอนั้นสามารถแก้ปัญหาที่เป็นเป้าหมายการเรียนรู้ได้จริงหรือไม่

3.3 รูปแบบการประเมินที่เน้นนวัตกรรม (innovation-based need assessment) เป็นการพิจารณานวัตกรรมและตัดสินใจว่าเป้าหมายการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมหรือไม่ การดำเนินงานวิเคราะห์ตามรูปแบบนี้ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1) พิจารณาธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมว่ามีสภาพเป็นอย่างไร

2) พิจารณาว่าเป้าหมายการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมหรือไม่

3) พิจารณาว่าเป้าหมายการเรียนรู้อยู่ในระดับใดในระบบการเรียนการสอน

4) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ว่านำไปสู่การออกแบบนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างไร

4. ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุมิตล ว่องวานิช (2558 : 79-82) ได้จำแนกกระบวนการการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ขั้นตอน ตามหลักการประเมินความต้องการจำเป็น 2 ประการ คือ หลักความแตกต่าง (discrepancy) กล่าวคือ การออกแบบการวิจัยให้มีการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น หรือออกแบบโดยมีนิยามของความแตกต่างแฝงอยู่ แต่อย่างไรก็ตามถ้ากำหนดสภาพที่ควรจะเป็นสูงมาก ความแตกต่างนั้นอาจไม่ใช่ความต้องการจำเป็น เพราะฉะนั้นการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายให้อยู่ในระดับต่ำสุดที่จะขาดแคลนมิได้ ดังนั้นหลักการที่สองคือ หลักความสำคัญ (importance) หมายถึงสิ่งที่ต้องการจำเป็นต้องสำคัญมากต้องได้รับการตอบสนอง ต้องมีลำดับความสำคัญเสนอ จากหลักการทั้งสองจึงสามารถจำแนกขั้นตอนในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นได้ ดังนี้

1) การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง

2) การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน

3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อระบุความต้องการจำเป็น

4) การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

5) การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ นอกจากคำนิยามถึงหลักการทั้งสองประการแล้วยังต้องคำนึงถึงประเด็นสำคัญที่จะส่งผลต่อการกำหนดขั้นตอนของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกำหนดขอบเขตของการวิจัย ระดับของความต้องการจำเป็น ประเภทของความต้องการจำเป็น และการแปลความหมายของผลการวิจัยด้วย และจากการสังเคราะห์ขั้นตอนของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะเห็นว่าสิ่งที่ต้องดำเนินการมีขั้นตอน ดังนี้

1) กำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่ออธิบายว่าผลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายใด เพื่อคนกลุ่มใด

2) กำหนดคำถามการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น

3) กำหนดขอบเขตการวิจัย ประกอบด้วย (1) กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนา ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น และผู้รับผิดชอบในการประเมิน (2) การกำหนดเทคนิควิธี (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การกำหนดลักษณะข้อมูล เครื่องมือประเมิน ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล (4) การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (5) การจัดทำรายงาน

#### วิธีวัดความต้องการจำเป็น

การวัดความต้องการจำเป็นมักจะทำเป็น 2 แบบ คือ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558 : 121)

1) แบบทำการวัด 2 ส่วน คือ ระดับของสภาพที่พึงประสงค์กับระดับของสภาพที่เกิดขึ้นจริงโดยให้บุคคลที่ถูกวัด (เจ้าของความต้องการจำเป็น) แสดงความรู้สึกต่อระดับของสภาวะที่ต้องการศึกษา 2 ส่วน คือ ระดับของสภาวะที่พึงประสงค์กับระดับของสภาวะที่เกิดขึ้นจริง แล้วหาผลต่างของสภาพดังกล่าว

2) แบบทำการวัดเพียงส่วนเดียวโดยไม่จำเป็นต้องแยกวัด 2 ส่วนเหมือนวิธีแรก ซึ่งวัดโดยการให้ผู้ตอบที่เป็นเจ้าของความต้องการจำเป็นระบุปัญหาที่เกิดขึ้น อาจจะให้วิธีการถามตรง ๆ ว่า “หน่วยงานหรือองค์กรท่านมีปัญหาในเรื่องใด” หรือ “ท่านมีความต้องการให้แก้ไขปัญหาในเรื่องใด” ซึ่งคำตอบที่ได้คือความต้องการจำเป็นการเลือกวิธีการวัดใด ๆ ควรเลือกใช้ตามความเหมาะสมกับสภาพเงื่อนไขดังนี้

2.1) การใช้แบบทดสอบกับตัวบ่งชี้ที่เป็นความรู้และความเข้าใจ

2.2) การใช้แบบวัดทางจิตวิทยากับตัวบ่งชี้ที่เป็นนามธรรม หรือคุณลักษณะภายในที่

มองไม่เห็น

2.3) การใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมกับตัวบ่งชี้ที่มีพฤติกรรมให้สามารถสังเกตเห็นได้

2.4) การสำรวจด้วยแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์กับตัวบ่งชี้ที่สะท้อนความรู้สึกหรือความคิดเห็น

2.5) การใช้ข้อมูลที่มีอยู่หรือร่องรอยหลักฐานที่ปรากฏ

### การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางในการพัฒนาต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย ในที่นี้ขอนำเสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทั้งรูปแบบการตอบสนองเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองคู่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

