



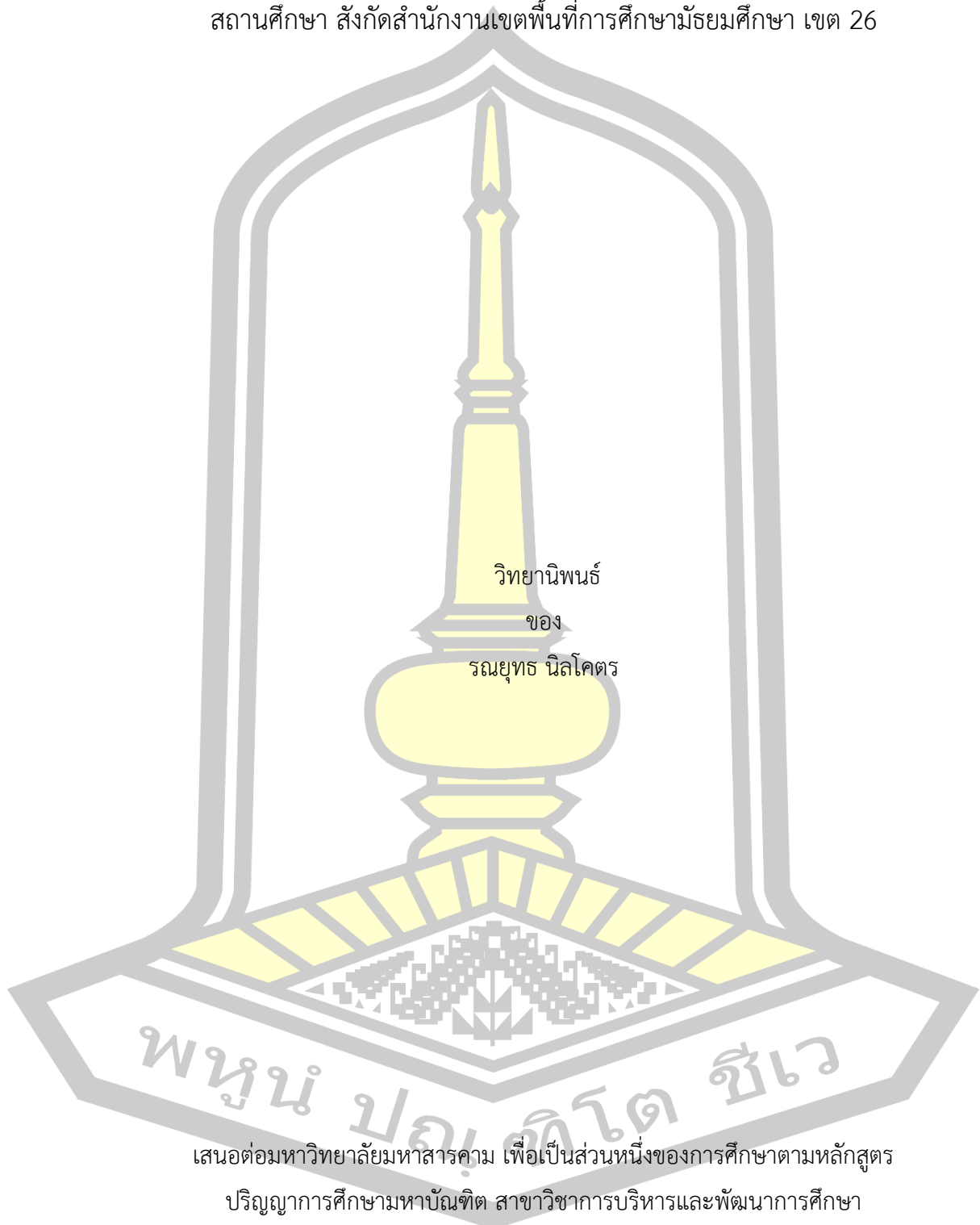
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

วิทยานิพนธ์  
ของ  
รณยุทธ นิลโคตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา  
ปีการศึกษา 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26



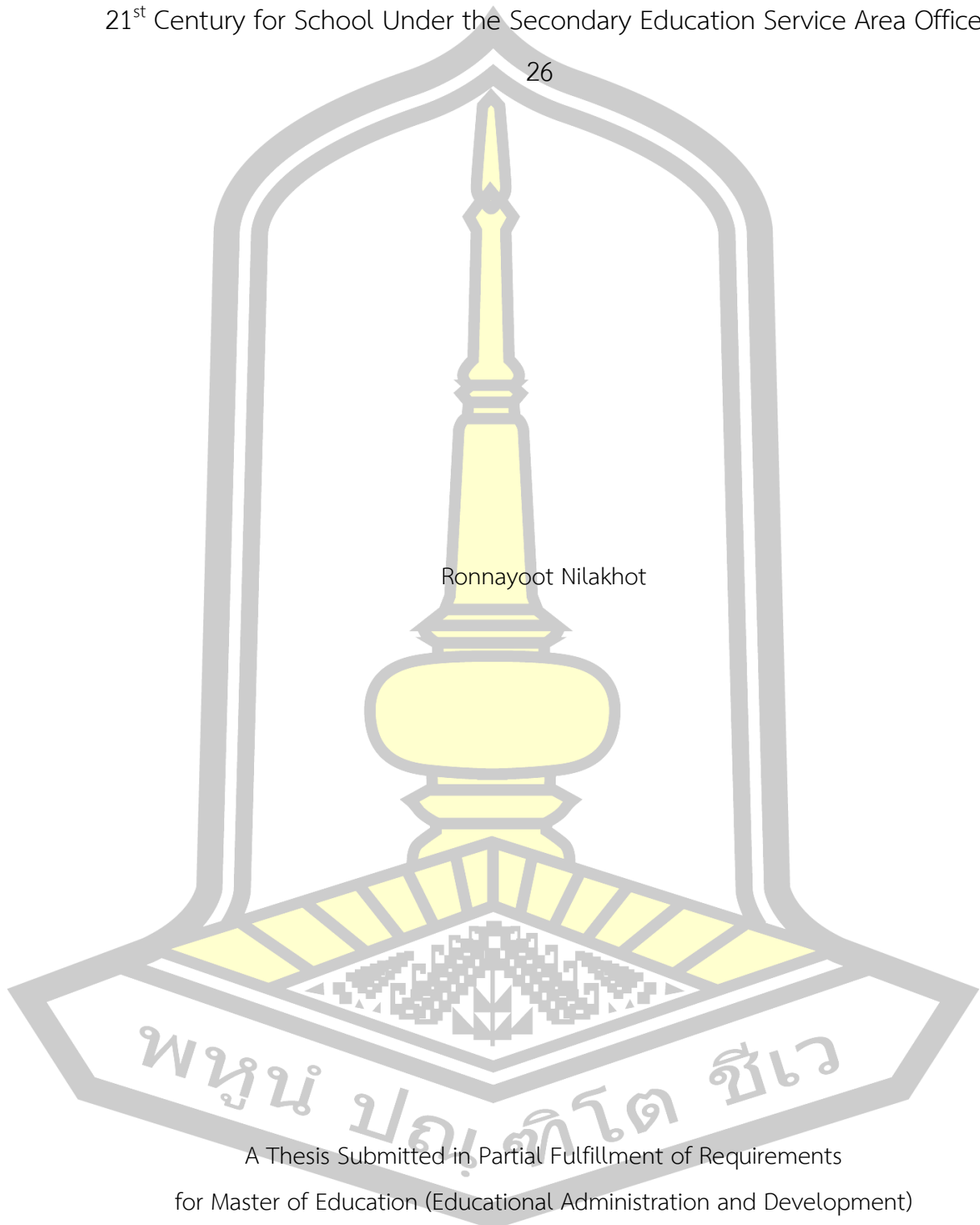
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ปีการศึกษา 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Life and Career Skills Training Program for Teacher in  
21<sup>st</sup> Century for School Under the Secondary Education Service Area Office

26



Ronnayoot Nilakhot

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements  
for Master of Education (Educational Administration and Development)

Academic Year 2018

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายรณยุทธ นิลโคตร แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ )

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. พีระศักดิ์ วรรณัตถ )

.....กรรมการ

(รศ. ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ )

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ )

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....  
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....  
(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วัน.....เดือน.....ปี.....

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26		
<b>ผู้วิจัย</b>	รณยุทธ นิลโคตร		
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิระศักดิ์ วรรณิตร		
<b>ปริญญา</b>	การศึกษามหาบัณฑิต	<b>สาขาวิชา</b>	การบริหารและพัฒนการศึกษา
<b>มหาวิทยาลัย</b>	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	<b>ปีการศึกษา</b>	2561

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 3) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 การดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 320 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการศึกษาโรงเรียนต้นแบบ Best Practice กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ครู ผู้บริหาร จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศทางด้านทักษะอาชีพและชีวิต จำนวน 3 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง และการสนทนากลุ่ม จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI<sub>Modified</sub>)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 3) ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 4) ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต 5) ทักษะ

ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบและตัวชี้วัด จำนวน 31 ตัวชี้วัด ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.08, S.D.=0.59) สภาพที่พึงประสงค์ของของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean=4.60, S.D.=0.32)

3. โปรแกรมเสริมสร้างของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล ความมุ่งหมาย โครงสร้างขอบข่ายเนื้อหา วิธีการพัฒนา สื่อ และการวัดและการประเมิน โปรแกรมเสริมสร้างของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : โปรแกรม, ทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21



<b>TITLE</b>	The Development of Life and Career Skills Training Program for Teacher in 21 <sup>st</sup> Century for School Under the Secondary Education Service Area Office 26		
<b>AUTHOR</b>	Ronnayoot Nilakhot		
<b>ADVISORS</b>	Assistant Professor Pirasak Worachat , Ph.D.		
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration and Development
<b>UNIVERSITY</b>	Maharakham University	<b>YEAR</b>	2018

#### ABSTRACT

The proposes of this research were 1) to study the elements and indicators of Life and Career Skills for teacher in 21 century under office of the Secondary Education Region 26. 2) to study the current characteristics and the methods to enhance Life and Career Skills for teacher in 21 century under office of the Secondary Education Region 26 and 3) to develop the program for enhancing Life and Career Skills for teacher in 21 century under office of the Secondary Education Region 26. This research was separated into 3 phases. Phase 1) to study the elements and indicators of Life and Career Skills for teacher in 21 century. The informers are the elements form 5 experts by choosing a specific. Phase 2) to study the current characteristics and the methods to enhance Life and Career Skills for teacher in 21 century by the sample group were 320 teachers in office of the Secondary Education Region 26 by using the technique of Stratified Random Sampling.3) to develop the program for enhancing Life and Career Skills for teacher in 21 century by study Best Practice .The informers are the administrators. Choose from three schools of good practice, then arrange a focus group discussion by 9 experts by choosing a specific the research instruments were questionnaire interview and evaluation form. The statistics for analyzing data included index of item objective congruence (IOC), percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, Cronbach's

alpha coefficient and priority need of index ( $PNI_{Modified}$ ).

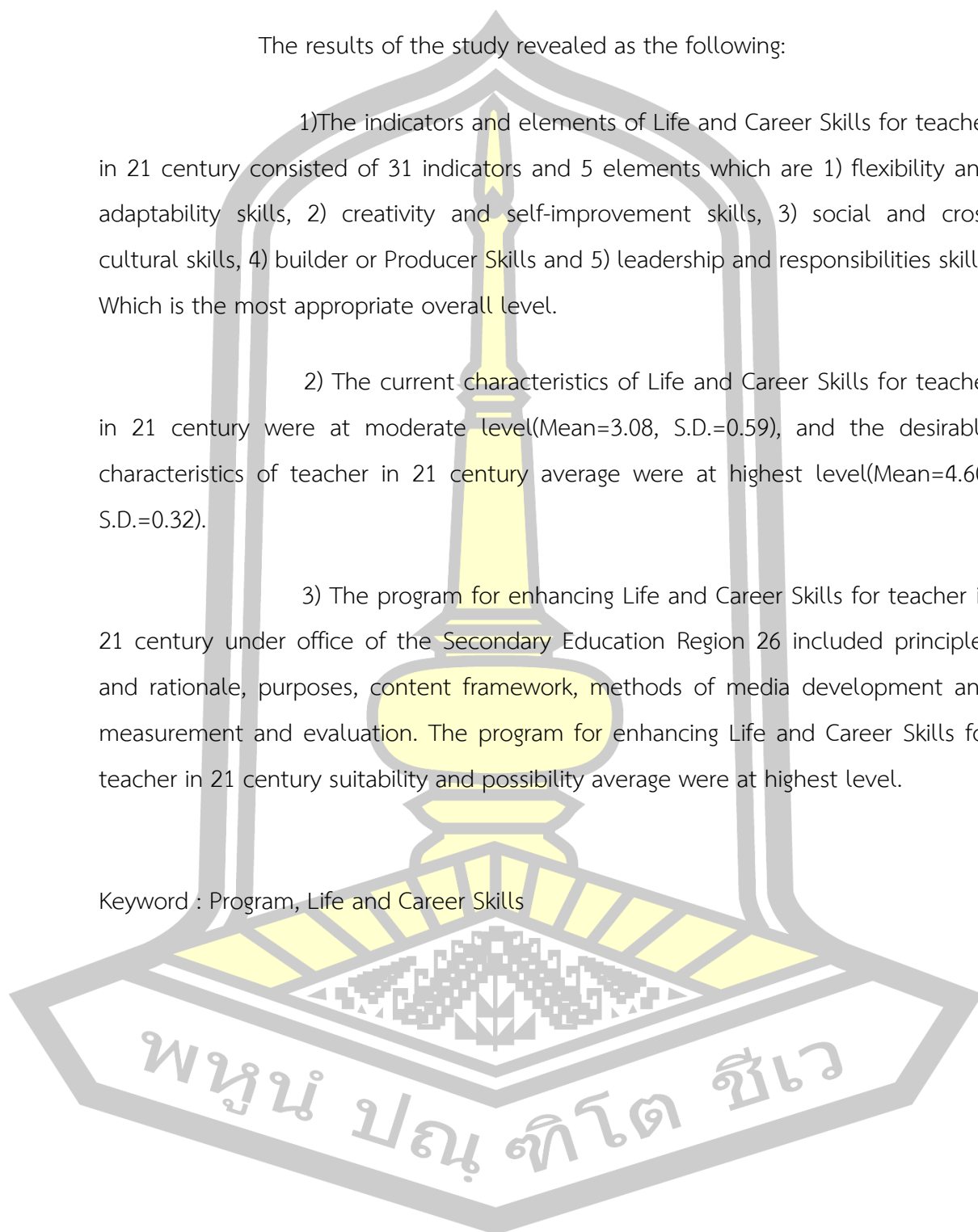
The results of the study revealed as the following:

1) The indicators and elements of Life and Career Skills for teacher in 21 century consisted of 31 indicators and 5 elements which are 1) flexibility and adaptability skills, 2) creativity and self-improvement skills, 3) social and cross cultural skills, 4) builder or Producer Skills and 5) leadership and responsibilities skills. Which is the most appropriate overall level.

2) The current characteristics of Life and Career Skills for teacher in 21 century were at moderate level (Mean=3.08, S.D.=0.59), and the desirable characteristics of teacher in 21 century average were at highest level (Mean=4.60, S.D.=0.32).

3) The program for enhancing Life and Career Skills for teacher in 21 century under office of the Secondary Education Region 26 included principles and rationale, purposes, content framework, methods of media development and measurement and evaluation. The program for enhancing Life and Career Skills for teacher in 21 century suitability and possibility average were at highest level.

Keyword : Program, Life and Career Skills





## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัตตานนท์ กรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดในการวิจัย และ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรมขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย ตลอดจนคณะครูทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มในการประเมินความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 พร้อมเสนอแนะข้อบกพร่อง กรุณาแก้ไขปรับปรุง ให้โปรแกรมเสร็จสมบูรณ์และมีความเหมาะสม เป็นไปได้มากที่สุด ขอขอบคุณโรงเรียนสารคามพิทยาคม ที่ได้เอื้อเฟื้อสถานที่ในการจัดการสนทนากลุ่มจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อนคร - คุณแม่กัญญา นิลโคตร และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอย สนับสนุนทั้งด้านกำลังใจ และกำลังทรัพย์แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาดำเนินการมา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถ กล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วยคุณค่าและประโยชน์ ทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทีแต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่ เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

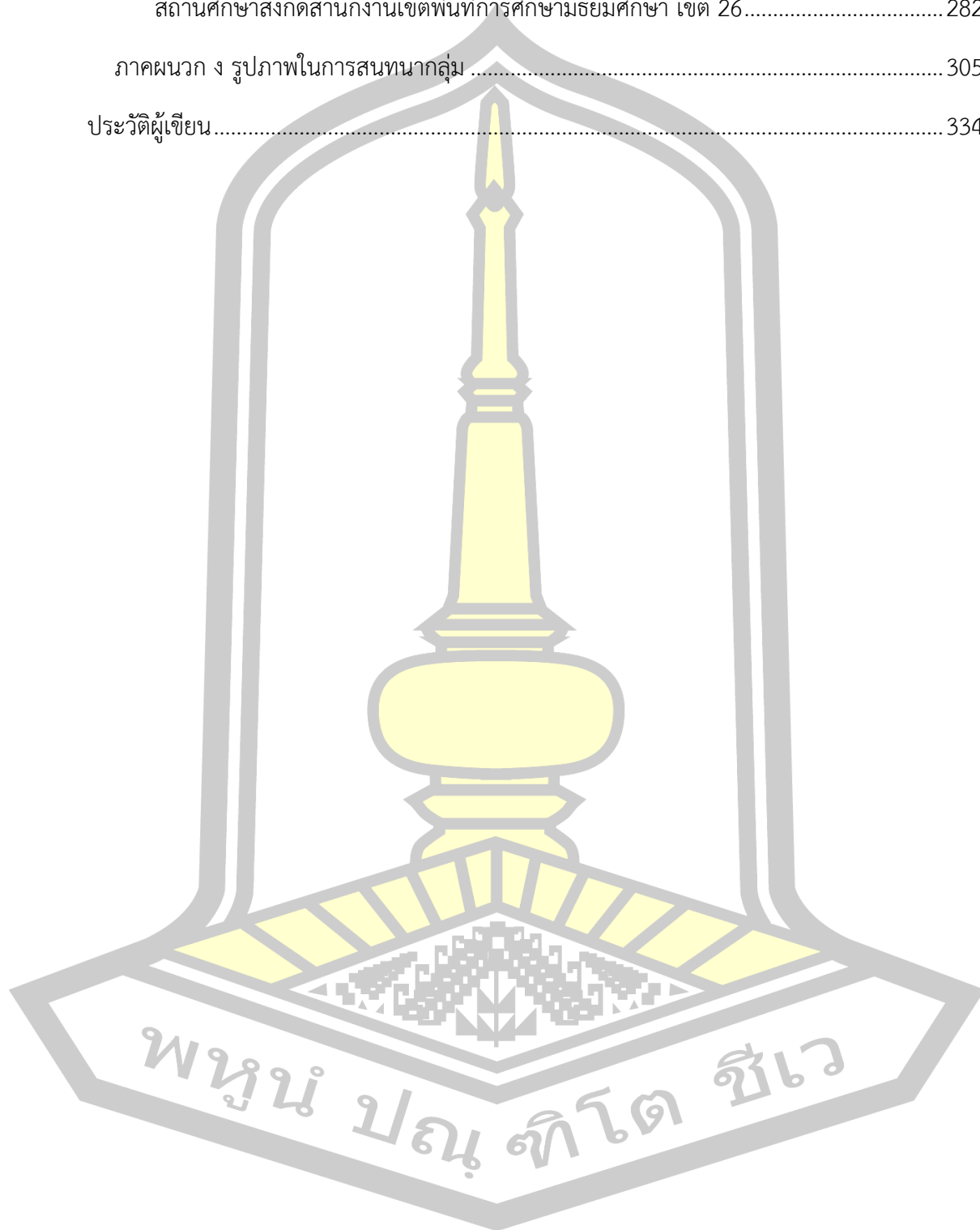
รณยุทธ นิลโคตร

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	1
สารบัญภาพประกอบ.....	4
บทที่ 1 บทนำ.....	5
ภูมิหลัง.....	5
คำถามการวิจัย.....	9
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	10
ความสำคัญของการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
การบริหารการศึกษา.....	17
การบริหารสถานศึกษา.....	19
ทักษะในศตวรรษที่ 21.....	29
ทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21.....	41
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	98
การวิเคราะห์การจัดทำข้อมูล PNI.....	109

การสนทนากลุ่ม Focus Group Discussion .....	115
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	121
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	130
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	138
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	140
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	142
ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	147
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	153
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	153
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	153
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	154
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	232
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	232
สรุปผลของการวิจัย .....	232
อภิปรายผล.....	234
ข้อเสนอแนะ.....	241
บรรณานุกรม.....	243
ภาคผนวก.....	256
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	257
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ รายชื่อโรงเรียนและผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา Best Practice .....	277

ภาคผนวก ค โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	282
ภาคผนวก ง รูปภาพในการสนทนากลุ่ม.....	305
ประวัติผู้เขียน.....	334



## สารบัญตาราง

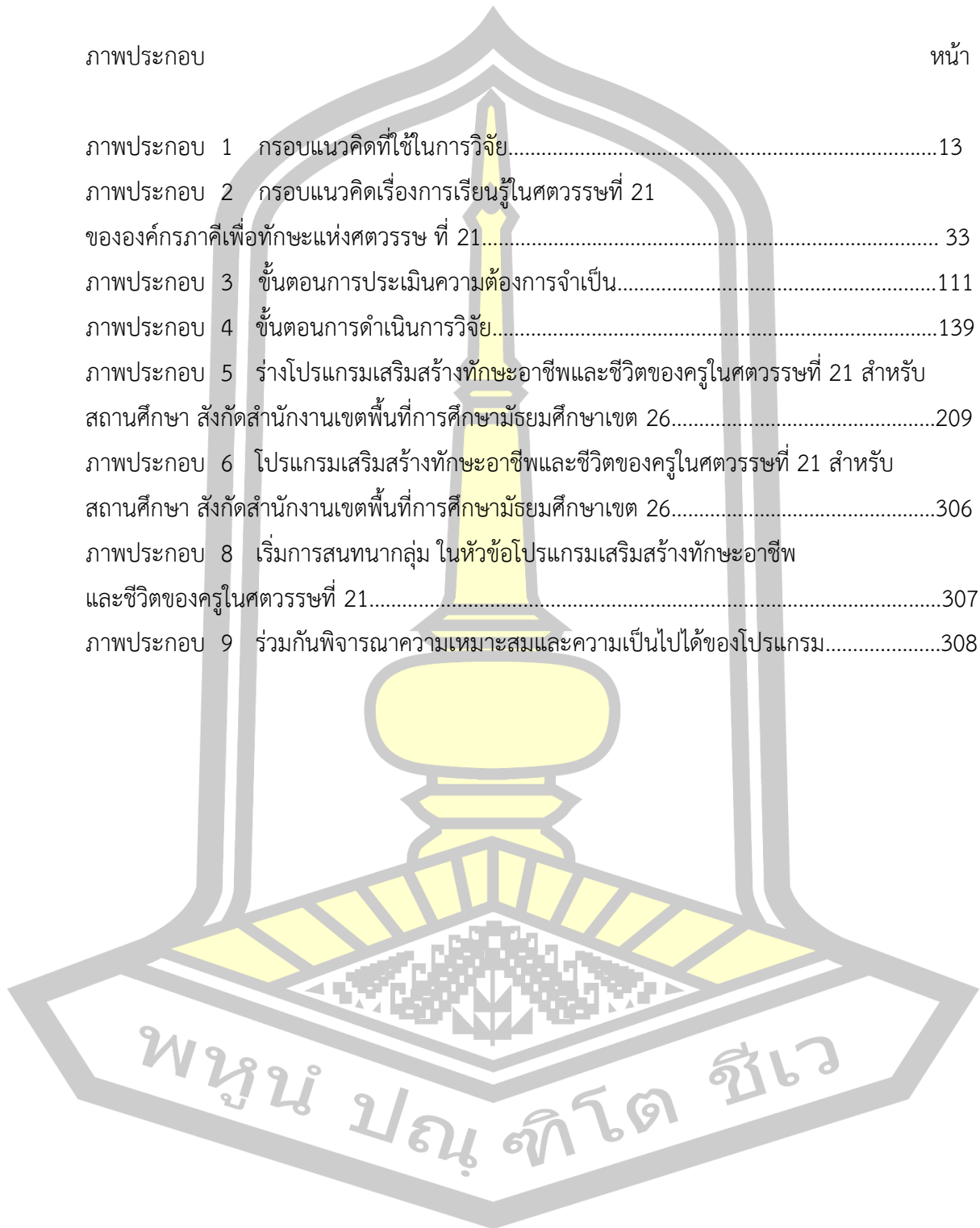
ตาราง	หน้า
ตาราง 1 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพ .....	46
ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพของครูในศตวรรษที่ 21.....	47
ตาราง 3 สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 .....	66
ตาราง 4 สังเคราะห์วิธีการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 .....	95
ตาราง 5 สรุปการสังเคราะห์ วิธีการเสริมสร้าง และกิจกรรมการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21.....	96
ตาราง 6 สังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรมการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 .....	101
ตาราง 7 สังเคราะห์องค์ประกอบวิธีการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครู... ..	108
ตาราง 8 การสุ่มตัวอย่างของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	143
ตาราง 9 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 .....	155
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 .....	158
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 .....	159
ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา .....	161
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 .....	162

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะ ความยืดหยุ่นและการปรับตัวของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	163
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะการ ริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	164
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะ สังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	165
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะการ เป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ มัธยมศึกษา เขต 26 .....	166
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	167
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบทักษะอาชีพและชีวิต สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค่าดัชนีความต้องการ PNI <sub>(modified)</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น .....	168
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค่าดัชนีความต้องการ PNI <sub>(modified)</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น .....	169
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัว ของตัวเอง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค่าดัชนีความ ต้องการ PNI <sub>(modified)</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น .....	170
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค่าดัชนีความต้องการ PNI <sub>(modified)</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น .....	171

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค่าดัชนีความต้องการ PNI <sub>(modified)</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น .....	172
ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค่าดัชนีความต้องการ PNI <sub>(modified)</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น .....	173
ตาราง 25 ตัวชี้วัดของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตนเองสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	176
ตาราง 26 ตัวชี้วัดของทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	179
ตาราง 27 ตัวชี้วัดของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	181
ตาราง 28 ตัวชี้วัดของทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	183
ตาราง 29 ตัวชี้วัดของทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	186
ตาราง 30 วิธีการเสริมสร้างทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตนเอง.....	188
ตาราง 31 วิธีการเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต.....	190
ตาราง 32 วิธีการเสริมสร้างทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว .....	192
ตาราง 33 วิธีการเสริมสร้างทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม .....	194
ตาราง 34 วิธีการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อ.....	196
ตาราง 35 การตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 .211	
ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	231

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	13
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ขององค์กรภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษ ที่ 21.....	33
ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น.....	111
ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	139
ภาพประกอบ 5 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26.....	209
ภาพประกอบ 6 โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26.....	306
ภาพประกอบ 8 เริ่มการสนทนากลุ่ม ในหัวข้อโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพ และชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21.....	307
ภาพประกอบ 9 ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม.....	308





## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ยุคสมัยปัจจุบัน โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคม เกิดขึ้นนานัปการ ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม เช่นเดียวกับ การศึกษาที่เปลี่ยนแปลงจากอดีตไปอย่างมาก บุคคลที่มีความรู้และมีทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ในสังคมได้ จึงจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นส่วนที่สำคัญในการสรรสร้างให้บุคคลมีความรู้และทักษะดังกล่าว ด้วยเหตุที่ การศึกษาเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคคล เสริมสร้างความคิด ความมีศักยภาพในตนเอง เพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

ในศตวรรษที่ 21 โลกมีความแตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมา ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกและสังคม แนวคิดเรื่อง "ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21" จึงได้พัฒนาขึ้น โดยเริ่มจากภาคส่วนนอกวงการศึกษานำโดยบริษัทเอกชนชั้นนำขนาดใหญ่ องค์กรวิชาชีพระดับประเทศ และสำนักงานด้านการศึกษาของรัฐบาลรวมตัวและก่อตั้งเป็นเครือข่ายของความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องยึดผลลัพธ์ทั้งในแง่ของวิชาแกนและทักษะแห่งศตวรรษใหม่ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่โรงเรียน สถานที่ทำงาน และ ชุมชนต่างเห็นคุณค่า การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการที่จะช่วยเตรียมความพร้อมให้นักเรียนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมมือการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์, 2554)

ทักษะอาชีพและชีวิต เป็นหนึ่งในทักษะที่มีในแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง แนวคิดและหลักการของทักษะนี้เน้นที่ทักษะในการให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ตนเอง เลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการของตนเอง พินิจพิเคราะห์อาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของบุคคล สิ่งแวดล้อม ค่านิยม และภูมิหลังของบุคคลนั้น ดังนั้นหากบุคคลมีทักษะอาชีพและชีวิตที่เหมาะสม บุคคลนั้นจะมีความมั่นคงและประสบความสำเร็จในการดำรงชีพในอนาคต และ ทักษะอาชีพและการดำรงชีพของบุคคล จะได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมของบุคคลนั้นส่วนหนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดาส่วนหนึ่ง ภูมิหลังครอบครัว และอิทธิพลจากการประกอบอาชีพของบิดามารดาอีกส่วนหนึ่ง (Anne, 1964) การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตจึงเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ พัฒนาศักยภาพในตัวบุคคลให้สามารถวิเคราะห์ตนเอง และ ดำเนินชีวิตได้

อย่างมีความสุข ทักษะนั้นนี้นักเรียนควรได้รับรู้และเข้าใจตนเองในด้านความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ความคาดหวังของตนเอง ตลอดจนการเรียนรู้งานเข้าใจลักษณะงาน (Super, 1995) การประเมินและพัฒนาทักษะนี้ จะมีประสิทธิภาพที่สุดในช่วงอายุ ระหว่าง 13-15 ปี เด็กจะสามารถประเมินความสามารถของตนเองได้ และพิจารณาเลือกอาชีพได้ ตลอดจนสามารถประเมินความสนใจและความสามารถของตนเองว่าตนควรเลือกอาชีพใด (Cooter Robert and Ginburg, 1996) ยิ่งไปกว่านั้น องค์ประกอบที่ทักษะอาชีพและชีวิตที่สำคัญคือ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ความรับผิดชอบเชื่อถือได้ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการทำงานสำหรับเยาวชนคนรุ่นใหม่ เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นที่ครูต้องได้รับพัฒนาเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในด้านทักษะชีวิตที่ดี ทักษะชีวิตจะช่วยให้คนเรารู้จัก เจตคติ และทักษะ ซึ่งจะสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ให้อยู่รอดในสภาพสังคม และวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข โดยเรียนตามพัฒนาการของ สมอง ครูจะต้อง เรียนรู้วิธีการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้แก่ศิษย์ แต่ละกลุ่มอายุและตามพัฒนาการของ สมองเด็กแต่ละคน ทักษะที่สำคัญดังกล่าว ประกอบด้วย การปรับตัว ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่น ความสามารถในการบริหารเป้าหมายและเวลา สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง และเป็นผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการทำงานกับกลุ่มที่มีความหลากหลาย สามารถจัดการโครงการได้ด้วยตนเองและสร้างงานได้ รวมทั้งมีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ครูจึงต้องเป็นบุคคลที่ต้องมีทักษะอาชีพและชีวิตเพื่อที่จะสามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ (Partnership for 21st Century Skills ,2011)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ระบุทิศทาง ในการพัฒนาประเทศด้วยการน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม มีการสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีเป้าหมายในการพัฒนา เน้นการพัฒนาเยาวชนแต่ละระดับให้มีคุณภาพมีทักษะอาชีพและชีวิตสามารถพัฒนาตนเองให้ เป็นพลเมืองไทยที่มีคุณภาพหรืออาจกล่าวได้ว่า “มีหน้าที่เตรียมพลเมืองไทยให้มี คุณภาพ” นั่นเอง ด้วยความตระหนักในความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้ นำ “การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิต” บรรจุไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระบุในสมรรถนะผู้เรียนข้อ 4 ว่า “ผู้เรียนมีความสามารถในการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิต” และเพื่อเป็นการนำสู่การปฏิบัติการเรียนรู้การสอนอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญของ ทักษะ

อาชีพและชีวิตครอบคลุม 4 ด้าน คือการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การจัดการกับอารมณ์และความเครียด การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น และได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละด้านแต่ละระดับชั้น รวมถึงสนับสนุนให้ครูทุกคนทำความเข้าใจกับทักษะอาชีพและชีวิตตลอดจนนำทักษะอาชีพและชีวิตสู่การเรียนการสอน ทั้งที่ดำเนินการอยู่แล้วและจะพัฒนาให้มีความเข้มข้น จะทำให้นักเรียนมีทักษะอาชีพและชีวิตซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อีกด้วย (หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

ความล้ำสมัยของเทคโนโลยีส่งผลต่อความรวดเร็วในการรับข้อมูลและการสื่อสารทำให้สังคมที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม ตลอดจนความคิดและความเชื่อของคน ในสังคมจำเป็นต้องตั้งรับกับการมีวิถีชีวิตยุคใหม่อย่างมีวิจารณญาณด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากรนี้เอง ได้ส่งผลกระทบต่อเด็กวัยเรียนทั้งการดำเนินชีวิตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการศึกษาต่อของบุตรหลาน ประกอบกับการเผชิญ กับสิ่งยั่วยุหรือตัวแบบที่ไม่เหมาะสมต่างๆ รอบตัว ก่อให้เกิดปัญหาต่อเด็กและเยาวชนอย่างมาก ทั้งปัญหาด้านการปรับตัว ปัญหาด้านอารมณ์และจิตใจ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาความรุนแรง ปัญหาที่มาจากสิ่งยั่วยุ เช่น ปัญหาเด็กติดเกม ปัญหายาเสพติด ปัญหาจากพฤติกรรมทางเพศ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขหรือเตรียมการปกป้องหรือสร้างภูมิคุ้มกันโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่ไม่มีภูมิคุ้มกันทางสังคม ส่งผลให้เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วอาจเป็นคนที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต มีปัญหาทางอารมณ์จิตใจ และมักจะมีชีวิตที่ขัดแย้งในชีวิตได้ง่าย ส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม เป็นภาระในสังคม ดังนั้นโรงเรียนและครูจึงมีความสำคัญต่อการสร้างภูมิคุ้มกัน หรือพัฒนาทักษะชีวิตในเด็กนักเรียน ทั้งนี้โดยการจัดการศึกษาให้เหมาะสมละมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะอาชีพและชีวิตเป็นภูมิคุ้มกัน ใช้ชีวิตอย่างมีสติ ตั้งรับต่อการก้าวรุกรุกทางสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

ปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติประเทศแล้ว พบว่า การจัดการศึกษาของประเทศไทยใช้งบประมาณสูงแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปรากฏว่าด้อยกว่าในเชิงคุณภาพและปริมาณ จะเห็นได้จากผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันนานาชาติของ IMD (International Institute for Management Development) ได้จัดลำดับคุณภาพการศึกษาไทย พบว่า อยู่ที่ลำดับที่ 28 จาก 60 ประเทศ (สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำชาติไทย, 2560) ผลการสำรวจจาก World Economic Forum (WEF) ประจำปี 2016-2017 ซึ่งแสดงถึงภาพรวมระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเทียบกับเวทีการค้าโลกผลการสำรวจดังกล่าวพบว่าในปีประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 67 จาก 138 ประเทศ ซึ่งปัญหาดังกล่าวนั้น ส่วนหนึ่งมาจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่ยังขาดคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) จากผลการศึกษาวัดดัชนีทักษะในการรับรู้และประสิทธิภาพทาง

การศึกษาของกลุ่ม (Pearson Education, 2016) พบว่า ประเทศที่ติดอันดับที่ดีส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญกับครูผู้สอนและความจำเป็นต่อการจ้างครูที่ดีที่สุด รวมถึงการมีวัฒนธรรมด้านการศึกษาที่ดี ผู้ปกครองพร้อมที่จะทุ่มเทให้บุตรหลานของตนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ในช่วงที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการได้ประสบความสำเร็จในการนำคนเก่ง คนดี มีความรู้เข้ามาสู่วิชาชีพครูโดยกระบวนการคัดเลือกนักเรียนที่เรียนเก่งที่สุดในจังหวัดให้ได้รับทุนเพื่อเรียนต่อด้านการฝึกหัดครูทำให้คุณนั้นได้ครูที่เป็นคนเก่งของประเทศ นอกจากนี้ยังประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนานักเรียนและชีวิตส่วนตัว (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2551)

ครูมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ครูเป็นผู้ให้การศึกษาและการเรียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการ และประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่ สอนอบรมให้ผู้เรียนได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา อันเป็นหนทางแห่งการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งนำพาสังคมประเทศชาติ ก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ประชิด สกฤษณ์พัฒน์ และอุดม เขยกิจวงศ์, 2549) ครูผู้สอนจึงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพทั้งนี้ ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย (โกศิษฎ์ เบลรินทร์, 2552) การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยครูมีหน้าที่เอื้ออำนวยในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (เอียน สมิต และอนงค์ วิเศษสุวรรณ, 2550)

การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญหลายประการ คือ การส่งเสริมความสามารถที่แตกต่างกันของนักเรียน (multiple intelligences) และประเมินความก้าวหน้าของเด็กแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม โดยใช้เหตุการณ์ปัจจุบันรอบตัวมาเป็นกรณีศึกษาให้นักเรียนค้นหาคำตอบทักษะการบูรณาการการสอนมุ่งจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงความรู้หลายแขนงไว้ด้วยกัน เพื่อประยุกต์ใช้และแก้ปัญหที่เกิดขึ้น ทักษะในการประเมินผลมุ่งออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ให้เหมาะสม มีจิตวิญญาณความเป็นครู ครูไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะถ่ายทอดวิชาความรู้หรือสอนเท่านั้น แต่ครูยังมีบทบาทในการอบรมสั่งสอนคุณธรรมจริยธรรม ปลูกฝังให้ออกไปเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศ ที่สำคัญครูต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ข้อมูลข่าวสารเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้มีอยู่มากมายรอบตัวให้แสวงหาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า ครูจึงไม่อาจหยุดนิ่งที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง ทักษะการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญที่ทั้งครูพึงมี หลายสิ่งรอบ ๆ ตัวเกิดการเปลี่ยนแปลง ครูต้องเปิดใจยอมรับ

และรู้จักปรับตัว เพื่อทำหน้าที่ครูและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม คุณธรรมจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และการชี้แนะ ถ่ายทอดวิชา ความรู้และผู้ที่คำปรึกษาแก่นักเรียนได้ทุกเรื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity, Creation, Creating, Creative Thinking) ครูต้องทำเป็นกัลยาณมิตร ไม่ให้นักเรียนไม่เกิดความกลัวและวิตกกังวล ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระบบสนับสนุนการอบรมพัฒนาและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนา แต่อย่างไรก็ตาม ไม่เพียงแต่การสนับสนุนจากภายนอกเท่านั้น ตัวครูเองจะต้องเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งต้องมีทักษะและความสามารถรอบด้านที่ตั้งอยู่บนมโนธรรม และความอดทน เพื่อส่งเสริมให้ศิษย์มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างองค์ความรู้จากการหาคำตอบด้วยตนเอง รวมทั้งต้องสร้างศิษย์ให้มีทักษะชีวิตและการทำงานตามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอีกด้วย (ถนอมพร เลหาจรัสแสง, 2553)

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้มีแนวทางการพัฒนาความรู้ของครูทุกๆด้าน เช่น ด้านการวัดผล ด้านบรรณารักษ์ การศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และอบรมความรู้ทางการเงินแก่ครู เป็นต้น แต่การพัฒนาด้านทักษะอาชีพและชีวิตของครูที่พึงมีในศตวรรษที่ 21 ไม่มีแผนปฏิบัติ หรือโครงการที่รองรับชัดเจน ขาดแนวทางหรือคู่มือโปรแกรมที่จะพัฒนาครูในด้านดังกล่าวซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26, 2559)

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ซึ่งผลการศึกษานั้นจะเป็นผลการศึกษาที่จะเป็นประโยชน์และส่งผลต่อการพัฒนาเยาวชนของชาติในอนาคตต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 อยู่ในระดับใด
3. โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 มีลักษณะอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
3. ได้โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการได้แก่ องค์การอนามัยโลก (1997), Partnership for 21<sup>st</sup> (2011), กรมวิชาการ (2543), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555), ไสว พักขาว (2556), อนุชา โสมาบุตร (2556), นันทวัน จันทร์กลิน (2557) พบว่า 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว
2. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

4. ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต
5. ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

## 2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 1,896 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 35 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา Best Practice คือ ผู้บริหารและครู จากโรงเรียนที่มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศของหน่วยงาน มีผลงานดีเด่นเป็นที่ ยอมรับในด้านต่างๆ (เช่น มีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นเลิศ นักเรียนมีผลงานด้านทักษะอาชีพและชีวิตเป็นเลิศ และการมีส่วนร่วมของชุมชน) จำนวน 3 คน (1คน/โรงเรียน) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาจำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน ครูจำนวน 1 คน นักวิชาการพัฒนาชุมชน 1 คน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีวุฒิการศึกษาสูงสุดไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบ หลักการเสริมสร้าง วิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบของโปรแกรม และการพัฒนาโปรแกรม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

### 1. องค์ประกอบทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการฯ (องค์การอนามัยโลก, 1997), Partnership for 21<sup>st</sup> (2011), กรมวิชาการ (2543), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555), ไสว พิกขาว (2556), อนุชา โสมาบุตร (2556), นันทวัน จันทร์กลื่น (2557) พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 3) ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 4) ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต 5) ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

### 2. วิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

ผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ Megginson (2007), Castetter (2000), Everard and Morris (1990), Mc Beath (1997), นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534), วิจิตร อวาทกุล (2537), วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537), จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544), เบญจพร แก้วมีศรี (2545), โสภณา ตาแก้ว (2546), อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552) ผู้วิจัยจึงได้นำวิธีการพัฒนาต่าง ๆ ที่ได้จากการสังเคราะห์นำมาใช้เป็นวิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งมีวิธีการเสริมสร้าง 5 วิธี ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง

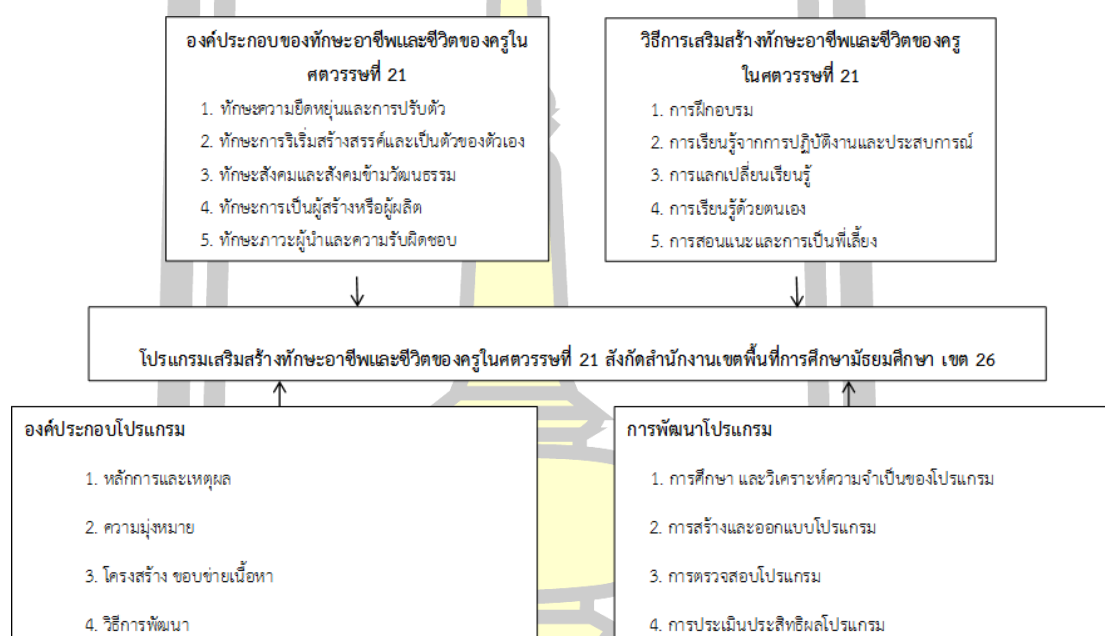
### 3. องค์ประกอบของโปรแกรม

จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมจากนักวิชาการต่าง ๆ Niedermeyer (1992), อารัง บัวศรี (2542), สุมิตรา พงศธร (2550), ไท คำล้าน (2551), ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553), ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553), สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554), เอกจิตตรา ใหญ่สว่าง (2554), จักรี ต้นเชื้อ (2555), รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556) พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) โครงสร้างขอขยายเนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) สื่อ และ 6) การวัดและการประเมินผล



#### 4. การพัฒนาโปรแกรม

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมจากนักวิชาการต่าง ๆ Knowles (1980), Bar and Keating (1990), Boyle (1981), Styles (1990), Boone (1992), Houle (1996), Caffarella (2002), Carolyn Barratt and others (2556), สุดาเรศ แจ่มเดชะศักดิ์ (2543), วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) พบว่า การพัฒนาโปรแกรม ได้แก่ 1) การศึกษา และวิเคราะห์ความจำเป็นของโปรแกรม 2) การสร้างและออกแบบโปรแกรม 3) การตรวจสอบโปรแกรม และ 4) การประเมินประสิทธิผลโปรแกรม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาโปรแกรม หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การศึกษา และวิเคราะห์ความจำเป็น การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างทักษะครู การตรวจสอบโปรแกรม และการประเมินประสิทธิผลโปรแกรม

2. ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถหรือความถนัดที่ครูพึงมีเพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะต้องมีความรู้กว้างไกลในเทคโนโลยี สามารถนำนวัตกรรมไปพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และเข้าใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น โดยเป็นผู้อำนวยความสะดวกในเรื่องความรู้ ไม่ใช่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เหมือนเช่นในอดีตให้กับผู้เรียน โดยจัดให้ตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนแต่ละกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้

3. ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการทำงาน สำหรับเยาวชนคนรุ่นใหม่ เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นที่ครูต้องได้รับพัฒนาเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในด้านทักษะชีวิตที่ดี ทักษะชีวิตจะช่วยให้ คนเรารู้จัก เจตคติ และทักษะ ซึ่งจะสามารถจัดการกับปัญหา รอบๆตัว ให้อยู่รอดในสภาพสังคม และวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

3.1 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวต่อการความแตกต่างที่เปลี่ยนแปลงในองค์กร สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน นำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ สามารถจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาด นำเอาความเห็นความเชื่อที่แตกต่างมาทำความเข้าใจ ต่อรอง สร้างดุลยภาพ และทำงานให้ลุล่วง

3.2 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามที่กำหนดโดยใช้เวลาคู่ค่า สามารถกำหนด กำกับ ติดตาม จัดลำดับความสำคัญของงาน และทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง สามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความรู้ของตนเอง ทบทวนได้ตรงประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อคิดหาทางการพัฒนาในอนาคต

3.3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถในการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทำงานร่วมกับผู้อื่น และตอบสนองต่อความคิดเห็น ค่านิยมที่แตกต่าง ใช้พลังจากความแตกต่างมาสร้างเป็นแนวความคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ

3.4 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต หมายถึง ความสามารถในการจัดการโครงการ จัดการเวลา การทำงานเชิงบวก มีจริยธรรม มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย มีส่วนร่วม อย่างแข็งขัน มีความน่าเชื่อถือ และนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ สามารถทำงานร่วมกัน ให้ความ ร่วมมือกับทีมงาน ชื่นชมความหลากหลายของทีม ตลอดจนรับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น

3.5 ทักษะภาวะผู้นำและยอมรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการชี้แนะหรือ แนะนำผู้อื่น ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย ทำให้ ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง ทำตัว เป็นแบบอย่าง มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ เป็น ตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จังหวัดมหาสารคาม

5. ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการสอนในสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
  - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษา
  - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - 2.2 ขอบข่ายของการบริหารงานสถานศึกษา
3. ทักษะในศตวรรษที่ 21
  - 3.1 ความหมายของทักษะในศตวรรษที่ 21
  - 3.2 ความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21
  - 3.3 กรอบแนวคิดหลักสำหรับทักษะในศตวรรษที่ 21
4. ทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21
  - 4.1 ความหมายของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21
  - 4.2 ความสำคัญของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21
  - 4.2 องค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21
  - 4.3 ตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21
5. การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21
  - 5.2 วิธีการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21
6. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
  - 6.1 ความหมายของโปรแกรม
  - 6.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
  - 6.3 การพัฒนาโปรแกรม
7. การวิเคราะห์การจัดทำข้อมูล PNI
8. การสนทนากลุ่ม Focus Group Discussion



## 2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้ว การดำเนินงานของ สถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็มีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

## การบริหารสถานศึกษา

### 1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้  
มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2552) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกับกลุ่ม บุคคลมีอาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

มนตรีพิศาล (2552) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการส่งเสริมช่วยเหลือผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดีที่หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียนอริการบตีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกัน พัฒนาการให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียน การสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดหาอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมา ดำเนินการหรือมาท การสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมี วินัย และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินเหล่านี้รวมเรียกว่า การกิจทางการบริหารการศึกษา หรือ งานบริหาร การศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโรงเรียนเป็นการ ร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพโดยใช้ ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุดผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทักษะ ทัศนคติค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การการสั่งการการอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทาง

พัฒนา ปลูก ปลูก ปลูก ปลูก

## 2. ขอบข่ายของการบริหารงานสถานศึกษา

นักวิชาการได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้กำหนดขอบข่ายงานที่สถานศึกษา ต้องปฏิบัติไว้ 6 งาน คือ 1) งานวิชาการ 2) งานบริหารบุคคล 3) งานบริหารกิจการนักเรียน 4) งานธุรการ การเงิน 5) งานอาคารและสถานที่ และ 6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป หลังจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทและหน้าที่ที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดทิศทางการบริหารไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการบริหาร ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ด้านการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ในขณะเดียวกันต้องให้เกิดผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมายของตนเองในการพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข ณ ระดับใด ระดับหนึ่ง อาจแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา

### 2.1 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้ 12 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้



7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ
- องค์กรอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร
- หน่วยงาน
- และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 ) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารวิชาการ
- ว่าประกอบด้วย
1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนา
- หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของ
- งานดังนี้
- 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัด
- ปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน
- 1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตาม
- หลักสูตร
- 1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหา
- ที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า และยึดโครงการสอน
- เป็นหลัก
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนใน
- สถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้
- 2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่
- ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา
- 2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคาร
- สถานที่รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน
- 2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อม
- ของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปรกติสถานศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการจะ  
ใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบหรือเอกสาร  
จากที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าทัน  
วิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ  
ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียน  
นักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงใน  
สาขาวิชา และอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก  
สะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ  
ได้แก่ งาน

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษาของ  
นักศึกษาเน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูเลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุ  
อุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการ  
ปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการ  
ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ เป็นการพัฒนาหลักสูตรให้สนอง  
ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น พัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยจัดการเรียนการสอนที่เน้น  
ผู้เรียนเป็นสำคัญ กำกับ ดูแล ติดตามผลและนิเทศเพื่อให้ครูได้ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริม  
และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและ  
เทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างหลากหลาย

พูน ปรณ กิจโต ข

## 2.2. ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ได้กำหนดขอบข่ายของงานงบประมาณ ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของงบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน การเบิกเงินจากคลัง
6. การบริหารบัญชี การจัดทำบัญชีการเงิน
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

จี้ระ หงส์ลตารมภ์ (2550) ได้กล่าวขอบข่ายของการบริหารงบประมาณว่า ประกอบด้วย

1. ให้สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ
2. ในกิจการทั่วไปของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนนิติบุคคลสถานศึกษา
3. ให้สถานศึกษาอำนาจปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้ทิตให้แกสถานศึกษา เว้นแต่การจำหน่ายสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้ทิตให้สถานศึกษาต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และเมื่อจำหน่ายสังหาริมทรัพย์แล้วให้สถานศึกษารายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบโดยเร็ว
4. ในกรณีที่ต้องมีการจดทะเบียนสิทธิขึ้นทะเบียน หรือดำเนินการทางทะเบียนใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีผู้ทิตให้แกสถานศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการทางทะเบียนดังกล่าวในนามนิติบุคคลสถานศึกษา
5. ในกรณีนิติบุคคลสถานศึกษาถูกฟ้องคดี ให้สถานศึกษารายงานให้สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ เพื่อดำเนินการ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินคดีโดยเร็ว
6. สถานศึกษาจะมีอิสระในการบริหารงบประมาณในส่วนของที่ต้งไว้สำหรับสถานศึกษาตามที่ได้รับรการกำหนดวงเงิน และได้รับมอบอำนาจจากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ยกเว้นงบประมาณในหมวดเงินเดือน

7. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัสดุในส่วนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ หรืออยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

8. การรับบริจาคเงิน หรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา ให้สถานศึกษาบริจาคตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ทางราชการและตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

9. การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงิน และบัญชีของสถานศึกษาบริจาค ตามระเบียบที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

10. ให้สถานศึกษาจัดทำบัญชีแสดงรายการรับจ่ายเงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้เป็นหลักฐานและ รายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบทุกสิ้นปีงบประมาณ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

สำนักงานประมาณ (2549) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงบประมาณ ดังนี้

1. การจัดทำแผนการงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนา เงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วยการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ด้านงบประมาณ จัดสรรงบประมาณได้อย่างเป็นระบบ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการตรวจสอบติดตามการใช้ทรัพยากร โดยประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ความมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา จัดการเงินในและนอกงบประมาณให้มีระบบการทำบัญชีที่ดี จัดทำ ควบคุม บำรุงรักษาพัสดุของสถานศึกษาให้เพียงพอและเป็นปัจจุบัน

### 2.3. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานด้านบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังนี้

1. งานธุรการ
2. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
3. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
5. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
6. กลุ่มงานวินัยและนิติการ
7. งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

พหุ ประ โท ชีวะ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) เสนอขอขยาย บทบาทและหน้าที่ของ  
สถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ  
พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ  
ศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ  
ศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีขอขยายครอบคลุมงานเกี่ยวกับบริหารงาน  
บุคคล ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จัดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละงานกำกับดูแล  
และ ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิรูป  
การศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร  
ได้รับ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนวางแผน จัดระบบงานธุรการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

## 2.4. ขอบข่ายการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้วยวิชาการ งบประมาณบุคลากรและบริหารงานทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และ ตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ
19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารทั่วไป มีดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

- 
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิก
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล
19. องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
20. งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
21. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
22. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
23. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ
- อุทัย บุญประเสริฐ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายและภารกิจงานในการบริหารทั่วไปมีดังนี้
1. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการศึกษา
4. งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
5. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
6. การจัดทำสำมะโนนักเรียน
7. การรับนักเรียน



8. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
9. การทัศนศึกษาและการศึกษาแหล่งเรียนรู้
10. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
11. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
12. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปมีขอบข่ายครอบคลุมงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้ทันสมัยมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม จัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาตามความเหมาะสมของท้องถิ่นและศักยภาพของสถานศึกษา ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาทุกด้านรวมทั้งความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัด

## ทักษะในศตวรรษที่ 21

### 1. ความหมายของทักษะในศตวรรษที่ 21

ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ช่วงเวลาระหว่าง ค.ศ.2001 - ค.ศ.2100 หรือ พ.ศ. 2544 – พ.ศ.2643 (ทรูปลูกปัญญา,2552) ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของทักษะในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

Pearson Education.Inc. (2009) ได้ให้ความหมายของทักษะในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถพิเศษที่เด็กจะต้องพัฒนาเพื่อให้สามารถเตรียมตัวสำหรับความท้าทายในการทำงานและการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

Partnership for 21" Century Skills (2011) ได้ให้ความหมายของทักษะในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะสำคัญที่นักเรียนพึงมี ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านข้อมูล สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงาน และการดำรงชีวิต

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้ให้ความหมายของทักษะในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะการดำรงชีวิตที่คนในศตวรรษที่ 21 ทุกคนจะต้องเรียนรู้ ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิภาวี ศิริลักษณ์ (2557, 15) ได้ให้ความหมายของทักษะในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถที่บุคคลพึงมีเพื่อเตรียมตัวสำหรับการดำรงชีวิต อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ความท้าทายของสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21

จากความหมายของทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถ และทักษะที่สำคัญที่บุคคลพึงมีเพื่อเตรียมตัวสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคน จะต้องเรียนรู้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงาน และการดำรงชีวิต ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านข้อมูล สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ

## 2. ความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21

ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากกระแส การปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่มีความสำคัญในการดำรงชีวิตและทำงานในระบบสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า การศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง คนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะที่สูงในการเรียนรู้และปรับตัว ครูเพื่อศิษย์ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของ การเรียนรู้ด้วย และในขณะเดียวกันต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ไม่เหมือนการทำ หน้าที่ครูในศตวรรษที่ 20 หรือ 19

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ (2556, 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า วรรณกรรม ด้านการศึกษาพร้อมสมัยชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า ทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเป็นพลเมือง และ การทำงานในศตวรรษที่ 21 นั้นค่อนข้างแตกต่างจากศตวรรษที่ 20 บางทักษะแม้จะมีลักษณะถาวร กล่าวคือ มีความสำคัญมาในทุกยุคทุกสมัย ไม่ใช่เฉพาะในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะ 4c คือความคิด สร้างสรรค์(Creativity) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communication) และการทำงานเป็นทีม (Collaboration) แต่ทักษะเหล่านี้มีลักษณะเปลี่ยนไป ในโลกยุคดิจิทัล รวมถึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นจนกลายเป็น "สิ่งที่" ต้อง มีมากกว่า "น่าจะ" มี ขณะที่บางทักษะถือ เป็นทักษะชุดใหม่ที่จำเป็นในบริบทของศตวรรษใหม่ เช่น ทักษะด้านสารสนเทศ และการสื่อสาร (Information and Communication Technologies-ICTs) ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อ รูปแบบความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมืองสังคม และวัฒนธรรม อย่างรอบด้าน ซึ่งสามารถสรุปว่า เหตุผล 3 ประการว่าเหตุใดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษ ใหม่ นั่นคือ รูปแบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป การพึ่งพาอาศัยในระดับโลกที่เพิ่มมากขึ้นและภูมิทัศน์ใน การเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป

Kay K (2012 อ้างอิงจากรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตฤกษ์, 2556, 40-43)

ได้กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยเตรียมความพร้อมให้นักเรียนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสารและร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต ซึ่งมีเหตุผลอยู่สามประการด้วยกันคือ ประการแรก ทักษะเหล่านี้ไม่ได้ ถูกบรรจุในหลักสูตร หรือถูกประเมินเลย บางคนอาจจะเกิดทักษะนี้โดยบังเอิญจาก ชีวิตประจำวันหรือประสบการณ์ในการทำงาน ประการที่สอง ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญต่อนักเรียนทุกคน องค์กรมีการปรับโครงสร้างการบริหารให้เป็นแนวราบ เพิ่มการใช้เทคโนโลยี สร้างระบบงานที่ยืดหยุ่นและกระจายความรับผิดชอบให้พนักงานระดับปฏิบัติการมากขึ้น ประการที่สาม สำหรับผู้ที่เริ่มทำงานใหม่ๆก็ถูกคาดหวังว่าจะสามารถใช้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อธิบายทักษะหลายอย่างที่เป็นของใหม่ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัว ความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

วารงคณา ทองนพคุณ (2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างอิงถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21 Century Skills)

นันทวัน จันทร์กลิน (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า การกำหนด ความสำคัญและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามความ เจริญก้าวหน้าทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การจัดการศึกษาทุกระดับเน้นให้ผู้เรียนเกิดการ พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง จึงจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านศาสตร์ต่างๆ และบูรณาการการเรียน ในห้องเรียนและชีวิตจริง จากแนวคิดความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่ จะช่วยเตรียมความพร้อมให้นักเรียนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสารและร่วมมือทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต เนื่องจากเป็นยุคที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญก้าวหน้าทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะที่สูงในการเรียนรู้และปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านรูปแบบเศรษฐกิจการพึ่งพาอาศัยในที่เพิ่มมากขึ้นและภูมิทัศน์ในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป

### 3. กรอบความคิดหลักสำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

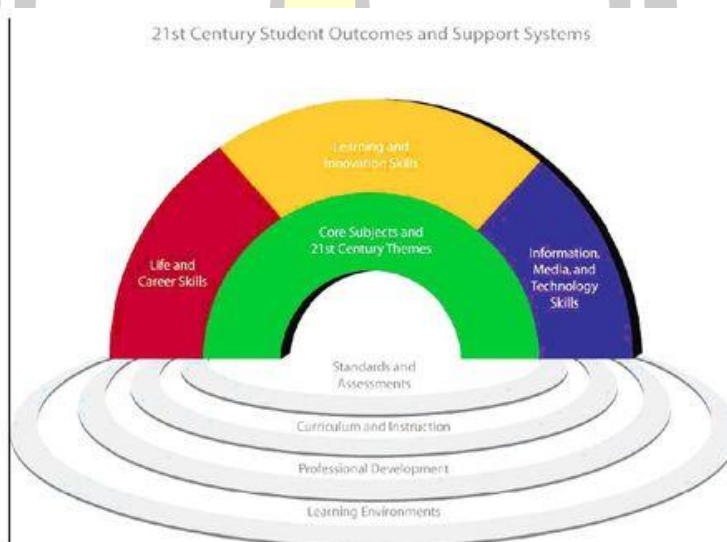
แนวคิดทักษะแห่งอนาคตใหม่ คือ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่ง ความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างอิงถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือ เพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 ซึ่งได้พัฒนารอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญการและความรู้เท่าทัน ด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของ ผู้เรียนทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต

กรอบแนวคิดเชิงมนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นที่ยอมรับในการสร้าง ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Model of 21st Century Outcomes and Support Systems) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเนื่องด้วยเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Student Outcomes) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะ ช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้าน รวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่มาตรฐาน และการประเมิน หลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครู สภาพแวดล้อมที่ เหมาะสมต่อการ เรียนในศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่ง finist 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวกให้กับ นักเรียนโดยใช้ความรู้เป็นฐาน PBL (Problem-Based Learning) 1), ซึ่งสิ่งที่ เป็นตัวช่วยของครูใน การจัดการเรียนรู้คือ ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities: PLC) เกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ ของครูแต่ละคนนั่นเอง เพื่อให้เห็นถึงฐานความคิดและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ที่ชัดเจน จึงได้มีองค์กร และหน่วยงานทางวิชาการ ได้ให้กรอบความคิดเชิงมนทัศน์เกี่ยวกับทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21 ไว้ ดังต่อไปนี้ (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์, 2554, 118-137)

3.1. องค์การภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skills ,2007) หรือ P21

ในประเทศสหรัฐอเมริกาแนวคิดเรื่อง "ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21" ได้ถูกพัฒนาขึ้น โดยภาคส่วนที่เกิดจากวงการนอการศึกษา ประกอบด้วย บริษัทเอกชนชั้นนำขนาดใหญ่ เช่น บริษัทแอปเปิ้ล บริษัทไมโครซอฟ บริษัทวอลท์ดิสนีย์ องค์กรวิชาชีพระดับประเทศ และ สำนักงานด้านการศึกษาของรัฐรวมตัวและก่อตั้งเป็นเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skills) หรือเรียกย่อว่า เครือข่าย P21 (Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skills, 2007) หน่วยงานเหล่านี้มีความกังวลและเห็นความจำเป็นที่เยาวชนจะต้องมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 จึงได้พัฒนาวิสัยทัศน์และกรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ขึ้น ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ขององค์การภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

1. สาระวิชาแกน (Core Subjects) ซึ่งถูกกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษา พื้นฐานถ้วนหน้า ค.ศ.2001 (No Child Left Behind Act of 2001) ของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดวิชาแกนไว้ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ การอ่านหรือศิลปะการใช้ภาษา ภาษาของโลก คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ หน้าที่พลเมือง การปกครอง เศรษฐศาสตร์ ศิลปะ ประวัติศาสตร์ และภูมิศาสตร์ โดยสาระวิชาแกนทั้งหมดต้องจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการกับเนื้อหาของ ศตวรรษที่ 21 ( 21<sup>st</sup> Century Themes)

2. เนื้อหาของศตวรรษที่ 21 ( 21<sup>st</sup> Century Themes) เป็นเนื้อหาใหม่ที่มีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 และไม่ได้ถูกเน้นในการเรียนการสอนทุกวันนี้ ได้แก่ การตระหนักรู้ต่อโลก ความรู้พื้นฐานด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้พื้นฐานด้านพลเมือง สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม

3. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ประกอบไปด้วยสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆจากตนเองและทีมงานและนำไปพัฒนาเป็นนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. ทักษะด้านข้อมูล สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) ประกอบไปด้วยทักษะด้านการค้นหาข้อมูลและการนำข้อมูลไปใช้ การรู้จัก วิเคราะห์สื่อและสร้างสื่อได้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเรียนและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) ประกอบด้วย การปรับตัว ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่น ความสามารถในการบริหารเป้าหมายและเวลา สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง และเป็นผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการทำงานกับกลุ่มที่มีความหลากหลาย สามารถจัดการโครงการได้ด้วยตนเองและสร้างงานได้ รวมทั้งมีภาวะผู้นำและมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น

### 3.2. กรอบแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของ EnGauge

พัฒนาขึ้นโดย Metiri Group และ The Learning Point Association มาจากแนวคิดเรื่อง Digital Age ที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่อธิบายว่าโลกปัจจุบันเป็นโลกที่แวดล้อมไปด้วยอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์แบบพกพา โทรศัพท์มือถือ หรือแท็บเล็ต ที่เชื่อมต่อบุคคลกับครอบครัว เพื่อน ผู้เชี่ยวชาญ สังคม และโลกได้อย่างง่ายดาย และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียน จากการเรียนในห้องเรียนเป็นการเรียนด้วยตัวเอง ค้นหาความรู้ด้วยตัวเอง แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ผ่าน Social Media คุยกับคนที่อยู่อีกฟากโลกหนึ่งถึงสิ่งที่

สงสัยหรือต้องการค้นหา เป็นต้น ด้วยการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การจัดการข้อมูลจำนวนมากมาย มาหาศาล และพลังของเทคโนโลยีที่มีต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน EnGauge จึงนำเสนอทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21 ที่ตอบสนองการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (National Leadership Council for Liberal Education and American's Promise, 2007) ดังนี้

### 1 สมรรถนะในยุคดิจิทัล (Digital-Age Literacies) ประกอบไปด้วย

- สมรรถนะพื้นฐาน (Basic Literacy) ได้แก่ มีความเชี่ยวชาญทางด้านการใช้ ภาษาอังกฤษ และการคำนวณที่จำเป็นต่ออาชีพและการใช้ชีวิต และสามารถใช้เป็นพื้นฐานสำหรับ การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในระดับที่สูงขึ้น
- สมรรถนะเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้ในการตัดสินใจ การดำเนินการต่างๆด้าน สังคม และการเพิ่มผลิตผลทางเศรษฐกิจ
- สมรรถนะเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Literacy) คือ ความสามารถในการ กำหนดปัญหาและทางเลือกเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ เข้าใจเรื่องต้นทุน กำไร ค่าจ้างแรงงาน ผลกระทบ จากการเปลี่ยนแปลงในทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ รวบรวมและจัดระเบียบ ข้อมูลทางเศรษฐศาสตร์ และหาสมดุลระหว่างต้นทุนและกำไรได้
- สมรรถนะเชิงเทคโนโลยี (Technological Literacy) คือ ความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยี ทั้งตัวเทคโนโลยีเองและการนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย
- สมรรถนะเชิงทัศนภาพ (Visual Literacy) คือ ความสามารถในการตีความ ใช้ ชื่นชม และสร้างสื่อภาพหรือวิดีโอโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาทักษะการคิด การ ตัดสินใจ การสื่อสาร และการเรียนรู้ในขั้นสูง
- สมรรถนะเชิงข้อมูล (Information Literacy) คือ ความสามารถในการประเมิน และเลือกข้อมูลที่ต้องการ นำมาสังเคราะห์ และใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยใช้เครือข่ายเทคโนโลยี สารสนเทศและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย
- สมรรถนะเชิงพหุวัฒนธรรม (Multicultural Literacy) คือ ความเข้าใจและชื่น ชม ความเหมือนและแตกต่างในเรื่องขนบธรรมเนียม คุณค่า ความเชื่อ ของตนเองและวัฒนธรรมอื่นๆ
- การตระหนักรู้ต่อโลก (Global Awareness) คือ ความตระหนักรู้และความเข้าใจ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร รัฐบาล กลุ่มสังคม และปัจเจกบุคคลทั่วโลก

### 2 การคิดเชิงประดิษฐ์ (Inventive Thinking) ประกอบไปด้วยทักษะต่อไปนี้

- การปรับตัวและการจัดการความซับซ้อน (Adaptability and Managing Complexity) คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด ทักษะคิด และพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ สิ่งแวดล้อมในปัจจุบันและอนาคต และความสามารถในการรับมือกับเป้าหมายและภารกิจที่

หลากหลายโดยสามารถบริหารภายใต้ข้อจำกัดเรื่องเวลา ทรัพยากร และระบบต่างๆได้

- การชี้นำตัวเอง (Self-Direction) คือ ความสามารถในการตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ สามารถวางแผนที่น่าไปสู่เป้าหมาย บริหารจัดการเวลาและความพยายามได้ มีการประเมินคุณภาพของการเรียนรู้หรือผลงานใดก็ตามที่เกิดจากการประสบการณ์การเรียนรู้ของตนได้

- ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) คือ ความกระหายใคร่รู้ที่นำไปสู่การสืบค้นความรู้ต่อไป

- ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) คือ การสร้างและคิดสิ่งใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน ทั้งในเชิงบุคคลและเชิงวัฒนธรรม

- การรับความเสี่ยง (Risk Taking) คือ ความเต็มใจที่รับความผิดพลาด หรือการเผชิญหน้ากับปัญหาที่ไม่มีทางออกที่ชัดเจน

- การคิดขั้นสูงและการให้เหตุผลที่ถูกต้อง (Higher-Order Thinking and Sound Reasoning) คือ กระบวนการทางสมองในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ อนุมาน แปลความ ประเมิน และสังเคราะห์ทั้งในเชิงวิชาการและการแก้ปัญหา

3. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ประกอบไปด้วยทักษะต่อไปนี้

- การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (Teaming and Collaboration) คือ การทำงานร่วมกันของคนมากกว่า 2 คนขึ้นไป ในการแก้ปัญหาสร้างสิ่งใหม่ๆ หรือเรียนรู้ร่วมกัน

- การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมระหว่างมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม

- ความรับผิดชอบต่อตัวเอง (Personal Responsibility) คือ การใช้ความถูกต้องและจริยธรรมในเรื่องของเทคโนโลยีและการนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้ใช้ชีวิตในฐานะที่เป็นพลเมือง สมาชิกในครอบครัว ชุมชน นักเรียนนักศึกษา หรือพนักงานได้อย่างสมดุล มีศีลธรรมจรรยา และมีคุณภาพ

- ความรับผิดชอบต่อสังคมและความเป็นพลเมือง (Social and Civic Responsibility) คือ ความสามารถในการบริหารจัดการและควบคุมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปกป้องสังคม สาธารณะ สิ่งแวดล้อม และแนวคิดเรื่องประชาธิปไตย

- การสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactive Communication) คือ การแลกเปลี่ยน ความคิดกันโดยใช้เครื่องมือ การส่งผ่าน และกระบวนการที่ทันสมัย



#### 4. การมุ่งผลิตภาพสูง (High Productivity)

- การจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน และการจัดการผลลัพธ์ (Prioritizing, Planning and Managing for Results) คือ ความสามารถในการจัดการโครงการเฉพาะหรือปัญหา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

- การใช้เครื่องมือในโลกแห่งความเป็นจริงอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Use of Real-World Tools) คือ ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อสื่อสาร ทำงานร่วมกัน แก้ปัญหา และทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

- ความสามารถในการสร้างงานที่มีคุณภาพสูงและตรงกับเป้าหมาย (Ability to Produce Relevant, High-Quality Products) คือ ความสามารถในการสร้างชิ้นงานทางด้านการ คิด ด้านข้อมูล หรืออุปกรณ์ต่างๆ ด้วยวัตถุประสงค์ที่จับต้องได้และปรากฏผลลัพธ์เป็นเครื่องมือที่ นำมาใช้แก้ปัญหาในโลกแห่งความเป็นจริง

#### 3.3. กรอบแนวคิดของ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

ในปี 2005 องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2005) ได้ทำการศึกษาความสามารถของคน ในอนาคตในชื่อโครงการ The DeSeCo Project และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

##### 1. การใช้เครื่องมือเชิงโต้ตอบ (Use tools interactively) ประกอบด้วย

- ความสามารถในการใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน ภาษาสัญลักษณ์ทาง คณิตศาสตร์ อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน

- การระบุสิ่งที่ตนเองไม่รู้ เพื่อนำไปสู่การค้นหาคำตอบจากแหล่งข้อมูล ที่ ถูกต้อง เหมาะสม รวมทั้งสามารถตรวจสอบคุณภาพและคุณค่าของข้อมูลนั้นๆ และสามารถบริหารจัดการ ข้อมูลได้

- สามารถใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผ่านการใช้ เทคโนโลยีต่างๆได้

##### 2. ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มที่หลากหลาย (Interact in heterogeneous groups)

- มีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้ตัวเอง และสามารถแสดงออกกับผู้อื่นได้อย่างดี

- ให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม สามารถนำเสนอความคิดของตนเอง และรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งทักษะในการอภิปรายและเจรจาเพื่อหาข้อสรุปเพื่อนำไปสู่อ การตัดสินใจ หลังจากได้พิจารณาความคิดเห็นที่หลากหลายแล้ว

- การจัดการและแก้ไขความขัดแย้ง สามารถวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง สามารถ ระบุข้อที่คิดเห็นตรงกันและไม่ตรงกัน ตั้งขอบเขตของปัญหา จัดลำดับความต้องการและ เป้าหมายได้

### 3. การลงมือปฏิบัติโดยอิสระ (Act autonomously)

- การคำนึงถึงภาพรวม
- การวางแผนและดำเนินการตามโครงการส่วนตัวที่วางไว้
- การปกป้องและยืนยันสิทธิ ผลประโยชน์ ข้อจำกัด และความต้องการ

### 3.4. กรอบแนวคิดของ The Assessment and Teaching of 21<sup>st</sup> Century

Skills

The Assessment and Teaching of 21<sup>st</sup> Century Skills เป็นโครงการที่เป็น ร่วมมือของ บริษัทซิสโก้ บริษัทอินเทล และบริษัทไมโครซอฟต์ และเปิดตัวเป็นครั้งแรกในการประชุม The Learning and Technology World Forum 2009 ที่ลอนดอน ได้จัดทำเอกสารเกี่ยวกับทักษะ แห่ง ศตวรรษที่ 21 ออกมา 5 ฉบับเพื่อเป็นแนวในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษ ที่ 21 ซึ่งในฉบับแรกนั้นเป็นการให้คำจำกัดความของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยนำเสนอทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21 เป็นด้านต่างๆ (Binkley et al., 2012) ดังนี้

1. วิธีการคิด (Ways of Thinking) แบ่งออกเป็น ความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม (Creativity and Innovation) การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ (Critical Thinking, Problem Solving, Decision Making) ความเป็นผู้นำในการเรียนรู้ และการรู้คิด (Leadership to learn, Meta-cognition)
2. วิธีการทำงาน (Ways of Working) แบ่งออกเป็น การสื่อสาร (Communication) และ การร่วมมือ การทำงานเป็นทีม (Collaboration, Teamwork)
3. เครื่องมือในการทำงาน (Tools for Working) แบ่งออกเป็น สมรรถนะ ทางด้านข้อมูล (Information Literacy) และสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Literacy)
4. การดำรงชีวิตบนโลก (Living in the World) แบ่งออกเป็น ความเป็น พลเมืองทั้งระดับ ท้องถิ่นและระดับโลก (Citizenship - local and global) ชีวิตและอาชีพ (Life and Career) และ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม (Personal and Social Responsibility)

### 3.5. กรอบแนวคิดภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) กล่าวถึงทักษะที่คนไทยควรมีในงานวิจัย "ภาพอนาคต และคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์" ซึ่งประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้

1. ทักษะด้านการคิด ได้แก่ ความสามารถในการคิด 10 ลักษณะ ได้แก่ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดวิพากษ์ คิดประยุกต์ คิดเปรียบเทียบ คิดบูรณาการ คิดเชิงมนทัศน์ คิดเชิงกลยุทธ์ คิดเชิงอนาคต และคิดสร้างสรรค์ เพื่อสามารถจะเผชิญกับปัญหา ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในยุคอนาคต ได้อย่างเท่าทันและประสบความสำเร็จ
2. ทักษะการสื่อสาร ได้แก่ ความสามารถในการจับประเด็นได้ถูกต้องและครบถ้วนสามารถสื่อสารได้ชัดเจน สั้นกระชับ ตรงประเด็น ครบถ้วน ใช้ถ้อยคำได้เหมาะสม มีความสามารถในการอ่านจับใจความ และสามารถสื่อสารด้วยการเขียนได้อย่างถูกต้อง มีเหตุผล และมีลำดับขั้นตอน
3. ทักษะภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ความสามารถในการพูด ฟัง อ่าน และเขียนภาษาต่างประเทศ
4. ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์สารสนเทศที่จำเป็นในชีวิต เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซีดีรอม การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ ในการสืบค้นข้อมูล การเรียนรู้ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การทำงาน และการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. ทักษะทางสังคม ได้แก่ ความสามารถที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมหรือการเข้าสังคม ซึ่งเป็นความสามารถที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมส่วนรวมได้ เช่น ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการปรับตัว ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น
6. ทักษะการอาชีพ ได้แก่ ความสามารถและความชำนาญในการประกอบอาชีพหลักที่ ตนเองถนัดหรือสนใจ การมีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ และมีความสามารถในการสร้างอาชีพให้กับ ตนเองได้
7. ทักษะทางสุนทรียะ ได้แก่ ความเข้าใจ หรือความสามารถในการแสดงออกทางด้านดนตรี กีฬา หรือศิลปะอย่างสร้างสรรค์ รู้จักชื่นชม วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์คุณค่า และถ่ายทอดความรู้สึก นึกคิดในสุนทรียภาพนั้นๆ รวมถึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
8. ทักษะการจัดการ ได้แก่ ความสามารถในการวางแผน การจัดองค์กร การจัดหาคน การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า การสั่งงานและการควบคุม การติดตามและ ประเมินผล รวมไปถึงการบริหารเวลา ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.6. กรอบแนวคิดคุณลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้  
 ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2549) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์ในยุค  
 เศรษฐกิจฐานความรู้ 4 ประการ หรือ 4ร ในงานวิจัย สัตตศิลา หลัก 7 ประการสำหรับการเปลี่ยน  
 ผ่าน การศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ดังนี้

1. รู้ทันรู้ทันโลก (Smart Consumer) โดยประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้
  - 1.1. ทักษะในการแสวงหา คัดสรร และสร้างความรู้
  - 1.2. ทักษะการใช้และจัดการความรู้
  - 1.3. ทักษะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
  - 1.4. ทักษะในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา
  - 1.5. ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร
2. เรียนรู้ชำนาญ เชี่ยวชาญปฏิบัติ (Breakthrough Thinker) โดยประกอบด้วย  
 คุณลักษณะดังต่อไปนี้
  - 2.1. การคิดใหม่ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดเชิงแง่ตลอด
  - 2.2. จิตมุ่งคุณภาพ มาตรฐาน และความเป็นเลิศ
3. รวมพลังสร้างสรรค์สังคม (Social Concern) โดยประกอบด้วยคุณลักษณะ  
 ดังต่อไปนี้
  - 3.1. การทำงานแบบร่วมมือเป็นทีมและสร้างเครือข่าย
  - 3.2. การบริหารจัดการ
  - 3.3. การแข่งขัน อดทน ผู้สั่งยาก
  - 3.4. การเห็นแก่ส่วนรวม เป็นธรรมและยั่งยืน
4. รักวัฒนธรรมไทย ใฝ่สันติ

พหุ ประถมศึกษา

## ทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

### 1. ความหมายของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลง หรือมีภัยคุกคามได้อย่างชาญฉลาดถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และการคิดสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อตอบสนองการดำรงชีวิตเฉพาะบริบท สภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป นำไปสู่การเผยแพร่เทคนิควิธีการใช้และพัฒนาทักษะใช้ เกิดเป็นกลยุทธ์การขยายเกิดผู้ประกอบการในงานอาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะงานอาชีพและชีวิตที่ต้องมีการส่งเสริมให้มีเท่าทันในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะอาชีพและชีวิต ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2533) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะอาชีพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่มีขึ้นเพื่อช่วยเฝ้าแต่ละคนให้มีแผนสำหรับอาชีพในอนาคต ภายในองค์กร ดนัย เทียนพุด (2540) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะอาชีพ หมายถึง วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์กรเพื่อใหบริษัทเกิดความมั่นใจว่าจะมีพนักงานและผู้บริหารที่พร้อมด้วยความสามารถ และประสบการณ์ที่องค์กรสามารถเลือกใช้หรือสนองตอบการขยายธุรกิจในอนาคตได้ทันตามความต้องการ

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน (2535) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะอาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาความเชื่อค่านิยม ความถนัดความสนใจ บุคลิกภาพ ตลอดจนความรู้ที่เกี่ยวกับโลกของอาชีพ การพัฒนาของบุคคลในด้านอาชีพจึงเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เลือกออาชีพ ตลอดจนการตั้งจุดมุ่งหมายของชีวิตและการทำงาน

มณฑรา ธรรมบุศย์ (2550) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะชีวิต (Life skills) หมายถึง ทักษะที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมีและต้องใช้ใน ชีวิตประจำวัน เพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุข สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และประสบความสำเร็จ ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์มีอยู่ 2 อย่างคือ ทักษะทั่วไป (Generic Skills) กับ ทักษะวิชาชีพ (Profession Skills) ทักษะทั่วไปเป็นทักษะที่มนุษย์ต้องใช้ทุกวันเพื่อการมีชีวิตอยู่แต่ทักษะวิชาชีพเป็นทักษะที่มนุษย์จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการหาเลี้ยงชีพ

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1997) ให้ความหมายว่า ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถทางจิตสังคมเป็นความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นสิ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการดำรงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพจิตที่ดีและสามารถที่จะปรับตัวและมีพฤติกรรมในทิศทางที่ถูกต้องในขณะที่ต้องเผชิญกับแรงกดดันหรือแรงกระทบจากภาวะแวดล้อมต่างๆ รอบตัว

จากความหมายของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะอาชีพและชีวิต คือ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการทำงาน การพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ความถนัดความสนใจ บุคลิกภาพ ตลอดจนความรู้ที่เกี่ยวกับโลกของอาชีพ

ซึ่งทักษะที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมีและต้องใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุข สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จซึ่งจะสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ให้อยู่รอดในสภาพสังคม และวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

## 2. ความสำคัญของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า ทักษะอาชีพและทักษะชีวิตนั้นจะต้องเรียนตั้งแต่ชั้นประถม (หรือ อนุบาล) ไปจนถึง ม.6 และมหาวิทยาลัย โดยเรียนตามพัฒนาการของ สมอง ครู จะต้องเรียนรู้วิธีการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้แก่ศิษย์ แต่ละกลุ่มอายุและตามพัฒนาการของ สมองเด็กแต่ละคน เพราะทักษะ กลุ่มนี้สอนไม่ได้ เด็กต้องเรียนเอง และครูยังต้องทำงานหนักขึ้นในการคิด ค้นหาวิธีการออกแบบการเรียนรู้ วิธีกระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการ เรียนรู้ของทีมงานและศิษย์ รวมถึงวิธีชวนกันถอดบทเรียนหลังงานสำเร็จ เพื่อช่วยให้การเรียนรู้ลึกซึ้งและกว้างขวางยิ่งขึ้น การทำงานของครูเพื่อ ศิษย์ในสภาพนี้จะยิ่งน่าสนุกและท้าทายยิ่งขึ้น

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) ได้กล่าวว่า เป็นทักษะภายนอกที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน จากการกระทำ หรือจากการปฏิบัติ ซึ่งทักษะดังกล่าวนี้ เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่จะทำ ให้ผู้มีทักษะเหล่านั้น มีชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ โดยมีโอกาสที่ดีกว่าผู้ไม่มีทักษะ ดังกล่าว ซึ่งทักษะประเภทนี้เรียกว่า Livelihood skill หรือ Skill for living ซึ่งเป็นคนละอย่างกับ ทักษะชีวิตที่เรียกว่า Life skill (ประเสริฐ ต้นสกุล) ดังนั้น ทักษะชีวิต หรือ Life skill จึงหมายถึง คุณลักษณะ หรือความสามารถเชิงสังคม จิตวิทยา (Psychosocial competence) ที่เป็นทักษะ ภายในที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดูแลสุขภาพ เอตส์ ยาเสพติด ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่ จำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่จะทำ ให้ผู้มีทักษะเหล่านั้นมีชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการ แข่งขันสูงพร้อมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่เป็นทักษะภายในที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดูแลสุขภาพ เอตส์ ยาเสพติด ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

### 3. องค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

นันทวัน จันทร์กลีน (2557) ทักษะชีวิตและอาชีพ เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการทำงานสำหรับเยาวชนคนรุ่นใหม่ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ครูต้องได้รับพัฒนาเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในด้านทักษะชีวิตที่ดี ทักษะชีวิตจะช่วยให้ คนเรารู้จัก เจตคติ และทักษะ ซึ่งจะสามารถจัดการกับปัญหารอบๆตัว ให้อยู่รอดในสภาพสังคม และวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข โดยเรียนตามพัฒนาการของ สมอง ครูจะต้องเรียนรู้วิธีการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้แก่ศิษย์ แต่ละกลุ่มอายุและตามพัฒนาการของสมองเด็กแต่ละคน ทักษะที่สำคัญดังกล่าว ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น และการปรับตัว สร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือ ผู้ผลิต ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1997) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพไว้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตัดสินใจ (Decision Making)
2. การแก้ปัญหา (Problem Solving)
3. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)
5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication)
6. ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)
7. ความตระหนักในตนเอง (Self – Awareness)
8. ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy)
9. การจัดการกับอารมณ์ (Coping with Emotions)
10. การจัดการกับความเครียด (Coping with Stress)

Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skills (2011) ได้เสนอองค์ประกอบของทักษะทักษะชีวิตและอาชีพ ว่าประกอบด้วยประกอบด้วย การปรับตัว ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่น ความสามารถในการบริหารเป้าหมายและเวลา สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง และเป็นผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการทำงานกับกลุ่มที่มีความหลากหลาย สามารถจัดการโครงการได้ด้วยตนเองและสร้างงานได้ รวมทั้งมีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อผู้อื่น

ประเทศไทยนำองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพ 10 ประการขององค์การอนามัยโลกมาพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมวัฒนธรรมและให้ง่ายต่อการพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน เป็น 12 ประการ ดังนี้ กรมวิชาการ (2543)

ประการที่ 1 การคิดวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Thinking) เป็นความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัว

ประการที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นความสามารถคิดอย่างกว้างขวางโดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบสิ่งแวดล้อม ประเพณี และวัฒนธรรม ครอบครัว บุคคล เพื่อน

ประการที่ 3 ความตระหนักรู้ในตน (Self – Awareness) เป็นความสามารถในการค้นหา และเข้าใจจุดดีจุดด้อยของตนเอง และความสามารถที่แตกต่างจากบุคคลอื่น

ประการที่ 4 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นที่แตกต่างจากตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความสามารถ เพศ วัย ระดับการศึกษา ศาสนา สีผิว ท้องถิ่น สุขภาพ ฯลฯ

ประการที่ 5 (Self – Esteem) เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เช่น มีน้ำใจ รู้จักให้ รู้จักรับ ค้นพบ และภูมิใจในความสามารถด้านต่าง ๆ ของตน เช่น ความสามารถด้านสังคม ดนตรี กีฬา ศิลปะ โดยมีได้มุ่งสนใจอยู่แต่ในเรื่องรูปร่าง หน้าตา เสน่ห์หรือความสามารถทางเพศ หรือการเรียนเก่งเท่านั้น

ประการที่ 6 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีส่วนรับผิดชอบในความเจริญหรือความเสื่อมของสังคม รับผิดชอบต่อสังคมมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ ก็จะมีแรงจูงใจที่ทำดีกับผู้อื่นและสังคม

ประการที่ 7– 8 การสร้างสัมพันธ์ภาพและการสื่อสาร (Interpersonal Relationship and Community) เป็นความสามารถในการใช้คำพูด และภาษาท่าทาง ไม่ว่าจะในความรู้สึกนึกคิดของตนเอง และความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกนึกคิดของอีกฝ่าย ไม่ว่าจะในด้านการแสดงความต้องการ ความชื่นชม การปฏิเสธ การขอความช่วยเหลือ การสร้างสัมพันธ์ภาพ ฯลฯ

ประการที่ 9– 10 การตัดสินใจและแก้ปัญหา (Decision Making and Problem Solving) เป็นความสามารถในการรับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือกวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก ประเมินทางเลือก เลือกทางแก้ปัญหา และลงมือแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ประการที่ 11–12 การจัดการกับอารมณ์และความเครียด (Coping with Emotions and Stress) เป็นความสามารถในการประเมินอารมณ์ รู้เท่าทันอารมณ์ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของคน และเลือกใช้วิธีจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เป็นความสามารถที่จะรับรู้สาเหตุ ของความเครียด รู้วิธีผ่อนคลาย และสามารถหลีกเลี่ยงสาเหตุ พร้อมทั้งเบี่ยงเบนพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิตที่สำคัญในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น หมายถึง การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น หมายถึง การรู้จักความถนัดความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เข้า



ใจความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล รู้จักตนเอง ยอมรับเห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายในชีวิต และมีความรับผิดชอบ

2. การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การแยกแยะข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์วิจารณ์ และประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้องรับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือกและตัดสินใจแก้ปัญหาใน สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

3. การจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง การจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง ความเข้าใจและรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของบุคคลรู้สาเหตุของความเครียด รู้วิธีการควบคุม อารมณ์และความเครียด รู้วิธีผ่อนคลาย หลีกเลี้ยงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดอารมณ์ไม่พึงประสงค์ไปในทางที่ดี

4. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจมุมมอง อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น ใช้ภาษาพูดและภาษากาย เพื่อสื่อสาร ความรู้สึก นึกคิดของตนเอง รับรู้ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้อื่น วางตัวได้ถูกต้องเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ใช้การสื่อสารที่สร้าง สัมพันธภาพที่ดีสร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

อนุชา โสมาบุตร (2557) ได้เสนอองค์ประกอบของทักษะชีวิตและงานอาชีพ (Life and Career Skills) ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)
2. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ (Initiative and Self-Direction)
3. ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills)

4. การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดชอบ (Productivity and Accountability)

ไสว พักขาว (2556) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ประกอบไปด้วยดังต่อไปนี้

1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
2. การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม
4. การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและความรับผิดชอบ เชื่อถือได้
5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

ตาราง 1 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพ

องค์การอนามัยโลก (WHO) (1997)	Partnership for 21 Century Skills (2011)	กรมวิชาการ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2555)	ไสว พักขาว (2556)	อนุชา โสมาบุตร(2557)	นันทวัน จันทร์กลั่น (2557)
การตัดสินใจ	ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	การคิดวิเคราะห์วิจารณ์	การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น	ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
การแก้ปัญหา	การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	ความคิดสร้างสรรค์	การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
ความคิดสร้างสรรค์	ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	ความตระหนักรู้ในตน	การจัดการกับอารมณ์และความเครียด	ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม
การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต	ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น	การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต	การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต	การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่า		ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ		ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ
การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล		ความรับผิดชอบต่อสังคม				
ความตระหนักในตนเอง		การสร้างสัมพันธ์ภาพและการสื่อสาร				
ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		การตัดสินใจและแก้ปัญหา				
การจัดการกับอารมณ์		การจัดการกับอารมณ์และความเครียด				
การจัดการกับความเครียด						

จากตารางที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพ ของ  
องค์การอนามัยโลก(1997) Partnership for 21<sup>st</sup> (2011) กรมวิชาการ (2543) สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2555) ไสว พักขาว (2556) อนุชา โสมาบุตร (2557)  
นันทวัน จันทร์กลิ่น (2557) สามารถนำไปสังเคราะห์ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพของครูในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบ	นักวิชาการ							ความถี่
	องค์การอนามัยโลก 1997	Partnership for 21 <sup>st</sup> 2007	กรมวิชาการ 2543	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2555	ไสว พักขาว 2556	อนุชา โสมาบุตร 2557	นันทวัน จันทร์กลิ่น 2557	
1. ทักษะการตัดสินใจ	✓							1
2. ทักษะการแก้ปัญหา	✓		✓					2
3. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	✓		✓					2
5. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	✓							1
6. ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	✓		✓	✓				3
7. ทักษะด้านความตระหนักในตนเอง	✓		✓					2
8. ทักษะด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	✓		✓	✓				3
9. ทักษะการจัดการกับอารมณ์	✓		✓	✓				3
10. ทักษะการจัดการกับความเครียด	✓		✓	✓				3
11. ทักษะด้านสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม		✓	✓		✓	✓	✓	5
12. ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต		✓			✓	✓	✓	4
13. ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ		✓			✓	✓	✓	4
14. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว		✓		✓	✓	✓	✓	5

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะชีวิตและอาชีพของครูในศตวรรษที่ 21 จาก นักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 14 องค์ประกอบ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ ใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับบริบทของครูผู้สอนในประเทศไทย เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework) ในทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่เหลือ ได้นำไปจัดกลุ่มตามความสอดคล้อง เพื่อนำไปสร้างเป็นองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ต่อไป โดยทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา เป็นองค์ประกอบย่อยของทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นองค์ประกอบย่อยของทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นองค์ประกอบย่อยของทักษะด้านสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ทักษะด้านความตระหนักในตนเองเป็นองค์ประกอบย่อยของทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ทักษะการจัดการกับอารมณ์และการจัดการกับความเครียดเป็นองค์ประกอบย่อยของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การนิยามของแต่ละองค์ประกอบดังหัวข้อที่จะกล่าวต่อไปนี้

## 1. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

### ความหมายของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

Coleman (1981) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวว่า หมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการหรือด้านอารมณ์ให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นอยู่

Bernard (1960) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวว่าเป็นการที่บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับตนเองและโลกภายนอกได้อย่างดี ความพึงพอใจ ความแจ่มใสอย่างสูงสุด มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสภาพสังคม มีความสามารถที่จะเผชิญและยอมรับความจริงของชีวิต

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของ การยืดหยุ่นและการปรับตัว ไว้ว่า การรู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว ไม่ตายตัว อะลุ่มอล่วย เปลี่ยนแปลงได้ หรือการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเผชิญปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากตัวบุคคลนั้นเองหรือเป็นปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อม โดยทั่วไปบุคคลนั้นก็พยายามปรับตัวสภาพที่เป็นปัญหาที่เขากำลังเผชิญนั้น เพื่อให้สภาวะของความกดดัน ความเครียดความวุ่น วุ่นวายใจ หรือความกังวลใจค่อยๆ คลี่คลายลง

จนกระทั่งหมดไป หากไม่สามารถจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปได้ ความกังวลใจก็ยังคงมีอยู่ต่อไป และอาจจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นต้องสูญเสียความสมดุลในตนเอง เกิดความเคร่งเครียด วิตกกังวล สับสน ว้าวุ่นใจ และความคับข้องใจ ทำให้ไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิต

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) ได้ให้ความหมายของ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ว่า เป็นทักษะเพื่อการเรียนรู้ การทำงาน และการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 เป็นความยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่ยืดหยุ่นและปรับตัวแบบไร้หลักการและเลื่อนลอย การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง และไม่คาดฝัน อย่างเป็นอยู่ในโลกปัจจุบัน และรุนแรงขึ้นในอนาคต ทำให้การวางแผนการทำงานแบบตายตัว ใช้ไม่ได้ผล

จากความหมายของความยืดหยุ่นและการปรับตัวของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง การพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน ไม่ว่าจะปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการหรือด้านอารมณ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว ไม่ตายตัว อะลุ่มอล่วย เปลี่ยนแปลงได้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับตนเองและโลกภายนอกได้อย่างดี

### ความสำคัญของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

Roy and Andrews (1999) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว เป็นพฤติกรรม การตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองหรือสิ่งแวดล้อม เพื่อปรับให้คงสภาวะสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม Roy and Andrews เชื่อว่า คนเรา ประกอบด้วยกายจิตสังคมเป็นหน่วยเดียวกันที่ไม่อาจแบ่งแยกได้ องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ มีความสัมพันธ์ต่อกัน ทำงานผสมผสานเป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อคงภาวะปกติสุขหรือ ภาวะสุขภาพดี สาเหตุใดก็ตามที่มีผลต่อกายย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจและสังคม บุคคล ที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวจะมีความมั่นคงในชีวิตพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็น คือมีสุขภาพดี ยอมรับความเป็นจริงมีความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น ส่วนผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวจะก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ยอมรับความจริง เคร่าซึม เป็นต้น

ธเนศ ขำเกิด (2555) ได้กล่าวถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัว ว่า ในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาในปัจจุบัน ทำให้เราต้องทำงานแบบ matrix มากขึ้น บุคคลคนเดียวอาจต้องทำงานหลายอย่าง และเกี่ยวข้องกับหลายทีมงาน สถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้ครูในฐานะผู้สอนต้องให้ความสำคัญกับการสร้างและส่งเสริมนักเรียนที่มีวัฒนธรรมหลากหลายให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันสร้างพลังร่วม (synergy) คุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับครูสมัยใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคม เหตุการณ์

สถานการณ์ และบุคคล คือความสามารถในการปรับตัว และ มีความยืดหยุ่น อันเป็นสมรรถนะที่หากครูผู้สอนขาดเสียแล้ว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อ กระบวนการทำงาน การพัฒนาตนเอง การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) ได้กล่าวถึง ความยืดหยุ่นและการปรับตัวเป็นทักษะเพื่อการเรียนรู้ มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความสามารถสูงในการยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมายและคุณค่า นอกจากต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงแล้ว การทำงานในอนาคตยังเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ตั้งแต่เวลา และทรัพยากรอื่น ๆ โดยต้องทำงานให้เข้าจังหวะกับงานส่วนอื่นในภาพใหญ่ และงานส่วนอื่นนั้นอาจอยู่ในส่วนอื่นของโลกที่ห่างไกล เป็นสภาพที่ต้องการความยืดหยุ่นและปรับตัวและเงื่อนไขของการปรับตัวอาจอยู่ที่การแข่งขันกับคู่แข่ง การปรับตัวที่สุดยอดคือ การใช้วิกฤติเป็นโอกาส ใช้ปัญหาเป็นโอกาสหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ที่สุด ๆ ซึ่งจะเกิดการเรียนรู้สูงสุด ยิ่งโครงการมีความยากและซับซ้อนมากเพียงใด ก็มีโอกาสใช้และเรียนรู้ทักษะด้านความยืดหยุ่นและปรับตัวมากเพียงนั้น ครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ศิษย์พัฒนาทักษะต่อไปนี้ เป้าหมาย : ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง - ปรับตัวเข้ากับบทบาทที่แตกต่าง งานที่ได้รับมอบหมายกำหนดการที่เปลี่ยนไป และบริบทที่เปลี่ยนไป - ทำงานได้ผลดีในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอนและในสภาพที่ลำดับความสำคัญของงานเปลี่ยนไป เป้าหมาย : มีความยืดหยุ่น - นำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มาใช้ประโยชน์อย่างได้ผล - จัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาด - สามารถนำเอาความเห็นและความเชื่อที่แตกต่างหลากหลายของทีมงานจากหลากหลายวัฒนธรรม มาทำความเข้าใจต่อรอง สร้างดุลยภาพ และทำให้งานลุล่วง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความยืดหยุ่นและการปรับตัว เป็นทักษะที่สำคัญเพื่อบรรลุเป้าหมายและคุณค่า นอกจากต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงแล้ว การทำงานในอนาคตยังเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ตั้งแต่เวลา และทรัพยากรอื่น ๆ โดยต้องทำงานให้เข้าจังหวะกับงานส่วนอื่นในภาพใหญ่ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับครูสมัยใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคม เหตุการณ์ สถานการณ์ และบุคคล อันเป็นสมรรถนะที่หากครูผู้สอนขาดเสียแล้ว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อ กระบวนการทำงาน การพัฒนาตนเอง การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

พูน ปรณ ทิโต ชิว

### ตัวชี้วัดของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ทักษะเพื่อการเรียนรู้ การทำงาน และการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 เป็นความยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมาย การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้การวางแผนการทำงานแบบตายตัวใช้ไม่ได้ผล มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมี ความสามารถสูงในการยืดหยุ่นและปรับตัว เพื่อบรรลุเป้าหมายและคุณค่า จึงได้มีนักวิชาการ หลายท่าน ได้เสนอทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ไว้ดังนี้

ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skills, 2011) ได้เสนอทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย

1. ปรับตัวเข้ากับความแตกต่างขอบเขตและหน้าที่ที่หลากหลาย รวมถึงกำหนดการและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้
2. ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจนและมี การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
3. เอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. จัดการเชิงบวกกับคำชม คำวิจารณ์ และความผิดพลาด
5. ทำความเข้าใจ ต่อร่องและสร้างสมดุลของมุมมองและความเชื่อที่แตกต่าง เพื่อให้งานสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางวัฒนธรรม

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย

1. ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวเข้ากับบทบาทที่แตกต่างงานที่ ได้รับมอบหมาย กำหนดการที่เปลี่ยนไป และบริบทที่เปลี่ยนไป ทำงานได้ผลดีในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และในสภาพที่ลำดับความสำคัญของงานเปลี่ยนไป
2. มีความยืดหยุ่น นำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างได้ผลจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาด สามารถนำเอาความเห็นและความเชื่อที่ แตกต่างหลากหลาย ของทีมงานจากหลากหลายวัฒนธรรม มาทำความเข้าใจ ต่อร่อง สร้างดุลยภาพ และทำให้งานลุล่วง

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย

1. การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) โดยปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด และปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

2. เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (Be Flexible) โดยสามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้านเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

จากแนวคิดทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ของนักวิชาการ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย ประกอบด้วย 1) การปรับตัวต่อการความแตกต่างที่เปลี่ยนแปลงในองค์กร 2) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน 3) นำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม 4) จัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดของการทำงาน 5) นำความคิดเห็นความเชื่อที่แตกต่างมาทำ ความเข้าใจต่อรอง สร้างคุณภาพ และทำงานให้ลุล่วง

## 2. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

### ความหมายของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

Guilford (1950) ได้ให้ความหมายของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ว่าความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมและให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผลเพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวแต่ นอกจากนี้ กิลฟอร์ด เชื่อว่า ความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์ที่บุคคลมีแต่เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีมากน้อยไม่เท่ากัน และบุคคลแสดงออกมาในระดับต่างกัน”

เวสคอตต์ และสมิท (Wescott and Smith, 1963) ได้ให้ความหมายของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ว่ากระบวนการทางสมองที่รวมการดึงประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคลออกมา แล้วนำมาจัดให้อยู่ในรูปแบบใหม่ การจัดรูปใหม่ของความคิดนี้เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล

เอ็ดเวิร์ด ดี. โบโน (Bono, 1982) ได้ให้ความหมายของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ว่า ความสามารถในการคิดนอกกรอบ (lateral thinking) เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาได้หลาย ๆ แนวคิด และนำแนวคิด เหล่านี้ไปพัฒนาต่อเพื่อให้สามารถใช้แก้ปัญหาที่ต้องการได้

ฟรอมม์ (Fromm, 1963) ให้ความหมายของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองว่า ความสามารถของบุคคลที่สังเกตเห็น รับรู้เข้าใจและมีปฏิกิริยาตอบสนองด้วย "Creativity is the ability to see or to aware and to respond"



ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายการริเริ่มสร้างสรรค์ว่า เป็นการสร้างให้มีให้เป็นขึ้น (มักใช้ทางนามธรรม) เช่น สร้างสรรค์ความสุขความเจริญให้แก่สังคม มีลักษณะริเริ่มในทางดี เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ศิลปะสร้างสรรค์

สุวิทย์ มูลคำ (2547) ให้ความหมายของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองว่า กระบวนการทางปัญญาที่สามารถขยายขอบเขต ความคิด ที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างไปจากความคิดเดิมและเป็นความคิดที่ใช้ประโยชน์ที่อย่างเหมาะสม

จากความหมายของการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด และความสามารถในการแต่ง เติมและให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผลเพื่อหาคำตอบที่ถูกต้อง โดยการตั้งประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคลออกมา แล้วนำมาจัดให้อยู่ใน รูปแบบใหม่ การจัดรูปแบบของความคิดนี้เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งขยายขอบเขตความคิด ที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างไปจากความคิดเดิม

#### ความสำคัญ of ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

สุวิทย์ มูลคำ (2547) ได้กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองว่าเป็นกระบวนการความคิดที่มีความสำคัญต่อบุคคล ทำให้บุคคลสามารถสร้างความคิด สร้างจินตนาการ ไม่จนต่อสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่กำหนดไว้ ความคิดสร้างสรรค์คือพลังความคิดที่เด็ก ๆ ทุกคนมีมาแต่กำเนิดหากได้รับการกระตุ้น การพัฒนาพลังแห่งการสร้างสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้เสมอ ดังนั้น ความคิดสร้างสรรค์และการฝึกฝนให้บุคคลคิดอย่างสร้างสรรค์ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นคุณภาพในตัวบุคคลให้มั่นใจในตนเองและบุคคลที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ธเนศ ขำเกิด (2555) ได้กล่าวถึง การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองว่า เป็นการคิดประดิษฐ์ค้นสิ่งใหม่ ๆ เกิดนวัตกรรมที่สร้างความสะดวกสบายและความเจริญ เพื่อให้คนเรามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมาจากบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง... และในขณะเดียวกัน ความคิดริเริ่มที่แปลกใหม่ในเชิงลบ เป็นความคิดริเริ่มที่ทำลาย ก่อให้เกิดผลเสียและความเสียหายได้อย่างมหันต์เช่นเดียวกัน ดังนั้น คนฉลาดคิดฉลาดทำ จึงต้องมีจริยธรรม และคุณธรรมประกอบคู่ไปกับการมีความคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นกระบวนการของความคิดชนิดหนึ่งที่มีรูปแบบและลักษณะของความคิดแตกต่างไปจากความคิดชนิดอื่น ๆ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากความคิดริเริ่มนี้ จะอยู่ในรูปของการสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์สุข และมีการพัฒนาให้ดีขึ้นไม่สร้างให้เกิดความเสียหายหรือเกิดทุกข์แต่อย่างใด

ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ (2556) ได้กล่าวถึง ว่า การคิดสร้างสรรค์ จะทำให้เราได้วิธีการใหม่ ๆ หรือเรียกว่าได้ “ ไอเดียใหม่ ” ซึ่งการคิด สร้างสรรค์นี้เราทุกคนมีเหมือนกัน อีกทั้งเรายังสามารถสร้างขึ้นมาได้ แต่มันไม่ทำงานเนื่องจากพวก เราไม่ได้มีโอกาสได้นำมันมาใช้หรือไม่พยายามใช้มันนั่นเอง ฉะนั้นหากต้องการใช้มันในบางครั้งเรา อาจจะต้องสร้างเงื่อนไขที่จะให้มันทำงาน เช่น ใน การอบรม การประชุม ในการทำงาน หากให้องค์กรหรือหน่วยงานต้องการให้คนออกความคิดเห็นที่ สร้างสรรค์หรือให้นโยบายบอกให้สร้างสรรคงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความคิดสร้างสรรค์ในคนเรานั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการมีชีวิตอยู่ อย่างมีความหมาย มีคุณค่า และมีความภาคภูมิใจในตัวตน เพราะความคิดสร้างสรรค์ จะเป็นสิ่งแสดงความเจริญงอกงามทางความคิด สติปัญญา และวุฒิภาวะของบุคคลว่ามีมากหรือน้อย มีความหมายขององค์ความรู้ ประสบการณ์ ทั้งเป็นเครื่องหมายแห่งความมีตัวตนทำให้เกิดนวัตกรรมที่สร้างความสะดวกสบายและความเจริญ เพื่อให้คนเรามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมาจากบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง

#### ตัวชี้วัดของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

งานในศตวรรษที่ 21 ต้องการความร่วมมือสูง และในขณะเดียวกัน ก็ต้องการการพึ่งตนเองสูงด้วย เพราะในศตวรรษที่ 21 หัวหน้าจะมีเวลาสอนหรือนำลูกน้องลดลง และงานต้องการความฉับไวเพิ่มขึ้น จะเห็นว่าการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีทั้งลักษณะพึ่งพาอาศัยกัน และกัน และเป็นอิสระต่อกัน เป็นทักษะที่สำคัญมากในการทำงานและดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ไว้ดังนี้

ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skills, 2011) ได้เสนอทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ประกอบด้วย

1. กำหนดเป้าหมายโดยมีทั้งเกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องได้และจับต้อง
2. สร้างสมดุลระหว่างกลยุทธ์ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะสั้นและยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะยาว
3. ใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและจัดการภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. กำหนดงาน กำกับติดตาม จัดลำดับความสำคัญและทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง
5. เรียนรู้ทักษะในงานของตน และมองหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อขยายความเชี่ยวชาญของตน
6. แสดงความริเริ่มที่จะพัฒนาทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพ
7. แสดงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องทำตลอดชีวิต

8. ทบทวนและไตร่ตรองประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อคิดหาทางพัฒนาในอนาคต  
 วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และ  
 เป็นตัวของตัวเอง ประกอบด้วย

1. จัดการเป้าหมายและเวลา กำหนดเป้าหมายโดยมีเกณฑ์ ความสำเร็จที่จับต้อง  
 ได้ และ ที่จับต้องไม่ได้ มีความสมดุลระหว่างเป้าหมายเชิงยุทธวิธีซึ่ง เป็นเป้าหมาย ระยะสั้น กับ  
 เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะยาว ใช้เวลาและจัดการภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทำงานได้ด้วยตนเอง ทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยกำหนดตัวงานเอง คอย  
 ติดตาม ผลงานเอง และกำหนดลำดับความสำคัญของงานเอง
3. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง นอกเหนือจากเรียนรู้ทักษะในงานของตน โดยตรง  
 แล้วสามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความเชี่ยวชาญของตน ริเริ่มการพัฒนาทักษะไปสู่  
 ระดับมืออาชีพ แสดงความเอาใจจริงเอาใจต่อการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ต้องทำตลอดชีวิต  
 สามารถทบทวนใคร่ครวญ ประสบการณ์ในอดีตเพื่อใช้คิดหาทางพัฒนาในอนาคต

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และ  
 เป็นตัวของตัวเอง ประกอบด้วย

1. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา กำหนด  
 เป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด  
 (ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว) และใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน
2. การสร้างงานอิสระ โดยกำกับติดตาม จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับ  
 ความสำคัญ และกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก
3. เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง โดย มุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้าน  
 ทักษะความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูง มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำ  
 ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์จาก อดีตมุ่งสู่เส้นทางแห่ง  
 ความก้าวหน้าในอนาคต

จากแนวคิดทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ของนักวิชาการ  
 ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ประกอบด้วย 1) การ  
 กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามที่กำหนดและใช้เวลาคุ้มค่า 2) กำกับ ติดตาม  
 จัดลำดับความสำคัญของงาน และทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง 3) มองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อ  
 ขยายความรู้ของตนเอง 4) ทบทวนไตร่ตรองประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อคิดหาทางพัฒนาในอนาคต

### 3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

#### ความหมายของทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ ศักดิ์ (2551) ได้ให้ความหมายของ ทักษะสังคม (Social Skills) ว่า คือ ทักษะที่ใช้ในการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสาร ระหว่างกันในสังคม เช่น ทักษะการสื่อสาร การพูด การฟัง การทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้ง ความสามารถในการเข้าใจถึงสถานการณ์ที่หลากหลาย กฎกติกาต่าง ๆ ในสังคม ความสามารถในการรู้จักผู้อื่น และการคิดคำนึงถึงคนรอบข้าง อย่างเข้าอกเข้าใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกให้เกิดขึ้น

McIntyre (2003) ได้ให้ความหมายของทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมว่า คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การจัดการเรื่องของตนเอง และ ความสามารถในการสัมพันธ์กับเพื่อนรุ่นราวคราวเดียวกัน หรือสามารถเริ่มต้นหรือรักษาสัมพันธ์ภาพทางสังคมในทางบวกกับผู้อื่น ที่มีความแตกต่างทางความเป็นอยู่และวิถีชีวิต

ดีน แบลเล่ท์ และปาร์คเกอร์ (Deen Balley and Parker, 2002 อ้างอิงจาก สุกิจ โปธิศิริกุล, 2553) ได้ให้ความหมายของ ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ไว้ว่า การยอมรับความแตกต่าง เป็นความสามารถในการยอมรับและยินดีในเรื่องความแตกต่างระหว่าง บุคคล การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ การทำงานหรือการทำ กิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตัวเอง และการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มี ความแตกต่างจากตนเอง และทักษะความเป็นผู้นำซึ่งเป็นความสามารถที่จะช่วยเหลือในการพบปะ ประชุม การแสดงความสามารถของการนำกลุ่ม การใช้อิทธิพลส่วนบุคคลในการแนะนำ กลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้ การจัดการกลุ่มเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่กลุ่ม กำหนดไว้ การใช้รูปแบบของความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันในการนำกลุ่ม การกระตุ้นให้บุคคลอื่น สามารถแบ่งปันประสบการณ์ที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในกลุ่ม

จากความหมายของทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม หมายถึง การยอมรับความแตกต่าง เป็นความสามารถในการยอมรับและยินดีในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล การเข้าใจถึงสถานการณ์ที่หลากหลาย กฎกติกาต่าง ๆ ในสังคม ความสามารถในการรู้จักผู้อื่น และการคิดคำนึงถึงคนรอบข้าง อย่างเข้าอกเข้าใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกให้เกิดขึ้น ที่มีความแตกต่างทางความเป็นอยู่และวิถีชีวิต

### ความสำคัญของทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

Dewey (อ้างอิงจาก ศรีนยา ชติยะ, 2544) ได้กล่าวถึงทักษะทางสังคมว่า โรงเรียนควรมี หน้าที่ในการเตรียมเด็กให้เผชิญชีวิตในสังคมได้ ไม่ใช่หน้าที่แต่เพียงถ่ายทอดความรู้เท่านั้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการมีความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ทักษะหนึ่งที่ต้องส่งเสริมแนวคิดนี้และช่วยให้นักเรียนสามารถเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม คือ ทักษะทางสังคม เพราะทักษะทางสังคมมุ่งพัฒนาให้คนมีความสามารถในการใช้ชีวิต ร่วมกับผู้อื่นรวมทั้งทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้แล้ว Dewey ยังได้กล่าวเพิ่มเติม อีกว่าการจัดการศึกษาควรเน้นในด้านการรวมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้และการรวมกลุ่มเพื่อทำงาน ร่วมกัน สิ่งนี้จะช่วยส่งเสริมนักเรียนในการฝึกทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกันการให้ความร่วมมือ การเป็นผู้นำการเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม รวมทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

สุชุมล เกษมสุข (2535) กล่าวว่า ทักษะสังคม เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อมนุษย์ เพราะมนุษย์ไม่สามารถอยู่ได้ตามลำพัง ต้องมีเพื่อน มีกลุ่มสังคม เพื่อติดต่อ พึ่งพาอาศัยกัน

ประนอม เดชชัย (2536) กล่าวว่า ทักษะสังคม เป็นทักษะซึ่งบุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ ศักดิ์ ( 2551) กล่าวว่า ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม เป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกเพศทุกวัย ทั้งวัยเด็กที่ต้องการการพึ่งพา การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในชีวิต วัยรุ่นที่ต้องการการยอมรับจากเพื่อนฝูงคนรอบข้าง และวัยผู้ใหญ่ที่เริ่มสร้างครอบครัวและต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทักษะสังคมจึงเป็น ทักษะที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอย่างเป็นระบบเช่นเดียวกับทักษะอื่น ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม เป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกเพศทุกวัย ทั้งวัยเด็กที่ต้องการการพึ่งพาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในชีวิต วัยรุ่นที่ต้องการการยอมรับจากเพื่อนฝูงคนรอบข้างและวัยผู้ใหญ่ที่เริ่มสร้างครอบครัวและต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม มุ่งพัฒนาให้คนมีความสามารถในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นรวมทั้งทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ทักษะสังคมจึงเป็นทักษะที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอย่างเป็นระบบเช่นเดียวกับทักษะอื่น ๆ

### ตัวชี้วัดของทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

ความสามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่าง หลากหลายได้อย่างไม่รู้สึกเครียดหรือแปลกแยก และทำให้งานสำเร็จได้ เป็นเรื่องของการเรียนรู้และ ยกระดับ ความฉลาดด้านสังคม และความฉลาดด้านอารมณ์ ครูควรออกแบบการ จัดการเรียนรู้เพื่อ ศิษย์ได้พัฒนาทักษะนี้ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอทักษะสังคมและ สังคมข้ามวัฒนธรรม ไว้ดังนี้

ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skills, 2011) ได้เสนอทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1. ทำงานในทีมที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม และทำงานร่วมกับคนที่มี พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง

4. ใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้าง

แนวความคิดใหม่ และเพิ่มนวัตกรรมและคุณภาพของงาน

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และ เป็น ตัวของตัวเอง ประกอบด้วย

1. มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเกิดผลดี รู้ว่าเมื่อไรควรฟัง เมื่อไรควรพูด แสดง พฤติกรรมอย่างมีอาชีพ และอย่างน่านับถือ

2. ทำงานในทีมที่แตกต่างหลากหลายอย่างได้ผลดี เคารพความแตกต่างทาง วัฒนธรรม และทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันทางสังคมและวัฒนธรรม อย่างได้ผลดี ตอบสนองความเห็นและคุณค่าที่แตกต่างอย่างใจกว้าง ยกย่องความแตกต่างทาง สังคมและ วัฒนธรรมไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ วิธีทำงานแบบใหม่ หรือคุณภาพของผลงาน การมีผลงาน และความรับผิดชอบตรวจสอบได้

การเรียนรู้จากการทำโครงการ (PBL Project Base Learning) ทักษะ เหล่านี้โดยใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นตัวช่วยอำนวยความสะดวกใน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเก็บข้อมูลเพื่อความโปร่งใสตรวจสอบได้ รวมทั้งเพื่อการ รับรู้ผลงานที่ทำ ได้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอทักษะด้านทักษะทางสังคมและ สังคม  
ข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดยรอบรู้ในการสร้าง ประสิทธิภาพ  
จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-การพูดในโอกาสต่างๆ และ สร้างศักยภาพต่อ การควบคุมให้เกิด  
การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ
2. การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และภารกิจ  
งานของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการ  
ยอมรับในข้อแตกต่าง สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่าง  
เชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้น สามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ๆให้ เกิดขึ้นได้ โดยการคิดค้น  
นวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

จากแนวคิดทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมของนักวิชาการ ดังกล่าวข้างต้น  
สรุปได้ว่า ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) การทำงานในทีมที่มีความ  
หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ตอบสนองต่อความคิดเห็น ค่านิยมที่แตกต่าง 5) ใช้พลังจากความแตกต่าง  
มาสร้างเป็นแนวความคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ

#### 4. ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

##### ความหมายของทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต  
ว่า คือ การเรียนรู้จากการทำโครงการ (PBL/ Project Base Learning ) เป็นวิธีเรียนทักษะเหล่านี้  
โดยใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นตัวช่วยอำนวยความสะดวกในการ  
ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (productivity) มีการเก็บข้อมูลเพื่อความโปร่งใสตรวจสอบได้ รวมทั้งเพื่อ  
การรับรู้ผลงานที่ทำได้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต  
ว่า คือ การสร้างผลผลิตในการพัฒนาและการปรับปรุงงานวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน พัฒนาวิชาชีพ  
ตนเองการทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต ต้องคำนึงถึงเป้าหมายและทำให้บรรลุเป้าหมาย วางแผนจัด  
เรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่าง  
ได้ผลดี รับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

จากความหมายของทักษะด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต ของนักวิชาการ ดังกล่าว  
ข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะด้านทักษะการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต หมายถึง ความสามารถในการ  
สร้างผลผลิตในการพัฒนาและการปรับปรุงงานวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน พัฒนาวิชาชีพตนเอง

การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริตต้องคำนึงถึงเป้าหมายและทำให้บรรลุเป้าหมาย โดยวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างได้ผลดี รับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น เรียนรู้จากการทำโครงการ (PBL/ Project Base Learning) เพื่อฝึกกระบวนการคิดและการแก้ไขปัญหาในเชิงวิจัย

### ความสำคัญของทักษะเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า ทักษะเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต เป็นทักษะที่ทำให้ทุกคนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีหลักการแผนในการดำเนินชีวิต สามารถบริหารจัดการ สร้างเป้าหมายของชีวิต และไปถึงจุดหมายได้โดยอาศัยวิธีการเอาตัวรอดในสังคม การทำงานร่วมกันและยอมรับตนเอง ตลอดจนผลงานของตนเอง

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555) ได้กล่าวว่า ทักษะเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต เป็นทักษะที่ทำให้บุคคลฝึกสร้างกระบวนการคิด กระบวนการทำงาน แสดงความสามารถพิเศษในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูง มีการทำงานเชิงบวกและมีจริยธรรม นำเสนอผลงานได้อย่างมีอาชีพและยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทักษะเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต เป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับบุคคล ทำให้ทุกคนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีหลักการแผนในการดำเนินชีวิต สามารถบริหารจัดการสร้างเป้าหมายของชีวิต และไปถึงจุดหมายได้โดยฝึกสร้างกระบวนการคิด กระบวนการทำงาน แสดงความสามารถพิเศษในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูง มีการทำงานเชิงบวก และมีจริยธรรม นำเสนอผลงานได้อย่างมีอาชีพและยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

### ตัวชี้วัดของทักษะเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ฝึกสร้างกระบวนการคิด กระบวนการทำงาน แสดงความสามารถพิเศษในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูง เพื่อที่จะสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มี นักวิชาการได้เสนอทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ไว้ดังนี้

ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skills, 2011) ได้เสนอทักษะการสร้างผลผลิตและความรู้รับผิด ประกอบด้วย

1. การจัดการโครงการ ควรกำหนดเป้าหมายและทำให้สำเร็จ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคและแรงกดดัน มีการจัดลำดับความสำคัญ วางแผนและจัดการงานเพื่อให้งานสำเร็จ
2. ความสามารถในการทำงานเชิงบวกและมีจริยธรรม
3. ความสามารถในการจัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ





7. ยอมรับความแตกต่างของสมาชิกในกลุ่ม

8. ยอมรับผลที่เกิดขึ้น

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอทักษะด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต

ประกอบด้วย

1. การจัดการโครงการ โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน และวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผล
2. ผลที่เกิดขึ้น (Produce Results) โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมีจุดเน้นในด้านต่างๆ ได้แก่ การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต สามารถบริหารเวลาและบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพและยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

จากแนวคิดทักษะเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ของนักวิชาการ ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ประกอบด้วย 1) การจัดการโครงการ และจัดการเวลา 2) การทำงานเชิงบวก 3) มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย 4) มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน 5) มีความน่าเชื่อถือ 6) นำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ 7) ชื่นชมความหลากหลายของทีม 8) รับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น

## 5. ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

### ความหมายของทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

Stogdill (1974) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความคิดริเริ่มและอำนาจไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่มสอดคล้องกับแนวคิดของ Boles และ Deverport (1975) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยทำให้กลุ่มคงอยู่ได้ และช่วยให้สมาชิกของกลุ่มสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการโดยสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้เขามาร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม

Yukl (2002) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลให้บุคคลดำเนินการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ โดยที่ผู้นำได้แสดงความรู้ในด้านต่าง ๆ และแสดงลักษณะท่าทางเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

วาร์ เห่งส์วส์ตี (2549) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) เป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วิจารณ์ พานิช (2555) ภาวะผู้นำที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 คือ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบแบบกระจายบทบาท (distributed leadership and responsibility) และความรับผิดชอบมี 3 ระดับ คือ รับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบการทำงานประสานสอดคล้องกันในทีม ความร่วมมือกันในทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน วิธีการทำงานแบบที่แพร่หลายขึ้นเรื่อยๆ ในศตวรรษที่ 21 เรียกว่า “แบบสตูดิโอ (studio model)” เป็นการทำงานแบบที่คนจากหลากหลายหน่วยงานย่อยมาร่วมกันทำโครงการร่วมกัน แบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบ แสดงบทบาทของแต่ละคนเพื่อทำให้เป็นทีมที่แข็งแกร่งทุกคน ช่วยกันสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ และร่วมเฉลิมฉลองความสำเร็จ แล้วสลายทีมงานเพื่อให้แต่ละคนไปทำงานโครงการถัดไปที่มีสมาชิกของทีมแตกต่างกันไปจากเดิม

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) ได้ให้ความหมายความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์การจำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และมีความซื่อสัตย์

จากความหมายของทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบของนักวิชาการ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยทำให้กลุ่มคงอยู่ได้และช่วยให้สมาชิกของกลุ่ม สมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ เป็นการทำงานแบบที่คนจากหลากหลายหน่วยงานย่อยมาร่วมกันทำโครงการร่วมกัน แบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบ แสดงบทบาทของแต่ละคนเพื่อให้เป็นทีมที่แข็งแกร่งทุกคน ช่วยกันสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ และร่วมเฉลิมฉลองความสำเร็จ แล้วสลายทีมงานเพื่อให้แต่ละคนไปทำงานโครงการถัดไปที่มีสมาชิกของทีมแตกต่างกันไปจากเดิม

### ความสำคัญของทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า ในอนาคต คนที่มีการศึกษาจะทำงานแบบเป็นโครงการ ในสถานที่ ทำงานแบบสตูดิโอ และงานแบบนี้นอกจากจะต้องการภาวะผู้นำและความรับผิดชอบสูงมากก็ยิ่งให้ออกาสเรียนรู้สูงมากด้วย ตัวอย่างการเรียนรู้ที่มีทักษะนี้ ดูได้จาก Model UN Program ซึ่งเลียนแบบเอามาทำ “โครงการศึกษารัฐสภาไทย” ก็ได้ โดยให้นักเรียนแต่ละคนสมมติตัวเอง เป็นผู้แทนราษฎรจากจังหวัดหนึ่งร่วมกันเขียนกฎหมายเพื่อการใดการหนึ่ง ที่แต่ละพื้นที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีบริบทของพื้นที่แตกต่างกัน

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้กล่าวว่า การที่มนุษย์ดำรงอยู่ โลกในชีวิตจริงย่อมต้องมีทักษะความสามารถที่จะสามารถศึกษาเรียนรู้ปฏิบัติงานและประกอบอาชีพ ตลอดจนหาความสุขหรือความบันเทิงให้กับชีวิตเพื่อจะได้เป็นอยู่อย่างสมบูรณ์แบบ คนที่มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบจะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) ได้กล่าวว่า คนที่มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ถ้าในองค์กรใดมีบุคคลที่มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรดังนี้ คือ องค์กรจะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้อื่น การปฏิบัติงานจะพบความสำเร็จทันเวลา และทันต่อเหตุการณ์ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เกิดความเชื่อถือในตนเอง เพราะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย องค์กรเกิดความมั่นคงเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่น องค์กรประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นปึกแผ่นและมั่นคง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีดังนั้นทักษะชีวิตและการทำงานด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ถือว่าเป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งควรควรมีเพื่อปลูกฝังให้เด็กยุคใหม่ เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเป็นอนาคตของชาติในการพัฒนาประเทศต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เป็นทักษะที่สำคัญ ทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ถ้าในองค์กรใดมีบุคคลที่มีความรับผิดชอบ ดังนั้นทักษะอาชีพและชีวิตการทำงานด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ถือว่าเป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งควรควรมีเพื่อปลูกฝังให้เด็กยุคใหม่

### ตัวชี้วัดของทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

ในสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ย่อมต้องเผชิญกับ สถานการณ์และเพื่อนร่วมงานที่หลากหลายรูปแบบ ฉะนั้นครูจำเป็นต้องมีทักษะด้านนี้เป็นอย่างดี และออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ศิษย์พัฒนาทักษะด้านนี้ให้เกิด ความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบ การทำงานประสานสอดคล้องกันในทีม ความร่วมมือกันในทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ประกอบด้วย พฤติกรรมดังนี้

1. ชี้แนะและเป็นผู้นำแกผู้อื่น ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย ทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพหรือความสามารถสูงสุดผ่านการทำตัวเป็นตัวอย่าง และไม่ถือผลประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง ทำตัวเป็นตัวอย่างในการใช้อำนาจอย่างมีจริยธรรมและคุณธรรม
2. มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบโดยถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งทักษะเหล่านี้จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตในอนาคตของศิษย์ ทั้งต่อผลสำเร็จของงานและต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555) ได้เสนอทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ไว้ว่า ความสามารถส่วนบุคคลและทักษะการแก้ปัญหาในการโน้มน้าวให้คนอื่นไปสู่เป้าหมายร่วมกัน นำความสามารถของแต่ละคนมาใช้ในการทำงานให้สำเร็จ สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นโดยเป็นตัวอย่างเพื่อไปถึงจุดหมาย แสดงพฤติกรรมของคนมีจริยธรรม

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ไว้ว่า ความสามารถในการเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหา ระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำพองค์การก้าวบรรลุจุดหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำพองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามารถของ คณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน เป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์และผู้อื่นยอมรับ

จากแนวคิดทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบของนักวิชาการ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 1) การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น 2) ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย 3) กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน 4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น 5) ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง 6) ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 7) มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม 8) รับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ 9) เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษาเอกสารจากนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการสังเคราะห์ ดังตาราง 3

ตาราง 3 สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	รวม
1. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว	1) การปรับตัวต่อการความแตกต่างที่เปลี่ยนแปลงในองค์กร 2) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่นั่นอน 3) นำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม 4) จัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดของการทำงาน 5) นำความคิดเห็นความเชื่อที่แตกต่างมาทำความเข้าใจต่อรองสร้างดุลยภาพ และทำงานให้ลุล่วง	5
2. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	1) การกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามที่กำหนดและใช้เวลาคุ้มค่า 2) กำกับ ติดตาม จัดลำดับความสำคัญของงาน และทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง 3) มองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความรู้ของตนเอง 4) ทบทวนได้ตรงประสงค์ที่ผ่านมาเพื่อคิดหาทางการพัฒนาในอนาคต	4

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	รวม
3. ทักษะสังคมและสังคม ข้ามวัฒนธรรม	1) การทำงานในทีมที่มีความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ตอบสนองต่อความคิดเห็น ค่านิยมที่แตกต่าง 5) ใช้พลังจากความแตกต่างมาสร้างเป็นแนวความคิด และ นวัตกรรมใหม่ๆ	5
4. ทักษะการเป็นผู้สร้าง หรือผู้ผลิต	1) การจัดการโครงการ และจัดการเวลา 2) การทำงานเชิงบวก 3) มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย 4) มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน 5) มีความน่าเชื่อถือ 6) นำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ 7) ชื่นชมความหลากหลายของทีม 8) รับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น	8
5. ทักษะภาวะผู้นำและ ความรับผิดชอบ	1) การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น 2) ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำ ผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย 3) กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน 4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น 5) ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง 6) ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 7) มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม 8) รับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ 9) เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	9
	รวม	31

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิต  
ของครูในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ตัวชี้วัดองค์ประกอบ 5 มีทั้งหมด 31  
ตัวชี้วัด ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1)  
การปรับตัวต่อการความแตกต่างที่เปลี่ยนแปลงในองค์กร 2) สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใน

สภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน 3) นำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม 4) จัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดของการทำงาน 5) นำความคิดเห็นความเชื่อที่แตกต่างมาทำความเข้าใจต่อรอง สร้างดุลยภาพ และทำงานให้ลุล่วง องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามที่กำหนดและใช้เวลาคุ้มค่า 2) กำกับ ติดตาม จัดลำดับความสำคัญของงาน และทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง 3) สามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความรู้ของตนเอง 4) ทบทวนได้ตรงต่อประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อคิดหาทางพัฒนาในอนาคต องค์ประกอบที่ 3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม มี 5 ตัวชี้วัด 1) ความสามารถในการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ตอบสนองต่อความคิดเห็น ค่านิยมที่แตกต่าง 5) ใช้พลังจากความแตกต่างมาสร้างเป็นแนวความคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การจัดการโครงการ และจัดการเวลา 2) การทำงานเชิงบวก 3) มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย 4) มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน 5) มีความน่าเชื่อถือ 6) นำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ 7) ชื่นชมความหลากหลายของทีม 8) รับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น องค์ประกอบที่ 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มี 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น 2) ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย 3) กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน 4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น 5) ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง 6) ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 7) มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม 8) รับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ 9) เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

ครูนับเป็นปัจจัยหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เมื่อครูอยากให้ผู้เรียนมีความรู้ ความชำนาญในด้านทักษะใด ตัวครูเองนั้นจำเป็น อย่างยิ่งต้องรู้และเข้าใจในสิ่งนั้นอย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดสิ่งนั้นได้ แต่เนื่องด้วย ปัจจุบันยังพบปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวครูพอสมควร ซึ่งปัญหาดังกล่าวก็จะส่งผลกระทบต่อตนเองและ สังคมด้วย (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2557)

#### 1. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครู

1.1 ภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน การทำหน้าที่อื่นนอกจากการสอน จะทำให้ครูมีเวลาเตรียมการสอนและมีสมาธิในการสอนน้อยลง ซึ่งโรงเรียนในประเทศไทยให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อื่น เช่น พัสดุ บุคคล ชุกรการ ฯลฯ จนทำให้ประสิทธิภาพการสอน



1.2. จำนวนครูไม่เพียงพอ สอนไม่ตรงกับวุฒิกำหนดอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสมใช้อัตราส่วนของจำนวนนักเรียนต่อจำนวนครูเป็นเกณฑ์โดยไม่คำนึงถึงจำนวนห้องเรียนนั้น ส่งผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

1.3. ขาดทักษะทางด้านไอซีที โดยครูจำนวนมาก ยังขาดทักษะด้านนี้จึงทำให้รับรู้ข้อมูล หรือมีแหล่งค้นคว้าข้อมูลน้อยกว่านักเรียน นอกจากนี้สื่อการสอนที่มีแค่หนังสือ หรือตำราอาจตอบสนองการรับรู้และความต้องการของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ไม่เต็มที่

1.4 ครูรุ่นใหม่ขาดความเชี่ยวชาญในการสอนทั้งวิชาการและ คุณลักษณะ ความเป็นครู ความเอาใจใส่ต่อเด็กลดลง ขาดประสบการณ์ ขณะที่ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัวให้เข้ากับ ลักษณะของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป ไม่ปรับวิธีการสอน ไม่ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อ เสริมการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ

1.5. ครูสอนหนักส่งผลให้เด็กเรียนมากขึ้น ผลการทดสอบระดับชาติที่ไม่ เป็นที่น่าพอใจ ทำให้ครูแก้ปัญหาโดยยังคงยึดวิธีการสอนแบบเดิม พยายามสอนเนื้อหาให้มากขึ้น ใช้เวลา สอนมากขึ้น เพื่อหวังให้นักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้เด็กต้องใช้เวลาเรียนใน ห้องเรียนมากซึ่งจะเห็น ได้จากผลการสำรวจของ UNESCO (Unesco, 2000) ที่เด็กไทยใช้เวลา เรียนในห้องเรียนเฉลี่ย มากกว่าประเทศเพื่อนบ้าน

1.6. ขาดอิสระในการจัดการ ครูยังคงต้องปฏิบัติตามนโยบาย หน่วยงานต้น สังกัด ซึ่งนโยบายเหล่านั้นไม่ได้ถูกต้องและดีเสมอไป เช่น การเรียนการสอนวิชา ภาษาอังกฤษ ซึ่ง ผลลัพธ์ที่ได้ คือ นักเรียนที่เรียนภาษาอังกฤษ 15 ปี แต่ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ เป็นต้น

## 2. ปัจจัยส่งเสริมการทำหน้าที่ของครูให้เกิดประสิทธิภาพ

2.1. การอบรม แลกเปลี่ยน และสร้างเครือข่าย ความรู้ เช่น การจัดการ (Knowledge Management: KM) ซึ่งอาจอยู่ภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษาก็ได้ โดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ครูไม่จำกัดเพียง วิธีการสอนของตนเองเท่านั้น แต่ยังสามารถเรียนรู้วิธีการสอน อื่นๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท ของตนเอง

2.2. การพัฒนาตนเองด้านไอซีที เพราะสภาพในปัจจุบันแวดล้อมไปด้วย เทคโนโลยีมากมาย เพราะเมื่อพิจารณาผลดีของการนำไอซีทีมาใช้ในการศึกษาแล้ว ไอซีทีจะช่วยให้ การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การเผยแพร่เนื้อหา บทเรียน การนำเสนอสื่อการเรียน การสอน การสืบค้นข้อมูล การเผยแพร่ผลงานของนักเรียน การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น นอกจากนี้ ไอซี ทียังเป็นเครื่องมือในการสร้างสังคมของการทำงานเป็นทีมของครูให้มีความสะดวกรวดเร็วขึ้น เช่น การประชุมสัมมนา การติดต่อสื่อสาร การนำเสนอและเผยแพร่ความรู้ เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทักษะด้านไอซีทีของครูมีความสำคัญเป็นอย่างมากในยุคปัจจุบัน ครู ควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้

ความสามารถในการประยุกต์ใช้ไอซีทีเป็นเครื่องมือในการสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้รวมถึงใช้ในการจัดการเรียนการสอน

### 2.3. การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยจัดให้มี

เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานฝ่ายต่างๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น ฝ่ายธุรการ ฝ่าย การเงิน ฝ่ายวัสดุ เป็นต้น เพื่อให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอน จัดการเรียนการสอนและประเมินผลการเรียนการสอนได้เต็มศักยภาพมากขึ้น

### 2.4 การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู เช่น การปรับเปลี่ยนวิทยฐานะ โดย

ประเมินผลจากผลผลิต และผลลัพธ์จากกระบวนการเรียนการสอน นั่นคือ พิจารณาที่ตัว นักเรียนเป็นหลัก ควบคู่กับผลงานวิชาการ หรือจัดให้มีการประกวดแข่งขันผลงานวิชาการ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจได้เป็นอย่างดี

### 2.5. การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งของการศึกษา

ไทย คือ การมีครูไม่ครบชั้นเรียนและการขาดแคลนครูในบางวิชาเอก การจัดสรรอัตรากำลังครูที่ยึดจำนวนครูต่อจำนวนนักเรียนเป็นหลักส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาโดยรวม การที่สถานศึกษามีนักเรียนจำนวนน้อยไม่ได้หมายความว่า สถานศึกษาต้องการครู จำนวนน้อยไปด้วย เพราะถึงแม้สถานศึกษาจะมีจำนวนน้อยแต่จำนวนห้องเรียนไม่ได้ลดลง ดังนั้น ครูหนึ่งคนอาจต้องสอน 3 - 4 ห้องเรียนในเวลาเดียวกัน เป็นไปได้ยากที่จะทำให้การ จัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหานี้ควรได้รับการแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ สอนของครู โดยมีแนวทาง เช่น ปรับเปลี่ยนระบบอัตรากำลังครู การจับกลุ่มกันของสถานศึกษา ขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น เพื่อใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน เป็นต้น หากปัญหาถูกแก้ไขจะทำให้ครูสามารถใช้เวลาในการเตรียมการสอนและจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ การส่งเสริมการทำหน้าที่ของครูให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถทำได้ด้วยการ ฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ก้าวพัฒนาตนเองด้านไอซีที การลดภาระงาน การสร้างขวัญกำลังใจ และการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู แต่อย่างไรก็ตามแนวทางเหล่านี้จะต้องได้รับความร่วมมือจากรัฐบาลในด้านการปรับนโยบายให้เอื้อต่อการทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงความตระหนักและมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของตัวครูเองด้วย

ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยจำเป็นต้องค้นหายุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนา ระบบการศึกษา ดังที่ ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช กล่าวว่า "การศึกษาที่ถูกต้องสำหรับศตวรรษใหม่ ต้องเรียนให้บรรลุ ทักษะ คือทำได้ต้องเรียนเลย จากรู้วิชาไปสู่ทักษะในการใช้วิชาเพื่อการ ดำรงชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริง การเรียนจึงต้องเน้นเรียนโดยการลงมือทำ หรือการฝึกฝนนั่นเอง และคนเราต้องฝึกฝนทักษะต่างๆ ที่จำเป็นตลอดชีวิต"เครื่องมือเสริมสร้างทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับ การเรียนรู้ร่วมกันของทั้งผู้บริหาร การศึกษาครูและผู้เรียนบนฐานคิด"กระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่า ความรู้"และ"กระบวนการหา คำตอบสำคัญกว่าคำตอบ"โดยใช้ฐานคิด"ทักษะแห่ง

ศตวรรษที่ 21" (21<sup>st</sup> Century skills) เพื่อรองรับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับประเทศไทยใน ศตวรรษที่ 21 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและส่งเสริมการผลิตกำลังคนที่มีขีดความสามารถในการ แข่งขันในเวทีเศรษฐกิจโลกในศตวรรษที่ 21 โดยอยู่บนพื้นฐานความเป็นไทยและฐานคิด ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เข้าใจตัวตนความเป็นไทยอย่างเข้มแข็ง ก่อนเข้าสู่เวทีประชาคมอาเซียนอย่าง ยั่งยืน ดังนั้นการสร้างเครื่องมือเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงได้ถูกสร้างขึ้นผ่านฐานปรัชญา ความคิดและกระบวนการทางการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กไทยให้บรรลุ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจะมีครูมีบทบาทหน้าที่ เป็นผู้แนะนำและทำโครงการการเรียนรู้ร่วมกันกับเด็กซึ่งเด็กจะได้ทั้งความสนุกสนานและแนวทางการ คิด และสร้างองค์ความรู้รวมทั้ง นวัตกรรมต่าง ๆ จากความคิดที่เปิดกว้างจากครูที่เป็นผู้เปิดโลกทัศน์นั้น ให้เด็ก เพราะ เครื่องมือเป็นเพียงตัวช่วยนำทางให้ครูเท่านั้น แต่ “ความสำเร็จในการเรียนรู้ไม่ได้อยู่ที่ เครื่องมือ หากอยู่ที่การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างสรรค์องค์ความรู้ด้วยตนเอง”

ในยุคศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีโรบอต (Robot Technology) ก้าวหน้าและมีอัตราเร่งของการพัฒนาที่สูงมาก มีการนำปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence = AI) มาใช้ในการประดิษฐ์ คิดค้น สร้างนวัตกรรม และการบริหารจัดการ ทำให้มนุษย์และปัญญาประดิษฐ์ร่วมกันพัฒนา นวัตกรรมด้านต่างๆ ได้รวดเร็วเกินความคาดหมายของมนุษย์ในหลายๆ เรื่อง การสอนให้นักเรียนเป็น นักเรียน 3.0 จึงไม่เพียงพอ ครูในศตวรรษที่ 21 นอกจากเป็น ครู 1.0 ครู 2.0 และครู 3.0 แล้ว ยัง ต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นครู 4.0 ด้วยจึงจะสามารถทำให้นักเรียนกลายเป็นนักเรียน 4.0 และ สามารถดำรงตนให้ประสบความสำเร็จได้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการเพิ่มกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะทำให้นักเรียนได้รับทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะอาชีพและชีวิต และที่สำคัญการสอนให้นักเรียน เรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลง หรือมีภัยคุกคามได้อย่างชาญฉลาดถือเป็น เรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และการคิดสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อ ตอบสนองการดำรงชีวิตเฉพาะบริบท สภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป นำไปสู่การเผยแพร่เทคนิควิธีการใช้ และพัฒนาทักษะใช้ เกิดเป็นกลยุทธ์การขายเกิดผู้ประกอบการในงานอาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะงาน อาชีพที่ต้องมีการส่งเสริมให้มีเท่าทันในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ทักษะอาชีพและ ชีวิตควรมีการพัฒนา

ทักษะชีวิตและอาชีพ เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการทำงานสำหรับเยาวชนคนรุ่นใหม่ เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นที่ครูต้องได้รับพัฒนาเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในด้านทักษะชีวิตที่ดี ทักษะ ชีวิตจะช่วยให้ คนเรารู้จัก เจตคติ และทักษะ ซึ่งจะสามารถจัดการกับปัญหารอบๆตัว ให้อยู่รอดใน สภาพสังคม และวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข โดยเรียนตามพัฒนาการของ สมอง ครู จะต้อง เรียนรู้วิธีการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้แก่ศิษย์ แต่ละกลุ่มอายุและตามพัฒนาการของ

สมองเด็กแต่ละคน ทักษะที่สำคัญดังกล่าว ประกอบด้วย การปรับตัว ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่น ความสามารถในการบริหารเป้าหมายและเวลา สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง และเป็นผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการทำงานกับกลุ่มที่มีความหลากหลาย สามารถจัดการโครงการได้ด้วยตนเองและสร้างงานได้ รวมทั้งมีภาวะผู้นำและมี ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น (Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skills.2011) ครู 4.0 จึงต้องเป็นบุคคลที่ต้องมีทักษะอาชีพและชีวิตเพื่อที่จะสามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญหลายประการ คือ การส่งเสริมความสามารถที่แตกต่างกันของนักเรียน (multiple intelligences) และประเมินความก้าวหน้าของเด็กแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม โดยใช้เหตุการณ์ปัจจุบันรอบตัวมาเป็นกรณีศึกษาให้นักเรียนค้นหาคำตอบทักษะการบูรณาการการสอนมุ่งจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงความรู้หลายแขนงไว้ด้วยกัน เพื่อประยุกต์ใช้และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทักษะในการประเมินผลมุ่งออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ให้เหมาะสม มีจิตวิญญาณความเป็นครู ครูไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะถ่ายทอดวิชาความรู้หรือสอนเท่านั้น แต่ครูยังมีบทบาทในการอบรมสั่งสอนคุณธรรมจริยธรรม ประคับประคองให้ออกไปเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศ ที่สำคัญครูต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ข้อมูลข่าวสารเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้มีอยู่มากมายรอบตัวให้แสวงหาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า ครูจึงไม่อาจหยุดนิ่งที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง ทักษะการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญที่ทั้งครูทั้งมี หลายสิ่งรอบ ๆ ตัวเกิดการเปลี่ยนแปลง ครูต้องเปิดใจยอมรับและรู้จักปรับตัว เพื่อทำหน้าที่ครูและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และการชี้แนะ ถ่ายทอดวิชาความรู้และผู้ให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้ทุกเรื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity, Creation, Creating, Creative Thinking) ครูต้องทำเป็นกัลยาณมิตร ไม่ให้นักเรียนไม่เกิดความกลัวและวิตกกังวล ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระบบสนับสนุนการอบรมพัฒนาและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนา แต่อย่างไรก็ตาม ไม่เพียงแต่การสนับสนุนจากภายนอกเท่านั้น ตัวครูเองจะต้องเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งต้องมีทักษะและความสามารถรอบด้านที่ตั้งอยู่บนมโนธรรม และความอดทน เพื่อส่งเสริมให้ศิษย์มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างองค์ความรู้จากการหาคำตอบด้วยตนเอง รวมทั้งต้องสร้างศิษย์ให้มีทักษะชีวิตและการทำงานตามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอีกด้วย

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังทั้งวิชาความรู้ และความประพฤติแก่เด็กและ ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้เด็กไทยของเราอ่านออก เขียนได้ และครูเป็น ผู้สร้าง พัฒนาการให้เด็กมีความรู้ ความสามารถอย่างมีมิติครบทุกส่วน โดยผ่านทางด้านวิชาการ คือการเรียน การสอนวิชาการต่างๆทางด้านร่างกายต้องมีสุขภาพแข็งแรงด้วยวิชาพลศึกษา สุขศึกษา ทางด้าน อารมณ์ คือการกล่อมเกลียดด้วยวิชาศิลปศึกษา นาฏศิลป์ ดนตรี และใน ส่วน ทางด้านสังคมนั้นครูต้อง สอนให้เด็กเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รู้จักประโยชน์ส่วนตน ประโยชน์ ส่วนรวม รู้จักบำเพ็ญประโยชน์ ด้านการสอนวิชาลูกเสือ เนตรนารี รวมทั้งรู้จักความเสียสละ อดทนด้วยวิชาทหาร ซึ่งวิชาดังกล่าวจะ พัฒนาให้เยาวชนมีความรู้อย่างสมบูรณ์ในทุกด้าน

แต่ในปัจจุบัน บทบาทและความสำคัญของครูได้ลดน้อยลงเนื่องจากความ เปลี่ยนแปลง ก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ ไอแพด หรือสมาร์ตโฟน แค่เพียง ปลาย นิ้วสัมผัส สารพัดคำตอบก็แสดงขึ้นมาได้อย่างรวดเร็ว ทันใจ ผิดกับภาพของครูที่ยืนสอนหน้า ชั้นเรียนคอยบอกให้นักเรียนจดหรือท่องจำสิ่งที่ควรรู้ ภาพนักเรียนที่อ่านเอกสารประกอบหรือ เลคเชอร์โน้ตไปพลาจ ะระห่างครูบรรยายหน้าห้องภาพของครูผู้สอนที่พยายามสร้างปฏิสัมพันธ์ กับ ผู้เรียน ด้วยการสอดส่องดูว่ามีนักเรียนคนใดหลับ พูดคุยกันไม่สนใจการสอนของครู ครูก็จะ คอยเรียก นักเรียนให้ตอบคำถามหรือทำโทษด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับเด็ก (การเปลี่ยนแปลง โลกของการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ” ม.ป.ป.)

นอกจากนั้น ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการให้โรงเรียนกวดวิชาหรือการสอน พิเศษมีบทบาทสำคัญมากกว่าครูผู้สอนการเรียนในโรงเรียนปกติซึ่งสถิติของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) พบว่า ในช่วง พ.ศ.2549-2556 โรงเรียนกวดวิชา มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ปีละประมาณ 200-300 แห่งทั่วประเทศ โดย พ.ศ. 2549 มีโรงเรียนกวด วิชา 964 แห่ง แต่ พ.ศ. 2556 มี 2,343 แห่ง ส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพฯ จำนวน 265 แห่ง ซึ่ง นอกจากโรงเรียนกวดวิชาที่ เพิ่มขึ้นแล้ว จำนวนนักเรียนที่เรียนกวดวิชาก็เพิ่มขึ้นด้วยซึ่งจาก ข้อมูลระบุว่า พ.ศ.2556 มีจำนวน นักเรียนกวดวิชา 535,695 คน โดยอยู่ในกรุงเทพฯ 209,350 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ของนักเรียน ทั้งหมดที่เรียนกวดวิชา (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2558)

จากเสียงสะท้อนของเด็กและเยาวชนรวมถึงผู้ปกครองที่อยากเห็นการเปลี่ยนแปลง ของ การศึกษาไทย สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและสำนักส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และ คุณภาพเยาวชน (สสค.) จึงได้สำรวจเด็กและเยาวชนที่มีอายุ 14-18 ปีในพื้นที่ 17 จังหวัด จำนวน 4,255 ตัวอย่าง พบว่า คำถามลำดับแรกๆที่อยากจะถามครูมากที่สุด คือคำถามเกี่ยวกับวิธีการสอนของ ครู ทำไมครู จึงไม่หาวิธีการสอนที่สนุกไม่น่าเบื่อ ทำไมเวลาสอน ต้องใช้วิธีการอ่านหนังสือ และทำไม สอนในห้องไม่รู้เรื่อง แต่สอนพิเศษรู้เรื่อง โดยเด็กและ เยาวชนมากกว่า 2 ใน 3 อยากให้เปลี่ยนแปลง

รูปแบบการเรียนการสอนของระบบการศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากหลักสูตรการสอนเนื้อหาทฤษฎีมากกว่าการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน (ยุทธการเปลี่ยนครูเฉยสู่ครูยุคศตวรรษที่ 21, 2557) จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) เรื่อง นโยบายด้านการศึกษาและการ เรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับครู ในข้อที่ 4.6 ว่าจะพัฒนาระบบการผลิต และพัฒนาครูที่มีคุณภาพ และจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอน ให้มีคุณสมบัติตรงตามวิชาที่สอน และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครู หรือเพื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2557) ประกอบกับร่าง แผนปฏิบัติการหรือ Roadmap การปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2558 – 2564 ของ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 6 ด้าน คือ

1. การปฏิรูปครู
2. การกระจายโอกาส และคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
3. การปฏิรูปการบริหารจัดการ
4. ปรับระบบการผลิต และพัฒนากำลังคน เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน
5. ปฏิรูปการเรียนรู้
6. การปรับระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีในด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับครูประกอบกับร่าง แผนปฏิบัติการ หรือ Roadmap การปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2558-2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ คือการให้ความสำคัญการพัฒนาการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ และมีจิตวิญญาณของ ความเป็นครูโดยเน้นครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติตรงตามวิชาที่สอน และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครู หรือ พัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ครูทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ เทคโนโลยีเพื่อการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ดังนั้นจึงต้องมีการยกระดับและพัฒนาครูไทย ให้ทันต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูของประเทศต่างๆ เช่น ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา เนเธอร์แลนด์โปรตุเกส สิงคโปร์ เกาหลี ญี่ปุ่น จีน พบว่า

1. การผลิตครู ให้ความสำคัญต่อครู ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ ความสามารถศักยภาพสูง เป็นผู้ที่มั่นนวัตกรรมการสอน เพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ตามที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 ครูควรเป็นผู้รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความ

เป็นครู มีการกำหนดสมรรถนะของครูโดยภาพรวม ประกอบด้วย 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) หลักการจัดการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม การศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนนอกจากนั้นมีการควบคุม คุณภาพการผลิตครู โดยการใช้ระบบการรับรองวิทยฐานะของสถาบันผลิตครูคัดคนเก่งระดับ ยอดเยี่ยมให้มาเป็นครูโดยกำหนดกลุ่มที่มีผลการเรียนสูงสุดเข้าเรียนเพื่อเป็นครู การยกย่อง อาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงเทียบเท่าอาชีพสำคัญ การได้รับการยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจใน ระดับแนวหน้าของประเทศ และมีเงินเดือนสูงในระดับเดียวกับอาชีพอื่น

2. การพัฒนาครู ให้ความสำคัญและเชื่อว่า ครูเป็นผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงมีกฎหมาย/นโยบายว่า ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และต้องเข้า รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องปีละ 100 ชั่วโมง ครูบรรจุใหม่ต้องผ่านการอบรมตามโปรแกรมการ อบรมเพื่อฝึกหัดการสอนและได้รับเงินเดือนสูงระหว่างการอบรมด้วย ครูเก่าอายุงาน 10 ปี ต้องเข้ารับการ พัฒนาด้วย โดยมีองค์การทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะมีคู่มือการพัฒนาความรู้เพื่อให้ครูเข้า รับการพัฒนาตนเองตามความต้องการทุกปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายของรัฐ มีการสร้าง เครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยง/ครูต้นแบบ (Master Teachers) มีการพัฒนาทักษะการจัดการ เรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียน เช่น การทำห้องเรียนให้เป็น ห้องทำงานจำลองการพัฒนาทักษะต่างๆ เช่น ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะการตั้ง คำถาม รวมถึงทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ Active Learning นั่นคือกระบวนการในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีโอกาสลงมือทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว เช่น การให้ผู้เรียนได้อ่านเขียนโต้ตอบ และวิเคราะห์ปัญหา ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน โดยการสังเกต พฤติกรรมการเรียนของ นักเรียนแล้วนำสิ่งที่สังเกตได้มาให้ข้อมูลแก่นักเรียน เพื่อประโยชน์ในการ พัฒนาปรับปรุงของนักเรียน ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนแบบรู้จักจริง ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้กำกับกับการเรียนรู้ของตนเองได้ ฯลฯ นอกจากนี้ต้องมีระบบนิเทศ ติดตาม และพัฒนาการทำงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครู และการพัฒนา ครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งมีการสร้างเกิดการเรียนรู้และนำมาปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น

3. คุณสมบัติของครู มีการกำหนดเงื่อนไขและคุณสมบัติของครู ที่ให้ความสำคัญ กับคุณภาพทางการศึกษาและผู้เรียน ครูทุกคนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู กำหนดให้ ครู ประถมอย่างน้อยต้องจบปริญญาตรี ครูระดับมัธยมศึกษาต้องจบสูงกว่าปริญญาตรี และมีความ

เชี่ยวชาญอย่างน้อยหนึ่งวิชาในระดับที่สอน และต้องมีพื้นฐานความรู้ทางการศึกษาทั่วไป และความรู้เฉพาะสำหรับวิชาชีพครู ความรู้ด้านจิตวิทยา เด็กและวัยรุ่น หลักและเทคนิคการสอน มีความรู้วิชาประวัติศาสตร์ กำหนดเวลาสอนวันละ 4 ชั่วโมง และมีเวลาเพื่อการพัฒนา วิชาชีพ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557)

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลกระทบต่อ คุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ต้อง เป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ ความสามารถศักยภาพสูง เป็นผู้ที่มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ตามที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้แก่ นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 ครูเป็นผู้ที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองและได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการทำหน้าที่ของครูให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถทำได้ด้วยการ ฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน เป็นทีม ก้าวพัฒนาตนเองด้านไอซีที การลดภาระงาน การสร้างขวัญกำลังใจ และการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู

### วิธีการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถทำให้การพัฒนานั้นสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนี้

Everard และ Morris (1990) ได้เสนอแนะวิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยตอบสนอง ความต้องการในการพัฒนา ดังนี้ 1. การแนะแนว การเสนอแนะและการเป็นที่ปรึกษา 2. การอ่านเอกสารต่าง ๆ 3. การพัฒนาตนเอง 4. การจัดทำโครงการหรือโครงการงานต่าง ๆ 5. การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ 6. การเข้าร่วมประชุม 7. การทำวิจัย 8. การศึกษานอกสถานที่

Mc Beath (1997) ได้เสนอแนะวิธีการหรือองค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การวางแผนประสบการณ์ทำงาน เป็นการมอบหมายงานอย่างใหม่ให้ เพื่อให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้งานอย่างใหม่ อาจเป็นงานภายในหรือภายนอกองค์การอาจบางเวลาหรือเต็มเวลา
2. การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานในปัจจุบัน หรือเพื่อเตรียมที่จะทำงานใหม่ในอนาคต และเป็นการทำให้มีความรู้ทางเทคนิคให้ทันสมัยขึ้น
3. การศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ หรืออาจเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการอย่างอื่น และอ่านวารสารทางวิชาชีพ

4. การเสนอแนะ การมีพี่เลี้ยงและการแนะแนว

Castetter (2000) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การจัดประชุมใหญ่ (Conference)



3. การสัมมนา (Seminars)
4. การอภิปรายแบบมีหัวข้อ (Guided Discussions)
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops)
6. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง (Position Rotation)
7. การใช้แบบเรียนสำเร็จรูป (Programme Instruction)
8. การประชุมย่อย (Meeting)
9. การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignments)
10. การแจกเอกสาร (Written Materials)
11. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Studies)
12. การดูภาพยนตร์ (Films)
13. การฟังเทป (Recordings)
14. การดูโทรทัศน์ (Television)
15. การเล่นเกมต่าง ๆ (Games)
16. การเลียนแบบ (Simulation)
17. การฝึกอบรมจากการรับรู้ (Sensitive Training)
18. การบรรยายโดยครูพิเศษ (Coaching)
19. การสาธิต (Demonstration)
20. การทดลองปฏิบัติงาน (Internships)
21. การใช้ครูผู้ช่วย (Assistantships)
22. การศึกษาพิเศษ (Special Study)
23. การจัดฝึกงาน (Graduate Work)
24. การเสนอโครงการวิจัย (Research Projects)
25. การเยี่ยมชมกิจการ (Intervisitation)
26. การแลกเปลี่ยน (Exchange Programs)
27. การจัดกิจกรรมรายบุคคล (Individualized Activities)
28. การศึกษาการประสานงาน (Cooperative Studies)
29. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
30. การฝึกหัดแก้ปัญหา (In-Basket Technique)
31. การระดมความคิด (Brain Storming)
32. การมีส่วนร่วมกับสถาบันทางสังคม (Institutes)

Meggison (2007) ได้กล่าวถึงการพัฒนาผู้บริหารภายในองค์กรว่า อาจใช้การให้

หมุนเวียนการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยผู้บริหาร การพัฒนาความก้าวหน้าแบบมีแผน  
 แนนอนใช้วิธีการสอนแนะ การให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่ง และวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ส่วน  
 การจัดพัฒนาผู้บริหารภายนอกองค์การอาจใช้วิธีการขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยในการจัด  
 โครงการพัฒนาผู้บริหาร การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดประชุมสัมมนา การจัดพัฒนาจิตใจ การ  
 จัดฝึกปฏิบัติงานการบริหาร และการจัดพัฒนาผู้บริหารแบบผสม อาจใช้วิธีการบรรยาย การวิเคราะห์  
 กรณีตัวอย่างการจัดอภิปรายในหัวข้อที่กำหนด การแสดงบทบาทสมมติ การใช้โสตทัศนูปกรณ์  
 ประกอบการฉายภาพยนตร์ การจัดสถานการณ์สมมติทางการบริหารหรือการจัดเล่นเกมการจัดการ  
 การฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การใช้บทเรียนสำเร็จรูป การฝึกกิจกรรมการตัดสินใจ การใช้เทคนิคการ  
 แก้ปัญหาประจำวันและการใช้วิธีการกลุ่มสัมพันธ์

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) กล่าวถึงเทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากร แบ่ง  
 ออกเป็น 2 แบบ ด้วยกัน ได้แก่

1. การนิเทศเพื่อพัฒนาเป็นกลุ่ม มีดังนี้
  - 1.1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
  - 1.2. การประชุมปรึกษาหารือ (Conference)
  - 1.3. การฝึกงาน (Internship)
  - 1.4. กลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง (The Study Group)
  - 1.5. กลุ่มปฏิบัติการโครงการ (The Project Group)
  - 1.6. การสาธิต (Demonstration)
  - 1.7. การอภิปราย (Panel Discussion)
  - 1.8. เที่ยงวันสนทนา (Bag Lunch Conference)
  - 1.9. การฟังปาฐกถาหรือคำบรรยาย (Lecture)
  - 1.10. ทัศนศึกษา (Field Trip)
  - 1.11. สัมมนา (Seminar)
  - 1.12. การเข้าร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการ (Committee)
2. การนิเทศเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีดังนี้
  - 2.1. การฝึกงาน (Internship)
  - 2.2. การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ (Under Study)
  - 2.3. การเลือกเรียนเป็นรายวิชาในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย (The Course)
  - 2.4. การเข้ารับการฝึกอบรม (In-Service Training)
  - 2.5. การไปศึกษาต่อ (Continuing Education)

2.6. การให้เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ (Professional Association Membership)

2.7. การให้ทดลองปฏิบัติจริง (Directed Practice)

2.8. การอ่าน (Reading)

2.9. การเขียนบันทึก (Writing)

2.10. การเยี่ยมเยียนดูงานที่อื่น (Inter-Visitation)

2.11. การให้รับโครงการไปจัดทำ (Project Organizing)

2.12. การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ (A Committee Member)

2.13. การให้ไปเป็นวิทยากร (Speaker)

2.14. การไปสังเกตคนอื่นปฏิบัติงาน (Observation)

วิจิตร อวาทกุล (2537) กล่าวว่า ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร หรือหน่วยงาน ให้เกิดความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัตินั้น ส่วนมากนิยมใช้วิธีการดังนี้ คือ การปฐมนิเทศ การบรรยาย การนำอภิปราย การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน การอภิปรายแบบซิมโพเซียม การประชุมทางวิชาการ การประชุมระดับหัวหน้า การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมซินดิเคท การสัมมนา การอภิปรายแบบปวงฉาวิสันชา การสอนแนะ การแสดงบทบาทสมมติ การศึกษาจากกรณี การอภิปรายรายกลุ่มย่อย การระดมความคิด การใช้กระบวนการกลุ่ม การทัศนศึกษา การสาธิต วิธีการให้ทำโครงการจริง การให้ทำแบบฝึกหัด เกมส์บริหาร การฝึกการบริหารในเวลาจำกัด การประชุมโต๊ะกลม การสัมภาษณ์ การสอบแบบตัวต่อตัว การสอนสำเร็จรูป กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การฝึกงานการฝึก อบรมพิเศษ การฝึกอบรมเฉพาะวิชา การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานวิธีการทดลอง

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยสรุป คือ

1. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำบุคลากรที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ใหม่ หรือบุคคลเก่าที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ใหม่ให้รู้จักงานที่จะปฏิบัติตามขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี
2. การสอนแนะ ช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับการสอนมีประสบการณ์ รู้จักวิธีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง
3. การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการส่งบุคลากรไปดูงานในองค์กร หรือหน่วยงานอื่นเพื่อการปฏิบัติงาน ชักถามปัญหาด้วยตนเอง อันก่อให้เกิดความรู้ในงานที่ตนต้องการศึกษา
4. การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรที่วิธีหนึ่ง มีโอกาสไปศึกษาหาความรู้ในทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่ศึกษาด้วยกัน
5. การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น เป็นการศึกษาขั้นตอนการ

ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อสามารถตัดสินใจทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้

6. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้งานมากขึ้น  
ประสานสัมพันธ์ ทำให้งานมีความต่อเนื่องที่ดี
  7. การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย เป็นการฝึกให้เรียนรู้งานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการ  
แนะนำจากหัวหน้า รู้จักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง
  8. การให้รักษาการ ผู้ทำหน้าที่รักษาการแทน มีความรับผิดชอบและปฏิบัติงาน  
ทุกอย่างที่เป็นงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น
  9. การให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่าง ๆ มีโอกาสฟังการอภิปราย แลกเปลี่ยน  
ความคิดเห็นของตนกับผู้เข้าร่วมประชุม
  10. การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ  
ในการทำงาน ทราบถึงความเคลื่อนไหวของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานจะทันสมัยเสมอ
  11. การฝึกงานระหว่างศึกษาอบรม การศึกษาอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มักมี  
การฝึกงานอยู่ด้วย ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งาน ทำให้เกิดทักษะเบื้องต้นที่ดี งานที่ฝึกมักจะทำตรงกับงาน  
ที่ปฏิบัติ
  12. การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร บุคลากรจะได้รับความรู้ แนวคิดใหม่  
เจตคติและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรม
  13. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากรที่นิยมทำกันมาก และถ้าจัดได้ดีจะเป็น  
การพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุด
- จกกลนี้ ชุตินาเทวินทร์ (2544) ได้กล่าวถึงวิธีการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม  
อย่างมีส่วนร่วม พร้อมทั้งกล่าวถึงข้อดี ข้อพึงระวัง และข้อแนะนำของวิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการ  
อบรมอย่างมีส่วนร่วมมีโดยการบรรยาย (Lecturing) วิธีการบรรยายเป็นวิธีการที่ผู้เข้ารับการ  
อบรมมีส่วนร่วมน้อยที่สุดแต่ก็จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม ในบางช่วงบางเวลา  
ที่ต้องการเนื้อหาทางวิชาการเช่น ช่วงที่จะต้องมีปัจจัยนำเข้าทางวิชาการ (Technical Input) วิทยากร  
ผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรบรรยาย (Resource Person) ก็จะเป็นผู้นำเสนอเนื้อหาทางวิชาการ ให้  
แนวคิดหรือทฤษฎี หรือข้อมูลเท็จจริงต่าง ๆ ที่โดยปกติวิทยากรจะเตรียมไว้ก่อนล่วงหน้าการบรรยาย  
เป็นการสื่อสารทางเดียว (One-Way Communication) ผู้บรรยายอาจจะใช้สื่อทางการศึกษาต่าง ๆ  
ประกอบการบรรยาย ผู้เข้าอบรมอาจจะมีส่วนร่วมได้บ้าง เมื่อสิ้นสุดการบรรยาย เช่น การถามเพื่อ  
ให้เกิดความชัดเจน หรือการแสดงความคิดเห็นการอภิปรายในมุมมองของผู้เข้าอบรม เป็นต้น  
การบรรยายในการอบรมแบบมีส่วนร่วมไม่ควรจะใช้เวลาอันยาวนานเกินไป ส่วนใหญ่  
จะใช้เวลาประมาณ 30-60 นาที

### ข้อดีของการบรรยาย

1. ไม่มีค่าใช้จ่ายมากในการเตรียมการ และง่ายต่อการเตรียมการ
2. ผู้ฟังทุกคนได้ข้อมูลเหมือนกัน
3. ครอบคลุมเนื้อหาได้ดีภายในเวลาอันสั้น
4. ใช้ได้กับผู้เข้ารับการอบรมทั้งกลุ่มเล็กกลุ่มใหญ่

### ข้อพึงระวัง

1. หากใช้เวลามากไป ผู้เข้าอบรมจะเบื่อ
2. หากวิทยากรไม่มีทักษะ
3. การบรรยายควรมีการเตรียมตัวมาอย่างดี เนื้อหาควรจะสั้นและกระชับ

รวมทั้งสื่อที่ใช้ประกอบการบรรยายควรจะทำให้น่าสนใจ

เบญจพร แก้วมีศรี (2545) ได้สรุปเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาผู้นำไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำหรือชี้แจงเบื้องต้นสำหรับสมาชิกใหม่เพื่อให้เข้าใจระเบียบปฏิบัติ โครงสร้างทั่วไปของหน่วยงาน
2. การบรรยาย เป็นการสื่อสารแบบทางเดียวที่มุ่งถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ เจตคติและทักษะโดยการบรรยายของวิทยากรให้ผู้เรียนฟัง ทั้งนี้อาจเป็นการพูดล้วน ๆ หรือเป็นการบรรยายประกอบสื่อโสตทัศน
3. อภิปรายกลุ่ม เป็นการอภิปรายร่วมกันโดยผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 3-5 คน มีพิธีกรดำเนินการอภิปราย
4. การบรรยายหมู่หรือชุมนุมปาฐกถา วิทยากรได้รับมอบหมายให้พูดเรื่องใดเรื่องหนึ่งบรรยายเสร็จแล้วจะกลับหรืออยู่ต่อก็ได้ไม่มีการให้อภิปรายหัวข้อของคนอื่น ๆ เหมือนการอภิปรายเป็นคณะ
5. การสัมมนา เป็นการให้สมาชิกช่วยกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาหรือเสนอแนวทางดำเนินงานในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด เป็นวิธีการที่ลดความรู้สึกต่อต้านการเรียนรู้เพราะทุกคนมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมและมีการสื่อสารสองทาง
6. การระดมสมอง เป็นการฝึกให้คิดอย่างสร้างสรรค์ ต่อปัญหาใด ๆ โดยปล่อยให้คิดอย่างเสรี หลากหลาย ห้ามวิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมให้คิดมากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้
7. การเรียนรู้ทางไกล เป็นระบบการพัฒนาบุคคลที่ออกแบบให้สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ทักษะ เจตคติโดยใช้ระบบสื่อประสม ซึ่งประกอบด้วย สื่อวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ สื่อบุคคลในลักษณะต่าง ๆ โดยให้ผู้เรียนกับวิทยากรมีการพบกันน้อยที่สุด ในการสอนทางไกลอาจใช้

บทเรียนสำเร็จรูปสั้น ๆ ที่สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเองโดยผู้เรียนศึกษาและหาข้อมูลต่าง ๆ ประกอบตามที่กำหนดในบทเรียน

8. การศึกษาดูงาน เป็นการนำผู้เรียนไปเรียนรู้สถานที่เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงานเพื่อทราบว่าสภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ผู้เรียนต้องเผชิญกับบุคคล สถานที่และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน ประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม

9. การฝึกงาน เป็นการฝึกปฏิบัติตามสถานบันหรือองค์การต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้จากการทำงานจริงภายใต้การแนะนำของผู้ร่วมงานในองค์การ

10. การสอนแนะ เป็นการแนะนำให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนในระหว่างปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง

11. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เป็นการพัฒนาบุคคลที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การวางแผน การพิจารณาผู้หมุนเวียน การพิจารณาตำแหน่งงาน การสอบถามความสมัครใจ การดำเนินการหมุนเวียนงาน การประเมินและติดตามผล

12. การประชุมใหญ่ เป็นการประชุมสมาชิกจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในการดำเนินการของหน่วยงานหรือองค์การในระหว่างการประชุมใหญ่อาจใช้วิธีการอื่น ๆ ประกอบด้วยการอภิปรายกลุ่ม การบรรยายหมู่ การถาม-ตอบปัญหา เป็นต้น

13. การประชุมทางวิชาการ เป็นการประชุมที่ใช้ได้ในหลายวัตถุประสงค์และมีประสิทธิผลมากวิธีหนึ่ง มุ่งให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง และสมาชิกควรมีความรู้ ความสนใจหรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมพอสมควร

14. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่อแก้ปัญหาหรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่จะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะกำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุมและชัดเจน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ให้มีสิ่งรบกวน ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นจนดับที่ผลการประชุมให้ครบถ้วน สรุปผลการประชุมตามหัวข้อประชุม

15. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการทดลองสวมบทบาทที่สมมติขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้พูดก่อน แล้วนำไปเป็นประเด็นเพื่อวิเคราะห์ปัญหา แล้วให้ผู้แสดงและกลุ่มชี้ประเด็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมของตัวละครเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

16. การสาธิต เป็นการแสดงให้เห็นการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการสอนแนะ การสาธิตมักใช้กับวิชาที่ต้องลงมือปฏิบัติหรือใช้เครื่องมืออุปกรณ์ การพูด นาฏศิลป์หรือการขับร้อง เป็นต้น

17. การใช้บทเรียนแบบโปรแกรมเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพสูง การเรียนรู้มีความคงทนถาวร เรียนได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเอง และแก้ไขปฏิบัติการตอบสนองด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบไว้ทำแบบฝึกหัดและได้รับผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรง

18. การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองอีกรูปแบบหนึ่งที่อาศัยความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ บทเรียน CAI ถูกออกแบบมาให้ผู้เรียนจากคอมพิวเตอร์โดยมีเนื้อหาสาระตามที่ถูกออกแบบกำหนด ผู้เรียนสามารถทำการโต้ตอบกับเครื่องทราบผลการปฏิบัติได้การเสริมแรง การเรียนรู้จะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนโดยไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น

19. การเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์และวิทยาการด้านการโทรคมนาคม ผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์ในระบบเครือข่ายสามารถโต้ตอบกับแม่ข่ายซึ่งอยู่ไกลออกไปได้ทันทีหรือเกือบจะทันที บางครั้งการเรียนรู้ในรูปแบบนี้อาจเรียกว่าการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย (web-based learning) ส่วนใหญ่อาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

20. เกมการบริหาร เป็นการสร้างสถานการณ์จำลองจากสภาพการณ์จริงเพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์ในปัจจุบันมักพัฒนาออกมาในรูปบทเรียนคอมพิวเตอร์ ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึก วินิจฉัยและคัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

21. กรณีศึกษา เป็นการให้รายละเอียดของสถานการณ์ข้อเท็จจริงเพื่อเป็นฐานในการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่นทั้งนี้ต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระและเป็นกันเอง ในขั้นการวิเคราะห์กรณีต้องพิจารณาที่บุคคล สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่าสิ่งใดที่กระทบต่อองค์การจะแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร

22. การฝึกประสาทสัมผัส มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนระมัดระวังผลของพฤติกรรมและเจตคติของตนที่มีต่อผู้อื่น ช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้ร่วมงาน สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เน้นการแก้ปัญหาโดยการทดลอง โดยให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ของตนเพื่อทดสอบความมีมนุษยสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ผู้เรียนจะคิดค้นหาคำตอบและประเมินผลย้อนหลังที่เป็นปฏิริยาโต้ตอบจากผู้อื่นและสรุปสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการทำปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

23. กิจกรรมนันทนาการ เป็นการให้ผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ร้องเพลง ปรบมือ แสดงท่าทาง เล่นเกมส์ ฯลฯ ให้เกิดความสนุกสนานเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

24. กิจกรรมพัฒนาจิตเป็นการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่มุ่งสร้างความมั่นคงทางอารมณ์และความมีพลังของจิตใจให้มีความสงบเยือกเย็น เช่น การฝึกสมาธิเพื่อให้จิตใจเหมาะแก่การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สภาพการและปัญหาในการทำงานและการดำเนินชีวิต

โสภณา ตาแก้ว (2546) กล่าวว่า วิธีการบริหารและจัดการพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถทำได้หลากหลายตามสภาพเงื่อนไขของแต่ละแห่ง จากข้อเท็จจริงการพัฒนาบุคลากรจึงต้องพัฒนาครูในหลาย ๆ ด้าน และในรูปแบบที่หลากหลาย โดยทั่วไปคนสามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้จากที่ผู้อื่นบอกหรือการเข้าร่วมทำดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงแยกได้เป็น 3 ส่วน คือ การพัฒนาด้านความรู้ทักษะ และพัฒนาแนวคิด

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) กล่าวว่าในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรมีอยู่หลายวิธี วิธีที่เป็นที่นิยมและใช้กันอย่างแพร่หลาย มี 16 วิธี ดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) การฝึกอบรมในห้องเรียนเป็นเครื่องมือการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของ บุคลากรที่เน้นให้เกิดความรู้ ทักษะ ทศนคติ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิม เป็นการเรียนรู้ระยะสั้น (Short Term Learning) โดยมีผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความสำคัญ และความจำเป็น ขั้นตอนของ Classroom Training มีต่อไปนี้

1.1 การประเมินความสามารถของบุคลากร ประเมินจุดอ่อน/จุดแข็งของบุคลากร หรือใช้ วิธีประเมินแบบ 180 องศา หมายถึง การประเมินโดยบุคลากรและผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือ การประเมินแบบ 360 องศา หมายถึง การประเมินจากผู้ประเมินจากหลายกลุ่มงาน

1.2 การพิจารณาเลือกข้อที่ต้องพัฒนา พิจารณาความสามารถที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากร

1.3 การชี้แจง/ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากร เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็งและนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา

1.4 การส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม เมื่อมีความเข้าใจตรงกันแล้ว ก็หาวิธีและเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดหัวข้อในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความสามารถที่คาดหวังได้



### 1.5 การติดตามและประเมินผล

2. การสอนแนะ (Coaching) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนแนะใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่ง สามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนแนะและบุคลากร โดยมากการสอนแนะมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขั้นตอนการของ Coaching การสอนแนะ มีดังนี้

- 2.1 การวางแผนและกำหนด วัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนระยะเวลาการสอนแนะ ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมาย และผลลัพธ์ที่ต้องการ
- 2.2 การสื่อสารและตกลงเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาและพนักงานต้องมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็น หรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะร่วมกัน
- 2.3 การเรียนรู้และการสอนจริง
- 2.4 การติดตามและประเมินผลการสอน

3. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training: OJT) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อนเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้บุคลากรเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์การสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรใหม่มากที่สุด ขั้นตอนการทำงานของ On the Job Training มีดังนี้

- 3.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาสำรวจและดูว่างานใดจำเป็นต้องให้บุคลากรมีความรู้เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งดูกลุ่มเป้าหมายที่จะฝึกอบรมด้วย
- 3.2 การวางแผน ผู้บังคับบัญชากำหนดขอบเขต วางแผนระยะเวลา ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ
- 3.3 การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้บุคลากรทราบถึงจุดประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนจะมีการฝึกอบรม
- 3.4 ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ

4. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) โปรแกรมนี้เน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Development partnership) จากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลต่าง ๆ และมุมมองส่วนบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้อีกฝ่ายมีความพร้อมในการทำงานพร้อมที่จะเจริญเติบโตและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โปรแกรมการเป็นพี่เลี้ยงจึงเป็นรูปแบบของการมองจากคนภายนอกต่อการดำเนินชีวิตปกติและประสบการณ์ในการทำงานของอีกฝ่ายขั้นตอนของ Mentoring Program มีดังนี้

4.1 การกำหนดตัวพี่เลี้ยง โดยมีข้อพิจารณาหลากหลายข้อตามความเหมาะสมเช่น มีความพร้อม/ยินดีที่จะเป็นพี่เลี้ยง มีอารมณ์มั่นคง มีความอดทน มีความคิดเชิงบวก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

4.2 การสำรวจข้อมูลบุคลากร โดยพิจารณาจากประวัติด้านต่าง ๆ ผลการทำงานที่ผ่านมา และจุดอ่อนจุดแข็งของบุคลากร

4.3 การทำความเข้าใจ ผู้เป็นพี่เลี้ยงต้องทำความเข้าใจทั้งเรื่องวัตถุประสงค์ ระยะเวลา และขั้นตอนต่าง ๆ ให้กับบุคลากร โดยผู้เป็นพี่เลี้ยงต้องยินดีรับฟังและตอบข้อซักถามของบุคลากรด้วย

4.4 การปฏิบัติ เนื่องจากโปรแกรมพี่เลี้ยงเป็นโปรแกรมรูปแบบใหม่ ทั้ง Mentor และ Mentee อาจจะไม่คุ้นเคยขั้นตอนดังกล่าว ผู้เป็นพี่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติตามหลักการ 5 ข้อ ได้แก่

4.4.1 สร้างบรรยากาศความไว้วางใจ และการเปิดใจระหว่างกันของพี่เลี้ยงและพนักงาน

4.4.2 พยายามทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและรู้คุณค่าของตนเอง

4.4.3 สร้างความรู้สึก ความผูกพันร่วมกัน

4.4.4 กำหนดระยะเวลาในการพูดคุยและตกลงร่วมกัน

4.4.5 เคารพและยอมรับความคิดเห็นและการแสดงออกของพนักงานด้วยความเต็มใจ

4.5 การติดตามและประเมินผล ผู้เป็นพี่เลี้ยงต้องประเมินการทำงาน การรับรู้ และทัศนคติ ของพนักงานว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะใด รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุยและสอบถามประเด็นที่เกิดความสงสัยด้วย

5. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การเพิ่มคุณค่าในงาน เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติเน้นให้

พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนการทำ Job Enrichment มีดังนี้

5.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบว่าบุคลากรมีขอบเขตความรับผิดชอบงานปัจจุบันอย่างไรบ้าง ดูจาก Job Description (JD) หรือใบกำหนดหน้าที่งานของตำแหน่งงาน หรืออาจสอบถามบุคลากรว่าในการทำงานปัจจุบัน อะไรทำให้งานมีความท้าทาย

5.2 การรวบรวมงาน ผู้บังคับบัญชาควรรวบรวมจัดหมวดหมู่งานที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับงานปัจจุบันที่บุคลากรรับผิดชอบและพิจารณาคัดเลือกงานที่จะมอบหมายให้บุคลากรประกอบกับนำข้อมูลที่ได้สอบถามจากบุคลากร มาใช้ประกอบการพิจารณาขอบข่ายงานที่ยากขึ้นให้กับพนักงาน

5.3 การสื่อสาร และให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากร โดยบอกจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรถึงแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

5.4 การนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรติดตามการทำงานของบุคลากร และสอบถามบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

5.5 การประเมินและสรุปผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบและประเมินผลความสำเร็จในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรจากการมอบหมายงานที่เพิ่มคุณค่ามากขึ้น พร้อมทั้งสรุป และแจ้งผลให้บุคลากรรับรู้ที่สามารถบริหารงานที่มอบหมายให้ได้มากน้อยเพียงใด

6. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การเพิ่มปริมาณงาน เน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานจะเพิ่มขึ้นหรือขยายขอบเขตงานขึ้น การประเมินผลการทำงานของบุคลากรจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลการทำงาน (KPI : Key Performance Indicators) ที่ชัดเจน และสามารถวัดออกมาเป็นรูปธรรม เป็นตัวเลขที่จับต้องได้ เนื่องจากการให้ข้อมูลป้อนกลับหรือการชี้แจงหลังจากที่ผู้บังคับบัญชาเฝ้าติดตามพนักงานเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพื่อให้พนักงานไม่เกิดข้อข้องใจถึงผลการประเมินที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำ Job Enlargement มีดังนี้

6.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบว่าบุคลากรมีขอบเขตการทำงานในปัจจุบัน อย่างไรบ้าง โดยพิจารณาจาก Job Description (JD) หรือใบกำหนดหน้าที่งานของตำแหน่งงาน

6.2 รวบรวมงาน ผู้บังคับบัญชาควรรวบรวมจัดหมวดหมู่งานที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับงานปัจจุบันที่บุคลากรรับผิดชอบและพิจารณาคัดเลือกงานที่จะมอบหมายให้บุคลากรประกอบกับนำ ข้อมูลที่ได้สอบถามจากบุคลากรมาใช้ประกอบการพิจารณามอบหมายงานที่ยากขึ้นให้กับบุคลากร

6.3 การสื่อสาร และให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากร โดยบอกจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรถึงแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

6.4 การนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรติดตามการทำงานของบุคลากร และสอบถามบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

6.5 การประเมิน ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบและตรวจสอบผลงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เมื่อบุคลากรสามารถควบคุมดูแลงานให้สำเร็จได้ตามระยะเวลา และถูกต้องทั้งหมดแล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาเพิ่มปริมาณงานด้านอื่น ๆ ที่บุคลากรสามารถรับผิดชอบได้

7. การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) การมอบหมายโครงการรายบุคคลเป็นการมอบหมายโครงการให้บุคลากรคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมากระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่มเป็นการมอบหมายโครงการให้กับบุคลากรหลายคนที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันร่วมกันจัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึงเป็นโครงการที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเป็นกลุ่มหรือแบบเดี่ยวผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดเวลาที่ชัดเจนในการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จโดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูลย้อนกลับ การพูดคุยกับบุคลากรเป็นระยะถึงจุดแข็งจุดอ่อนของพวกเขา รวมถึงแผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับบุคลากรประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนการทำ Project Assignment มีดังนี้

7.1 การพิจารณาคัดเลือกโครงการ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาคัดเลือกโครงการที่เหมาะสมกับบุคลากร ทั้งนี้โครงการที่มอบหมาย

7.2 การหารือร่วมกับบุคลากร ทั้งนี้โครงการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายบุคลากร อาจจะไม่ใช้ความถนัดของบุคลากร

7.3 การจัดทำร่างโครงการส่งผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบร่างโครงการของบุคลากร เพื่อสรุปความเข้าใจและแนะนำข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติมให้กับบุคลากร

7.4 การประเมินผลการจัดทำโครงการเป็นระยะ ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการที่มอบหมายให้เป็นระยะ เพื่อติดตามความสำเร็จและแนะนำข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก่บุคลากรอยู่เสมอตลอดเวลาดำเนินโครงการ

8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลายด้าน (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับ เปลี่ยนงานในเชิงแนวนอน (Lateral Moves) จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง มากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่เน้นการทำงานที่สูงขึ้นตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (Vertical Moves) การหมุนเวียนงานนั้น สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงาน และการเปลี่ยนหน่วยงานภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด ขั้นตอนการทำ Job Rotation มีดังนี้

8.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจตรวจสอบงานปัจจุบันก่อนว่าบุคลากรที่ต้องสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงานทำงานอยู่ในหน่วยงานใด และสามารถหมุนเวียนไปหน่วยงานใดได้บ้าง

8.2 การวางแผน ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถของพนักงาน รวมถึงวางแผนเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวกับงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้

8.3 การฝึกอบรม เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร การฝึกอบรมนอกจากจะเกิดก่อนการหมุนเวียนแล้วยังต้องมีระหว่างการสับเปลี่ยนงานด้วย เพื่อลดความวิตกกังวลของบุคลากร

8.4 การนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาต้องดูพนักงานอย่างใกล้ชิด เพราะบุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนงานอาจจะมีคุณภาพการทำงานลดลงก็ได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องพร้อมให้คำแนะนำ และคำปรึกษาเป็นอย่างดี

8.5 ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงาน การหมุนเวียนงานถือว่าเป็นการทดลองงาน เป็นเสมือนการเรียนรู้แบบนำร่อง (Pilot Project) โดยมีระยะเวลาการเรียนรู้งานที่แน่นอนผู้บังคับบัญชาจึงควรประเมินผลงานของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

9. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ขั้นตอนการทำ Consulting มีดังนี้

9.1 การรวบรวมและสรุปปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องกระตุ้นใจให้บุคลากรเปิดใจ พร้อมทั้งจะเล่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อช่วยให้พนักงานวิเคราะห์ถึงสาเหตุหรือที่มาของปัญหาที่เกิดขึ้น

9.2 กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนและกำหนดแนวทางเลือกปฏิบัติให้กับบุคลากรภายหลังจากที่รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว

9.3 การสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจที่ตรงกันกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องชี้แจงแนวทางปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติแนวทางที่เสนอแนะ ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาชี้แจงกับบุคลากร จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

9.4 ขั้นตอนการติดตาม สรุป และประเมินผลการนำไปปฏิบัติ

10. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) การติดตาม/สังเกต เป็นเครื่องมือบุคลากรพนักงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับ ผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สุด ที่สามารถแสดงตัวอย่างให้บุคลากรผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้พนักงานได้เห็นสภาพแวดล้อมทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้น ๆ ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงหนึ่งเดือนหนึ่งปี ทั้งนี้การติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนี้จะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคลากรเอง ขั้นตอนการทำ Job Shadowing มีดังนี้

10.1 การกำหนดงานและแม่แบบ ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาก่อนว่าจะให้บุคลากรพิจารณา สังเกต/ติดตามการทำงานในเรื่องใด

10.2 การวางแผนการติดตาม/สังเกต ผู้บังคับบัญชาวางแผนระยะเวลา ร่วมกับกับแม่แบบที่บุคลากรจะติดตามการทำงานด้วย

10.3 การสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงถึงการปฏิบัติตนในช่วงเวลาการติดตาม และสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ

10.4 ขั้นตอนการติดตาม/สังเกตแม่แบบ ผู้บังคับบัญชาและแม่แบบต้องทบทวนทำความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อลดความกดดันของบุคลากร

10.5 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

11. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นเทคนิค วิถีพัฒนาบุคลากรขององค์กร การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ไม่จำเป็นจะต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน เท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ขั้นตอนของ (Self Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองมีดังนี้

11.1 การสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากร อธิบายถึง วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการเรียนรู้ด้วยตนเองในการเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ รวมถึงการบริหารเวลา และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

11.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง บังคับบัญชาต้องกำหนดระยะเวลาในการ เรียนรู้ด้วยตนเอง มีการสอบถามความคืบหน้าในการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นระยะ รวมถึงการให้ ข้อเสนอแนะถึงเทคนิคในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้เร็ว ตลอดถึงการกระตุ้นให้กำลังใจแก่บุคลากร ในช่วงของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

11.3 การสรุปผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดสรรเวลาในการประชุมหรือ พุดคุยกับบุคลากรถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ เพื่อเป็นการติดตามว่าบุคลากรได้เรียนรู้จากสื่อที่ตกลงกันไว้หรือไม่ รวมถึงการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการถ่ายทอดความรู้ของตนไปสู่พนักงานคนอื่น ๆ เกิด เป็นการบริหารจัดการความรู้ขึ้นภายในองค์กร

12. การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) การเป็นวิทยากรภายใน หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และพร้อมที่จะ ถ่ายทอดให้กับบุคคลต่าง ๆ ฟังได้ ขั้นตอนของการเป็น Internal Trainer การพัฒนาความสามารถ ของบุคลากรโดยมอบหมายให้เป็นวิทยากรภายใน ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามแนวทางและ ขั้นตอน ต่อไปนี้

12.1 การกำหนดคุณสมบัติของวิทยากร ผู้บังคับบัญชา จะต้องกำหนด คุณสมบัติของวิทยากรภายในองค์กร

12.2 การสำรวจความเชี่ยวชาญของบุคลากร ผู้ที่เป็นวิทยากรนั้นควรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จะสอนเป็นอย่างดี

12.3 การออกแบบหลักสูตร บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกหรืออาสาที่จะ เป็นวิทยากรจะต้องกำหนดหัวข้อที่จะสอนขึ้นมาก่อน ทั้งนี้เพื่อให้การสอนตรงกับวัตถุประสงค์

12.4 การเตรียมตัวเป็นวิทยากร บุคลากรจะต้องเข้าใจถึงบทบาทในการ เป็นวิทยากร รวมถึงหลักการและศิลปะต่าง ๆ ในการเป็นวิทยากร

12.5 การติดตามและประเมินผล ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการประเมินวิทยากรได้จากแบบประเมินผลการจัดฝึกอบรม

13. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การดูงานนอกสถานที่เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งโดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ขั้นตอนการ Site Visit มีดังนี้

13.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบก่อนว่าต้องเพิ่มความรู้และทักษะในเรื่องใดของบุคลากร

13.2 การวางแผน ผู้บังคับบัญชาวางแผนการดูงานนอกสถานที่โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ คือ

13.2.1 จุดประสงค์

13.2.2 จุดที่จะดูงาน

13.2.3 ความสำเร็จวัตถุประสงค์

13.2.4 ระยะเวลา

13.3 การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อทราบแนวทางในการดูงาน เพื่อให้พนักงานทราบจุดมุ่งหมายเดียวกัน

13.4 การปฏิบัติ บุคลากรที่ไปดูงานนอกสถานที่จะต้องจดบันทึก รายละเอียดและสอบถาม สิ่งที่ต้องการทราบในระหว่างที่ดูงาน

13.5 การประเมิน ผู้บังคับบัญชาประเมิน และติดตาม โดยประเมินตามประเด็น ดังนี้

13.5.1 บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

13.5.2 ได้รับประโยชน์อะไรบ้าง

13.5.3 รายละเอียดที่พบสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างไร

13.5.4 ข้อสังเกตอื่น ๆ

13.5.5 ความคิดเห็นของบุคลากร

14. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่เน้นให้บุคลากรได้ร่วมฝึกงานและทำงานกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมายหรือในบางองค์กร เรียกว่า การพบผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมายให้เป็น ผู้ฝึกงานนั้น คือผู้ที่เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลาย ๆ ด้าน ขั้นตอนของ Counterpart มีดังนี้

14.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาสำรวจและจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะฝึกก่อน



14.2. การวางแผนกับผู้เชี่ยวชาญ ผู้บังคับบัญชาวางแผนระยะเวลาการฝึกงาน รวมทั้งติดต่อผู้เชี่ยวชาญที่จะฝึกงานให้กับบุคลากร

14.3. การทำความเข้าใจกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากร เพื่อทำความเข้าใจถึงความคาดหวังที่ต้องการจากการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ

14.4. การฝึกงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญฝึกงานให้กับบุคลากร โดยต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ

14.5. การประเมิน ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่ประเมิน ติดตามผลการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

15. การประชุม/ สัมมนา (Meeting/ Seminar) การประชุม/ สัมมนา เป็นการพัฒนามูลนิธิเพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดและผลงานใหม่ ๆ รวมทั้งการหารือและระดมความคิดเห็นกัน ขั้นตอนการ Meeting/ Seminar มีดังนี้

15.1 การกำหนดหัวข้อการประชุม/ สัมมนา ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาหัวข้อหรือประเด็นหลักการประชุม/ สัมมนา ก่อน หัวข้อสามารถกำหนดได้จากปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรหรือหน่วยงานในปัจจุบัน

15.2 การวางแผน การประชุม/ สัมมนา ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนการประชุม/ สัมมนาในประเด็นหลักตามแนวคิดของ 5 W – 1 H

15.3 การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับพนักงานเพื่อทราบแนวทางในการประชุม/ สัมมนา โดยให้คำแนะนำ บอกถึงกิจกรรมอะไรที่บุคลากรต้องปฏิบัติและวัตถุประสงค์ของการประชุม/ สัมมนา เพื่อให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนา

15.4 การปฏิบัติ ในช่วงการประชุม/ สัมมนา ผู้นำการประชุมจะต้องละลายพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมประชุมก่อน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและพร้อมที่รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน หลังจากนั้นจึงนำการประชุมโดยแจ้งถึงวัตถุประสงค์ในการประชุม/ สัมมนา

15.5 การประเมิน ผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมิน ติดตามผลจากการจัดทำสรุปรายงานของบุคลากร

16. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship) การให้ทุนการศึกษา เป็นการพัฒนามูลนิธิให้พนักงานได้ใช้เวลาทำงานปกติ หรือนอกเวลาทำงานในการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมในระดับสูงขึ้นโดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันของบุคลากรหรือการทำงานในอนาคตหรือประโยชน์ต่อการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต ขั้นตอนการให้ Scholarship มีดังนี้

16.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความสามารถของบุคลากรที่

สามารถพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นได้ ซึ่งควรจะเป็นบุคลากรที่มีความพร้อมในการศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเองมีเวลาและความมุ่งมั่นในการเรียนให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

16.2 การวางแผน ภายหลังจากการที่สำรวจแล้ว บุคลากรคนใดได้รับทุนการศึกษาโดยพิจารณาว่ามีหลักสูตรใดเหมาะสม แล้วให้พิจารณาว่าหลักสูตรนั้นเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานและองค์กรหรือไม่ ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนการทำงานภายหลังจากที่บุคลากรเรียนสำเร็จแล้ว

16.3 การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายในการพัฒนาด้วยการให้ทุน และผู้บังคับบัญชาควรแจ้งสิ่งที่คาดหวังจากบุคลากรระหว่างการศึกษา และภายหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว

16.4 การปฏิบัติ ในระหว่างที่บุคลากรกำลังศึกษาอยู่นั้นผู้บังคับบัญชาควรกำหนดให้บุคลากรรายงานผลการศึกษาเป็นประจำทุกภาคเรียน ทั้งนี้เรื่องที่พนักงานศึกษาควรเป็นเรื่องที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานต่อหน่วยงานและองค์กรและเพื่อให้การเรียนในช่วงรับทุนการศึกษาของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

16.5 การประเมิน เมื่อเสร็จสิ้นช่วงเวลาการรับทุนการศึกษาแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่ในการประเมินการรับทุนว่าเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมถึงผลการเรียนว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันก่อนการรับทุนหรือไม่ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาจะต้อง ทำหน้าที่ในการประเมินความพร้อมของบุคลากรด้วย





จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า ไม่มีวิธีการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ที่ชัดเจน แต่เป็นวิธีที่เกิดจากการผสมผสานกระบวนการพัฒนาต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งในโปรแกรมจะต้องมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายและนำวิธีการพัฒนามาบูรณาการตามความเหมาะสม แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป นำมาใช้เป็นวิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งมีวิธีการเสริมสร้าง 5 วิธี ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง ส่วนองค์ประกอบที่เหลือ ได้นำไปจัดกลุ่มตามความสอดคล้องเพื่อนำไปสร้างเป็นองค์ประกอบให้ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ

ตาราง 5 สรุปการสังเคราะห์ วิธีการเสริมสร้าง และกิจกรรมการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

วิธีการเสริมสร้าง	กิจกรรมการพัฒนา
1) การฝึกอบรม	1. การบรรยาย 2. การจัดประชุม 3. การสัมมนา 4. การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6. การเล่นเกมต่าง ๆ 7. การเลียนแบบ 8. การสาธิต 9. การแสดงบทบาทสมมติ 10. การฝึกหัดแก้ปัญหา 11. การระดมความคิด
1) การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน 2. การสอนแนะ 3. การใช้พี่เลี้ยง 4. การศึกษาดูงาน 5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตาราง 5 (ต่อ)

วิธีการเสริมสร้าง	กิจกรรมการพัฒนา
1)การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	1. การศึกษาเอกสาร
2)การเรียนรู้ด้วยตนเอง	2. การเขียนบันทึก
	3. การศึกษาเฉพาะกรณี
	4. การทดลองปฏิบัติงาน
	5. การติดตาม/สังเกต

จากตาราง 5 สรุปการสังเคราะห์ วิธีการเสริมสร้าง และกิจกรรมการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า 1) ใช้วิธีการเสริมสร้าง คือ การฝึกอบรม และใช้กิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การบรรยาย การจัดประชุม การสัมมนา การอภิปราย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเล่นเกมต่าง ๆ การเลียนแบบ การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การฝึกหัดแก้ปัญหา และการระดมความคิด 2) ใช้วิธีการเสริมสร้าง คือ การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้กิจกรรมพัฒนาการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนแนะ การใช้พี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) วิธีการเสริมสร้างคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และใช้กิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การศึกษาเอกสาร การเขียนบันทึก การศึกษาเฉพาะกรณี การทดลองปฏิบัติงาน และการติดตาม/สังเกต ซึ่ง ทั้ง 5 องค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิตจะใช้วิธีการพัฒนาที่กล่าวมานี้ โดยรวมไม่แยกเป็นทักษะแต่องค์ประกอบ



## โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

### 1. ความหมายของโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

Bar และ Keating (1990) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง เป็นหน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล มีการจัดลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เป็นแผนกิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Rothwell และ Cookson (1997) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง เป็นรายละเอียดของแนวการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้ไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้มากที่สุดโดยผู้ที่สร้างโปรแกรมจะเรียกชื่อแตกต่างกันไป โปรแกรมเป็นเสมือนสื่อแรกที่ก่อให้เกิดลำดับขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นโดยการมีภาระที่สำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพให้กับผู้เสริมสร้างจากความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับกว้าง ๆ ในตอนต้นไปสู่ความสามารถหรือพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจงในตอนท้าย

วิเชียร วิทญูดม (2550) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง วิธีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำมีโปรแกรมการฝึกอบรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมส่วนใหญ่เกิดขึ้นมาจากการกำหนดเวลา เช่น การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ศูนย์ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการทีมวิทยาลัย ส่วนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาส่วนใหญ่จะถูกจัดให้อยู่ในกระบวนการการทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังมีวิธีพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอีกประเภทคือกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งจะถูกจัดขึ้นเฉพาะบุคคล จะเห็นได้ว่าโปรแกรม หมายถึง การจัดกิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลาหลักสูตรเนื้อหาที่แน่นอนรวมทั้งการกำหนดสถานที่ในการใช้โปรแกรมด้วย

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบมีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

จักรี ตันเชื้อ (2555) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง เป็นชุดของกิจกรรมที่แสดงรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาหรือเสริมสร้างเพื่อมุ่งพัฒนาหรือเสริมสร้างกลุ่มเป้าหมายให้ไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง แผนงาน โครงการงาน และกิจกรรมที่มีกระบวนการอย่างเป็นระบบในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลาหลักสูตร เนื้อหาที่แน่นอน

จากการศึกษาความหมายของโปรแกรม จากนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนหรือชุดกิจกรรมที่เป็นระบบขั้นตอน หรือรายละเอียดของการพัฒนาและการเสริมสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2. องค์ประกอบของโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้

Nidermeyer (1992) ได้กล่าวว่า การพัฒนาโปรแกรมควรมีองค์ประกอบ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน ครอบคลุมด้านความรู้ ความตระหนัก และพฤติกรรมการรับผิดชอบ
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ที่อยู่ในแผนการสอนของโปรแกรม ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่กำหนดในโปรแกรม
3. แผนการจัดการเรียนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของโปรแกรม
4. จัดวัสดุ / อุปกรณ์ สื่อการสอนต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้และมีความน่าสนใจ
5. รายละเอียดของเนื้อหา
6. มีแบบประเมินผล หรือเครื่องมือที่ใช้วัดกระบวนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ หรือการปฏิบัติของนักเรียนตามวัตถุประสงค์
7. วัตถุประสงค์ สื่อการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลของโปรแกรม มีความสอดคล้องกับเนื้อหา
8. นำโปรแกรมไปใช้ เพื่อดูว่าสื่อการสอนและกิจกรรมนั้นเหมาะสมหรือไม่
9. มีการรวบรวมข้อมูลจากผลการเรียนรู้ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรมหรือไม่

จารย์ บัวศรี (2542) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา (Educational Goals and Policies)
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม (Program Aims)
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures)
4. จุดประสงค์รายวิชา (Subject Objectives)
5. เนื้อหา (Content)
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives)

7. กลยุทธ์การเรียนการสอน (Instructional Strategies)
8. การประเมินผล (Evaluation)
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media)

สมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) และ กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) หัวใจของหลักสูตรอยู่ที่กิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเป็นเรื่องของการหล่อหลอม กำหนดประสบการณ์การเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน

ไท คำล้าน (2551) ได้พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง สิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมพบว่า โปรแกรม ฝึกอบรมมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นผลเนื่องจากส่วนประกอบของโปรแกรม ได้แก่ จุดมุ่งหมาย กิจกรรม วิธีการอบรมเนื้อหาสาระ รวมทั้งวิธีการประเมินผล ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดที่เกิด จากสภาพปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและปรับปรุงเนื้อหา และกิจกรรมให้ สอดคล้องกับสภาพการณ์และนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงานต้นสังกัด และสอดคล้องกับแนวทางใน การประเมินคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในภูมิภาคเขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม เนื้อหา และกิจกรรมการอบรม

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการ เรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง และการวัดและประเมินผลโปรแกรม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสาย สนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความ จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล

เอกจิตตรา ใหญ่สว่าง (2554) ได้พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเชิงสมรรถนะเพื่อ พัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของตัวแทนประกันวินาศภัย มีองค์ประกอบโปรแกรม 9 ด้าน ได้แก่ เป้าหมาย วัตถุประสงค์กลุ่มเป้าหมาย หลักสูตรและเนื้อหา สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้อ แห่งความรู้ สภาพแวดล้อมและการวัดและประเมินผล



จักรี ต้นเชื้อ (2555) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย คำชี้แจงในการใช้โปรแกรม ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานของโปรแกรม หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม ลำดับขั้นในการดำเนินกิจกรรม เทคนิคที่ใช้ในโปรแกรมสื่อที่ใช้ในโปรแกรม การวัดและประเมินผล ตารางโปรแกรม และรายละเอียดกิจกรรมของโปรแกรม

รังสรรค์ สุทรัมย์ (2556) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กระบวนการพัฒนาเอกสารประกอบโปรแกรม และการประเมินประสิทธิผลโปรแกรม

ตาราง 6 สังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรมการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการ	องค์ประกอบของโปรแกรม										
	Niedermeyer 1992	ฮ้าง บัวศรี 2542	ศุภิตรา พงศ์ธร 2550	ไท คำลั่น 2551	ภูริพงษ์ จอมหงส์พัฒนา 2553	ยอดอนงค์ จอมหงส์พัฒนา 2553	ศุภวัฒน์ จุลสุวรรณ 2554	เอกจิตตรา ใหญ่สว่าง 2554	จักรี ต้นเชื้อ 2555	รังสรรค์ สุทรัมย์ 2556	ความถี่
1. บทนำ									✓		1
2. หลักการและเหตุผล		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	7
3. ความมุ่งหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
4. โครงสร้างขอขยายเนื้อหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
5. วิธีการพัฒนา	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8
6. ผู้เข้ารับการพัฒนา								✓			1
7. สื่อ	✓	✓						✓	✓	✓	5
8. การวัดและประเมินผล	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
9. แหล่งความรู้								✓			1
10. วิสัยทัศน์						✓					1
11. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของโปรแกรม									✓		1

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรมการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า ไม่มีองค์ประกอบของโปรแกรมที่ชัดเจน แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป นำมาใช้เป็นวิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง องค์ประกอบของโปรแกรม มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1. หลักการและเหตุผล 2. ความมุ่งหมาย 3. โครงสร้างขอบข่ายเนื้อหา 4. วิธีการพัฒนา 5. สื่อ 6. การวัดและการประเมินผล ส่วน องค์ประกอบที่เหลือ ได้นำไปจัดกลุ่มตามความสอดคล้องเพื่อนำไปสร้างเป็นองค์ประกอบให้ครอบคลุมทั้ง 6 องค์ประกอบ

### 3. การพัฒนาโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการพัฒนาโปรแกรม ดังนี้

Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางโปรแกรม การพัฒนาการศึกษาไว้ในหนังสือ The Modern Practice of Adult Education : From Pedagogy to Andragogy ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน
- ขั้นตอนที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม (การสรรหาและการฝึกอบรมการจัดการเกี่ยวกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการ การปรึกษาทางด้านการศึกษา การงบประมาณ)
- ขั้นตอนที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผล และการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Boyle (1981) เสนอแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรม 15 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างพื้นฐานทางปรัชญาในการพัฒนาโปรแกรม
2. การวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาความต้องการ
3. การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ
4. ศึกษาระดับสติปัญญาและสถานภาพทางสังคมของผู้รับบริการ
5. ศึกษาแหล่งข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และกำหนดวัตถุประสงค์โปรแกรม
6. การยอมรับเรื่องข้อจำกัดเกี่ยวกับสถาบันและบุคคล
7. เกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญ
8. ระดับความยืดหยุ่นของการวางแผนโปรแกรม

9. ความเห็นชอบเชิงกฎหมายและการสนับสนุนจากกลุ่มที่มีอำนาจอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

10. การเลือกและจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์การเรียนรู้
11. การเลือกวิธีการ เทคนิคและอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเหมาะสม
12. การใช้ประโยชน์จากการประชาสัมพันธ์
13. การได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากรสำหรับโปรแกรม
14. การประเมินประสิทธิภาพโปรแกรม
15. การสื่อคุณค่าของโปรแกรมให้ผู้ที่มีหน้าที่ต้องตัดสินใจ

Bar และ Keating (1990) ได้เสนอรูปแบบของโปรแกรม 5 ขั้นตอน เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมิน (Assessment) ประกอบด้วย

1. ประเมินความต้องการของผู้เข้าร่วมโปรแกรม
2. ประเมินสิ่งแวดล้อม
3. ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรทาง

กายภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย

1. การพัฒนาที่มวางแผน
2. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล
3. การเลือกวิธีปฏิบัติ
4. การจัดอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
5. การจัดหางบประมาณที่ต้องใช้
6. การกำหนดเวลาที่ใช้งานสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 3 การลงมือปฏิบัติ (Implementation) ประกอบด้วย

1. การกำหนดผู้รับผิดชอบให้เหมาะสมกับทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
2. การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
3. การประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ต้องทำ

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) เป็นการตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

Styles (1990) เสนอรูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)
2. ตั้งวัตถุประสงค์ (Goal Setting)
3. การวางแผนทีม (Planning Team)
4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
5. การประเมินผล (Evaluation)
6. วิธีปฏิบัติ (Modes of Implementation)
7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management)
8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment Assessment)

Boone (1992) ได้เสนอโปรแกรมการพัฒนาการศึกษาของระบบโรงเรียนไว้ในหนังสือ Developing Programs in Adult Education ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน ประกอบด้วย

1. องค์กรและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
  - 1.1 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับหน้าที่ขององค์กร คือ พันธกิจ ปรัชญา และเป้าหมาย
  - 1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์กรทางด้าน บทบาทและความสัมพันธ์
  - 1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กร ทางด้านการอำนวยความสะดวก การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการตรวจสอบได้
  - 1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิด สำหรับการวางโปรแกรม
  - 1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับความต่อเนื่องของการปรับปรุง องค์กรต่อไป
2. การเชื่อมต่อองค์กรกับสาธารณะ
  - 2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์กร
  - 2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย
  - 2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่ กลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

- ภาค
1. การออกแบบโปรแกรม
    - 1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนให้เป็นความต้องการระดับมหภาค
    - 1.2 การแปลงความต้องการระดับมหภาคให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค
    - 1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาทั่วไปและกิจกรรมการเรียนรู้
    - 1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม
  2. การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ
    - 2.1 การพัฒนาแผนการปฏิบัติโดยการเปลี่ยนความต้องการไปเป็นวัตถุประสงค์ของการสอน การระบุประสบการณ์ในการเรียนรู้สำหรับวัตถุประสงค์ของการสอนแต่ละข้อ การพัฒนาแผนสำหรับการประเมินผลที่จะตามมาของผู้เรียนและการประเมินผลประสบการณ์ในการเรียนรู้
    - 2.2 การพัฒนาและการนำกลยุทธ์และเทคนิคสำหรับการตลาดของแผนปฏิบัติการไปใช้
    - 2.3 การพัฒนาและการติดตามแผนสำหรับการสรรหาและการฝึกอบรมทรัพยากรผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้นำ
    - 2.4 การติดตามผลและการเสริมแรงระหว่างครูและผู้เรียน
- ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลและการตรวจสอบ ประกอบด้วย
1. การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม
  2. การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม
  3. การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรมการเปลี่ยนแปลงองค์การ และสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะ องค์การที่เหนือขึ้นไป ผู้ให้เงินทุน องค์การวิชาชีพและรัฐบาล
- Houle (1996) ได้นำเสนอการวางโปรแกรม การพัฒนาบุคลากรไว้ในหนังสือการออกแบบการศึกษา (The Design of Education) ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้
- ขั้นตอนที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้
  - ขั้นตอนที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้
  - ขั้นตอนที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม
  - ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำวิธีการ ตารางกำหนดการลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นตอนที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการตีความหมาย

ขั้นตอนที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ

ขั้นตอนที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ในหนังสือ Planning Programs for Adult Learners ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการการวางแผน

ขั้นตอนที่ 2 การระบุแนวคิดของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 3 การจัดลำดับแนวคิดของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล การกำหนดรูปแบบ ตารางเวลา และความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่

ขั้นตอนที่ 7 การออกแบบแผนการสอน

ขั้นตอนที่ 8 การประสานงานผู้สนับสนุน

ขั้นตอนที่ 9 การสื่อสารคุณค่าของโปรแกรม

Barratt และคณะ (2009) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the Training Need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางาน ต้องคำนึงถึง อะไรคือความรู้ อะไรคือทักษะและทัศนคติของผู้รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์ และให้สามารถเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรม พร้อมทั้งวิธีการ แนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือ หรือทรัพยากรที่มีให้คุณ

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the Training Program)

โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย การระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้ เห็นชัดเจนอาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียน ทางออนไลน์หรือใช้วิธีการผสมผสาน ทั้งสองแบบก็ได้โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้ อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วยในการ พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the Training Program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้นใน ระหว่างขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของ การฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนา วิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือ ทักษะที่ขึ้นอยู่กับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the Training Program) ขั้นตอนการนำโปรแกรมไปใช้นั้นบางครั้งเรียกว่าขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบ ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการส่ง หรือการฝึกที่ใช้ทางออนไลน์ ในห้องเรียนหรือผ่านวิธีอื่น ๆ ครั้งแรกของการวิธีการฝึกอบรมหรือ วิธีการสอนบางครั้งจะถูกเรียกว่า "การนำร่อง"

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Training Program) ขั้นตอนการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะสามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการ ฝึกอบรมโดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล สามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม ในการออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สุดาเรศ แจ่มเดชะศักดิ์ (2543) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นตอน การพัฒนาโปรแกรมการสอนไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การประเมินผู้เรียน
2. การตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์การสอน
3. การวิเคราะห์งาน
4. การเลือกและใช้กลยุทธ์การสอนรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์
5. การประเมินผลโปรแกรม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนา วิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

ของโปรแกรม การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม ขั้นตอนที่ 5 ทดสอบโปรแกรมในภาคสนาม การทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนามจริง

ตาราง 7 สังเคราะห์องค์ประกอบวิธีการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการ	Knowles	Boyle	Bar & Keating	Styles	Boone	Houle	Caffarella	Barratt	รัชนี กัลยาณิย์และ อัจฉรา ธารอุไรกุล	ยอดอนงค์ จอมทรงษ์พัฒนา	อนันต์ พันนึก	ความถี่
	1980	1981	1990	1990	1992	1996	2002	2009	2545	2553	2554	
<b>วิธีการพัฒนาโปรแกรม</b>												
1. การศึกษาและวิเคราะห์ความจำเป็น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10
2. การสร้างและออกแบบโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
3. การวางแผน	✓	✓		✓	✓							4
4. การตัดสินใจเชิงบริหาร		✓										1
5. การตรวจสอบโปรแกรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	9
6. การนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ	✓	✓			✓			✓		✓	✓	6
7. การประเมินประสิทธิผลโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
8. การประสานงานผู้สนับสนุน			✓				✓					2
9. การจัดการทรัพยากร		✓	✓	✓		✓						4
10. การสื่อสารคุณค่าของโปรแกรม							✓			✓		2

จากตาราง 7 ผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาโปรแกรม จากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่าไม่มีวิธีการพัฒนาโปรแกรมที่ชัดเจน แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป นำมาใช้เป็นวิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพ



และชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง มี 4 วิธี ประกอบด้วย 1) การศึกษาและวิเคราะห์ความจำเป็นของโปรแกรม 2) การสร้างและออกแบบโปรแกรม 3) การตรวจสอบโปรแกรม และ 4) การประเมินประสิทธิผลโปรแกรม ส่วนวิธีที่เหลือ ได้นำไปจัดกลุ่มตามความสอดคล้องเพื่อนำไปสร้างเป็นองค์ประกอบให้ครอบคลุมทั้ง 4 วิธี

### การวิเคราะห์การจัดทำข้อมูล PNI

ความต้องการจำเป็น (Needs) เป็นสภาพปัญหาที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงาน เป็นความแตกต่าง (gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ (What is) หรือสภาพที่เกิดขึ้นใน ปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (What should be) (Witken & Altschuld) ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) นั้นเป็นกระบวนการที่เป็นระบบที่ใช้ในการศึกษาความแตกต่าง (Discrepancy) หรือการศึกษาช่องว่าง (gap) ระหว่างสภาพที่เป็นจริง (what is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (What should be) นำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนที่จะเลือกช่องว่างหรือความต้องการ จำเป็น (Needs) ที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการแก้ปัญหาต่อไป (คสมร วงษ์รักษา. 2540)

#### 1. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุมิตล ว่องวานิช (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อแสดงความแตกต่างระหว่าง ผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการเลือกความ ต้องการจำเป็นมาแก้ไข

Witkin (1984) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่นำมาใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่มุ่งหวัง โดยเน้นความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome gaps) และนำมาจัดเรียงลำดับ และเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Kaufman, Rojas & Mayer (1993)

Reviere, Berkowitz, Carter and Ferguson (1996) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ทำอย่างเป็นระบบเพื่อค้นหาสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจ นอกจากนี้

Witkin and Altschuld (1995) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนการดำเนินงาน 2) การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และ 3) การใช้ประโยชน์จากความ ต้องการจำเป็น

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการของ การวิเคราะห์ช่องว่าง หรือความแตกต่าง (Gap/discrepancy analysis) ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ใน

ปัจจุบัน และสภาพที่ควร จะเป็น และมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นว่า ความต้องการจำเป็นอะไรสำคัญก่อนหลัง เพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

## 2. ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

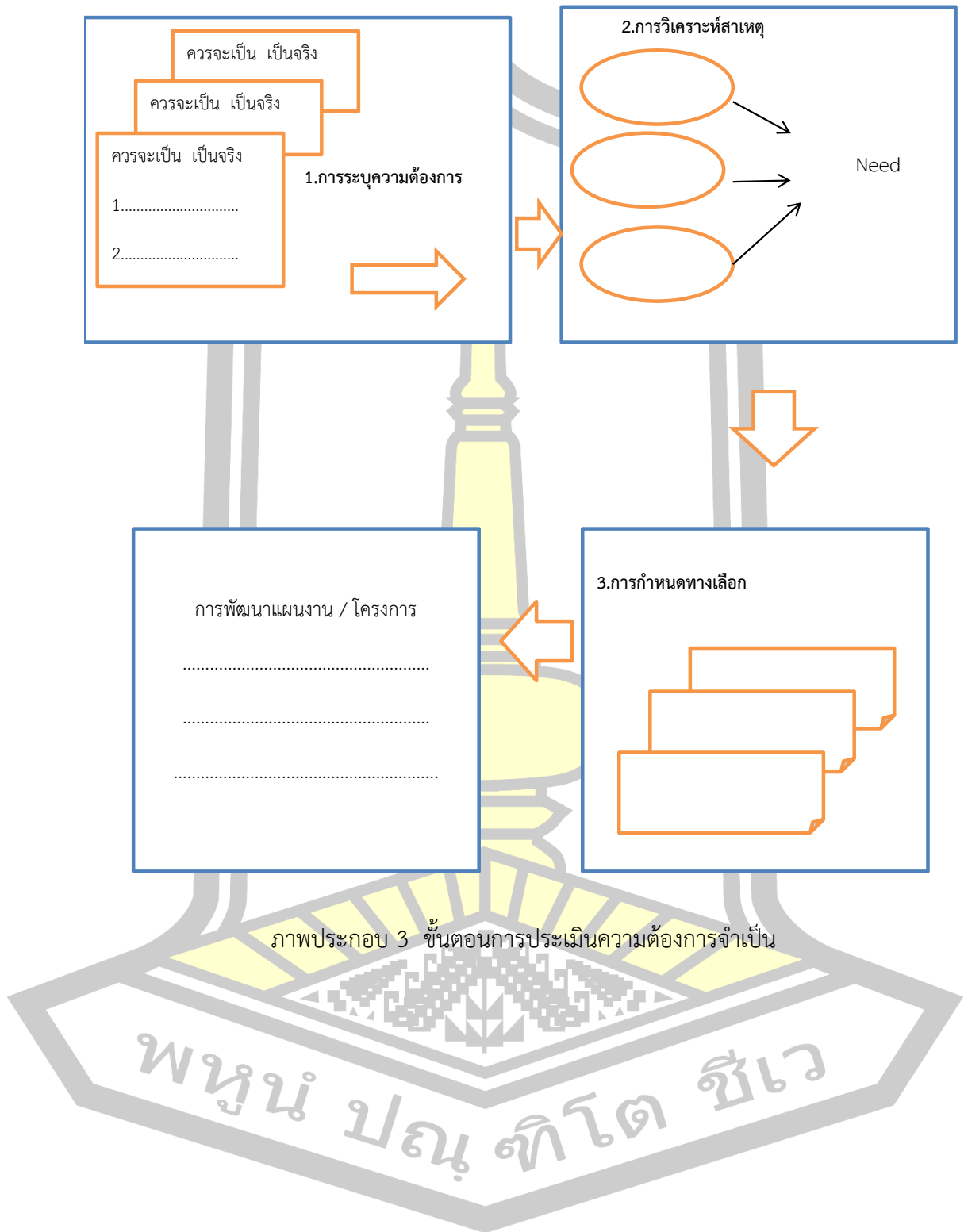
การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ มีกระบวนการดำเนินงาน 3

ขั้นตอน คือ

1. การระบุความต้องการจำเป็น (Needs identification)
2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs analysis)
3. การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs solution)

การดำเนินงานทั้งสามขั้นตอน แสดงดังภาพประกอบ 3 (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)





### 3. ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ( 2546) ได้กล่าวสรุปขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนการประเมิน (Pre-assessment) ในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจ (exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

1. วางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
2. นิยามหรือกำหนดจุดประสงค์ทั่วไปสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
3. กำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและ/หรือประเด็นที่ประเด็นที่
4. กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมิน ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน
5. ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้ประโยชน์จากข้อมูล

ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นและการนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

ขั้นที่ 2 ขั้นการประเมิน (Assessment) หลังจากการสำรวจความต้องการจำเป็นต่างๆ แล้วในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล (data gathering) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น
2. เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นตอนนี้ย่อมทำให้ทราบความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย
3. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระยะแรก
4. วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการหรือประเด็นปัญหา
5. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด

ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ ความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการการแก้ไขตามลำดับความสำคัญในระยะแรก

ขั้นที่ 3 ขั้นหลังการประเมิน (Post Assessment) เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้วในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินไปใช้ (utilization) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. จัดเรียงลำดับ (Set priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น เทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับ เช่น การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (mean difference analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลหลายมิติ (multi component data analysis) การกำหนดดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีการถ่วงน้ำหนัก (weighted needs index)

2. พิจารณาหาทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหา จากข้อที่ 1 การจัดเรียงลำดับทำให้ทราบปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหา ก็จะสูญเปล่าในการทำการประเมิน ดังนั้นจึงต้องช่วยกันพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหา

3. พัฒนาแผนการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการดำเนินการต่อไป

4. ประเมินผล ของการประเมินความต้องการจำเป็น

5. รายงานผล การประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนการการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2. การกำหนดคำถามและขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น

3. กำหนดการประเมินความต้องการจำเป็น

3.1 การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

3.2 การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล

3.3 การกำหนดเครื่องมือการเก็บข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การจัดทำรายงาน

3.6 การใช้ผลประเมิน

4. ประเมินผลของวิธีการใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น

พหุ ประทีป ช่าง

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้แบ่งประเภทประเมินความต้องการจำเป็น จำแนกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรก เป็นการวิจัยประเภทความต้องการจำเป็นที่ใช้การวิเคราะห์ปฐมมาน ได้แก่ การวิจัยสำรวจ การวิจัยอนาคต การวิจัยบรรยาย กลุ่มที่สอง เป็นการวิจัยหัตถิยามาน เป็นการวิจัยประเภทความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์หัตถิยามาน กลุ่มที่สาม เป็นการวิจัยเพื่อประเมินงานวิจัยเพื่อต้องการประเมินความต้องการจำเป็น (Meta Evaluation of Needs Assessment Research) ที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นของแต่ละวิธี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การสำรวจ การระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการกันส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจ เรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Survey) วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต เมื่อกำหนดประเด็นวิจัยว่าจะประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทของความต้องการจำเป็นได้แล้วจึงทำการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูล การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ขั้นตอนสำคัญสำหรับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการวิจัยสำรวจ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าจะใช้นิยามความแตกต่าง หรือนิยามการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลนอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย (Needs Prioritization)

2. การใช้แบบสอบถามวิธีการที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ถือว่าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่และกว้างและลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นของบุคคลหรือระดับองค์กร

3. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ คือการคุยอย่างมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งนิยมใช้เป็นเครื่องมือวัดผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความรู้สึกเป็นส่วนใหญ่ เช่น เกี่ยวกับบุคลิกภาพ การปรับตัว เจตคติ ความสนใจ รวมทั้งคุณลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติในด้านวิธีการปฏิบัติ การใช้การสัมภาษณ์เพื่อวัดความสามารถในด้านความรู้ความคิดทางสติปัญญาที่สามารถใช้ได้ แต่ต้องระมัดระวังในกรณีที่ถูกสัมภาษณ์มีหลายคนและใช้คำถามคนละชนิดคนละเรื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการเปรียบเทียบคะแนน

## การสนทนากลุ่ม Focus Group Discussion

### 1. ความหมายของการสนทนากลุ่ม Focus Group Discussion

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการสนทนากลุ่มไว้ดังนี้

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หมายถึง การร่วมพูดคุยกันอย่างสนิทสนมระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา หรือระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ (Key Informants) การสนทนากลุ่มควรมีสมาชิกในวงสนทนา 7-8 คน เพื่อให้มีการโต้แย้งได้พอเหมาะ ผู้นำการสนทนาต้องกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า โดยมีคำถามหลักหรือคำถามประเด็นหลักของการศึกษา การเตรียมประเด็นคำถาม คำถามทุกข้อต้องประกอบด้วยตัวแปร นำตัวแปรมาสร้างคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน คำถามแต่ละข้อต้องตั้งสมมุติฐานย่อยๆให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล

รัตนะ บัวสนธ์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หมายถึง การให้บุคคลกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมา สนทนาโต้ตอบ แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่างๆที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูล ที่เป็นการผสมเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) และการสัมภาษณ์รายบุคคล (individual interview) กล่าวคือ นักวิจัยสามารถที่จะทำการสังเกตพฤติกรรมอากัปกริยาของบุคคลในกลุ่มสนทนาได้ และในขณะเดียวกันนักวิจัยก็อาจจะทำการซักถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็นใด ๆ ที่สงสัยก็ได้

วรรณิ แกมเกตุ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview)แบบหนึ่ง เป็นการสัมภาษณ์และสนทนาแบบเจาะประเด็นด้วยการเชิญผู้ร่วมสนทนา มารวมเป็นกลุ่มอย่างเจาะจง ตามคุณสมบัติที่นักวิจัยกำหนด แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนา โต้ตอบ ถกปัญหา อภิปรายร่วมกัน แลกเปลี่ยนทัศนะกันอย่างกว้างขวางในประเด็นต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจง เพื่อที่จะหาข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็นสำหรับตอบคำถามวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หมายถึง การร่วมสนทนาโต้ตอบ พูดคุยกันอย่างสนิทสนม แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่างๆที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ โดยการผสมผสานเทคนิคการเก็บข้อมูลแบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์รายบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลมาในเชิงเหตุผล

## 2. องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดสนทนากลุ่ม

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547) ได้อธิบายเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) ไว้ดังนี้

1. บุคลากรที่เกี่ยวข้อง (Personnel)
  - 1.1 รู้ถึงความต้องการ หรือ เป้าหมายของโครงการเป็นอย่างดี
  - 1.2 มีบุคลิกภาพดี
  - 1.3 มีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพ อ่อนโยน มีอารมณ์ขัน
  - 1.4 สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้
  - 1.5 สามารถพูด หรือ ใช้ภาษาท้องถิ่นเพื่อการสื่อสารได้ดี
2. ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator/Facilitator)
  - 2.1 สร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง
  - 2.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม
  - 2.3 ขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและยินยอมให้มีการบันทึก
  - 2.4 ควบคุมประเด็น และ จังหวะของการสนทนา และ เวลา
  - 2.5 ทำตัวเสมือน ผู้เรียนรู้ (เป็นผู้ฟังที่ดี ไม่แสดงความคิดเห็น) ให้ผู้สนทนาได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
  - 2.6 ยืดหยุ่น เปิดใจ อดทนต่อการรบกวน/ไม่ร่วมมือ
  - 2.7 ระมัดระวังน้ำเสียง และ ท่าที
  - 2.8 สังเกตพฤติกรรมของผู้ร่วมสนทนา
3. ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note taker/ Recorder)
  - 3.1 วาดแผนผังการนั่งของผู้ร่วมสนทนาทุกคน พร้อมมีหมายเลขและชื่อกำกับไว้ เพื่อประโยชน์ในการจดบันทึก และ การสังเกตพฤติกรรม
  - 3.2 จดบันทึกการสนทนา โดยการสังเกต และ ตั้งใจฟัง พร้อมบันทึกตามความเป็นจริง (ถ้อยคำ ปฏิกริยา)
  - 3.3 ถอดเทปการสนทนาด้วยตนเอง
  - 3.4 ข้อควรระวัง ต้องไม่ร่วมสนทนาด้วย



#### 4. ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant/ Caretaker)

จัดเตรียมอุปกรณ์สนามให้พร้อม จัดสถานที่และความพร้อมในการสนทนากลุ่ม คอยควบคุมเครื่องบันทึกเสียง และ เปลี่ยนเทปขณะที่ทำการสนทนา อำนวยความสะดวกแก่ผู้ดำเนินการสนทนา และ ผู้จัดบันทึก ดูแลบริการเครื่องดื่มและของขบเคี้ยวแก่ผู้ร่วมสนทนาพร้อมทั้ง อำนวยความสะดวกทั่ว ๆ ไป

#### 5. แนวทางในการสนทนากลุ่ม (Group Discussion Guide)

เป็นแนวคำถามที่ใช้ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม ซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยควรมีประมาณ 6 – 10 คำถาม เป็นคำถามปลายเปิด เช่น “คุณคิดอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องของจิตวิญญาณ” “คุณรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับ...” “คุณได้ข้อมูลเกี่ยวกับ...มาอย่างไร”

#### 6. อุปกรณ์สนาม (Field Instruments)

เครื่องบันทึกเสียง และ อุปกรณ์ ครวมี่สำรองเพื่อป้องกันการผิดพลาด สมุดบันทึก และ ดินสอ

7. แบบฟอร์มคัดเลือกกลุ่มผู้ร่วมสนทนา (Screening Form) ต้องคัดเลือกให้ได้ผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Homogeneous) หรือ อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น เพศ อายุ อาชีพ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส

#### 8. สิ่งเสริมสร้างบรรยากาศ (Refreshment & Snack)

#### 9. ขอบสมนาคุณแก่ผู้เข้าร่วมสนทนา (Remuneration)

#### 10. สถานที่และระยะเวลา (Location and Time)

### 3. ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม สามารถนำมาใช้ใน ช่วงเริ่มต้นระหว่าง การวิจัย เพื่อประเมินกิจกรรมหรือพัฒนา กิจกรรมการดำเนินการวิจัย หรือหลังการวิจัยที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นสมบูรณ์ มีนักวิจัยหลายท่านให้คำอธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม ดังนี้

ชาย โปธิสิตา (2547) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดสนทนากลุ่มมีขั้นตอนการดำเนินการอยู่ 9 ขั้นตอน ในแต่ละขั้นตอนสัมพันธ์กับกิจกรรมอื่น ถ้ามีการปรับหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ก็อาจจะมี ความจำเป็นที่จะต้องปรับกิจกรรมในขั้นตอนอื่นตามไปด้วย ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดปัญหาการวิจัยหรือประเด็นที่จะอภิปรายผล
2. กำหนดกรอบการเลือกตัวอย่าง
3. กำหนดผู้ดำเนินการวิจัย
4. สร้าง/ทดสอบแนวคำถาม
5. เลือกกลุ่มตัวอย่างหรือกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ

6. จัดการสนทนากลุ่ม

7. จัดระเบียบข้อมูล

8. วิเคราะห์ข้อมูล

9. เขียนรายงาน

นางนภัส คู่วรัญญ์ เทียงกมล (2551) ได้สรุปขั้นตอน การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. การเตรียมการประชุมอภิปรายกลุ่ม (Preparing for session)

1.1 ระบุวัตถุประสงค์

1.2 พัฒนาคำถามที่เหมาะสมประมาณ 6 คำถาม อย่างระมัดระวัง

1.3 วางแผนการประชุม

2. การพัฒนาคำถาม พัฒนาประมาณ 5-6 คำถาม (Developing Question)

3. การวางแผนการประชุม ประกอบด้วย (Planning the session)

3.1 การจัดตารางวางแผนการประชุม

3.2 เตรียมอาหารว่าง ดำเนินการประชุม

3.3 ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในการแสดงความคิดเห็นโดยคำนึงถึง

กฎพื้นฐาน (Ground Rules) คือ รักษาการเน้นประเด็นที่ต้องการ รักษาแรงขับเคลื่อนมุ่งสู่ประเด็นที่ต้องการ ทำให้เข้าใจคำถามตรงประเด็นที่ตั้งไว้

3.4 ระเบียบวาระการประชุม

3.5 จำนวนสมาชิกกลุ่มที่เหมาะสม

3.6 วางแผนบันทึกการประชุม

4. การอำนวยความสะดวกระหว่างการประชุม (Facilitating the session)

4.1 เป้าหมายหลักของการอำนวยความสะดวก

4.2 แนะนำผู้ดำเนินการประชุม

4.3 อธิบายวิธีการที่จะใช้ในการบันทึกการประชุม

4.4 ดำเนินการตามวาระการประชุม

4.5 ข้อควรระมัดระวังในการใช้คำถามก่อนที่จะกล่าวและเคารพการ

ประชุม

4.6 การสรุปประเด็นอภิปรายต้องชัดเจนและสมาชิกแก้ไขเพิ่มเติมได้

4.7 สมาชิกในกลุ่มการประชุมต้องเคารพในศักดิ์ศรี ความคิดเห็นสมาชิก

อื่น

## 5. สิ่งที่ต้องดำเนินหลังการสนทนากลุ่ม

### 5.1 ตรวจสอบการบันทึกเทป(ถ้ามี)

### 5.2 จัดบันทึกเพิ่มเติมเพื่อความกระจ่างชัด

### 5.3 เขียนการสังเกตที่ได้ระหว่างการประชุม

รัตนะ บัวสนธ์ (2556) ได้อธิบายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย งานวิจัยเชิงคุณภาพที่จะใช้การสนทนากลุ่มดำเนินการวิจัยนั้น ก็จะเป็นปรากฏ การต่าง ๆ ของสภาพการณ์ ที่มีใช้หาคำตอบได้ในเชิงตัวเลขปริมาณต่าง ๆ หรือปัญหาที่ต้องการ คำตอบในเชิงถูกหรือผิด แต่ควรเป็นปัญหาที่ต้องการความคิดเห็นอย่างหลากหลายที่ยังไม่มีข้อสรุปมาก่อน

2. สร้างกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา การสร้างกรอบความคิดและประเด็นการสนทนาจะต้องจัดทำขึ้นให้สอดคล้อง กับปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางหาคำตอบให้กับปัญหาวิจัย

3. กำหนดประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างควรเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรเป้าหมาย

4. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง นัดหมาย นัดเวลา สถานที่ และการเดินทางมาเข้าร่วม สนทนา การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ควรแจ้งวัตถุประสงค์ที่คัดเลือกให้ทราบ และสอบถามความสมัครใจ ยินยอมเข้าร่วมสนทนาด้วย เมื่อบุคคลเหล่านี้ให้ความยินยอมแล้ว จึงนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่จะให้มีการสนทนาพูดคุยกัน ตลอดจนสอบถามความสะดวก ในการเดินทางไปยังสถานที่จัดการสนทนา เพื่ออำนวยความสะดวกต่อไป

5. ดำเนินการสนทนาตามลำดับกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา ควรแจ้งวัตถุประสงค์การจัดการสนทนากลุ่มครั้งนี้ รวมถึงอธิบายถึงลักษณะ การพูดคุย และขออนุญาตบันทึกเทปหรือวิดีโอการสนทนาตามความจำเป็น ต่อจากนั้นก็เริ่มดำเนินการ สนทนา จนสิ้นสุดกระบวนการ นักวิจัยอาจมอบสิ่งของหรือเงินค่าตอบแทนให้แก่การเสียสละเวลาของผู้ร่วมสนทนาตามความเหมาะสม

6. ถอดเทปบันทึกและวิเคราะห์ตีความข้อมูลที่ได้ การสนทนากลุ่มควรถอดเทปการสนทนาโดยเร็ว เพราะนักวิจัยยังสามารถจดจำคำพูดและอากัปกริยาของผู้พูดแต่ละคนได้เป็นอย่างดี แล้วจึงนำข้อมูลคำพูดและส่วนที่เป็นบันทึก แทรกเกี่ยวกับพฤติกรรมและอากัปกริยาของผู้ร่วมสนทนาไปทำการวิเคราะห์ตีความเพื่อตอบวัตถุประสงค์วิจัยตามลำดับกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา

7. เขียนรายงานวิจัย การเขียนรายงานวิจัยเป็นการนำข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัด รูปเล่มนำเสนอตามลำดับ โดยเริ่มตั้งแต่ความเป็นมา ปัญหาของการวิจัย จนกระทั่งการสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะต่าง ๆ

#### 4. ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม

1. ใช้ในการศึกษาความคิดเห็น ทศนคติ ความรู้สึก การรับรู้ ความเชื่อ และพฤติกรรม
2. ใช้ในการกำหนดสมมติฐานใหม่ ๆ
3. ใช้ในการกำหนดคำถามต่างๆที่ใช้ในแบบสอบถาม
4. ใช้ค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ หรือยังไม่แน่ชัดของการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อช่วยให้นักวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. ใช้ในการประเมินผลทางด้านธุรกิจ

#### 5. ข้อดีของการสนทนากลุ่ม

1. ช่วยให้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวนหลายคนได้ในระยะเวลาสั้น และสามารถเสนอผลการศึกษาได้ในเวลาอันจำกัด
2. มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น และใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้หลายแบบ
3. นักวิจัยสามารถเลือกใช้ได้ตามต้องการ สามารถใช้เสริมกับการวิจัยแบบอื่นก็ได้
4. ข้อมูลที่ได้เป็นการผ่านการถกเถียงโต้ตอบกันเองของกลุ่มสนทนา ทำให้มั่นใจในความถูกต้องแม่นยำ มีความน่าเชื่อถือ และมีความหลากหลายของข้อมูล
5. ข้อมูลการสนทนากลุ่มแต่ละครั้งทำให้ได้ประเด็นคำถามใหม่ ๆ หรือสมมติฐานใหม่ ๆ เพื่อการค้นคว้าศึกษาต่อ
6. ปฏิบัติการของผู้ร่วมวงสนทนาต่อประเด็นที่สนทนา และต่อกันและกัน ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมและคุณค่าต่าง ๆ ของสังคมของผู้เข้าร่วมวงสนทนาที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกัน
7. บรรยากาศเป็นกันเอง การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ช่วยทำให้การสนทนาของกลุ่มเป็นไปอย่าง มีชีวิตชีวา ไม่ตึงเครียด
8. ผู้วิจัยสามารถดำเนินการสนทนาตามไปด้วย คอยควบคุมเกม และสร้างบรรยากาศให้ราบรื่นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

## 6. ข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม

1. ผู้ดำเนินการสนทนาที่ไม่ได้รับการฝึกฝนอย่างถูกต้อง จะทำให้การดำเนินกลุ่มไม่ราบรื่น
2. แนวทางการสนทนากลุ่มที่เรียบเรียงไม่ดี ไม่มีลำดับ มีความซับซ้อน จะทำให้การสนทนาวกวน สับสน ในที่สุดผู้ร่วมสนทนาก็จะคร่ำครึที่จะออกความคิดเห็น
3. ผู้ร่วมวงสนทนาไม่มีลักษณะร่วมคล้ายกัน หรือวัฒนธรรมเดียวกัน และสามารถข่มกันได้ การสนทนาก็จะไม่ราบรื่น บรรยากาศกลุ่มเสีย หรือมีคนไม่พูดมากขึ้น
4. ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มไม่สามารถให้ภาพพฤติกรรมจริง ซึ่งได้จากการสังเกต เพราะสิ่งที่คิดหรือพูดออกมาอาจไม่ใช่สิ่งที่ทำ
5. ข้อมูลจากกลุ่มแต่ละกลุ่มไม่สามารถเป็นตัวแทนของสังคมหรือวัฒนธรรมที่ผู้ร่วมสนทนาดำเนินชีวิตอยู่ได้ ใช้อธิบายได้เฉพาะกับบริบทของกลุ่มนั้น ๆ เท่านั้น
6. ไม่เหมาะที่จะใช้ในหัวข้อสนทนาที่เป็นเรื่องส่วนตัวมาก ๆ
7. การสร้างแนวคำถาม จะต้องเรียบเรียงแนวคำถามให้ดีไม่วกวน โดยอาจจะเรียงลำดับตามประเภทของประเด็นตามความยากง่ายหรือตามลำดับความตรงไปตรงมาและซับซ้อนของเหตุผลดังนั้นควรจะต้องมีการทดสอบ (Pretest)
8. การคัดเลือกสมาชิกผู้เข้าร่วมวงสนทนา จะต้องได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยต้องมีลักษณะต่าง ๆ ที่เหมือนกัน (Homogeneous) ไม่ข่มซึ่งกันและกัน

### บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

#### 1. บริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 (2560) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยม และกลยุทธ์ ดังนี้ วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรที่บริหารจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ได้มาตรฐาน สู่ความเป็นสากล และการบริการที่เป็นเลิศ ภายในปี 2561

#### พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ สู่ความเป็นสากล
2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็ง

5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตาม  
หลักธรรมาภิบาล

6. พัฒนาระบบการให้บริการที่เป็นเลิศ

### เป้าประสงค์ (GOAL)

1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการศึกษาที่มี  
คุณภาพตามมาตรฐานสู่ความเป็นสากล
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพ  
การศึกษาที่เข้มแข็ง
5. ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิ  
บาลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
6. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
และสถานศึกษา

### ค่านิยม (Value)

SESAO26 (Secondary Educational Service Area Office 26)

S = Service Mind จิตบริการ

E = Effectiveness ทำงานมุ่งประสิทธิผล

S = Smart ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

A = Accountability มีความรับผิดชอบ

O = Okay ตอรับข้อเสนอแนะ

2 = Two Ways Communication สื่อสารสองทาง

6 = Six Networks การบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ

และร่วมมือกันเป็น 6 สหวิทยาเขต

### กลยุทธ์ (Strategy)

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 26จึงกำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 5 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร  
และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา  
ของเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและห่างไกลยาเสพติด

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และลดอัตราการออกกลางคันให้เป็นศูนย์ โดยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

จุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กำหนดจุดเน้นการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

#### ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ และความสามารถทางวิชาการ เพื่อพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Students's Competencies) ดังต่อไปนี้

1.1.1 นักเรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่สมดุล เหมาะสมกับวัย และเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.1.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

1.1.3 นักเรียนมีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผล

1.1.4 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

1.1.5 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีสมรรถนะในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ

1.1.6 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม (Students' Characteristics & Social Skills) ดังต่อไปนี้

1.2.1 นักเรียนใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

1.2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหา และอยู่อย่างพอเพียง

1.2.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับพหุวัฒนธรรม บนพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ  
(Students with Special Needs)

1.3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบ  
ที่หลากหลาย

1.3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน  
การเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีเป็นเลิศ  
ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรีและศิลปะ

1.3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว  
สถานประกอบการ องค์กรเอกชน และสถานศึกษาทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

1.3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับ  
การคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยา ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย  
ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน  
และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

2.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน  
และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและ  
ประชาคมโลก

2.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐาน  
ที่กำหนดและสามารถจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

2.1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษา  
ของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสาร อย่างน้อย 1 ภาษา

2.1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ  
เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาระบบแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญ  
และกำลังใจและแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (Incentives and  
Rewarding System)

2.2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเอง  
ตามมาตรฐานคุณวุฒิ

2.2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจ ได้รับการจูงใจในการ  
พัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ



2.2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพ การสอนอย่างมืออาชีพ เป็นเชิงประจักษ์และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

2.3 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional Ethics)

2.3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

2.3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณ และอุดมการณ์ ที่มุ่งพัฒนา การศึกษาของชาติและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

2.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือ นักเรียน

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and Accountability)

3.1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไขแทรกแซง ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตามเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้ประสานงานหลัก เพื่อให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 โรงเรียนบริหารจัดการโดยมุ่งการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบต่อ ผลการดำเนินงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล อย่างเข้มแข็ง โดยมุ่งการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียนสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม

3.1.4 องค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดำเนินการ และติดตาม ประเมินการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์สูงสุดคือคุณภาพ การจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

3.2 โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตามระดับมาตรฐาน (Management with Quality and Standards)

3.2.1 โรงเรียน จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดการศึกษา

ที่มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

### ผลผลิต

ผลผลิตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษา
2. ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
3. เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสมรรถภาพ
4. เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. เด็กที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยมี

โรงเรียนในสังกัด จำนวน 35 โรงเรียน

## 2. บริบทการพัฒนาครู

องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่างตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง แต่ในทางปฏิบัติการพัฒนาครูยังคงมีปัญหาอยู่มากเนื่องจากระบบการฝึกอบรมส่วนใหญ่เน้นการบรรยายให้ครูเป็นผู้รับฟัง ครูขาดโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขาดโอกาสที่จะนำศักยภาพในตัวเองออกมาใช้ ยิ่งอบรมมากก็ยิ่งเกิดความสับสนในสิ่งที่รับฟังเพราะขาดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่รับฟังมาใหม่กับประสบการณ์เดิมที่ตนเองมีอยู่ ทำให้ขาดความมั่นใจในการนำความรู้ภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมภาคทฤษฎีแล้ว การฝึกอบรม ก็สิ้นสุดลงเพียงเท่านั้น ขาดระบบการนิเทศ การติดตามผลการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน จึงไม่เกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเท่าที่ควร อุปสรรคที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การฝึกอบรมพัฒนาครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ครูส่วนใหญ่ยังต้องใช้งบประมาณส่วนตัวค่อนข้างมาก ทั้งค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม ค่าที่พัก และค่าเดินทางไปยังสถานที่ฝึกอบรม ซึ่งอยู่ห่างไกลจากโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหาด้านการเงิน และผลกระทบในเชิงลบต่อการเรียนการสอนนอกจากนี้ยังไม่สามารถพัฒนาครูทั้งระบบให้ได้มาตรฐานสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงในระยะเวลาอันเหมาะสม ทั้งนี้เพราะกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาที่ขาดประสิทธิภาพ ข้อจำกัดด้านวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และข้อจำกัดส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

### ความสำคัญของการพัฒนาครู

เป้าหมายของการศึกษา นอกจากสร้างและพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่มีศักยภาพสูงแล้วยังมุ่งสร้างและพัฒนาให้ชุมชนหรือท้องถิ่นเกิดความเข้มแข็งมั่นคง พึ่งตนเองได้ แต่จากสภาพวิกฤตการณ์ทางสังคมไทยในปัจจุบันก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องความยากจน สิ่งแวดล้อม จิต

วิญญานของการหลงวัตถุนิยมขาดแคลนคุณธรรม และปัญหาเรื่องคุณภาพของคนเป็นอันมาก นอกจากนั้นยังเกิดวิกฤตการณ์ของเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว คือ เศรษฐกิจที่ถดถอย การเมืองที่ไม่มั่นคงและต่อเนื่องการบริหารจัดการที่รวมศูนย์อำนาจและเครื่องมือที่สำคัญคือ การศึกษาที่ขาดคุณภาพและความเสมอภาคส่งผลให้การพัฒนาคนไม่เป็นไปตามเป้าหมายและผลที่คาดหวัง ทำให้บุคคลไม่เรียนรู้และไม่เท่าทันโลกคนได้รับความรู้ที่ไม่สมบูรณ์ ไม่อยู่บนฐานของความ เป็นจริงและเป็นความรู้แบบแยกส่วน ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ชุมชนและท้องถิ่นไม่ได้รับการพัฒนา ขาดความเข้มแข็ง มั่นคง พึ่งตนเองไม่ได้ และกลายเป็นภาระสังคมและประเทศชาติ จากสภาพปัญหาดังกล่าว การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นทิศทางที่สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการให้สำเร็จโดยเร็ว และพบว่า หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาครู โดยเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าครูคือปัจจัยชี้ขาด ในการปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาทั้งปวง นั่นคือต้องเน้นการพัฒนาครูทุกด้านก่อนการปฏิรูป หรือการพัฒนาสิ่งอื่น ๆ โดยเชื่อว่า เมื่อได้ครูเก่ง ครูดี มีศักยภาพสูง จะทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา และมีระบบการศึกษาที่เข้มแข็งได้มาตรฐาน สามารถสร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ ศักยภาพสูง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้มแข็ง มั่นคงและพึ่งตนเองได้ของชุมชนและท้องถิ่น ดังนั้น การพัฒนาครูอย่างเป็นระบบต่อเนื่องทั้งกระบวนการผลิตครู กระบวนการใช้ครู รวมถึงการ บำรุงรักษาพัฒนาครูประจำการให้มีศักยภาพสูงจึงเป็นภารกิจสำคัญของประเทศชาติที่จะต้องกระทำ อย่างจริงจัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนา ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยได้ระบุไว้ใน หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและ หลักการมาตรา 9 (4) ว่า “มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ได้เสนอปัญหาการพัฒนาครูประจำการว่า ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่ดี ครูประจำการยังไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ จึงไม่ทราบแนวโน้มใหม่ทางวิชาการ การวิจัยเชิงนวัตกรรม และแนวปฏิบัติทางการเรียนการสอน ประกอบกับมีหลายหน่วยงานดำเนินการ ทำให้การพัฒนา ไม่เป็นเอกภาพด้านนโยบาย แผน และมาตรฐานที่ชัดเจน การพัฒนาเกิดความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพ รวมทั้งไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเรียนการสอนของครูตามแนวปฏิรูปได้ อีกทั้ง การพัฒนาครูประจำการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน แยกกันในการอบรมที่ ละส่วน ไม่เป็นองค์รวมโดยวิทยากรต่างหน่วยงาน อีกทั้งรูปแบบการอบรมเน้นการบรรยายทางทฤษฎี มากกว่าการฝึกปฏิบัติวิทยากรขาดประสบการณ์ตรงในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการ

สอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้การฝึกอบรมครูไม่ได้ผลเท่าที่ควร นอกจากนี้ หลังจากการอบรมไปแล้วไม่มีการติดตามผล และการนิเทศเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อครูมีปัญหา

### แนวทางการพัฒนาครู

ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2548 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

#### 1. หลักการ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1.1 การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน
- 1.2 การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3 การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ Site Based Development หรือ School Based Development
- 1.4 การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล
- 1.5 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ
- 1.7 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 1.8 การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกระบบราชการ ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

#### 2. รูปแบบและวิธีการพัฒนา

- 2.1 การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มสาระ (Specification Competency)ตามที่กรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด
- 2.2 รูปแบบของการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามที่ สคปศ.กำหนด ให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล
- 2.3 วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School Based

Development/Insite Based Development) เป็นสำคัญ วิธีการพัฒนาที่สำคัญได้แก่ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน(Peer Group) การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย การเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางไกล

โครงการ/กิจกรรม ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้ร่วมจัดขึ้นเพื่อพัฒนาครู ประจำปี 2557-2558 มีดังนี้

1. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาด้านการวัดผล ด้านบรรณารักษ์ และโรงเรียนขนาดเล็ก
2. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาด้านบรรณารักษ์
3. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาด้านโรงเรียนขนาดเล็ก
4. โครงการพัฒนาครูดนตรีประจำการ
5. โครงการ ปีเจซีครูไทยของแผ่นดิน
6. โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
7. โครงการสัมมนาผู้นำทางการศึกษาแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557
8. โครงการนาร่องคู่มือพัฒนาครู
9. โครงการอบรมความรู้ทางการเงินแก่ครู ประจำปี 2558
10. โครงการพัฒนาความรู้ด้านการวัดผลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก
11. โครงการ ตามรอยเกียรติยศครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครูครั้งที่ 10 พ.ศ. 2559

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้มีแนวทางการพัฒนาความรู้ของครูทุกๆด้าน เช่น ด้านการวัดผล ด้านบรรณารักษ์ การศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และอบรมความรู้ทางการเงินแก่ครู เป็นต้น แต่การพัฒนาด้านทักษะอาชีพและชีวิตของครูที่พึงมีในศตวรรษที่ 21 ไม่มีแผนปฏิบัติ หรือโครงการที่รองรับชัดเจน ขาดแนวทางหรือคู่มือโปรแกรมที่จะพัฒนาครูในด้านดังกล่าวซึ่งเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

มัทนา โสร็จประสพสันติ (2555) ศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง พนักงานราชการ ที่ทำหน้าที่ครูผู้สอน ในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 84 คนระดับพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน บ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย โดยภาพรวมพบว่าพฤติกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.23$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกันและการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ( $\bar{x} = 3.29$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ( $\bar{x} = 3.14$ )

จตุพร เจ้าทรัพย์ (2555) ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของทักษะชีวิตนักเรียนอาชีวศึกษา โดยทักษะชีวิตจะส่งผลให้เกิดคุณภาพนักเรียน ซึ่งทักษะชีวิตเกิดจากรูปแบบการเรียน แรงจูงใจไม่ สัมฤทธิ์ เจตคติต่อตนเองและการเรียน พื้นฐานครอบครัว และสัมพันธภาพทางสังคม เมื่อตรวจสอบ โมเดลเชิงสาเหตุและผล พบว่า สัมพันธภาพทางสังคมมีผลสูงสุดที่ทำให้เกิดทักษะชีวิต รองลงมา คือ เจตคติต่อตนเองและการเรียน พื้นฐานครอบครัว และรูปแบบการเรียนตามลำดับ

คริสตมาศ เตชะ(2557) พัฒนาทักษะอาชีพโดยใช้กิจกรรมการเรียนการสอนแบบโครงการสำหรับผู้เรียนที่มีปัญหาในการเรียนรู้ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ที่ได้รับการคัดกรองและรับรองว่าเป็นผู้ที่มีปัญหาทางการเรียนรู้จากแพทย์ โรงเรียนวัดเวฬุวัน จังหวัดเชียงใหม่ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบโครงการ แบบบันทึกการสังเกตด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแบบประเมินการเรียนรู้แบบโครงการโดยใช้แบบบันทึกการตรวจผลงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ที่เรียนด้วยแผนการจัดการ เรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบโครงการมีระดับคุณภาพการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 27.13 คุณลักษณะอันพึงประสงค์จากการทำงานและการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้ วิธีการเรียนรู้แบบโครงการโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.72

เพ็ญญา กุลนภาดล (2557) การพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพสำหรับการเรียนรูศตวรรษที่ 21 ด้วย กระบวนการเชิงจิตวิทยาเสริมสร้างศักยภาพแห่งตนนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาแบบวัดทักษะอาชีพและการดำรงชีพสำหรับการเลือกอาชีพที่เหมาะสมต่อการเรียนรูในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะอาชีพและการดำรงชีพด้วยกระบวนการทางจิตวิทยาเสริมสร้าง ศักยภาพแห่งตน 3) เพื่อสร้างคู่มือการใช้หลักสูตรเสริมสร้างทักษะอาชีพและการดำรงชีพสำหรับการเรียนรูศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการเชิงจิตวิทยาเสริมสร้างศักยภาพแห่งตน ให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) คณะวิจัยได้พัฒนาแบบวัดทักษะอาชีพและการดำรงชีพ โดยใช้กรอบแนวคิดด้านการเลือกอาชีพ และทฤษฎีปัญหา ไตหาคุณภาพเครื่องมือความเชื่อมั่น = 0.84 และ นำแบบวัดไปเก็บข้อมูลกับนักเรียนใน 8 จังหวัด ได้แก่ สระแก้ว ระยอง ฉะเชิงเทรา ชลบุรี นครนายก ปราจีนบุรี จันทบุรี และตราด จำนวน 2,400 คน ผลการวิจัย พบว่านักเรียนมีคะแนนทักษะอาชีพและการดำรงชีพสำหรับการเลือกอาชีพที่เหมาะสมต่อการเรียนรูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์มีคะแนนทักษะอาชีพและการดำรงชีพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.57$ ) รองลงมาด้านภาษา ( $\bar{x} = 3.41$ ) ด้านเหตุผล-คณิตศาสตร์ ( $\bar{x} = 3.31$ ) ด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว ( $\bar{x} = 3.30$ ) ด้านมิติสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.28$ ) ด้านการรู้จักเข้าใจตนเอง ( $\bar{x} = 3.26$ ) ด้านอัตถวายนิยมหรือการดำรงอยู่ของชีวิต ( $\bar{x} = 3.20$ ) และด้านดนตรี ( $\bar{x} = 2.89$ ) ตามลำดับ นักเรียนในจังหวัดภาคตะวันออก มีคะแนนทักษะอาชีพและการดำรงชีพด้านมนุษยสัมพันธ์สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมาอีก 4 อันดับ ได้แก่ ด้านภาษา ด้านเหตุผล-คณิตศาสตร์ ด้านร่างกายและการ เคลื่อนไหว และ ด้านมิติสัมพันธ์ ซึ่งผลการประเมินการรับรู้ทักษะอาชีพและการดำรงชีพของนักเรียน สอดคล้อง กับอาชีพที่เหมาะสมกับการเรียนรูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ อาชีพด้านการโฆษณา นักจิตวิทยาการปรึกษา นักการศึกษา นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นักจิตวิทยา นักการเมือง นักการตลาด รองลงมาอันดับ 1 ได้แก่ นักภาษา นักกวี นักประชาสัมพันธ์ หรือ ที่ปรึกษาด้านสื่อสารมวลชน นักพูด ครู อาจารย์รองลงมาอันดับ 2 ได้แก่ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ ตุลาการ นายธนาคาร โปรแกรมเมอร์ วิศวกร นักดนตรี แพทย์ พยาบาล รองลงมาอันดับ 3 ได้แก่ นักกายภาพบำบัด นักกีฬา นักฝึกการออกกำลังกาย รองลงมาอันดับ 4 ได้แก่ สถาปนิก ศิลปิน มัณฑนากร นักประดิษฐ์ ปฎิมากร นักเดินเรือ นักผังเมือง นักออกแบบ ช่างภาพ เป็นต้น 2) ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะอาชีพและการดำรงชีพด้วยกระบวนการเชิงจิตวิทยา เสริมสร้างศักยภาพแห่งตน และนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ผลการทดลองพบว่า นักเรียนมีคะแนนทักษะอาชีพ และการดำรงชีพสำหรับการเลือกอาชีพที่เหมาะสมต่อการเรียนรูในศตวรรษที่ 21 ด้านเหตุผล-คณิตศาสตร์ ด้านมิติสัมพันธ์ด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว ด้านดนตรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการรู้จักเข้าใจตนเอง ด้านธรรมชาติ และด้านเขาวนปัญญาทางด้านอัตถวายนิยมหรือการดำรงอยู่ของชีวิตมากกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ยกเว้นด้านภาษาที่พบว่าไม่แตกต่างจากก่อนการเข้าร่วม 3) ผู้วิจัยได้สร้างคู่มือในการใช้หลักสูตร ผ่านการวิพากษ์จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการ พัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพ อย่างเป็นรูปธรรม และสะดวกในการนำไปใช้ต่อไป และได้นำเสนอนโยบาย การพัฒนาทักษะอาชีพ และการดำรงชีพสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียง 8 จังหวัด พบว่ารูปแบบการพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพ สำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความน่าสนใจและมีความเหมาะสมเป็นแนวคิดในการบูรณาการที่ก่อให้เกิดหลักสูตร ในการดำเนินงานอย่างผสมผสาน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพโดยอย่างดี ควรมีการ ขยายผลโดยอบรมการใช้รูปแบบนี้ให้กับผู้ที่ดำเนินการได้จริงในพื้นที่เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วารินทร์พร พันเพ็ญฟู (2557) เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อ การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 วิทยาลัยนาฏศิลปบุรีรัมย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวง วัฒนธรรม ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 59 คน และใช้การสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็น กลุ่มควบคุม จำนวน 28 คน และกลุ่มทดลอง จำนวน 31 คน ใช้ ระยะเวลา 12 สัปดาห์ เก็บข้อมูลด้วย แบบทดสอบวัดทักษะชีวิต และแบบสังเกตพฤติกรรมนักเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเพื่อการทดสอบ สมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ ผลการวิจัยพบว่า ผลของการใช้ รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน มัธยมศึกษาตอนต้นพบว่า นักเรียนที่ เรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะชีวิต ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น มี พัฒนาการทางทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมสูงกว่านักเรียน ที่เรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 620.31$ ) และพฤติกรรมทักษะชีวิตด้านทักษะ ทางสังคมสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $F = 6022.27$ )

อัญชลี ภูมิจันทิก (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลโปรแกรมสุขศึกษาในการ ประยุกต์ใช้การเสริมสร้างทักษะชีวิตกับแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัย อันควรในนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนแห่งหนึ่งอำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา มี วัตถุประสงค์เพื่อการป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรในนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 โรงเรียนแห่งหนึ่ง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือ นักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนแห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน กลุ่มตัวอย่าง ของโรงเรียนกลุ่มทดลอง จำนวน 32 คน และกลุ่มเปรียบเทียบ จำนวน 32 คน เวลาในการทดลอง 8 สัปดาห์ พบว่า หลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ย ด้านความ ตระหนักรู้ในตนเองและความเห็นใจผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์การคิดอย่างมีวิจารณญาณทักษะด้านการ



ตัดสินใจและการแก้ปัญหา การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการจัดการกับอารมณ์และความเครียดอยู่ในระดับสูงกว่าก่อนการทดลอง

เอลวิน ฮาร์ไพศาลสมุทร (2558) ศึกษาผลของโปรแกรมทักษะชีวิตเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการเรียนที่มีต่อนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เปรียบเทียบแรงจูงใจในการเรียนก่อนและหลังการใช้โปรแกรมทักษะชีวิตเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการเรียน งานวิจัย ครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยกึ่งทดลองซึ่งใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ สาขาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาคเรียนที่ 2 ปี การศึกษา 2557 จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มทดลอง กลุ่มทดลองเข้าร่วมกิจกรรม 12 ครั้ง ครั้งละ 50 นาที เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) โปรแกรมทักษะชีวิตเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการเรียน 2) แบบวัดแรงจูงใจในการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติใช้ Non Parametric Statistics (The Wilcoxon Matches Pairs Signed Rank Test) ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลอง นักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนจากแบบวัดแรงจูงใจในการเรียนภายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษากลุ่มทดลองมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้ เข้าใจความหมายตระหนักถึงความสำคัญของการมีแรงจูงใจในการเรียน เพื่อให้มีความกระตือรือร้นในการเรียน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

กฤษฎา นันทเพ็ชร (2559) ศึกษาการปรับตัวของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดนนทบุรี หลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในจังหวัดนนทบุรีจำนวน 13 คน เก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้วิจัยด้วยการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก (In-depth interview) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูล โดยอธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดครบถ้วนและบรรยายสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจน ผลการวิจัย พบว่า ภาษาท้องถิ่นของแต่ละประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่ค่อย มีผลกับการปรับตัวของข้าราชการไทยเนื่องจากทุกประเทศใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการอยู่แล้ว และเนื่องจากอาเซียนค่อนข้างมีความหลากหลาย ดังนั้นควรใช้ภาษากลางในการสื่อสาร ซึ่งภาษาที่ควรจะเป็นภาษากลางคือภาษาอังกฤษ วัฒนธรรมของประเทศใน AEC มีความสำคัญ ต่อการปรับตัวของข้าราชการและควรมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ในอาเซียนเพื่อจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง เนื่องจากปัจจุบันการติดต่อพบปะที่เป็นลักษณะของการ ประชุมสัมมนาศึกษาดูงานระหว่างประเทศ ถูกจัดเพิ่มมากขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มีส่วนสำคัญ ค่อนข้างมากเนื่องจากความสัมพันธ์จะส่งผลต่อความง่ายในการขอความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพราะอาจมีการติดต่อประสานงานกับชาติในอาเซียนบ่อยขึ้น

สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ พบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มี 5 องค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์หรือ เป้าหมาย มี 9 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมของสมาชิก มี 9 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 สมาชิกเครือข่าย มี 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำของ ผู้ประสานงานเครือข่าย มี 9 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมที่ ทำร่วมกัน มี 5 ตัวชี้วัด และผลการประเมินโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพปัจจุบันการจัดการกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $X = 3.41$ ,  $SD = 0.74$ ) สภาพที่พึงประสงค์ การจัดการกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $X = 4.39$ ,  $SD = 0.94$ )

3. รูปแบบการจัดการกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แนวคิดและหลักการ วัตถุประสงค์ของ รูปแบบ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อม ภายนอก องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยป้อนเข้า องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต /ผลลัพธ์องค์ประกอบที่ 5 ข้อมูลป้อนกลับ ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 การประเมินผล ส่วนที่ 5 เงื่อนไข ความสำเร็จ และผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้โดย รวมอยู่ในระดับมาก



## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Bauch (2011) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของความเป็นครูมืออาชีพและความรู้สึกต่อสถานการณ์ในโรงเรียนชนบทที่เสี่ยงภัยด้านสัมพันธภาพกับผู้ปกครอง จากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูมืออาชีพ สรุปได้ว่าคุณลักษณะครูมืออาชีพหรือครูที่ดีควรประกอบไปด้วย 1) มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู มีความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อุดมคติ มีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก 2) มีความรู้ความสามารถในการสอน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาการและความต้องการของผู้เรียน มีการเตรียมการสอนและใช้สื่อประกอบการสอน ใช้วิธีการสอนหลาย ๆ วิธี จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 3) มีความรู้กว้างขวางทางวิชาการ สนใจและติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษาอยู่เสมอ นำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนของตน และ 4) มีความสนใจในตัวนักเรียน ให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาพร้อมกับนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนมีเหตุผล

Shea (2011) งานวิจัยนี้เป็นการสำรวจระดับของทักษะชีวิตตนเองอย่างมีประสิทธิภาพของ นักเรียนด้านการอ่านและการเขียนในฮ่องกงและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความสามารถตนเอง เช่น ระดับชั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง ซึ่งนักเรียนควรมีทักษะชีวิต เพราะสามารถพัฒนานักเรียนได้ในหลายๆ ด้าน ได้แก่ การมีประสิทธิภาพตนเองด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพของตนเอง ด้านการเข้าสังคมด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และการประกอบอาชีพและการพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยมีโรงเรียนและพ่อแม่หรือผู้ปกครองให้การสนับสนุนนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีมุมมองด้านบวกเกี่ยวกับการเชื่อมั่นในตนเองในด้านวิชาการ บุคลิกภาพ สังคม และการประกอบอาชีพและการพัฒนาความสามารถของตนเอง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่าเพศหญิงค่อนข้างมีความมั่นใจมากขึ้นในการใช้ทักษะชีวิตในด้านวิชาการและการประกอบอาชีพและการพัฒนา ความสามารถของตนเอง แต่การศึกษาครั้งก่อนพบว่าก่อนช่วงวัยรุ่น (ม. 1 - ม. 3) นักเรียนมีประสิทธิภาพทักษะชีวิตน้อยกว่าช่วงวัยรุ่น (ม. 4 - ม. 6)

Jansen (2013) ศึกษาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการทำงานของช่วงวัยรุ่นที่หมายถึงการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินชีวิตที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการจัดการเวลาเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย กลุ่มวัยรุ่นสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ โดยคำนึงถึงเวลาที่กำหนดไว้ตามเป้าหมาย นอกจากนี้หากนักเรียนมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะทางสังคมอย่างหนึ่งจะช่วยพัฒนาการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ แต่ในช่วงวัยรุ่นมีพัฒนาการด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจมีพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ เช่น ยาเสพติด การก่อคดีโจรกรรม เป็นต้น หากมีการส่งเสริมทักษะอาจจะมีส่วนในการลดพฤติกรรมเสี่ยง และทำให้มีประสิทธิภาพใน

การเผชิญกับความยากลำบาก รวมถึงมีการบูรณาการกับอาชีพที่ทำกันในกลุ่มวัยรุ่น โดยนักวิจัยประยุกต์ใช้แบบสอบถามเชิงสถานการณ์ (scenario questionnaire) พบว่า ผู้เรียนมีความรู้และการใช้ทักษะชีวิตและอาชีพที่แตกต่างกัน นักวิจัยตั้งข้อสังเกตว่าการประยุกต์ใช้ทักษะการสื่อสารและการบริหารเวลาเกี่ยวข้องโดยตรงกับความยืดหยุ่น และนำผลการวิจัยใช้ในการพัฒนาชุมชนและดำเนินการความช่วยเหลือกลุ่มวัยรุ่นให้สามารถประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ

Francis และ John (2014) ได้ทำการศึกษาทักษะชีวิต (LSE) ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาคบังคับของการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยกระทรวงศึกษาธิการในเคนยาเห็นว่าการสอนนี้มีอุปสรรคจากปัจจัยหลายประการ วัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้คือการตรวจสอบระดับของการเตรียมความพร้อมของครูและผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินการจัดการศึกษาทักษะชีวิตในโรงเรียนมัธยมศึกษาในทรานส์ Nzoya West District วัตถุประสงค์ที่ต้องทำการศึกษามี 3 ประการ คือ 1) เพื่อตรวจสอบครูฝึกอบรมเกี่ยวกับ LSE 2) เพื่อตรวจสอบทัศนคติต่อของครูและนักเรียนต่อการดำเนินงานของ LSE ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) เพื่อสร้างระดับของความพร้อมและความเพียงพอของทรัพยากรการเรียนการสอน/การเรียนรู้สำหรับการดำเนินการ LSE ในโรงเรียนมัธยมศึกษา การสำรวจเชิงพรรณนาการออกแบบที่นำมาใช้ในการศึกษา จากประชากร กลุ่มเป้าหมายนักเรียน 1800 คน ครู 150 คน และผู้บริหาร 37 คนใน 37 โรงเรียนมัธยมศึกษา ของประชาชนในอำเภอ เทคนิคสุ่มแบบแบ่งชั้นถูกนำมาใช้ในการกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร 15 คน ครู 30 คน และนักเรียน 225 คน อาสาสมัคร 180 คน ให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและนักเรียนในขณะที่ตารางการสัมภาษณ์ถูกนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติจากโปรแกรม (SPSS) ในขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ห้วงเรื่อง ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะชีวิต การศึกษา จึงแสดงให้เห็นถึงระดับต่ำของการเตรียมความพร้อมของครูผู้สอน ในขณะที่ครูมีทัศนคติเชิงลบต่อการเรียนการสอนของ LSE นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของ LSE เกี่ยวกับระดับของความพร้อม และความเพียงพอของการเรียนการสอนและการเรียนรู้ทรัพยากรการศึกษาพบว่า ถึงแม้การเรียนการสอนที่ต้องการทรัพยากรที่สำคัญ/การเรียนรู้ที่มีอยู่พวกเขาไม่มีการลดในส่วนที่ไม่เพียงพอในโรงเรียนมัธยมศึกษา ก็สรุปได้ว่าระดับของการเตรียมความพร้อมด้วยครูและผู้บริหารโรงเรียนค่อนข้างต่ำและไม่มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผลปรากฏว่าครูควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะชีวิตและทรัพยากร การเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อความสะดวกในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของทักษะชีวิตไม่ได้อยู่ ในสถานศึกษาอย่างเดียว แต่ยังอยู่ในโรงเรียนอื่น ๆ และในเขตที่มีประสบการณ์ที่คล้ายกัน

Priyanka (2016) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับเด็กในสังคมร่วมสมัย พบว่า ความพร้อมในการดำรงชีวิตคือ ทักษะชีวิตซึ่งเป็นที่สำคัญจะช่วยให้วัยรุ่นจัดการกับความกังวลในทางที่เหมาะสม ช่วยให้บุคคลแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของพวกเขาโดยใช้ทัศนคติในเชิงบวกและปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่จะแนะนำทักษะเหล่านี้ผ่านโปรแกรมการศึกษา หรือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในระดับที่แตกต่างกันของการศึกษา จากเวทีหลักบนไปยังเวทีรองที่สูงขึ้นในรูปแบบที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ทั้งงานวิจัยในประเทศและ ต่างประเทศ จะเห็นว่า โดยส่วนใหญ่เป็นการทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิต โดยยังพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพแห่งศตวรรษที่ 21 ค่อนข้างน้อย และส่วนใหญ่เป็นการศึกษากับผู้เรียนในระดับ มัธยมศึกษา และยังพบงานวิจัยที่ทำการศึกษากับผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาซึ่งถือเป็นอีกช่วงวัยหนึ่งที่มีควรได้รับการเตรียมความพร้อมให้มีทักษะชีวิตและอาชีพแห่งศตวรรษที่ 21 เนื่องจากมีความ ใกล้เคียงกับการเผชิญสถานการณ์ในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่แท้จริงเมื่อสำเร็จการศึกษา ค่อนข้างน้อยเช่นเดียวกัน แต่ยังไม่ค่อยพบการพัฒนาทักษะทักษะอาชีพและชีวิตของครู ซึ่งการพัฒนาทักษะดังกล่าวเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญเพราะครูมีความสำคัญต่อการสร้างภูมิคุ้มกัน หรือพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตในเด็กนักเรียน ทั้งนี้ โดยการจัดกิจกรรมในโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะอาชีพและชีวิตเป็น ภูมิคุ้มกัน ใช้ชีวิตอย่างมีสติ ตั้งรับต่อการก้าวรุกรุกทางสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน จึงทำให้ผู้วิจัยได้พัฒนาและวิจัยในหัวข้อดังกล่าว



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

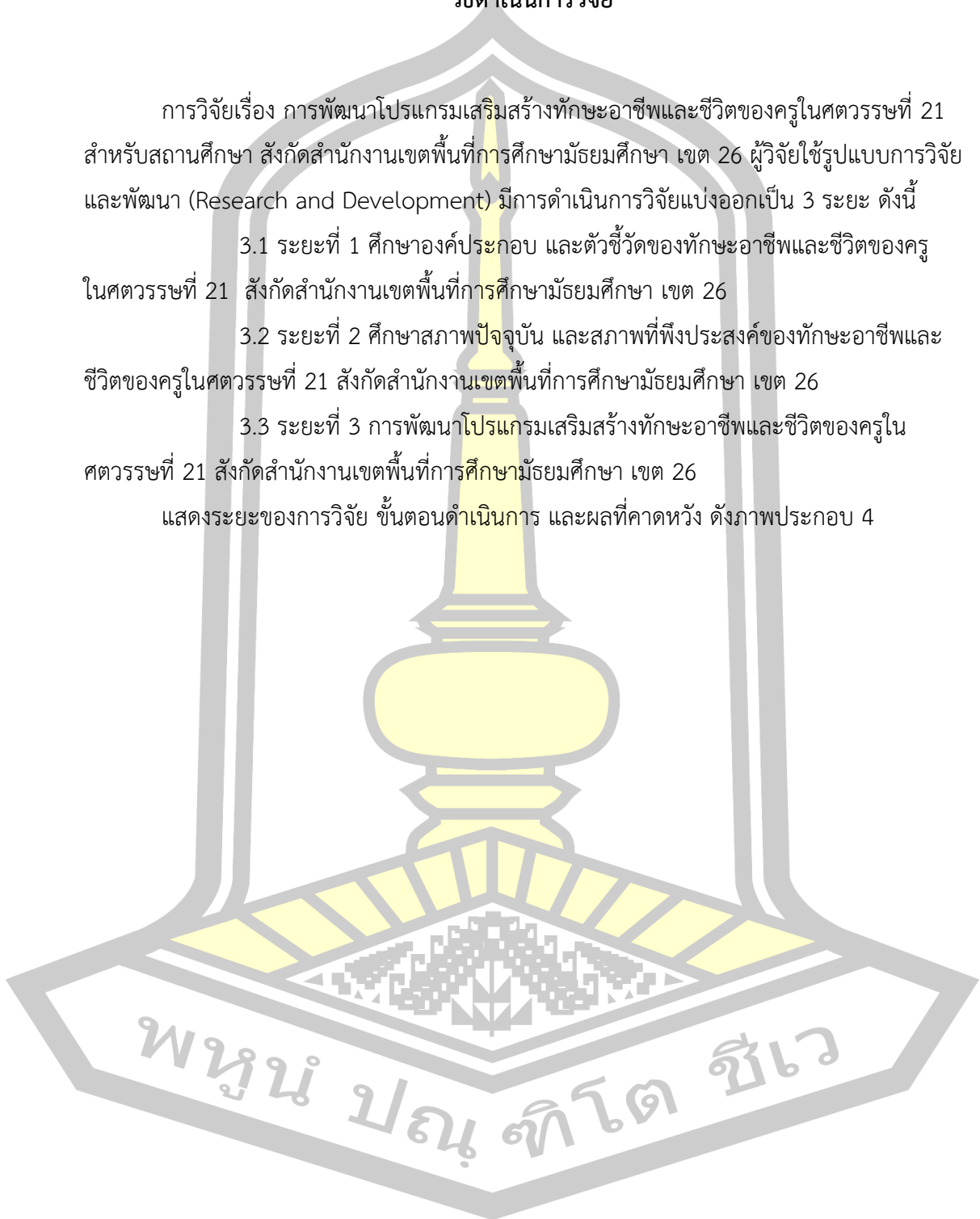
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัย และพัฒนา (Research and Development) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

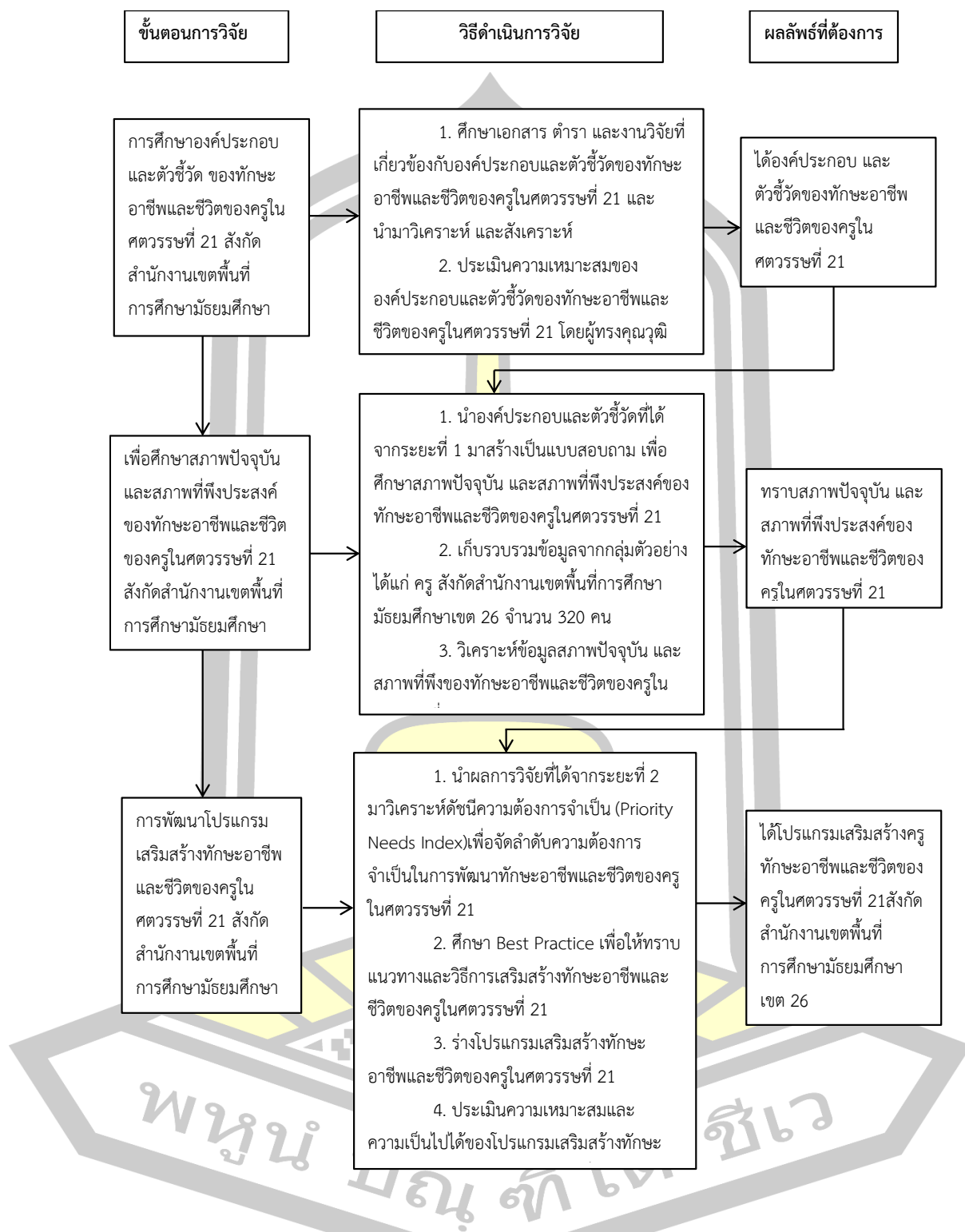
3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3.2 ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3.3 ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ดังภาพประกอบ 4





ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

## ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### 1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 และทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาสร้างข้อสรุปเป็นองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

### 2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและประเมินความสอดคล้อง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาจำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ครูจำนวน 1 คน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีวุฒิการศึกษาสูงสุดไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 5 คน ดังนี้

#### 2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม

วุฒิการศึกษาสูงสุด การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

#### 2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวิาท ทองบุ

วุฒิการศึกษาสูงสุด ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิจัยการศึกษา  
ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

#### 2.3 ดร.นิคม วิทาโน

วุฒิการศึกษาสูงสุด ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) การบริหารจัดการการศึกษา  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนผดุงนารี อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

#### 2.4 นายอนิรุทธ์ สุนทร

วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

#### 2.5 นางจิตรานาฏ ภูสีฤทธิ

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) หลักสูตรและการสอน  
ตำแหน่ง ครูชำนาญพิเศษ โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม



### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

#### 3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

3.2.2 กำหนดองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการประเมิน

3.2.3 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้าง

3.2.4 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ความถูกต้อง และปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.2.5 จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและรับคืนด้วยตนเอง

พนุ่ ปณุ ทิโต ชิว

## 5. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

### 5.1 การจัดการกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1) ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมิน

5.1.2) กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

### 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเทียบเกณฑ์ Midpoint(บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 - 5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ค่าเฉลี่ย

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**

### 1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 1,896 คน จำนวน 35 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 320 คน ดังตาราง 8

ตาราง 8 การสุ่มตัวอย่างของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	33	6
ขนาดกลาง	469	79
ขนาดใหญ่	263	44
ขนาดใหญ่พิเศษ	1,131	191
รวม	1,896	320

ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .05

2.2.2 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม

2.2.3 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากรที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 320 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง ขนาดโรงเรียน เป็นแบบเลือกตอบที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก(Force choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัดทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ความถูกต้อง และปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการพิจารณาจากกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย หรือวัดผล หรือประเมินและด้านเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถามดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .60 - 1.00

พหุบัณฑิต ชีวะ

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับ  
ความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence)  
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ  
วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)  
วิจัยและประเมินผลการศึกษา  
เชี่ยวชาญ ด้านวิจัย วัดผล และประเมิน  
ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน  
วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) วิจัยและประเมินผลการศึกษา  
เชี่ยวชาญ ด้านวิจัย วัดผล และประเมิน  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ และเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัตตานนท์  
วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารการศึกษา  
เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา  
ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์  
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาอุดมศึกษา  
เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา  
ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ดร.พัชรกฤษฎี พวงนิล  
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา  
เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1

3.2.5 การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการ  
ตรวจสอบความเที่ยงตรงและการพิจารณาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้วไปทดลองใช้  
(Try out) กับครู ที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน โดยใช้สมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์

สั้น โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .260 – .588 และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .283 – .734

3.2.6 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach'Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .811 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .892

3.2.7 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้อำนวยการโรงเรียน

4.2 ติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เช่น การประชุมครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 /ฝากครูและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน/จัดส่งทางไปรษณีย์

4.4 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทั้งหมด 320 ฉบับ รับแบบสอบถามคืน จำนวน 315 ฉบับ คิดเป็น 98.44%

#### 5. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดการกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

5.2.1 ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละ

5.2.2 ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยเทียบเกณฑ์ Midpoint (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

4.51 - 5.00 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.1.2 การตรวจสอบอำนาจจำแนก โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

6.1.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ

ครอนบาค

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.2.1 ความถี่

6.2.2 ร้อยละ

6.2.3 ค่าเฉลี่ย

6.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

#### 1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 นำผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 2 มาวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

1.2 ศึกษา Best Practice เพื่อให้ทราบแนวทางและวิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.3 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.4 ผลการสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion) และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

#### 2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 ระยะย่อย ซึ่งประกอบด้วยดังต่อไปนี้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา Best Practice

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา Best Practice คือ ผู้บริหารและครู จากโรงเรียน

ที่มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศของหน่วยงาน มีผลงานดีเด่นเป็นที่ ยอมรับในด้านต่างๆ (เช่น มีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นเลิศ นักเรียนมีผลงานด้านทักษะอาชีพและชีวิตเป็นเลิศ และการมีส่วนร่วมของชุมชน) โดย มีการเผยแพร่วิถีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ เพื่อให้หน่วยงานอื่นได้นำไปปรับใช้ ซึ่งประกอบด้วย

#### 1. โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

โรงเรียนสารคามพิทยาคมเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้ง 462 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ปัจจุบันมีนักเรียนจำนวน 4,244 คน ครู 202 คน ครูอัตราจ้างภาษาต่างประเทศ ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน 26 คน พนักงานราชการ 6 คน ลูกจ้างชั่วคราว(ครู สพฐ.) 3 คน (ข้อมูล 5 เมษายน 2561) ปีการศึกษา 2553 เข้าโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (World Class Standard School)ปีการศึกษา 2555 ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ปีการศึกษา 2559 เข้าร่วมโครงการห้องเรียนกีฬา ซึ่งเป็นโครงการพิเศษตามนโยบายของรัฐบาลโดยรับนักเรียนเข้าเรียนชั้น ม.4 จำนวน 80 คน ปีการศึกษา 2560 เข้าร่วมโครงการห้องเรียนกีฬา ซึ่งเป็นโครงการพิเศษตามนโยบายของรัฐบาลโดยรับนักเรียนเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 40 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 40 คน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ คุณครูสิริพร ภูหัวดอน ตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ (ค.ศ.3)

#### 2. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม(ฝ่ายมัธยม) อำเภอกันทรวิชัย

จังหวัดมหาสารคาม สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) ตั้งอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เปิดดำเนินการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เปิดสอน 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรทั่วไปและโครงการส่งเสริมศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ (SEM) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เปิดสอน 4 แผนการเรียน 8 หลักสูตร ได้แก่ แผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์จำนวน 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรทั่วไป หลักสูตรโครงการส่งเสริมศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ด้านวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ และหลักสูตรโครงการห้องเรียนวิทยาศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัย แผนการเรียนภาษาอังกฤษ-ภาษาฝรั่งเศส/ภาษาจีน/ภาษาญี่ปุ่น จำนวน 2 หลักสูตร คือหลักสูตรทั่วไปและโครงการส่งเสริมศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านภาษาอังกฤษ และแผนการเรียนศิลป์-ดนตรีจำนวน 1 หลักสูตร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) จัดได้ว่าเป็นโรงเรียนที่น่าอยู่ที่สุด ซึ่งได้รับกับยอมรับจากหลากหลาย



หน่วยงาน หลายองค์กร เช่นในเว็บไซต์ (Dek-d.com, 2556) ได้ลงความเห็นว่าเป็นโรงเรียนที่น่าอยู่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดทักษะอาชีพและชีวิตที่ดี ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ อาจารย์เสาวลักษณ์ นิลโคตร ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการพิเศษ

### 3. โรงเรียนบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

โรงเรียนบัวขาวได้เปิดทำการสอนจากชั้น ม.1 – ม.6 แบบสหศึกษา จำนวนห้อง 60 ห้องเรียน และมีนักเรียนทั้งสิ้นประมาณ 2,990 คน ครู – อาจารย์ 127 คน โรงเรียนบัวขาวเป็นสถาบันการศึกษาที่ให้การศึกษาแก่เยาวชน ในท้องที่อำเภอใกล้เคียงมีความเจริญก้าวหน้าและมีชื่อเสียงทั้งด้านคุณภาพการศึกษา กีฬา ดนตรี และด้านคุณธรรม มาโดยตลอด ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สังกัดได้จากผลงานนักเรียนและผลงานทางวิชาการของครูที่เห็นเด่นชัดคือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองจนมีการเลื่อนวิทยฐานะ ถึงเชี่ยวชาญ(ค.ศ.4) ซึ่ง ในปัจจุบัน ปีการศึกษา 2560 มีครู วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ คุณครูทิพศร จอมทรัพย์ ตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ (ค.ศ.4)

#### 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion )

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลและประเมินความสอดคล้อง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดัพบุดมศึกษาจำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน ครูจำนวน 1 คน นักพัฒนาชุมชน 1 คน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีวุฒิการศึกษาสูงสุดไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ดังนี้

#### 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์

วุฒิการศึกษาสูงสุด ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต(ศษ.ด.) การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

#### 2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาคร อัมจักร

วุฒิการศึกษาสูงสุด การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต(กศ.ด.) เทคโนโลยีการศึกษา  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

#### 2.3 นายประจักษ์ จอมทรัพย์

วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(ศศ.ม.) รัฐศาสตร์  
ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดกาฬสินธุ์ ศูนย์ราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

#### 2.4 นายเกษม ไชยรัตน์

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต(ค.ม.) การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

#### 2.5 นายเกษม บุญบรรจง

วุฒิการศึกษาสูงสุด ครุศาสตรมหาบัณฑิต(ค.ม.)การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

#### 2.6 นายทรงศักดิ์ มีทรวงศ์

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต(ค.ม.) การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนแก้งวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

#### 2.7 ดร.ภักดี เอื้อราช

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต(ค.ด.) การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล โรงเรียนผดุงนารี อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

#### 2.8 นายบรรจง พลจันทร์

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต(ค.ม.) การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

#### 2.9 นายสวัสดิ์ จันทมนตรี

วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต(วท.ม.) คณิตศาสตร์  
ตำแหน่ง ครูชำนาญพิเศษ โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

##### 3.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา Best Practice

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา Best Practice ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

##### 3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบบันทึกการสนทนา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้บันทึกระหว่างการสนทนากลุ่ม เพื่อการตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่

ตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยจำแนกข้อความเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

### 3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

#### 3.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมิน แบบบันทึกการสนทนา และออกแบบประเมิน แบบบันทึกการสนทนา

3.2.3 ร่างแบบประเมิน แบบบันทึกการสนทนา โดยใช้ประเด็นของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้าง

3.2.4 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ความถูกต้อง และปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.2.5 จัดทำแบบประเมิน และ แบบบันทึกการสนทนา ฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากทางคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 ศึกษา Best Practice เพื่อให้ทราบวิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 โดยเป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี

4.3 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

4.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

#### 5. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 5.1 การจัดการกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมิน

5.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

##### 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเทียบเกณฑ์

Midpoint (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 - 5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

#### 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.1.1 ค่าเฉลี่ย

6.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI<sub>Modified</sub>)

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D (Degree of Success)	แทน สภาพปัจจุบัน
I (Important)	แทน สภาพที่พึงประสงค์
PNIModife	แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

#### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
- ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ระยะที่ 3 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตอนที่ 2 ผลการศึกษา Best Practice โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศทางด้าน ทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตอนที่ 4 ผลการสนทนากลุ่มและการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

การวิเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

## ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิต ของครูในศตวรรษที่ 21

การสังเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ของๆ องค์การอนามัยโลก (1997), Partnership for 21st (2011), กรณวิชาการ (2543), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555), ไสว พิทขาว (2556), อนุชา โสมาบุตร (2557), นันทวัน จันทร์กลีน (2557), วิจารณ์ พานิช (2555), สุรินทร์ สังข์อ่อง (2555) และสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 แสดงในตาราง 9

ตาราง 9 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว	1) การปรับตัวต่อการความแตกต่างที่เปลี่ยนแปลงในองค์กร 2) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน 3) นำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ อย่างเป็นรูปธรรม 4) จัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดในการทำงาน 5) นำความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาทำความเข้าใจต่อรอง สร้างดุลยภาพ และทำงานให้ลุล่วง
2. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	1) การกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามที่กำหนดและใช้เวลาคุ้มค่า 2) กำกับ ติดตาม จัดลำดับความสำคัญของงาน และทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง 3) มองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความรู้ของตนเอง 4) ทบทวนได้ตรงประสพการณ์ที่ผ่านมาเพื่อคิดหาทางการพัฒนาในอนาคต

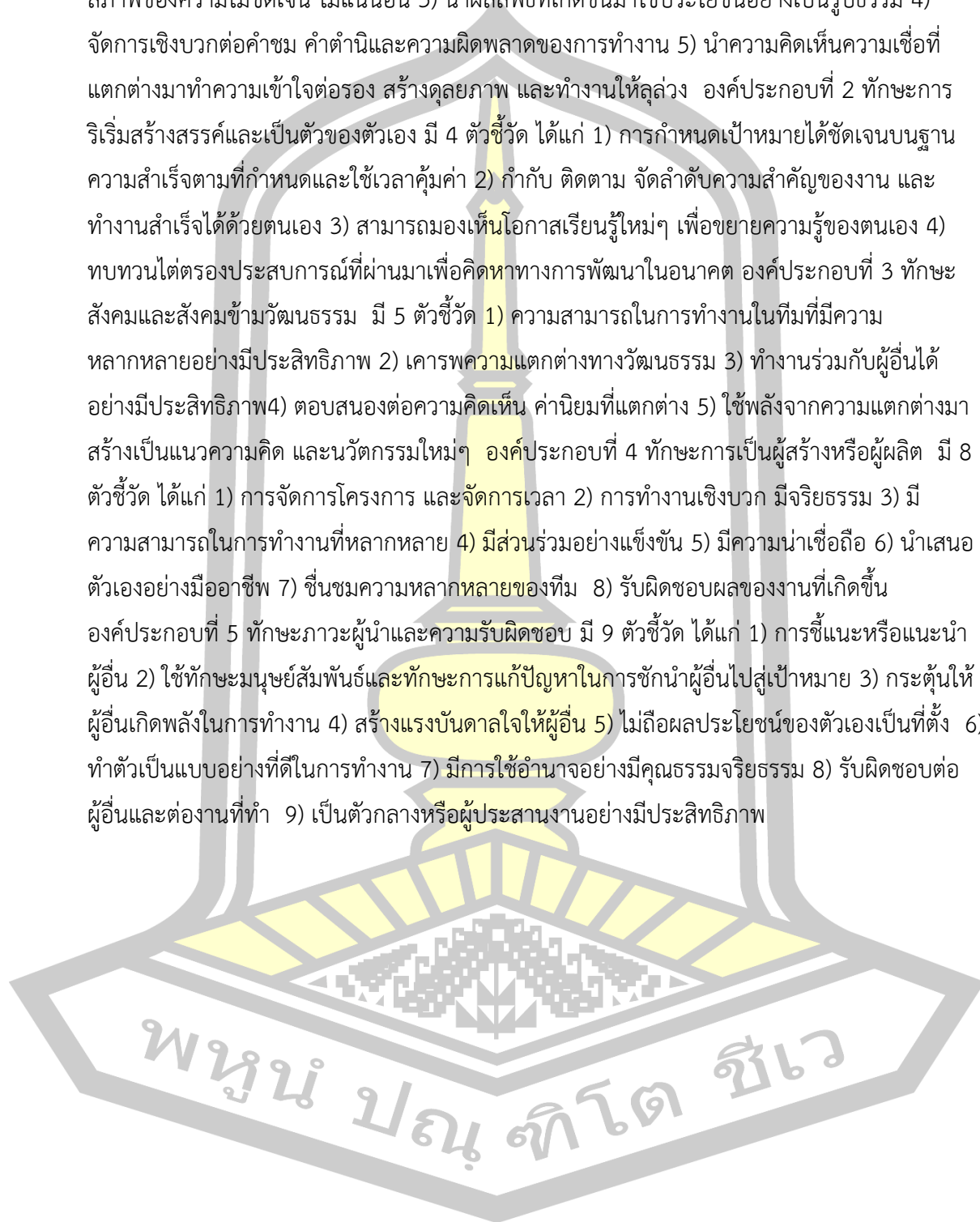
ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) การทำงานในทีมที่มีความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>2) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม</li> <li>3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>4) ตอบสนองต่อความคิดเห็น ค่านิยมที่แตกต่าง</li> <li>5) ใช้พลังจากความแตกต่างมาสร้างเป็นแนวความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ</li> </ol>
4. ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) การจัดการโครงการ และจัดการเวลา</li> <li>2) การทำงานเชิงบวก มีจริยธรรม</li> <li>3) มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย</li> <li>4) มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน</li> <li>5) มีความน่าเชื่อถือ</li> <li>6) นำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ</li> <li>7) ชื่นชมความหลากหลายของทีม</li> <li>8) รับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น</li> </ol>
5. ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น</li> <li>2) ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย</li> <li>3) กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน</li> <li>4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น</li> <li>5) ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง</li> <li>6) ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน</li> <li>7) มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม</li> <li>8) รับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ</li> <li>9) เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>

จากตาราง 9 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ตัวชี้วัด มีทั้งหมด 31 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การ



ปรับตัวต่อการความแตกต่างที่เปลี่ยนแปลงในองค์กร 2) สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน 3) นำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม 4) จัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดของการทำงาน 5) นำความคิดเห็นความเชื่อที่แตกต่างมาทำความเข้าใจต่อรอง สร้างดุลยภาพ และทำงานให้ลุล่วง องค์กรประกอบที่ 2 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามที่กำหนดและใช้เวลาคุ้มค่า 2) กำกับ ติดตาม จัดลำดับความสำคัญของงาน และทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง 3) สามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความรู้ของตนเอง 4) ทบทวนได้ตรงประสพการณ์ที่ผ่านมาเพื่อคิดหาทางการพัฒนาในอนาคต องค์กรประกอบที่ 3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม มี 5 ตัวชี้วัด 1) ความสามารถในการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ตอบสนองต่อความคิดเห็น ค่านิยมที่แตกต่าง 5) ใช้พลังจากความแตกต่างมาสร้างเป็นแนวความคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ องค์กรประกอบที่ 4 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การจัดการโครงการ และจัดการเวลา 2) การทำงานเชิงบวก มีจริยธรรม 3) มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย 4) มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน 5) มีความน่าเชื่อถือ 6) นำเสนอตัวเองอย่างมีอาชีพ 7) ซึ่นชมความหลากหลายของทีม 8) รับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้น องค์กรประกอบที่ 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มี 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น 2) ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย 3) กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน 4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น 5) ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง 6) ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 7) มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม 8) รับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ 9) เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ



อาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 26

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของทักษะ  
อาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 26

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		แปลผล
	$\bar{x}$	<i>S.D.</i>	
1. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	4.80	0.45	มากที่สุด
3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	4.40	0.55	มาก
4. ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต	4.60	0.55	มากที่สุด
5. ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	4.40	0.55	มาก
โดยรวม	4.60	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิต  
ของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26  
ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.60, S.D.=0.51$ )  
ซึ่งมีทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวและทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}=4.80, S.D.=0.45$ )

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดของทักษะอาชีพ และชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ความเหมาะสม		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 1 ทักษะ ความยืดหยุ่น และการปรับตัว	1.1) การปรับตัวต่อการความแตกต่างที่เปลี่ยนแปลงในองค์กร	4.60	0.55	มากที่สุด
	1.2) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน	4.40	0.55	มาก
	1.3) นำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม	4.40	0.55	มาก
	1.4) จัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดของ การทำงาน	4.40	0.55	มาก
	1.5) นำความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาทำความเข้าใจ ต่อรองสร้างคุณภาพและทำงานให้ลุล่วง	4.20	0.84	มาก
องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการริเริ่ม สร้างสรรค์และ เป็นตัวของตัวเอง	2.1) การกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามที่ กำหนดและใช้เวลาคุ้มค่า	4.40	0.90	มาก
	2.2) กำกับ ติดตาม จัดลำดับความสำคัญของงาน และทำงาน สำเร็จได้ด้วยตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
	2.3) มองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความรู้ของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
	2.4) ทบทวนโต้ตอบประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อค้นหาทางการ พัฒนาในอนาคต	4.60	0.55	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 ทักษะสังคมและ สังคมข้าม วัฒนธรรม	3.1) การทำงานในทีมที่มีความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด
	3.2) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.20	0.45	มาก
	3.3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.84	มาก
	3.4) ตอบสนองต่อความคิดเห็น ค่านิยมที่แตกต่าง	4.40	0.55	มาก
	3.5) ใช้พลังจากความแตกต่างมาสร้างเป็นแนวความคิด และ นวัตกรรมใหม่ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ความเหมาะสม		แปลผล
		$\bar{x}$	<i>S.D.</i>	
องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการเป็น ผู้สร้างหรือผู้ผลิต	4.1)การจัดการโครงการ และจัดการเวลา	4.60	0.55	มากที่สุด
	4.2) การทำงานเชิงบวก	4.80	0.45	มากที่สุด
	4.3) มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย	4.20	0.84	มาก
	4.4) มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน	4.20	0.84	มาก
	4.5) มีความน่าเชื่อถือ	5.00	0.00	มากที่สุด
	4.6) นำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด
	4.7) ชื่นชมความหลากหลายของทีม	4.80	0.45	มากที่สุด
	4.8) รับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น	4.60	0.55	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 ทักษะภาวะผู้นำ และความ รับผิดชอบ	5.1) การชี้แนะหรือนำผู้อื่น	4.80	0.45	มากที่สุด
	5.2) ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหาในการชัก นำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย	4.60	0.55	มากที่สุด
	5.3) กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน	4.40	0.90	มาก
	5.4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น	5.00	0.00	มากที่สุด
	5.5) ไม่ถือผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด
	5.6) ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
	5.7) มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
	5.8) รับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ	4.80	0.45	มากที่สุด
	5.9) เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>		4.63	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ความเหมาะสมของตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิต  
ของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26  
ทุกของตัวชี้วัดมีความเหมาะสม ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.63, S.D.=0.46$ )  
ถ้าดูรายข้อจะเห็นว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดเล็ก	6	1.87
2. ขนาดกลาง	79	24.69
3. ขนาดใหญ่	44	13.75
4. ขนาดใหญ่พิเศษ	191	59.69
<b>โดยรวม</b>	<b>320</b>	<b>100</b>

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่สังกัดพบว่า ส่วนใหญ่สังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 59.69 รองลงมาคือ สังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.69 สังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 13.75 และสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 1.87 ตามลำดับ

พหุ ประถมศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพ และชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ
1. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว	3.27	0.57	ปานกลาง	4.49	0.31	มาก
2. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	2.95	0.64	ปานกลาง	4.76	0.27	มากที่สุด
3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	2.95	0.50	ปานกลาง	4.48	0.29	มาก
4. ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต	3.14	0.63	ปานกลาง	4.62	0.39	มากที่สุด
5. ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	3.11	0.60	ปานกลาง	4.41	0.35	มาก
โดยรวม	3.08	0.59	ปานกลาง	4.60	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.08, S.D.=0.59$ ) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง และทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมซึ่งเท่ากัน ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.60, S.D.=0.32$ ) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม และ ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะ ความยืดหยุ่นและการปรับตัวของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ
1. พยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงานทุกคน	3.76	0.63	มาก	4.23	0.33	มาก
2. การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้างก่อนเสมอ	3.66	0.46	มาก	4.31	0.35	มากที่สุด
3. ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้	3.26	0.54	ปานกลาง	4.52	0.50	มากที่สุด
4. สามารถจัดการกับบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้	3.05	0.44	ปานกลาง	4.57	0.21	มากที่สุด
5. สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน	3.17	0.47	ปานกลาง	4.45	0.32	มาก
6. สามารถนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน	3.22	0.66	ปานกลาง	4.49	0.24	มาก
7. สามารถจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดในการทำงานได้	3.02	0.79	ปานกลาง	4.67	0.27	มากที่สุด
8. ความสามารถแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างของเพื่อนในองค์กรได้	2.93	0.64	ปานกลาง	4.79	0.30	มากที่สุด
9. ท่านสามารถนำเอาความเห็น ความเชื่อที่แตกต่าง มาทำความเข้าใจและทำงานให้ลุล่วงได้	3.38	0.50	ปานกลาง	4.41	0.27	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.27</b>	<b>0.57</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.49</b>	<b>0.31</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.27, S.D.=0.57$ ) ซึ่งการพยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความสามารถแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างของเพื่อนในองค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.49, S.D.=0.31$ ) ซึ่งความสามารถแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างของเพื่อนในองค์กรได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและการ พยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ
1. มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	2.99	0.58	ปานกลาง	4.56	0.31	มากที่สุด
2. สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงตามที่วางแผนไว้เสมอ	2.74	0.54	ปานกลาง	4.47	0.21	มากที่สุด
3. มีการใช้เวลาในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า	3.11	0.68	ปานกลาง	4.58	0.28	มากที่สุด
4. สามารถ กำกับ ติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงานได้	3.06	0.91	ปานกลาง	4.75	0.22	มากที่สุด
5. สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้	2.54	0.87	ปานกลาง	4.89	0.35	มากที่สุด
6. มีการพัฒนาตนเองทางด้านกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.13	0.56	ปานกลาง	4.78	0.31	มากที่สุด
7. สามารถที่จะระบุถึงแหล่งความรู้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	2.86	0.45	ปานกลาง	4.81	0.27	มากที่สุด
8. สามารถที่จะเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย	3.10	0.57	ปานกลาง	4.82	0.31	มากที่สุด
9. มีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.03	0.51	ปานกลาง	4.91	0.25	มากที่สุด
10. มีวิธีคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์	3.11	0.64	ปานกลาง	4.89	0.21	มากที่สุด
11. ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในอนาคต	2.75	0.73	ปานกลาง	4.92	0.25	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>2.95</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.76</b>	<b>0.27</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.95, S.D.=0.64$ ) ซึ่งการพัฒนาตนเองทางด้านกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการ



พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นตัวของตัวเองของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.76, S.D.=0.27$ ) ซึ่งพบทวนประสบการณ์ที่ผ่านเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในอนาคตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงตามที่วางแผนไว้เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะ สังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ
1. การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง	3.58	0.32	มาก	4.36	0.28	มาก
2. การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงานจะส่งผลดีในการพัฒนางาน	3.43	0.58	ปานกลาง	4.21	0.32	มาก
3. การทำงานที่ต่างวัฒนธรรมจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	3.34	0.66	ปานกลาง	4.53	0.21	มาก
4. การทำงานร่วมกันแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.32	0.43	ปานกลาง	4.37	0.32	มาก
5. มีการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	3.59	0.49	มาก	4.44	0.25	มาก
6. มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.25	0.35	ปานกลาง	4.46	0.21	มาก
7. สามารถตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	3.14	0.59	ปานกลาง	4.52	0.31	มากที่สุด
8. สามารถใช้พลังจากความแตกต่างจะสร้างเป็นแนวความคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ	3.01	0.61	ปานกลาง	4.77	0.34	มากที่สุด
9. การแบ่งปันประสบการณ์จะทำให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มการทำงาน	2.96	0.47	ปานกลาง	4.67	0.37	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>2.95</b>	<b>0.50</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.48</b>	<b>0.29</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.95, S.D.=0.50$ ) ซึ่งมีการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการแบ่งปันประสบการณ์จะทำให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.48, S.D.=0.29$ ) ซึ่งสามารถใช้พลังจากความแตกต่างจะสร้างเป็นแนวความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงานจะส่งผลดีในการพัฒนางานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ
1.สามารถจัดการโครงการที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม	3.04	0.63	ปานกลาง	4.58	0.34	มากที่สุด
2. สามารถจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.47	0.87	ปานกลาง	4.54	0.36	มากที่สุด
3. ใช้คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม ในการทำงานทุกครั้ง	3.33	0.34	ปานกลาง	4.74	0.39	มากที่สุด
4. มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย	3.03	0.65	ปานกลาง	4.61	0.47	มากที่สุด
5. มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน	3.17	0.47	ปานกลาง	4.51	0.59	มากที่สุด
6. สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กรได้	2.76	0.76	ปานกลาง	4.82	0.44	มากที่สุด
7. นำเสนอตัวเองอย่างมีอาชีพ	2.82	0.63	ปานกลาง	4.64	0.23	มากที่สุด
8. ชื่นชมความหลากหลายของทีม	3.10	0.59	ปานกลาง	4.79	0.31	มากที่สุด
9. รับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น	3.52	0.73	มาก	4.36	0.38	มาก
โดยรวม	3.14	0.63	ปานกลาง	4.62	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.14, S.D.=0.63$ ) ซึ่งรับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กรได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.62, S.D.=0.39$ ) ซึ่งสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กรได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ
1. สามารถให้การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่นได้	3.14	0.54	ปานกลาง	4.32	0.32	มาก
2. สามารถใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น	3.11	0.51	ปานกลาง	4.27	0.49	มาก
3. สามารถใช้ทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่น	3.08	0.69	ปานกลาง	4.18	0.35	มาก
4. สามารถทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน	2.98	0.67	ปานกลาง	4.66	0.49	มากที่สุด
5. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้	2.95	0.44	ปานกลาง	4.67	0.30	มากที่สุด
6. ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง	3.45	0.57	ปานกลาง	4.02	0.29	มาก
7. ทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน	3.01	0.44	ปานกลาง	4.59	0.46	มากที่สุด
8. มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม	3.21	0.53	ปานกลาง	4.56	0.23	มากที่สุด
9. มีรับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ	3.34	0.88	ปานกลาง	4.12	0.20	มาก
10. เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.83	0.73	ปานกลาง	4.72	0.37	มากที่สุด
โดยรวม	3.11	0.60	ปานกลาง	4.41	0.35	มาก

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.11, S.D.=0.60$ ) ซึ่งไม่ถึงผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.41, S.D.=0.35$ ) ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และไม่ถึงผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**ระยะที่ 3 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**

การวิเคราะห์ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบทักษะอาชีพและชีวิตสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค่าดัชนีความต้องการ  $PNI_{(modified)}$  และลำดับความต้องการจำเป็น

องค์ประกอบ	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว	3.27	4.49	0.373	3
2. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	2.95	4.76	0.614	1
3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	2.95	4.48	0.362	4
4. ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต	3.14	4.62	0.473	2
5. ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	3.11	4.41	0.418	5
<b>รวม</b>	<b>3.08</b>	<b>4.55</b>	<b>0.476</b>	

จากตาราง 19 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค่าดัชนีความต้องการ  $PNI_{(modified)}$  และลำดับความต้องการจำเป็น

ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. พยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงานทุกคน	3.76	4.23	0.125	9
2. การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้างก่อนเสมอ	3.66	4.31	0.178	8
3. ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้	3.26	4.52	0.387	6
4. สามารถจัดการกับบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้	3.05	4.57	0.498	3
5. สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน	3.17	4.45	0.404	4
6. สามารถนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน	3.22	4.49	0.394	5
7. สามารถจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดในการทำงานได้	3.02	4.67	0.546	2
8. ความสามารถแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างของเพื่อนในองค์กรได้	2.93	4.79	0.635	1
9. ท่านสามารถนำเอาความเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาทำความเข้าใจและทำงานให้ลุล่วงได้	3.38	4.41	0.305	7
<b>รวม</b>	<b>3.27</b>	<b>4.49</b>	<b>0.373</b>	

จากตาราง 20 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 ในองค์ประกอบของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย ความสามารถแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างของเพื่อนในองค์กรได้ สามารถจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดได้ในการทำงาน สามารถจัดการกับบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน สามารถนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ท่านสามารถนำเอาความเห็นความเชื่อที่แตกต่างมาทำความเข้าใจและทำงานให้ลุล่วงได้ การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้างก่อนเสมอ และ พยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงานทุกคน ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค่าดัชนีความต้องการ PNI<sub>(modified)</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น

ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	D	I	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	2.99	4.56	0.525	10
2. สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงตามที่วางแผนไว้เสมอ	2.74	4.47	0.631	4
3. มีการใช้เวลาในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า	3.11	4.58	0.473	11
4. สามารถ กำกับ ติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงานได้	3.06	4.75	0.552	8
5. สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้	2.54	4.89	0.925	1
6. มีการพัฒนาตนเองทางด้านกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.13	4.78	0.527	9
7. สามารถที่จะระบุถึงแหล่งความรู้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	2.86	4.81	0.682	3
8. สามารถที่จะเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย	3.10	4.82	0.555	7
9. มีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.03	4.91	0.620	5
10. มีวิธีคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์	3.11	4.89	0.572	6
11. ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในอนาคต	2.75	4.92	0.789	2
<b>รวม</b>	<b>2.95</b>	<b>4.76</b>	<b>0.614</b>	

จากตาราง 21 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 ในองค์ประกอบของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในอนาคต สามารถที่จะระบุถึงแหล่งความรู้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงตามที่วางแผนไว้เสมอ มีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ มีวิธีคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์ สามารถที่จะเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย สามารถ กำกับ ติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงานได้ มีการพัฒนาตนเองทางด้านกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน และมีการใช้เวลาในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค่าดัชนีความต้องการ  $PNI_{(modified)}$  และลำดับความต้องการจำเป็น

ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง	3.58	4.36	0.218	9
2. การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงานจะส่งผลดีในการพัฒนางาน	3.43	4.21	0.227	8
3. การทำงานที่ต่างวัฒนธรรมจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	3.34	4.53	0.356	5
4. การทำงานร่วมกันแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.32	4.37	0.316	6
5. มีการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	3.59	4.44	0.237	7
6. มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.25	4.46	0.372	4
7. สามารถตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	3.14	4.52	0.439	3
8. สามารถใช้พลังจากความแตกต่างจะสร้างเป็นแนวความคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ	3.01	4.77	0.585	1
9. การแบ่งปันประสบการณ์จะทำให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มการทำงาน	2.96	4.67	0.578	2
<b>รวม</b>	<b>2.95</b>	<b>4.48</b>	<b>0.362</b>	

จากตาราง 22 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในองค์ประกอบของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย สามารถใช้พลังจากความแตกต่างจะสร้างเป็นแนวความคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ การแข่งขันประสบการณ์จะทำให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มการทำงานสามารถตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานที่ต่างวัฒนธรรมจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างด้วยความเคารพ การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงานจะส่งผลดีในการพัฒนางาน และการแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค่าดัชนีความต้องการ PNI<sub>(modified)</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น

ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต	D	I	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความต้องการจำเป็น
1.สามารถจัดการโครงการที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม	3.04	4.58	0.507	5
2. สามารถจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.47	4.54	0.308	8
3. ใช้คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม ในการทำงานทุกครั้ง	3.33	4.74	0.424	6
4. มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย	3.03	4.61	0.521	3
5. มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน	3.17	4.51	0.423	7
6. สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กรได้	2.76	4.82	0.746	1
7. นำเสนอตัวเองอย่างมีอาชีพ	2.82	4.64	0.645	2
8. ชื่นชมความหลากหลายของทีม	3.10	4.79	0.545	4
9. รับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น	3.52	4.36	0.239	9
<b>รวม</b>	<b>3.14</b>	<b>4.62</b>	<b>0.473</b>	



จากตาราง 23 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 ในองค์ประกอบของทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กรได้นำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งชมความหลากหลายของทีม สามารถจัดการโครงการที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ใช้คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมในการทำงานทุกครั้ง มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน สามารถจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม รับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค่าดัชนีความต้องการ  $PNI_{(modified)}$  และลำดับความต้องการจำเป็น

ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. สามารถให้การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่นได้	3.14	4.32	0.376	6
2. สามารถใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น	3.11	4.27	0.373	7
3. สามารถใช้ทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่น	3.08	4.18	0.357	8
4. สามารถทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน	2.98	4.66	0.564	3
5. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้	2.95	4.67	0.583	2
6. ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง	3.45	4.02	0.165	10
7. ทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน	3.01	4.59	0.525	4
8. มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม	3.21	4.56	0.421	5
9. มีรับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ	3.34	4.12	0.234	9
10. เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.83	4.72	0.668	1
รวม	3.11	4.41	0.418	

จากตาราง 24 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ สามารถทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน ทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถให้การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่นได้ สามารถใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น สามารถใช้ทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่น มีรับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ และไม่ถือผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง ตามลำดับ

### ตอนที่ 2 ผลการศึกษา Best Practice โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศทางด้านทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา Best Practice คือ ผู้บริหารและครู จากโรงเรียนที่มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของหน่วยงาน มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับในด้านต่างๆ (เช่น มีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นเลิศ นักเรียนมีผลงานด้านทักษะอาชีพและชีวิตเป็นเลิศ และการมีส่วนร่วมของชุมชน) โดย มีการเผยแพร่วิธีปฏิบัติงานที่ เป็นเลิศ เพื่อให้หน่วยงานอื่นได้นำไปปรับใช้ซึ่งประกอบด้วย 1) โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ คุณครูสิริพร ภูหัวดอน ตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ(ค.ศ.3) 2) โรงเรียนสาธิตมหาวิทาลัยมหาสารคาม(ฝ่ายมัธยม) อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ อาจารย์เสาวลักษณ์ นิลโคตร ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการพิเศษ 3)โรงเรียนบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ คุณครูทิพร จอมทรัพย์ ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ(ค.ศ.4) โดยนำผลการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับหัวข้อการสัมภาษณ์ตามลำดับดังนี้ ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อตามลำดับ ซึ่งแบ่งการผลการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือ 1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา 2. ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา

## 1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา

ผลการศึกษาจากงานสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) สรุปลักษณะการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา ดังนี้

### 1.1 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองจะต้องจัดกิจกรรมที่ให้ความสนใจกับทุกสิ่งที่อยู่รอบตัว กระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น มีความคิดที่มีอิสระ และสร้างให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ ๆ ไม่มีขอบเขตจำกัด หรือกฎเกณฑ์ตายตัว นำนวัตกรรมมาแก้ปัญหาการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย เน้นให้มีอิสระทางความคิด เพื่อสร้างหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ มีการวางแผนเป้าหมายให้กับชีวิตตนเอง จัดให้มีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อพัฒนาการทำงานในอนาคต

“ กระตุ้นให้ครูมีความคิดที่มีอิสระ และสร้างให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ ๆ ไม่มีขอบเขตจำกัด หรือกฎเกณฑ์ตายตัว สร้างให้เกิดความคิดที่ต่อเนื่อง สร้างให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ใหม่ นวัตกรรมใหม่ และมีการพัฒนาที่แปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ,วันที่ 23 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“จัดกิจกรรมที่ให้ความสนใจกับทุกสิ่งที่อยู่รอบตัว กระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น วางแผนเป้าหมายให้กับชีวิตตนเอง จัดให้มีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อพัฒนาการทำงานในอนาคต”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ,วันที่ 24 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“ กระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ สามารถสร้างนวัตกรรมได้ด้วยตนเอง แล้วนำนวัตกรรมมาแก้ปัญหาการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย เน้นให้มีอิสระทางความคิด เพื่อสร้างหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ,วันที่ 25 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ พบว่า ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของ  
ตัวเองประกอบด้วย

- 1) การมีอิสระทางความคิด
- 2) การกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น
- 3) การเข้าถึงข้อมูลและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย
- 4) การวางเป้าหมายให้กับชีวิตตนเอง
- 5) ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อพัฒนาการทำงานในอนาคต

ตาราง 25 ตัวชี้วัดของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองสำหรับสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตัวชี้วัดเดิม	ตัวชี้วัดที่ได้จาก การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1.การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน 2. การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผน 3. การใช้เวลาในการทำงานให้อย่าง คุ้มค่า 4. การกำกับ ติดตาม และจัดลำดับ ความสำคัญของงาน 5. การสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 6. การพัฒนาตนเองทางด้าน กิจกรรมทางวิชาการ 7. การระบุถึงแหล่งความรู้ที่จะ นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการ เรียนรู้	1. การมีอิสระทาง ความคิด 2. การกระตุ้น ความอยากรู้อยาก เห็น 3. การเข้าถึงข้อมูล และรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ หลากหลาย 4. การ วางเป้าหมายให้กับ ชีวิตตนเอง	1.การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน 2. การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผน 3. การใช้เวลาในการทำงานให้อย่าง คุ้มค่า 4. การกำกับ ติดตาม และจัดลำดับ ความสำคัญของงาน 5. การสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 6. การพัฒนาตนเองทางด้าน กิจกรรมทางวิชาการ 7. การระบุถึงแหล่งความรู้ที่จะ นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการ เรียนรู้

## ตาราง 25 (ต่อ)

ตัวชี้วัดเดิม	ตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
8. การเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย 9. การพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ 10. การคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้อของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์ 11. การทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านเพื่อพัฒนางานในอนาคต	5. ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อพัฒนาการทำงานในอนาคต	8. การเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย 9. การพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ 10. การคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้อของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์ 11. การทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านเพื่อพัฒนางานในอนาคต 12. การมีอิสระทางความคิด 13. การกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น
รวม 11 ตัวชี้วัด	รวม 5 ตัวชี้วัด	รวม 13 ตัวชี้วัด

จากตาราง 25 ตัวชี้วัดของทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1.การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน 2. การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผน 3. การใช้เวลาในการทำงานให้คุ้มค่า 4. การกำกับ ติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงาน 5. การสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อของนักเรียน 6. การพัฒนาตนเองทางด้านกิจกรรมทางวิชาการ 7. การระบุถึงแหล่งความรู้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้อ 8. การเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย 9. การพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ 10. การคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้อของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์ 11. การทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านเพื่อพัฒนางานในอนาคต 12. การมีอิสระทางความคิด 13. การกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น

## 1.2 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตจะฝึกการทำงานที่หลากหลาย มีการทำโครงการ โดยกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองและทำให้สำเร็จ มีการจัดการงานที่เป็นระบบ ชื่นชมความหลากหลายของทีม มีการนำเสนอตัวเองอย่างมีอาชีพ การมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น เพิ่มความสามารถในการทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ชื่นชมผลงานของตนเอง รับผิดชอบงานของตนเอง สามารถทำงานเชิงบวกและมีจริยธรรม

“ กระตุ้นให้ฝึกการทำงานที่หลากหลาย มีการจัดการงานที่เป็นระบบ ชื่นชมความหลากหลายหลายของทีม มีการนำเสนอตัวเองอย่างมีอาชีพ ชื่นชมผลงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานและรับผิดชอบต่องานของตนเอง ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ,วันที่ 23 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น ให้กับครู เพิ่มความสามารถในการทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ส่งเสริมการร่วมกันทำงานอย่างเอาจริงเอาจัง เชื่อถือได้และตรงต่อเวลา ตลอดจนรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ,วันที่ 24 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“ส่งเสริมให้ครูได้ทำโครงการ โดยกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองและทำให้สำเร็จ นำเสนอตัวเองอย่างมีอาชีพและมีมารยาท เคารพเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเชิงบวกและมีจริยธรรม ชื่นชมความหลากหลายของทีมและรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นนั้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ,วันที่ 25 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ พบว่า ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ประกอบด้วย

- 1) การจัดการงานที่เป็นระบบ
- 2) การชื่นชมความหลากหลายของทีม
- 3) การนำเสนอตัวเองอย่างมีอาชีพ
- 4) การมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น
- 5) การทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน
- 6) การรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น

ตาราง 26 ตัวชี้วัดของทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตัวชี้วัดเดิม	ตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. การจัดการโครงการ 2. การจัดการเวลาในการทำงาน 3. การใช้คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมในการทำงาน 4. การทำงานที่หลากหลาย 5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน 6. การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กร 7. การนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ 8. การชื่นชมความหลากหลายของทีม 9. การรับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น	1. การจัดการงานที่เป็นระบบ 2. การชื่นชมความหลากหลายของทีม 3. การนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ 4. การมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น 5. การทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน 6. การรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น	1. การจัดการโครงการ 2. การจัดการเวลาในการทำงาน 3. การใช้คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมในการทำงาน 4. การทำงานที่หลากหลาย 5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน 6. การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กร 7. การนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ 8. การชื่นชมความหลากหลายของทีม 9. การรับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น 10. การทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน
รวม 9 ตัวชี้วัด	รวม 6 ตัวชี้วัด	รวม 10 ตัวชี้วัด

จากตาราง 26 ตัวชี้วัดของทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1. การจัดการโครงการ 2. การจัดการเวลาในการทำงาน 3. การใช้คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมในการทำงาน 4. การทำงานที่หลากหลาย 5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน 6. การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กร 7. การนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ 8. การชื่นชมความหลากหลายของทีม 9. การรับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น 10. การทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

### 1.3 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวควรคำนึงถึงความรู้สึกและรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่สร้างความขัดแย้งให้เกิดในองค์กร เรียนรู้การพูดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเชิงบวกในการทำงาน เคารพการตัดสินใจของผู้อื่น ทำงานด้วยรอยยิ้มที่ออกมาจากในใจมีความจริงใจที่สดใสและอ่อนโยน สามารถทำงานในความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดการกับความเครียดได้อย่างสร้างสรรค์ ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนในสังคมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เข้าเมืองตาหลิ่วต้องหลิวตาตาม

“ควรควรคำนึงถึงความรู้สึกของคนรอบข้าง สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์ ไม่สร้างความขัดแย้งให้เกิดในองค์กร สามารถทำงานในความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ,วันที่ 23 พฤษภาคม 2561: การสัมภาษณ์)

“ส่งเสริมให้ครูรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างสร้างสรรค์ ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนในสังคม เรียนรู้การพูดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเชิงบวกในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ,วันที่ 24 พฤษภาคม 2561: การสัมภาษณ์)

“ครูควรเคารพการตัดสินใจของผู้อื่น ทำใจยอมรับให้ได้กับสิ่งต่างๆที่เราจะได้เจอ ทำงานด้วยรอยยิ้มที่ออกมาจากในใจมีความจริงใจที่สดใสและอ่อนโยน เข้าเมืองตาหลิ่วต้องหลิวตาตาม ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ,วันที่ 25 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ พบว่า ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย

- 1) การคำนึงถึงความรู้สึกและรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน
- 2) การฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3) การพูดเชิงสร้างสรรค์
- 4) การทำงานในความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) การจัดการกับความเครียดได้อย่างสร้างสรรค์



ตาราง 27 ตัวชี้วัดของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตัวชี้วัดเดิม	ตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. การรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน 2. การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้าง 3. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 4. การจัดการบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์ 5. การทำงานในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน 6. การนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ 7. การจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดในการทำงาน 8. การแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่าง 9. การนำเอาความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาใช้ในการทำงาน	1. การคำนึงถึงความรู้สึกและรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน 2. การฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3. การพูดเชิงสร้างสรรค์ 4. การทำงานในความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. การจัดการกับความเครียดได้อย่างสร้างสรรค์	1. การรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน 2. การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้าง 3. การพูดเชิงสร้างสรรค์ 4. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 5. การจัดการบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์ 6. การทำงานในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน 7. การนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ 8. การจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดในการทำงาน 9. การแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่าง 10. การนำเอาความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาใช้ในการทำงาน
รวม 9 ตัวชี้วัด	รวม 5 ตัวชี้วัด	รวม 10 ตัวชี้วัด

จากตาราง 27 ตัวชี้วัดของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1. การรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน 2. การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้าง 3. การพูดเชิงสร้างสรรค์ 4. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 5. การจัดการบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์ 6. การทำงานในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน 7. การนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ 8. การจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดในการทำงาน 9. การแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่าง 10. การนำเอาความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาใช้ในการทำงาน

#### 1.4 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมควรมีความสามารถในการเข้าถึงและรู้จักผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ รู้ว่าเมื่อไรควรฟัง เมื่อไรควรพูด มีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังที่ดี ยอมรับความแตกต่าง เปิดใจกว้างเพื่อนำเอาความแตกต่างมาสร้างแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพิ่มความสามารถในการเข้าใจถึงสถานการณ์ที่หลากหลาย กฎกติกาต่าง ๆ ในสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกให้เกิดขึ้น เรียนรู้การให้อภัยจากการผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและตนเอง

“ครูควรมีความสามารถในการเข้าถึงและรู้จักผู้อื่น มีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังที่ดี ยอมรับความแตกต่าง ปฏิบัติกับผู้อื่นที่ต่างกันอย่างเคารพ สามารถทำงานในทีมที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ,วันที่ 23 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“ส่งเสริมให้ครูเคารพความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม รู้จักกาลเทศะ รู้ว่าเมื่อไรควรฟัง เมื่อไรควรพูด แสดงพฤติกรรมอย่างมีอาชีพและน่าเชื่อถือ เปิดใจกว้างเพื่อนำเอาความแตกต่างมาสร้างแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ,วันที่ 24 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้กับการอยู่ในสังคมที่แตกต่างทางวัฒนธรรม มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เพิ่มความสามารถในการเข้าใจถึงสถานการณ์ที่หลากหลาย กฎกติกาต่าง ๆ ในสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกให้เกิดขึ้น เรียนรู้การให้อภัยจากการผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ,วันที่ 25 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ พบว่า ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- 1) การเข้าถึงและรู้จักผู้อื่น
- 2) การรู้จักกาลเทศะ
- 3) การมีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังที่ดี
- 4) การยอมรับความแตกต่าง

5) การเปิดใจกว้างเพื่อนำเอาความแตกต่างมาสร้างแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆ

6) การเข้าใจถึงสถานการณ์ที่หลากหลาย

7) การให้อภัยจากการผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและตนเอง

ตาราง 28 ตัวชี้วัดของทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตัวชี้วัดเดิม	ตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 2. การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน 3. การทำงานที่ต่างวัฒนธรรม 4. การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5. การปฏิบัติกับผู้อื่นที่ต่างกันอย่างด้วยความเคารพ 6. การทำงานร่วมกัน 7. การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่ต่างกััน 8. การใช้พลังจากความแตกต่างสร้างเป็นแนวความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ 9. การแบ่งปันประสบการณ์	1. การเข้าถึงและรู้จักผู้อื่น 2. การรู้จักกาลเทศะ 3. การมีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังที่ดี 4. การยอมรับความแตกต่าง 5. การเปิดใจกว้างเพื่อนำเอาความแตกต่างมาสร้างแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆ 6. การเข้าใจถึงสถานการณ์ที่หลากหลาย 7. การให้อภัยจากการผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและตนเอง	1. การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 2. การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน 3. การทำงานที่ต่างวัฒนธรรม 4. การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5. การปฏิบัติกับผู้อื่นที่ต่างกัันด้วยความเคารพ 6. การทำงานร่วมกัน 7. การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่ต่างกััน 8. การใช้พลังจากความแตกต่างสร้างเป็นแนวความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ 9. การแบ่งปันประสบการณ์ 10. การให้อภัยจากการผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและตนเอง 11. การมีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังที่ดี 12. การรู้จักกาลเทศะ
รวม 9 ตัวชี้วัด	รวม 7 ตัวชี้วัด	รวม 12 ตัวชี้วัด

จากตาราง 28 ตัวชี้วัดของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1. การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 2. การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน 3. การทำงานที่ต่างวัฒนธรรม 4. การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5. การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ 6. การทำงานร่วมกัน 7. การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกัน 8. การใช้พลังจากความแตกต่างสร้างเป็นแนวความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ 9. การแบ่งปันประสบการณ์ 10. การให้อภัยจากการผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและตนเอง 11. การมีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังที่ดี 12. การรู้จักกาลเทศะ

### 1.5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบครูควรมีความสามารถในการเป็นผู้นำ โดยมีทักษะการแก้ปัญหาที่เกิดจากบุคคลหรือเครื่องมือ ส่งเสริมให้ครูมีทักษะการโน้มน้าวจิตใจ ชี้แนะหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้อื่นได้ ดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อนำพองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถดูคนให้เหมาะกับงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของคนนั้นๆ มีการเสริมแรงโดยการชื่นชมยินดีเมื่องานสำเร็จ ให้รางวัลกับผู้สำเร็จ ทำตัวเป็นแบบอย่าง มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

“ครูควรมีความสามารถในการเป็นผู้นำโดยมีทักษะการแก้ปัญหาที่เกิดจากบุคคลหรือเครื่องมือ เพื่อนำพองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำตัวเป็นแบบอย่าง มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ไม่เห็นแก่ตัว”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ,วันที่ 23 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“ส่งเสริมให้ครูมีทักษะการโน้มน้าวจิตใจ ชี้แนะหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้อื่นได้ ดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน มีการเสริมแรงทางบวกให้กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง ไม่ถือตัวเป็นกัลยาณมิตรกับทุกๆคน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ,วันที่ 24 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“ส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบต่อนักเรียน สามารถดูคนให้เหมาะกับงาน สามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของคนนั้นๆ มีการเสริมแรงโดยการชื่นชมยินดีเมื่องานสำเร็จ ใ้รางวัลกับผู้สำเร็จ เป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่ถือประโยชน์ตัวเองเป็นที่ตั้ง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ,วันที่ 25 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ พบว่า ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อ

ประกอบด้วย

- 1) การมีทักษะการแก้ปัญหาที่เกิดจากบุคคลหรือเครื่องมือ
- 2) การมีทักษะการโน้มน้าวจิตใจ
- 3) การชี้แนะหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้อื่น
- 4) การมีความรับผิดชอบ
- 5) การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
- 6) การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของคนนั้นๆ
- 7) การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี
- 8) การใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม
- 9) การยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ตาราง 29 ตัวชี้วัดของทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตัวชี้วัดเดิม	ตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น 2. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น 3. ทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่น 4. การทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน 5. การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น 6. การไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง 7. การทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน 8. การใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม 9. การรับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ 10. การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. การมีทักษะการแก้ปัญหาที่เกิดจากบุคคลหรือเครื่องมือ 2. การมีทักษะการโน้มน้าวจิตใจ 3. การชี้แนะหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้อื่น 4. การมีความรับผิดชอบ 5. การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ 6. การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของคนนั้นๆ 7. การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี 8. การใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม 9. การยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	1. การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น 2. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น 3. ทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่น 4. การทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน 5. การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น 6. การไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง 7. การทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน 8. การใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม 9. การรับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ 10. การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ 11. การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของคนนั้นๆ
รวม 10 ตัวชี้วัด	รวม 9 ตัวชี้วัด	รวม 11 ตัวชี้วัด

จากตาราง 29 ตัวชี้วัดของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย 11 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1. การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น 2. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น 3. ทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่น 4. การทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน 5. การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น 6. การไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง 7. การทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน 8. การใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม 9. การรับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ 10. การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ 11. การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของคนนั้นๆ

## 2. ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการต่าง ๆ (Megginson, 1972; Castetter, 1976 ; Everard and Morris, 1990; Mc Beath, 1997; นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2534; วิจิตร อาวะกุล, 2537; วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537; จงกลนี ชุตินาเทวินทร์, 2544; เบลูจพร แก้วมีศรี, 2545; โสภณา ตาแก้ว, 2546; อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2552) พบว่าวิธีการเสริมสร้าง และกิจกรรมการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 วิธีการเสริมสร้าง 21 กิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม การสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices ) สรุปได้วิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา ดังนี้

### 2.1 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

**คำถาม:** โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองหรือไม่ อย่างไร

“โรงเรียนมีการพัฒนา โดยการจัดประชุม บรรยายพิเศษ การสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้มีเอกสารเพื่อใช้เพิ่มเติมความรู้ ส่งเสริมการบันทึก การศึกษาเฉพาะกรณี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ,วันที่ 23 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“โรงเรียนมีการพัฒนาโดยการจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกแก้ปัญหา ระดมความคิด สลับเปลี่ยนงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษามาจากเอกสารที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูในยุค Thailand 4.0 ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ,วันที่ 24 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“โรงเรียนมีการพัฒนาโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู ให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับครู มีการจัดบรรยาย เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อภิปรายร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ,วันที่ 25 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 30 วิธีการเสริมสร้างทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา		
	ศึกษาเอกสาร	ศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
การฝึกอบรม	1. การบรรยาย 2. การจัดประชุม 3. การสัมมนา 4. การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6. การเล่นเกมต่าง ๆ 7. การเลียนแบบ 8. การสาธิต 9. การแสดงบทบาทสมมติ 10. การฝึกหัดแก้ปัญหา 11. การระดมความคิด	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5.การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5.การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. การศึกษาเอกสาร 2. การเขียนบันทึก 3. การศึกษาเฉพาะกรณี	1. การศึกษาเอกสาร 2. การเขียนบันทึก 3. การศึกษาเฉพาะกรณี	1. การศึกษาเอกสาร 2. การเขียนบันทึก 3. การศึกษาเฉพาะกรณี

จากตาราง 30 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง มีวิธีการพัฒนาการได้แก่ 1)การฝึกอบรม ซึ่งมีกิจกรรม คือ การบรรยาย การจัดประชุม การสัมมนา การอภิปราย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกหัดแก้ปัญหา การระดมความคิด 2)การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์ มีกิจกรรม คือ การทดลองปฏิบัติงาน การติดตาม/สังเกต 3)การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีกิจกรรม คือ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสับเปลี่ยน



หมุนเวียนงาน 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีกิจกรรม คือ การศึกษาเอกสาร การเขียนบันทึก การศึกษาเฉพาะกรณี

## 2.2 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

คำถาม: โรงเรียนของท่านมีวิธีการพัฒนาทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตหรือไม่ อย่างไร

“โรงเรียนมีการพัฒนาโดยการอบรม จัดบรรยายโดยวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถ จัดประชุม สัมมนา ระดมความคิด ตลอดจนการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ เอกสาร ส่งเสริมการจดบันทึก และศึกษา เฉพาะกรณีส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกัน ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ,วันที่ 23 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“โรงเรียนมีการพัฒนาโดยการส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเอกสาร สื่อแหล่งเรียนรู้ทาง อินเทอร์เน็ต ส่งเสริมให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยการสลับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน ศึกษาดูงานจาก แหล่งเรียนรู้ที่น่าสนใจ จัดอบรม สัมมนา และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ,วันที่ 24 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“โรงเรียนมีการพัฒนาโดยการอบรมสัมมนา จัดประชุม ร่วมระดมความคิด แก้ปัญหา อภิปราย ร่วมกันรวมถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนการ เรียนรู้ด้วยตนเอง ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ,วันที่ 25 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

พูน ปณ ทัโต ชีเว

ตาราง 31 วิธีการเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา		
	ศึกษาเอกสาร	ศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
การฝึกอบรม	1. การบรรยาย 2. การจัดประชุม 3. การสัมมนา 4. การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ 7. การเลียนแบบ 8. การสาธิต 9. การแสดงบทบาทสมมติ 10. การฝึกหัดแก้ปัญหา 11. การระดมความคิด	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด
การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	1.การทดลอง ปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต
การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน
การเรียนรู้ด้วย ตนเอง	1. การศึกษาเอกสาร 2. การเขียนบันทึก 3. การศึกษาเฉพาะกรณี	1. การศึกษาเอกสาร 2. การเขียนบันทึก 3. การศึกษาเฉพาะกรณี	1. การศึกษาเอกสาร 2. การเขียนบันทึก 3. การศึกษาเฉพาะ กรณี

จากตาราง 31 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต มีวิธีการพัฒนาการ ได้แก่ 1)การฝึกอบรม ซึ่งมีกิจกรรม คือ การบรรยาย การจัดประชุม การสัมมนา การอภิปรายการประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกหัดแก้ปัญหา การระดมความคิด 2)การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์ มีกิจกรรม คือ การทดลองปฏิบัติงาน การติดตาม/สังเกต 3)การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีกิจกรรม คือ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน 4)การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีกิจกรรม คือ การศึกษาเอกสาร การเขียนบันทึก การศึกษาเฉพาะกรณี

### 2.3 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

คำถาม: โรงเรียนของท่านวิีมีการพัฒนาทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวหรือไม่ อย่างไร

“โรงเรียนมีการพัฒนาทักษะทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดย มีการจัดกิจกรรมให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านการอบรม ศึกษาดูงาน หรือการจัดแข่งขันกีฬาสุภาพการตลอดถึงการเล่นเกมส์ต่างๆร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ,วันที่ 23 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“โรงเรียนมีการพัฒนาทักษะทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดย มีการจัดอบรมให้ทุกคนได้แสดงบทบาทหลายบทบาท เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และให้แต่ละคนสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในแต่ละด้านเพื่อให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ,วันที่ 24 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“โรงเรียนมีการพัฒนาทักษะทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรม สัมมนาการทำกิจกรรมร่วมกันโดยการเล่นเกมส์ และให้ครูได้ทดลองปฏิบัติงานหลายด้าน ตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้น ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ,วันที่ 25 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

พูน ปณ ทั โต ชีเว

ตาราง 32 วิธีการเสริมสร้างทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา		
	ศึกษาเอกสาร	ศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
การฝึกอบรม	1. การบรรยาย 2. การจัดประชุม 3. การสัมมนา 4. การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ 7. การเลียนแบบ 8. การสาธิต 9. การแสดงบทบาทสมมติ 10. การฝึกหัดแก้ปัญหา 11. การระดมความคิด	1. การสัมมนา 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ	1. การสัมมนา 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	1. การทดลองปฏิบัติงาน 2. การติดตาม/สังเกต	1. การทดลองปฏิบัติงาน 2. การติดตาม/สังเกต	1. การทดลองปฏิบัติงาน 2. การติดตาม/สังเกต
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. การศึกษาดูงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	1. การศึกษาดูงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	1. การศึกษาดูงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

จากตารางที่ 32 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว มีวิธีการพัฒนาการได้แก่ 1)การฝึกอบรม ซึ่งมีกิจกรรม คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแสดงบทบาทสมมติ การเล่นเกมส์ต่าง ๆ 2)การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์ มีกิจกรรม คือ การทดลองปฏิบัติงาน การติดตาม/สังเกต 3)การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีกิจกรรม คือ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

#### 2.4 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

คำถาม: โรงเรียนของท่านมีวิธีการพัฒนาทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม หรือไม่อย่างไร

“โรงเรียนมีการพัฒนาโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงาน ตลอดจนการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ,วันที่ 23 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“โรงเรียนมีการพัฒนา โดยการสัมมนา การทดลองปฏิบัติงาน และติดตามงานนั้น การเล่นเกมส์ต่างๆรวมถึงการแสดงบทบาทสมมติ เพื่อให้แลกเปลี่ยนการทำงาน ฝึกการทำงานร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ,วันที่ 24 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“โรงเรียนมีการพัฒนาโดยการจัดอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความแตกต่างของแต่ละงานแต่ละหน้าที่แต่ละบุคคล ตลอดจนการเล่นเกมส์ต่างๆ การทำกิจกรรมร่วมกัน การทดลองปฏิบัติงาน ติดตามและสังเกตผลที่เกิดขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ,วันที่ 25 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 33 วิธีการเสริมสร้างทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา		
	ศึกษาเอกสาร	ศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
การฝึกอบรม	1. การบรรยาย 2. การจัดประชุม 3. การสัมมนา 4. การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ 7. การเลียนแบบ 8. การสาธิต 9. การแสดงบทบาทสมมติ 10. การฝึกหัดแก้ปัญหา 11. การระดมความคิด	1. การสัมมนา 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ	1. การสัมมนา 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	1. การทดลองปฏิบัติงาน 2. การติดตาม/สังเกต	1. การทดลองปฏิบัติงาน 2. การติดตาม/สังเกต	1. การทดลองปฏิบัติงาน 2. การติดตาม/สังเกต
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. การศึกษาดูงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	1. การศึกษาดูงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	1. การศึกษาดูงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากตาราง 33 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม มีวิธีการพัฒนาการ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม ซึ่งมีกิจกรรม คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแสดงบทบาทสมมติ การเล่นเกมส์ต่าง ๆ 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์ มีกิจกรรม คือ การทดลองปฏิบัติงาน การติดตาม/สังเกต 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีกิจกรรม คือ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

## 2.5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

คำถาม: โรงเรียนของท่านมีวิธีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หรือไม่ อย่างไร

“โรงเรียนมีการพัฒนาโดยการอบรม จัดบรรยายโดยวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถ จัดประชุม สัมมนา ระดมความคิด ตลอดจนการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ เอกสาร ส่งเสริมการจัดบันทึก และศึกษา เฉพาะกรณีส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกัน มีการจัดแข่งขันกีฬาบุคลากร ตลอดจนการเล่นเกมส์ ต่างๆ รวมไปถึงการแสดงบทบาทสมมติ เพื่อให้แลกเปลี่ยนร่วมกัน ”

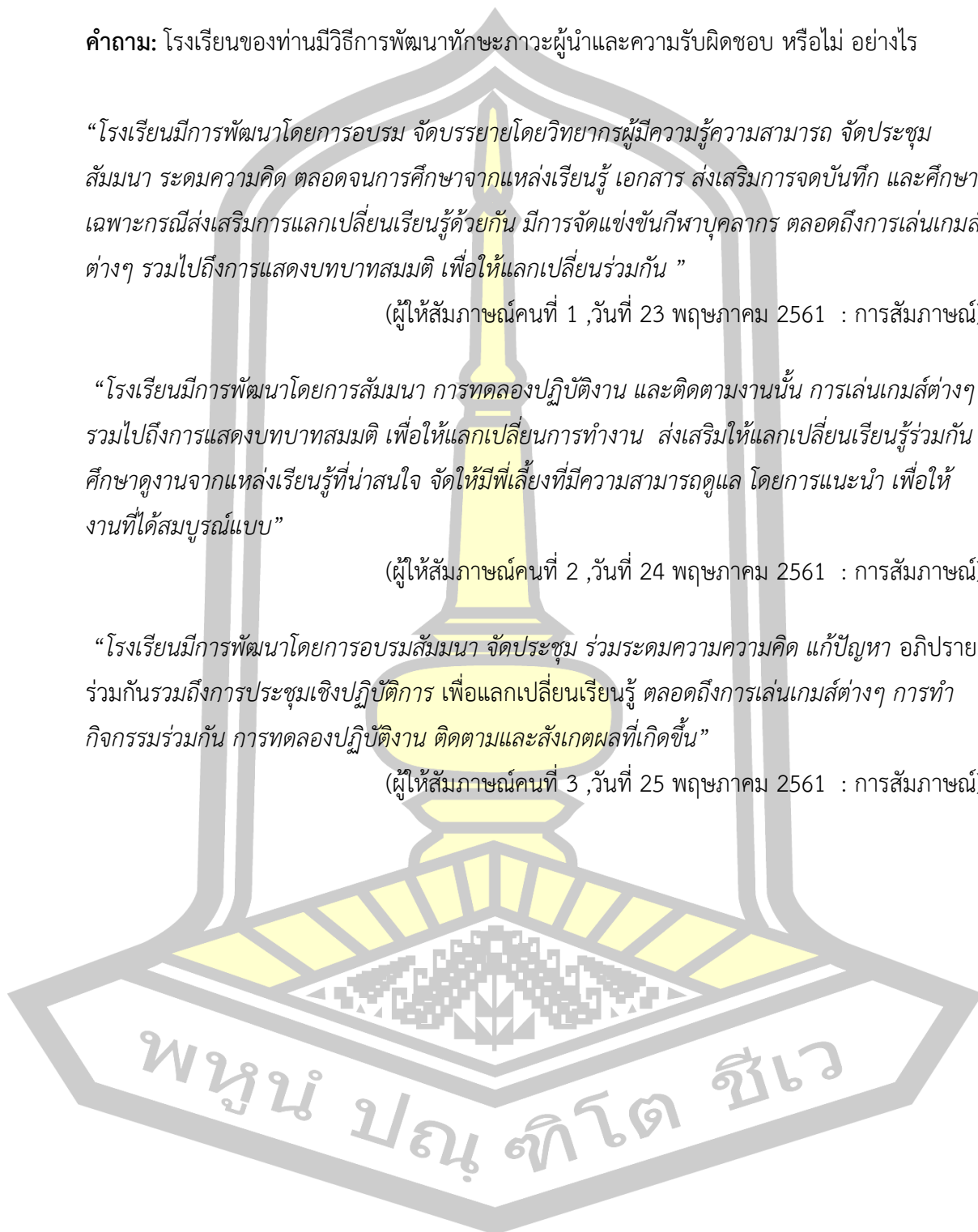
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ,วันที่ 23 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“โรงเรียนมีการพัฒนาโดยการสัมมนา การทดลองปฏิบัติงาน และติดตามงานนั้น การเล่นเกมส์ต่างๆ รวมไปถึงการแสดงบทบาทสมมติ เพื่อให้แลกเปลี่ยนการทำงาน ส่งเสริมให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ที่น่าสนใจ จัดให้มีพี่เลี้ยงที่มีความสามารถดูแล โดยการแนะนำ เพื่อให้ งานที่ได้สมบูรณ์แบบ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ,วันที่ 24 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“โรงเรียนมีการพัฒนาโดยการอบรมสัมมนา จัดประชุม ร่วมระดมความคิด แก้ปัญหา อภิปราย ร่วมกันรวมถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการเล่นเกมส์ต่างๆ การทำ กิจกรรมร่วมกัน การทดลองปฏิบัติงาน ติดตามและสังเกตผลที่เกิดขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ,วันที่ 25 พฤษภาคม 2561 : การสัมภาษณ์)



ตาราง 34 วิธีการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา		
	ศึกษาเอกสาร	ศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
การฝึกอบรม	1. การบรรยาย 2. การจัดประชุม 3. การสัมมนา 4. การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ 7. การเลียนแบบ 8. การสาธิต 9. การแสดงบทบาทสมมติ 10. การฝึกหัดแก้ปัญหา 11. การระดมความคิด	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด 8. การแสดงบทบาทสมมติ 9. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด 8. การแสดงบทบาทสมมติ 9. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
การสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง	1. การสอนแนะ 2. การใช้พี่เลี้ยง	1. การสอนแนะ 2. การใช้พี่เลี้ยง	1. การสอนแนะ 2. การใช้พี่เลี้ยง



จากตารางที่ 34 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มีวิธีการพัฒนาการ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม ซึ่งมีกิจกรรม คือ การบรรยาย การจัดประชุม การสัมมนา การอภิปราย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกหัดแก้ปัญหา การระดมความคิด การแสดงบทบาทสมมติ การเล่นเกมต่าง ๆ 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์ มีกิจกรรม คือ การทดลองปฏิบัติงาน การติดตาม/สังเกต 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีกิจกรรม คือ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน 4) การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งมีกิจกรรม คือ การสอนแนะ การใช้พี่เลี้ยง

### ตอนที่ 3 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาหาความต้องการจำเป็นแล้วนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษา Best Practice ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาอยู่ 2 ประเด็น คือ แนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 และวิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้จัดทำร่างโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยมีรายละเอียดของโปรแกรมมีองค์ประกอบ ดังนี้

จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมจากนักวิชาการต่าง ๆ (Niedermeyer,1992; อารง บัวศรี, 2542; สุมิตรา พงศธร, 2550; ไท คำล้าน, 2551; ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์,2553; ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์, 2553; สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554; เอกจิตตรา ใหญ่สว่าง, 2554;จักรี ดันเชื้อ, 2555; รั้งสรรค์ สุหารมย์, 2556)พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) โครงสร้างขอบข่ายเนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) สื่อ และ 6) การวัดและการประเมินผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมจากนักวิชาการต่าง ๆ (Knowles, 1980; Bar and Keating, 1990; Boyle, 1981; Styles, 1990; Boone, 1992; Houle, 1996; Caffarella, 2002; Carolyn Barratt and others, 2556; รัชณี กัลยาวิชัย และอัจฉรา ธารอุไรกุล, 2545; ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2553; อนันต์ พันนึก, 2554) พบว่า การพัฒนาโปรแกรม ได้แก่ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ความจำเป็นของโปรแกรม 2) การสร้างและออกแบบโปรแกรม 3) การตรวจสอบโปรแกรม และ 4) การประเมินประสิทธิผลโปรแกรม

## ร่างโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### 1. หลักการและเหตุผล

ทักษะอาชีพและชีวิต เป็นหนึ่งในทักษะที่มีในแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง แนวคิดและหลักการของทักษะนี้ เน้นที่ทักษะในการให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ตนเองเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการของตนเอง พินิจพิเคราะห์อาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของบุคคล สิ่งแวดล้อม ค่านิยม และ ภูมิหลังของบุคคลนั้น ดังนั้น หากบุคคลมีทักษะอาชีพและชีวิตที่เหมาะสม บุคคลนั้น มีความมั่นคง และ ประสบความสำเร็จในการดำรงชีพในอนาคต และ ทักษะอาชีพและการดำรงชีพของบุคคล จะได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมของบุคคลนั้นส่วนหนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดาส่วนหนึ่ง ภูมิหลังครอบครัว และ อิทธิพลจากการประกอบอาชีพของบิดามารดาอีกส่วนหนึ่ง (Anne.1964) ดังนั้น การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิต จึงเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ พัฒนาศักยภาพในตัวบุคคลให้สามารถวิเคราะห์ตนเอง และ ดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข ซึ่งในการประเมินทักษะนี้นั้น นักเรียนควรได้รับรู้และเข้าใจตนเองในด้านความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ความคาดหวังของตนเอง ตลอดจนการเรียนรู้งานเข้าใจลักษณะงาน (Super,1995) การประเมินและพัฒนาทักษะนี้ จะมีประสิทธิภาพที่สุดในช่วงอายุระหว่าง 13-15 ปี เด็กจะสามารถประเมินความสามารถของตนเองได้ และ พิจารณาเลือกอาชีพได้ ตลอดจนสามารถประเมินความสนใจและความสามารถของตนเองว่าตนควรเลือกอาชีพใด(กินส์เบิร์ก .1996) ยิ่งไปกว่านั้น องค์ประกอบทักษะอาชีพด้านที่สำคัญได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบ เชื้อถือได้ (Accountability) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility) (วิจารณ์ พานิช. 2555 : 48-57)

ครูมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ครูเป็นผู้ให้การศึกษาและการเรียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการ และประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่ สั่งสอนอบรมให้ผู้เรียนได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา อันเป็นหนทางแห่งการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งนำพาสังคมประเทศชาติ ก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ประชิด สุกฤษณ์พัฒน์ และอุดม เขยกีวงศ์, 2549) ครูผู้สอนจึงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพทั้งนี้ ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย (ไคศิษฏ์ เพลรินทร์,2552) การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

จากประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยครูมีหน้าที่เอื้ออำนวยในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (เอียน สมิต และอนงค์ วิเศษสุวรรณ, 2550)

การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาการเรียน การสอนในสถานศึกษา ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญหลายประการ คือ การส่งเสริมความสามารถที่แตกต่างกันของนักเรียน (multiple intelligences) และประเมินความก้าวหน้าของเด็กแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม โดยใช้เหตุการณ์ปัจจุบันรอบตัวมาเป็นกรณีศึกษาให้นักเรียนค้นหาคำตอบทักษะ การบูรณาการการสอนมุ่งจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงความรู้หลายแขนงไว้ด้วยกัน เพื่อประยุกต์ใช้ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทักษะในการประเมินผลมุ่งออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีจิตวิญญาณความเป็นครู ครูไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะถ่ายทอดวิชาความรู้หรือสอนเท่านั้น แต่ครูยังมีบทบาทในการอบรมสั่งสอนคุณธรรมจริยธรรม ปลูกฝังค่านิยมให้ออกไปเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ ของประเทศ ที่สำคัญครูต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ข้อมูลข่าวสารเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้มีอยู่มากมายรอบตัวให้แสวงหาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า ครูจึงไม่อาจหยุดนิ่งที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง ทักษะการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญที่ทั้งครูทั้งมี หลายสิ่งรอบ ๆ ตัวเกิดการเปลี่ยนแปลง ครูต้องเปิดใจยอมรับ และรู้จักปรับตัว เพื่อทำหน้าที่ครูและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม คุณธรรมจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และการชี้แนะ ถ่ายทอดวิชา ความรู้และผู้ที่ให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้ทุกเรื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity, Creation, Creating, Creative Thinking) ครูต้องทำเป็นกัลยาณมิตร ไม่ให้นักเรียนไม่เกิดความกลัวและวิตกกังวล ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระบบสนับสนุนการอบรมพัฒนาและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนา แต่อย่างไรก็ตาม ไม่เพียงแต่การสนับสนุนจากภายนอกเท่านั้น ตัวครูเองจะต้องเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งต้องมีทักษะและความสามารถรอบด้านที่ตั้งอยู่บนมโนธรรม และความอดทน เพื่อส่งเสริมให้ศิษย์มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างองค์ความรู้จากการหาคำตอบด้วยตนเอง รวมทั้งต้องสร้างศิษย์ให้มีทักษะอาชีพและชีวิตตลอดจนการทำงานตามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอีกด้วย

## 2. ความมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาให้ครูมีทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 2. ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต 3. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 5. ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21

## 3. โครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีโครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่

### Module 1 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

- หน่วยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
- หน่วยที่ 2 การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผน
- หน่วยที่ 3 การใช้เวลาในการทำงานให้อย่างคุ้มค่า
- หน่วยที่ 4 การกำกับ ติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงาน
- หน่วยที่ 5 การสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
- หน่วยที่ 6 การพัฒนาตนเองทางด้านกิจกรรมทางวิชาการ
- หน่วยที่ 7 การระบุถึงแหล่งความรู้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการ

เรียนรู้

- หน่วยที่ 8 การเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย
- หน่วยที่ 9 การพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ
- หน่วยที่ 10 การคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์
- หน่วยที่ 11 การทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านเพื่อพัฒนางานในอนาคต
- หน่วยที่ 12 การมีอิสระทางความคิด
- หน่วยที่ 13 การกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น

### Module 2 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

- หน่วยที่ 1 การจัดการโครงการ
- หน่วยที่ 2 การจัดการเวลาในการทำงาน
- หน่วยที่ 3 การใช้คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมในการทำงาน
- หน่วยที่ 4 การทำงานที่หลากหลาย
- หน่วยที่ 5 การมีส่วนร่วมในการทำงาน

หน่วยที่ 6 การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กร

หน่วยที่ 7 การนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ

หน่วยที่ 8 การชื่นชมความหลากหลายของทีม

หน่วยที่ 9 การรับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น

หน่วยที่ 10 การทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

### Module 3 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

หน่วยที่ 1 การรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน

หน่วยที่ 2 การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้าง

หน่วยที่ 3 การพูดเชิงสร้างสรรค์

หน่วยที่ 4 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

หน่วยที่ 5 การจัดการบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์

หน่วยที่ 6 การทำงานในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน

หน่วยที่ 7 การนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์

หน่วยที่ 8 การจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดในการ

ทำงาน

หน่วยที่ 9 การแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่าง

หน่วยที่ 10 การนำเอาความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาใช้ในการทำงาน

### Module 4 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

หน่วยที่ 1 การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

หน่วยที่ 2 การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

หน่วยที่ 3 การทำงานที่ต่างวัฒนธรรม

หน่วยที่ 4 การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

หน่วยที่ 5 การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ

หน่วยที่ 6 การทำงานร่วมกัน

หน่วยที่ 7 การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกัน

หน่วยที่ 8 การใช้พลังจากความแตกต่างสร้างเป็นแนวความคิดและนวัตกรรม

ใหม่ๆ

หน่วยที่ 9 การแบ่งปันประสบการณ์

หน่วยที่ 10 การให้อภัยจากการผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและตนเอง

หน่วยที่ 11 การมีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังที่ดี

หน่วยที่ 12 การรู้จักกาลเทศะ

## Module 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

หน่วยที่ 1 การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น

หน่วยที่ 2 ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น

หน่วยที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่น

หน่วยที่ 4 การทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน

หน่วยที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น

หน่วยที่ 6 การไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง

หน่วยที่ 7 การทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน

หน่วยที่ 8 การใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

หน่วยที่ 9 การรับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ

หน่วยที่ 10 การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 11 การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของคน

นั้นๆ

### 4. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการต่างๆที่จะนำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

#### 4.1 การประเมินก่อนการพัฒนา

การลงทะเบียน ชี้แจงทำความเข้าใจ ทดสอบความรู้ก่อนการพัฒนา

#### 4.2 การพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 มีการพัฒนาตามขั้นตอนดังนี้

##### 4.2.1 ระยะเวลา

ระยะเวลาในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำนวน 150 ชั่วโมง ดังตาราง

วิธีการพัฒนา	Module	1	2	3	4	5	เวลา รวม
การเรียนรู้ด้วยตนเอง		6	12	-	-	-	18
การฝึกอบรม		12	6	6	6	6	36
การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง		-	-	-	-	12	12
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์		12	12	18	18	6	66
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้		6	3	3	3	3	18
<b>รวม</b>		<b>36</b>	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>150</b>

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ใช้วิธีการพัฒนาเป็นหลักการในการพัฒนา โดยใช้เวลารวมทั้งสิ้น 150 ชั่วโมง ประกอบด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้เวลา 18 ชั่วโมง แล้วเข้าร่วมการฝึกอบรม ใช้เวลา 36 ชั่วโมง ใช้การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยให้ผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ฝึกทักษะและสอนงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานใช้เวลา 12 ชั่วโมง เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงด้วยตนเอง ใช้เวลา 66 ชั่วโมง สุดท้ายผู้เข้ารับการพัฒนามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เวลา 18 ชั่วโมง

#### 4.2.2 วิธีการพัฒนา Module 1 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตนเอง

ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตนเอง	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หน่วยที่ 2 การทำงานให้สำเร็จคล่องตามแผน หน่วยที่ 3 การใช้เวลาในการทำงานให้อย่างคุ้มค่า หน่วยที่ 4 การกำกับ ติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงาน หน่วยที่ 5 การสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	การฝึกอบรม	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5.การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด	12

ตาราง (ต่อ)

ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของ ตัวเอง	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 5 การสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานและ ประสบการณ์	1.การทดลอง ปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	12
หน่วยที่ 6 การพัฒนาตนเองทางด้านกิจกรรม ทางวิชาการ	การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	6
หน่วยที่ 7 การระบุถึงแหล่งความรู้ที่จะ นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้	การเรียนรู้ด้วย ตนเอง	1. การศึกษาเอกสาร 2. การเขียนบันทึก 3. การศึกษาเฉพาะ กรณี	6
หน่วยที่ 8 การเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่าง หลากหลาย			
หน่วยที่ 9 การพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัย ก้าวหน้าอยู่เสมอ			
หน่วยที่ 10 การคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้ของ นักเรียนอย่างสร้างสรรค์			
หน่วยที่ 11 การทบทวนประสบการณ์ที่ผ่าน เพื่อพัฒนางานในอนาคต			
หน่วยที่ 12 การมีอิสระทางความคิด			
หน่วยที่ 13 การกระตุ้นความอยากรู้อยาก เห็น			

\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ



พหุ ประจักษ์ วิทยา



## 4.2.3 วิธีการพัฒนา Module 2 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การจัดการโครงการ หน่วยที่ 2 การจัดการเวลาในการทำงาน หน่วยที่ 3 การใช้คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมในการทำงาน หน่วยที่ 4 การทำงานที่หลากหลาย หน่วยที่ 5 การมีส่วนร่วมในการทำงาน หน่วยที่ 6 การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กร	การฝึกอบรม	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด	6
หน่วยที่ 7 การนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ หน่วยที่ 8 การชื่นชมความหลากหลายของทีม	การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	12
หน่วยที่ 9 การรับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น หน่วยที่ 10 การทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน	การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	3
	การเรียนรู้ด้วย ตนเอง	1. การศึกษาเอกสาร 2. การเขียนบันทึก 3. การศึกษาเฉพาะกรณี	12

\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ

พูน ปณ ทิโต ชีเว

## 4.2.4 วิธีการพัฒนา Module 3 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน หน่วยที่ 2 การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้าง หน่วยที่ 3 การพูดเชิงสร้างสรรค์ หน่วยที่ 4 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง หน่วยที่ 5 การจัดการบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์	การฝึกอบรม	1. การสัมมนา 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ	6
หน่วยที่ 6 การทำงานในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน หน่วยที่ 7 การนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์	การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์	1. การทดลอง ปฏิบัติงาน 2. การติดตาม/สังเกต	18
หน่วยที่ 8 การจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดในการทำงาน หน่วยที่ 9 การแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่าง หน่วยที่ 10 การนำเอาความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาใช้ในการทำงาน	การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	1. การศึกษาดูงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	3

\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ



## 4.2.5 วิธีการพัฒนา Module 4 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หน่วยที่ 2 การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน หน่วยที่ 3 การทำงานที่ต่างวัฒนธรรม หน่วยที่ 4 การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หน่วยที่ 5 การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ หน่วยที่ 6 การทำงานร่วมกัน	การฝึกอบรม	1. การสัมมนา 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ	6
หน่วยที่ 7 การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกัน หน่วยที่ 8 การใช้พลังจากความแตกต่างสร้างเป็นแนวความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ หน่วยที่ 9 การแบ่งปันประสบการณ์ หน่วยที่ 10 การให้อภัยจากการผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและตนเอง	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต 3.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	18
หน่วยที่ 11 การมีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังที่ดี หน่วยที่ 12 การรู้จักกาลเทศะ	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3

\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ



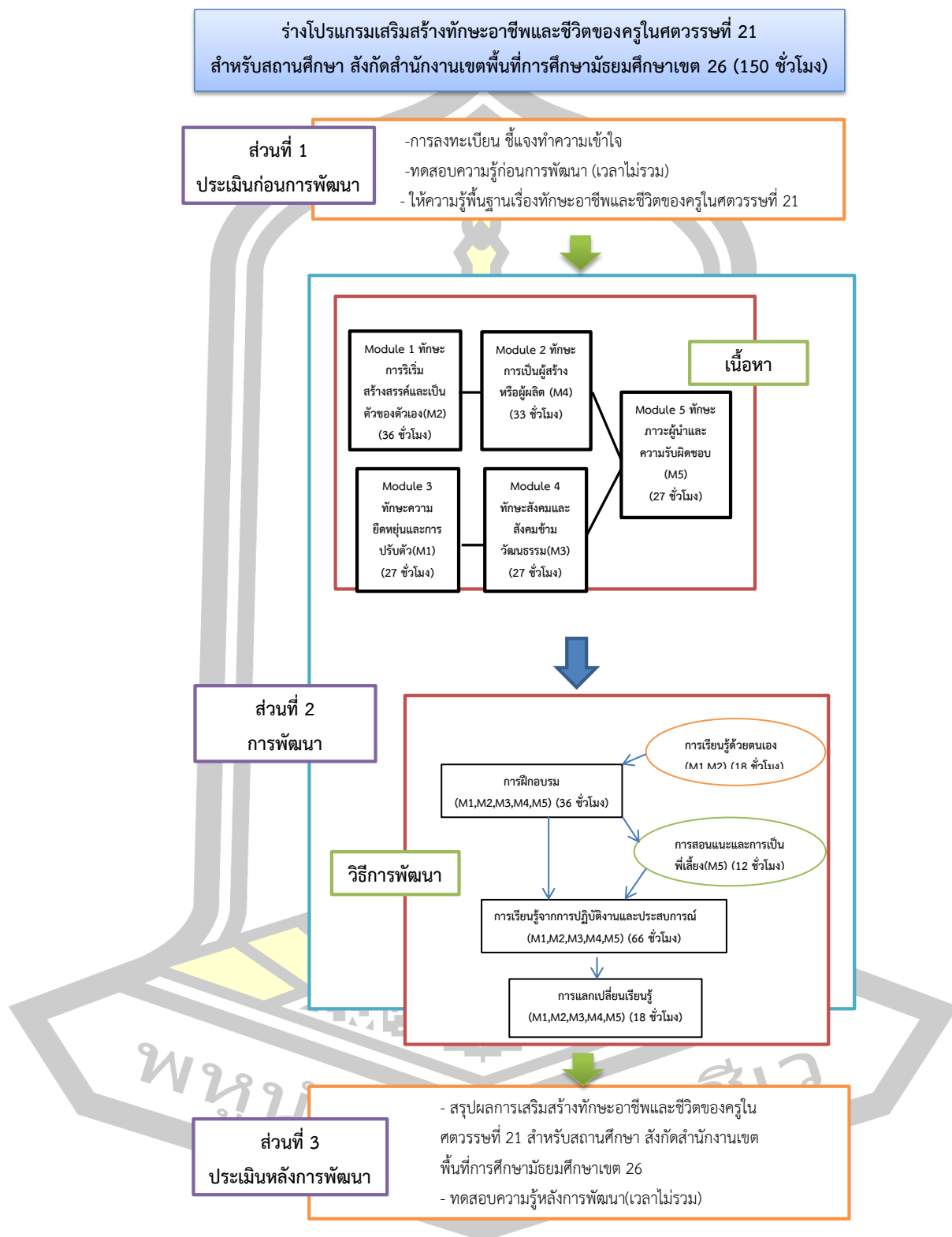
## 4.2.6 วิธีการพัฒนา Module 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น หน่วยที่ 2 ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น หน่วยที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่น หน่วยที่ 4 การทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน หน่วยที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น หน่วยที่ 6 การไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง	การฝึกอบรม	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด 8. การแสดงบทบาทสมมติ 9. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ	6
หน่วยที่ 7 การทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน หน่วยที่ 8 การใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	6
หน่วยที่ 9 การรับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่อ งานที่ทำ หน่วยที่ 10 การเป็นตัวกลางหรือผู้ ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยนหมุนเวียน งาน	3
หน่วยที่ 11 การมอบหมายงานให้ตรงกับ ความสามารถหรือความถนัดของคนนั้นๆ	การสอนแนะ และการเป็นที่ เลี้ยง	1. การสอนแนะ 2. การใช้พี่เลี้ยง	12

\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ

## 4.3 ประเมินหลังการพัฒนา

- 1) สรุปผลการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26
- 2) ทดสอบความรู้หลังการพัฒนา



ภาพประกอบ 5 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

## 5. สื่อ

- 5.1 เอกสารประกอบการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21
- 5.2 เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องฉายโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการนำเสนอ
- 5.3 ใบความรู้ ใบงาน และใบกิจกรรม
- 5.4 แบบทดสอบ
- 5.5 แบบบันทึกการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

## 6. การวัดและการประเมิน

การวัดและประเมินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่
  - 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง และประเมินเพื่อนครู
  - 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบการประเมินใบงานและใบกิจกรรม
  - 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26



ตอนที่ 4 ผลการสนทนากลุ่มและการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้  
ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.ผลการสนทนากลุ่มในหัวข้อโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูใน  
ศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ผู้วิจัยได้นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 นำส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ  
จำนวน 9 ท่าน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิศึกษาล่วงหน้า และจัดดำเนินการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบ  
ยืนยันโปรแกรมพัฒนาเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ขึ้นในวันที่ 22 มิถุนายน 2561 ซึ่ง  
ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสมควรว่าโปรแกรมนี้จะเป็นประโยชน์และช่วยเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครู  
ในศตวรรษที่ 21 ได้จริง แต่ควรมีข้อปรับปรุงเล็กน้อย ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 การตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
<b>1. หลักการและเหตุผล</b>		
1.1 การบรรยายความสำคัญและความ เป็นมาของโปรแกรม	-ด้านหลักการและ เหตุผลมีความ	1.1 การบรรยายความสำคัญและ ความเป็นมาของโปรแกรม
1.2 หลักการและเหตุผลมีความชัดเจน แสดงถึงจุดเน้นของโปรแกรม	เหมาะสมทุกตัวชี้วัด	1.2 หลักการและเหตุผลมีความ ชัดเจน แสดงถึงจุดเน้นของโปรแกรม
1.3 การใช้ภาษาและการเรียงลำดับมี ความต่อเนื่อง เข้าใจง่าย		1.3 การใช้ภาษาและการเรียงลำดับมี ความต่อเนื่อง เข้าใจง่าย

ตาราง 35 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
<p><b>2. ความมุ่งหมาย</b></p> <p>2.1 จุดมุ่งหมายครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ</p> <p>2.2 จุดมุ่งหมายมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง</p>	<p>-ด้านจุดมุ่งหมายของโปรแกรมมีความเหมาะสมทุกจุดมุ่งหมาย</p>	<p>2.1 จุดมุ่งหมายครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ</p> <p>2.2 จุดมุ่งหมายมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง</p>
<p><b>3. โครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหา</b></p> <p><b>Module 1 ทักษะการริเริ่ม</b></p> <p><b>สร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง</b></p> <p>1. การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน</p> <p>2. การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผน</p> <p>3. การใช้เวลาในการทำงานให้คุ้มค่า</p> <p>4. การกำกับ ติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงาน</p> <p>5. การสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน</p> <p>6. การพัฒนาตนเองทางด้านกิจกรรมทางวิชาการ</p> <p>7. การระบุถึงแหล่งความรู้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้</p> <p>8. การเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย</p>	<p>เนื้อหาใน Module 1 ทักษะการริเริ่ม สร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง</p> <p>- ควรรวมตัวชี้วัดที่ 2 และ 3 เข้าด้วยกัน เพราะเป็นเนื้อหาใกล้เคียงกัน</p> <p>- ควรรวมตัวชี้วัดที่ 7 และ 8 เข้าด้วยกัน เพราะเป็นเนื้อหาใกล้เคียงกัน</p>	<p>1. การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน</p> <p>2. การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผน ในเวลาที่กำหนด</p> <p>3. การกำกับ ติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงาน</p> <p>4. การสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน</p> <p>5. การพัฒนาตนเองทางด้านกิจกรรมทางวิชาการ</p> <p>6. การระบุและเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย</p> <p>7. การพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัย ก้าวหน้าอยู่เสมอ</p> <p>8. การคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์</p>



ตาราง 53 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
9. การพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัย ก้าวหน้าอยู่เสมอ 10. การคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้ของ นักเรียนอย่างสร้างสรรค์ 11. การทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านเพื่อ พัฒนางานในอนาคต 12. การมีอิสระทางความคิด 13. การกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น		9. การทบทวนประสบการณ์ที่ผ่าน เพื่อพัฒนางานในอนาคต 10. การมีอิสระทางความคิด 11. การกระตุ้นความอยากรู้อยาก เห็น
<b>Module 2 ทักษะการเป็น            ผู้สร้างหรือผู้ผลิต</b> 1. การจัดการโครงการ 2. การจัดการเวลาในการทำงาน 3. การใช้คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม ในการทำงาน 4. การทำงานที่หลากหลาย 5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน 6. การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อน ในองค์กร 7. การนำเสนอตัวเองอย่างมีอาชีพ 8. การชื่นชมความหลากหลายของทีม 9. การรับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น 10. การทำงานหลายอย่างได้ในเวลา เดียวกัน	เนื้อหาใน Module 2 ทักษะการเป็นผู้สร้าง หรือผู้ผลิต - ครอบคลุมตัวชี้วัดที่ 2 เพราะมีความ คล้ายกันกับตัวชี้วัดที่ 2 ของทักษะการริเริ่ม สร้างสรรค์และเป็น ตัวของตัวเอง	<b>Module 2 ทักษะการเป็น            ผู้สร้างหรือผู้ผลิต</b> 1. การจัดการโครงการ 2. การใช้คุณธรรมจริยธรรมที่ เหมาะสม ในการทำงาน 3. การทำงานที่หลากหลาย 4. การมีส่วนร่วมในการทำงาน 5. การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับ เพื่อนในองค์กร 6. การนำเสนอตัวเองอย่างมีอาชีพ 7. การชื่นชมความหลากหลายของ ทีม 8. การรับผิดชอบผลของงานที่ เกิดขึ้น 9. การทำงานหลายอย่างได้ในเวลา เดียวกัน

ตาราง 53 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
<b>Module 3 ทักษะความ</b> <b>ยืดหยุ่นและการปรับตัว</b> 1 การรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน 2 การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้าง 3 การพูดเชิงสร้างสรรค์ 4 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 5 การจัดการบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์ 6 การทำงานในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน 7 การนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ 8 การจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาดในการทำงาน 9 การแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่าง 10 การนำเอาความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาใช้ในการทำงาน	- เนื้อหาใน Module 3 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว มีความเหมาะสมทุกตัวชี้วัด	<b>Module 3 ทักษะความ</b> <b>ยืดหยุ่นและการปรับตัว</b> 1 การรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน 2 การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้าง 3 การพูดเชิงสร้างสรรค์ 4 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 5 การจัดการบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์ 6 การทำงานในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน 7 การนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ 8 การจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดในการทำงาน 9 การแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่าง 10 การนำเอาความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาใช้ในการทำงาน

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตาราง 53 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
<b>Module 4 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม</b> 1 การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 2 การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน 3 การทำงานที่ต่างวัฒนธรรม 4 การสร้างความไวใจซึ่งกันและกัน 5 การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ 6 การทำงานร่วมกัน 7 การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกัน 8 การใช้พลังจากความแตกต่างสร้างเป็นแนวความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ 9 การแบ่งปันประสบการณ์ 10 การให้อภัยจากการผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและตนเอง 11 การมีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังที่ดี 12 การรู้จักกาลเทศะ	เนื้อหาใน Module4 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม - ควรยุบตัวชีวิตที่ 6 เพราะมีความคล้ายกันกับตัวชีวิตที่ 5 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ใน Module2	<b>Module 4 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม</b> 1 การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 2 การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน 3 การทำงานที่ต่างวัฒนธรรม 4 การสร้างความไวใจซึ่งกันและกัน 5 การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ 6 การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกัน 7 การใช้พลังจากความแตกต่างสร้างเป็นแนวความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ 8 การแบ่งปันประสบการณ์ 9 การให้อภัยจากการผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและตนเอง 10 การมีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังที่ดี 11 การรู้จักกาลเทศะ

ตาราง 53 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
<p><b>Module 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น</li> <li>2. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น</li> <li>3. ทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่น</li> <li>4. การทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน</li> <li>5. การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น</li> <li>6. การไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง</li> <li>7. การทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน</li> <li>8. การใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม</li> <li>9. การรับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ</li> <li>10. การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>11. การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของคนนั้นๆ</li> </ol>	<p>เนื้อหาใน Module 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรยุบรวมตัวชีวิตที่ 2 และ 3 เพราะมีความคล้ายกัน</li> <li>- ควรยุบตัวชีวิตที่ 9 เพราะมีความคล้ายกันกับตัวชีวิตที่ 9 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ใน Module 2</li> </ul>	<p><b>Module 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น</li> <li>2. ทักษะการแก้ปัญหาและมนุษยสัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น</li> <li>3. การทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน</li> <li>4. การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น</li> <li>5. การไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง</li> <li>6. การทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน</li> <li>7. การใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม</li> <li>8. การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>9. การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของคนนั้นๆ</li> </ol>

ตาราง 53 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
<p><b>4. วิธีการพัฒนา</b></p> <p>1. กิจกรรมมีความหลากหลายและส่งเสริมการทำงานของครู</p> <p>2. กิจกรรมการพัฒนามีความเหมาะสมและเป็นไปได้</p> <p><b>ระยะเวลา</b></p> <p>เวลารวมทั้งสิ้น 150 ชั่วโมง</p> <p>ประกอบด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้เวลา 18 ชั่วโมง</p> <p>การฝึกอบรม ใช้เวลา 36 ชั่วโมง</p> <p>ใช้การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยให้ผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ฝึกทักษะและสอนงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานใช้เวลา 12 ชั่วโมง</p> <p>เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงด้วยตนเอง ใช้เวลา 66 ชั่วโมง</p> <p>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เวลา 18 ชั่วโมง</p>	<p>-วิธีการพัฒนามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการพัฒนาครู</p> <p>ให้ปรับเวลาในการอบรมให้เหมาะสมและไม่ควรใช้เวลานานโดยการลดเวลาลง</p>	<p><b>วิธีการพัฒนา</b></p> <p>1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>2. การฝึกอบรม</p> <p>3. การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง</p> <p>4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์</p> <p>5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p><b>ระยะเวลา</b></p> <p>เวลารวมทั้งสิ้น 96 ชั่วโมง</p> <p>ประกอบด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้เวลา 12 ชั่วโมง</p> <p>การฝึกอบรม ใช้เวลา 18 ชั่วโมง</p> <p>ใช้การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยให้ผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ฝึกทักษะและสอนงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานใช้เวลา 6 ชั่วโมง</p> <p>เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงด้วยตนเอง ใช้เวลา 42 ชั่วโมง</p> <p>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เวลา 18 ชั่วโมง</p>

ตาราง 53 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
<b>5. สื่อ</b> 1. เอกสารประกอบการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21 2. เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องฉายโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการนำเสนอ 3. ใบความรู้ ใบงาน และใบกิจกรรม 4. แบบทดสอบ 5. แบบบันทึกการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	สื่อมีความเหมาะสมและเป็นไปในการใช้	<b>5. สื่อ</b> 1. เอกสารประกอบการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21 2. เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องฉายโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการนำเสนอ 3. ใบความรู้ ใบงาน และใบกิจกรรม 4. แบบทดสอบ 5. แบบบันทึกการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
<b>6. การวัดและการประเมิน</b> 1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา 2. ประเมินความพึงพอใจ	การวัดและการประเมินมีความเหมาะสมและเป็นไปในการใช้งาน	<b>6. การวัดและการประเมิน</b> 1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา 2. ประเมินความพึงพอใจ

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ไปปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งได้โปรแกรมฉบับสมบูรณ์ดังนี้

พูน ปรณ ทิโต ชัย

## โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### 1. หลักการและเหตุผล

ทักษะอาชีพและชีวิต เป็นหนึ่งในทักษะที่มีในแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง แนวคิดและหลักการของทักษะนี้ เน้นที่ทักษะในการให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ตนเองเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการของตนเอง พิสูจน์วิเคราะห์อาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของบุคคล สิ่งแวดล้อม ค่านิยม และ ภูมิหลังของบุคคลนั้น ดังนั้น หากบุคคลมีทักษะอาชีพและชีวิตที่เหมาะสม บุคคลนั้น มีความมั่นคง และ ประสบความสำเร็จในการดำรงชีพในอนาคต และทักษะอาชีพและการดำรงชีพของบุคคล จะได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมของบุคคลนั้นส่วนหนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดาส่วนหนึ่ง ภูมิหลังครอบครัว และ อิทธิพลจากการประกอบอาชีพของบิดามารดาอีกส่วนหนึ่ง (Anne.1964) ดังนั้น การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิต จึงเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ พัฒนาศักยภาพในตัวบุคคลให้สามารถวิเคราะห์ตนเอง และ ดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข ซึ่งในการประเมินทักษะนี้นั้น นักเรียนควรได้รับรู้และเข้าใจตนเองในด้านความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ความคาดหวังของตนเอง ตลอดจนการเรียนรู้งานเข้าใจลักษณะงาน (Super,1995) การประเมินและพัฒนาทักษะนี้ จะมีประสิทธิภาพที่สุดในช่วงอายุระหว่าง 13-15 ปี เด็กจะสามารถประเมินความสามารถของตนเองได้ และ พิจารณาเลือกอาชีพได้ ตลอดจนสามารถประเมินความสนใจและความสามารถของตนเองว่าตนควรเลือกอาชีพใด(กินส์เบิร์ก .1996) ยิ่งไปกว่านั้น องค์ประกอบทักษะอาชีพด้านที่สำคัญได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ (Accountability) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility) (วิจารณ์ พานิช. 2555 : 48-57)

ครูมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ครูเป็นผู้ให้การศึกษาและการเรียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการ และประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่ สั่งสอนอบรมให้ผู้เรียนได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา อันเป็นหนทางแห่งการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งนำพาสังคมประเทศชาติ ก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ประชิด สุกฤษณ์พัฒน์ และอุดม เขยกิจวงศ์, 2549) ครูผู้สอนจึงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพทั้งนี้ ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย (โกศิษฎ์ เพลรินทร์,2552) การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยครูมีหน้าที่เื้ออำนวยการในการสร้างบรรยากาศแห่ง

การเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (เอียน สมิต และอนงค์ วิเศษสุวรรณ, 2550)

การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญหลายประการ คือ การส่งเสริมความสามารถที่แตกต่างกันของนักเรียน (multiple intelligences) และประเมินความก้าวหน้าของเด็กแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม โดยใช้เหตุการณ์ปัจจุบันรอบตัวมาเป็นกรณีศึกษาให้นักเรียนค้นหาคำตอบทักษะการบูรณาการการสอนมุ่งจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงความรู้หลายแขนงไว้ด้วยกัน เพื่อประยุกต์ใช้และแก้ปัญหที่เกิดขึ้น ทักษะในการประเมินผลมุ่งออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ให้เหมาะสม มีจิตวิญญาณความเป็นครู ครูไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะถ่ายทอดวิชาความรู้หรือสอนเท่านั้น แต่ครูยังมีบทบาทในการอบรมสั่งสอนคุณธรรมจริยธรรม ปลูกฝังค่านิยมให้ออกไปเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศ ที่สำคัญครูต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ข้อมูลข่าวสารเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้มีอยู่มากมายรอบตัวให้แสวงหาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า ครูจึงไม่อาจหยุดนิ่งที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง ทักษะการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญที่ทั้งครูพึงมี หลายสิ่งรอบ ๆ ตัวเกิดการเปลี่ยนแปลง ครูต้องเปิดใจยอมรับ และรู้จักปรับตัว เพื่อทำหน้าที่ครูและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม คุณธรรมจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และการชี้แนะ ถ่ายทอดวิชาความรู้และผู้ที่คำปรึกษาแก่นักเรียนได้ทุกเรื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity, Creation, Creating, Creative Thinking) ครูต้องทำเป็นกัลยาณมิตร ไม่ให้นักเรียนไม่เกิดความกลัวและวิตกกังวล ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระบบสนับสนุนการอบรมพัฒนาและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนา แต่อย่างไรก็ตาม ไม่เพียงแต่การสนับสนุนจากภายนอกเท่านั้น ตัวครูเองจะต้องเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งต้องมีทักษะและความสามารถรอบด้านที่ตั้งอยู่บนมโนธรรม และความอดทน เพื่อส่งเสริมให้ศิษย์มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างองค์ความรู้จากการหาคำตอบด้วยตนเอง รวมทั้งต้องสร้างศิษย์ให้มีทักษะอาชีพและชีวิตตลอดจนการทำงานตามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอีกด้วย

## 2. ความมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาให้ครูมีทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 2. ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต 3. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 5. ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21



### 3. โครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีโครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่

#### Module 1 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

- หน่วยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
- หน่วยที่ 2 การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผนในเวลาที่กำหนด
- หน่วยที่ 3 การกำกับ ติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงาน
- หน่วยที่ 4 การสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
- หน่วยที่ 5 การพัฒนาตนเองทางด้านกิจกรรมทางวิชาการ
- หน่วยที่ 6 การระบุและเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย
- หน่วยที่ 7 การพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ
- หน่วยที่ 8 การคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์
- หน่วยที่ 9 การทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านเพื่อพัฒนางานในอนาคต
- หน่วยที่ 10 การมีอิสระทางความคิด
- หน่วยที่ 11 การกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น

#### Module 2 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

- หน่วยที่ 1 การจัดการโครงการ
- หน่วยที่ 2 การใช้คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมในการทำงาน
- หน่วยที่ 3 การทำงานที่หลากหลาย
- หน่วยที่ 4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- หน่วยที่ 5 การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กร
- หน่วยที่ 6 การนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ
- หน่วยที่ 7 การชื่นชมความหลากหลายของทีม
- หน่วยที่ 8 การรับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น
- หน่วยที่ 9 การทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

#### Module 3 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

- หน่วยที่ 1 การรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน
- หน่วยที่ 2 การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้าง
- หน่วยที่ 3 การพูดเชิงสร้างสรรค์
- หน่วยที่ 4 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

- ทำงาน
- หน่วยที่ 5 การจัดการบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์  
 หน่วยที่ 6 การทำงานในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน  
 หน่วยที่ 7 การนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์  
 หน่วยที่ 8 การจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดในการ
- ใหม่ ๆ
- หน่วยที่ 9 การแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่าง  
 หน่วยที่ 10 การนำเอาความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาใช้ในการทำงาน
- Module 4 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม**
- หน่วยที่ 1 การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน  
 หน่วยที่ 2 การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน  
 หน่วยที่ 3 การทำงานที่ต่างวัฒนธรรม  
 หน่วยที่ 4 การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน  
 หน่วยที่ 5 การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ  
 หน่วยที่ 6 การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกัน  
 หน่วยที่ 7 การใช้พลังจากความแตกต่างสร้างเป็นแนวความคิดและนวัตกรรม
- หน่วยที่ 8 การแบ่งปันประสบการณ์  
 หน่วยที่ 9 การให้อภัยจากการผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและตนเอง  
 หน่วยที่ 10 การมีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังที่ดี  
 หน่วยที่ 11 การรู้จักกาลเทศะ
- Module 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ**
- หน่วยที่ 1 การชี้แนะหรือนำผู้อื่น  
 หน่วยที่ 2 ทักษะการแก้ปัญหาและมนุษยสัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น  
 หน่วยที่ 3 การทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน  
 หน่วยที่ 4 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น  
 หน่วยที่ 5 การไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง  
 หน่วยที่ 6 การทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน  
 หน่วยที่ 7 การใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม  
 หน่วยที่ 8 การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ  
 หน่วยที่ 9 การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของคน

#### 4. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการต่างๆที่จะนำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

##### 4.1 การประเมินก่อนการพัฒนา

การลงทะเบียน ชี้แจงทำความเข้าใจ ทดสอบความรู้ก่อนการพัฒนา

##### 4.2 การพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 มีการพัฒนาตามขั้นตอนดังนี้

##### 4.2.1 ระยะเวลา

ระยะเวลาในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำนวน 96 ชั่วโมง ดังตารางนี้

วิธีการพัฒนา	Module 1	2	3	4	5	เวลารวม
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	6	6	-	-	-	12
การฝึกอบรม	6	3	3	3	3	18
การสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง	-	-	-	-	6	6
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	12	12	6	6	6	42
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	6	3	3	3	3	18
รวม	30	24	12	12	18	96

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ใช้วิธีการพัฒนาเป็นตัวหลักในการพัฒนา โดยใช้เวลารวมทั้งสิ้น 96 ชั่วโมง ประกอบด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้เวลา 12 ชั่วโมง เข้าร่วมการฝึกอบรม ใช้เวลา 18 ชั่วโมง ใช้การสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยงโดยให้ผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ฝึกทักษะและสอนงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานใช้เวลา 6 ชั่วโมง เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงด้วยตนเอง ใช้เวลา 42 ชั่วโมง สุดท้ายผู้เข้ารับการพัฒนามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เวลา 18 ชั่วโมง

## 4.2.2 วิธีการพัฒนา Module 1 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัว ของตัวเอง	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หน่วยที่ 2 การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตาม แผนในเวลาที่กำหนด หน่วยที่ 3 การกำกับ ติดตาม และ จัดลำดับความสำคัญของงาน หน่วยที่ 4 การสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ใน การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน หน่วยที่ 5 การพัฒนาตนเองทางด้าน กิจกรรมทางวิชาการ	การฝึกอบรม	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5.การประชุมเชิง ปฏิบัติการ 6.การฝึกหัด แก้ปัญหา 7.การระดมความคิด	6
หน่วยที่ 6 การระบุและเข้าถึงแหล่งความรู้ ได้อย่างหลากหลาย	การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานและ ประสบการณ์	1.การทดลอง ปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	12
หน่วยที่ 7 การพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ หน่วยที่ 8 การคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้ของ นักเรียนอย่างสร้างสรรค์	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	6
หน่วยที่ 9 การทบทวนประสบการณ์ที่ ผ่านเพื่อพัฒนางานในอนาคต หน่วยที่ 10 การมีอิสระทางความคิด หน่วยที่ 11 การกระตุ้นความอยากรู้อยาก เห็น	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. การศึกษาเอกสาร 2. การเขียนบันทึก 3. การศึกษาเฉพาะ กรณี	6

\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ

## 4.2.3 วิธีการพัฒนา Module 2 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การจัดการโครงการ หน่วยที่ 2 การใช้คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมในการทำงาน หน่วยที่ 3 การทำงานที่หลากหลาย หน่วยที่ 4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน หน่วยที่ 5 การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กร หน่วยที่ 6 การนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ	การฝึกอบรม	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด	3
หน่วยที่ 7 การชื่นชมความหลากหลายของทีม หน่วยที่ 8 การรับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	12
หน่วยที่ 9 การทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	3
	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. การศึกษาเอกสาร 2. การเขียนบันทึก 3. การศึกษาเฉพาะกรณี	6

\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ

พูน ปรณ ทิโต ชโว

## 4.2.4 วิธีการพัฒนา Module 3 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน หน่วยที่ 2 การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้าง หน่วยที่ 3 การพูดเชิงสร้างสรรค์ หน่วยที่ 4 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง หน่วยที่ 5 การจัดการบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์	การฝึกอบรม	1. การสัมมนา 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ	3
หน่วยที่ 6 การทำงานในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน หน่วยที่ 7 การนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	1. การทดลองปฏิบัติงาน 2. การติดตาม/สังเกต	6
หน่วยที่ 8 การจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดในการทำงาน หน่วยที่ 9 การแก้ปัญหาบนความคิดเห็นความเชื่อที่แตกต่าง หน่วยที่ 10 การนำเอาความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาใช้ในการทำงาน	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. การศึกษาดูงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	3

\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ





## 4.2.6 วิธีการพัฒนา Module 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น หน่วยที่ 2 ทักษะการแก้ปัญหาและมนุษยสัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น หน่วยที่ 3 การทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน หน่วยที่ 4 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น หน่วยที่ 5 การไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง หน่วยที่ 6 การทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน	การฝึกอบรม	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด 8. การแสดงบทบาทสมมติ 9. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ	3
หน่วยที่ 7 การใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม หน่วยที่ 8 การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	6
หน่วยที่ 9 การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของคนนั้นๆ	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	3
	การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง	1. การสอนแนะ 2. การใช้พี่เลี้ยง	6