#### 1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบตอบสนองเดี่ยว

ข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single - response format) ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่า “ท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด” ซึ่งเป็นการกำหนดนิยามความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (Solution definition) ในที่นี้ขอนำเสนอวิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตราแบบกลุ่ม (Category scales) โดยวิธีนี้จะกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตราประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นในประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ จากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ที่กระจายตามมาตราประมาณค่าของแต่ละข้อรายการ แล้วหาค่ามัธยฐาน หรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลอยู่ในมาตราจัดอันดับ ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อย หรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ

#### 2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบตอบสนองคู่

รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุดคือในระดับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) ซึ่งเป็นที่นิยมกันมาก มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ( $I = \text{Importance}$ ) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล ( $D = \text{Degree of Success}$ ) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Is” ในที่นี้ขอนำเสนอวิธีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ตามกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างคือ วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ( $\text{PNI}_{\text{modified}}$ ) วิธีนี้ปรับปรุงจากสูตร PNI แบบดั้งเดิม โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล

ว่องวานิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่าง I-D แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม มีสูตรดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = \frac{I-D}{D}$$

เมื่อ	$PNI_{\text{Modified}}$ แทน	การจัดลำดับความต้องการแบบปรับปรุง
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรพนา บัญทิโต (2558) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง จำนวน 374 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.26 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน (0.37) รองลงมา คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย (0.34) ด้านการจัดการเรียนรู้ (0.22) ด้านการพัฒนาผู้เรียน (0.20) และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (0.18) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าครูมีความต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน เป็นอันดับแรก ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย เป็นอันดับที่ 2 และ ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นอันดับที่ 3 และ 2) ทางเลือกการพัฒนาสมรรถนะครูตามความต้องการจำเป็น ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชนในประเด็น ความสามารถในการนำชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา เช่น ศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของชุมชน เชิญผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย ในประเด็นความสามารถในการเขียนเอกสารทางวิชาการ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดนโยบายการพัฒนาครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยลงในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ ด้านการจัดการเรียนรู้ ในประเด็น ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร เช่น จัดอบรมครูในด้านการจัดการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตรจนได้ครูแกนนำแล้วใช้ครูแกนนำให้ความรู้

ศิริพร อัจปักษา (2558) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา ( $PNI = 0.265$ ) มีความจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการวัดผลและการประเมินผล ( $PNI = 0.233$ ) สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร ( $PNI = 0.228$ ) สมรรถนะด้านความรู้ ( $PNI = 0.211$ ) สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ( $PNI = 0.204$ ) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา ( $PNI = 0.173$ ) สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ( $PNI = 0.157$ ) สมรรถนะด้านการคิด

วิเคราะห์ สังเคราะห์ (PNI = 0.154) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ (PNI = 0.146) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (PNI = 0.140) สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู (PNI = 0.139) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (PNI = 0.128) สมรรถนะด้านบริหารจัดการชั้นเรียน (PNI = 0.115) สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน (PNI = 0.072) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (PNI = 0.064) และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (PNI = 0.059)

กนิษฐา คุณมี ธนาศักดิ์ ข่ายกระโทก และศุภชัย จันทรงาม (2557) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 จำนวน 371 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาอันดับ 1 คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี ตามลำดับ และ 2) ผลการวิเคราะห์วิธีการที่ควรพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู พบว่า วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ สมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี คือ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน และการใช้กิจกรรมนันทนาการ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง คือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม คือ การประชุมกลุ่มย่อย การระดมสมอง และการสัมมนา สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ คือ การระดมสมอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรม สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน คือ กรณีศึกษา การใช้กิจกรรมนันทนาการ และการสอนงาน และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน คือ การระดมสมอง การใช้กิจกรรมนันทนาการ และการส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง และปัทมศิริ ธีรานุรักษ์ จารุชัยนิวัฒน์ (2557) ได้ทำการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 374 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ด้านการสอน และด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง การวิจัยในชั้นเรียนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ การศึกษาหาความรู้ และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ด้านการสอน คือ การจัดการเรียนการสอน และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ การประเมินพัฒนาการ และด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คือ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ การมีวินัยและความรับผิดชอบ และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยที่สำคัญที่สุดจำแนกตามความต้องการจำเป็นมากที่สุดของแต่ละด้าน ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียน คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอน คือ การจัดอบรมให้ความรู้และติดตามผลจากหน่วยงานต้นสังกัด การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน คือ การส่งเสริมนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ คือ การส่งเสริมให้ครูรักและตระหนักในอาชีพครู

อรุณรัตน์ ปันทะนะ (2553) ได้ทำการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา  
ด้านวิชาการของครูประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีความต้องการ  
จำเป็นในการพัฒนาด้านวิชาการทั้ง 5 ด้าน โดยมีสภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการจริงอยู่ในระดับ  
ปานกลาง และสภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง เมื่อจัดลำดับความสำคัญ  
ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิชาการของครูประถมศึกษา พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็น  
ในการพัฒนาด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน  
ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี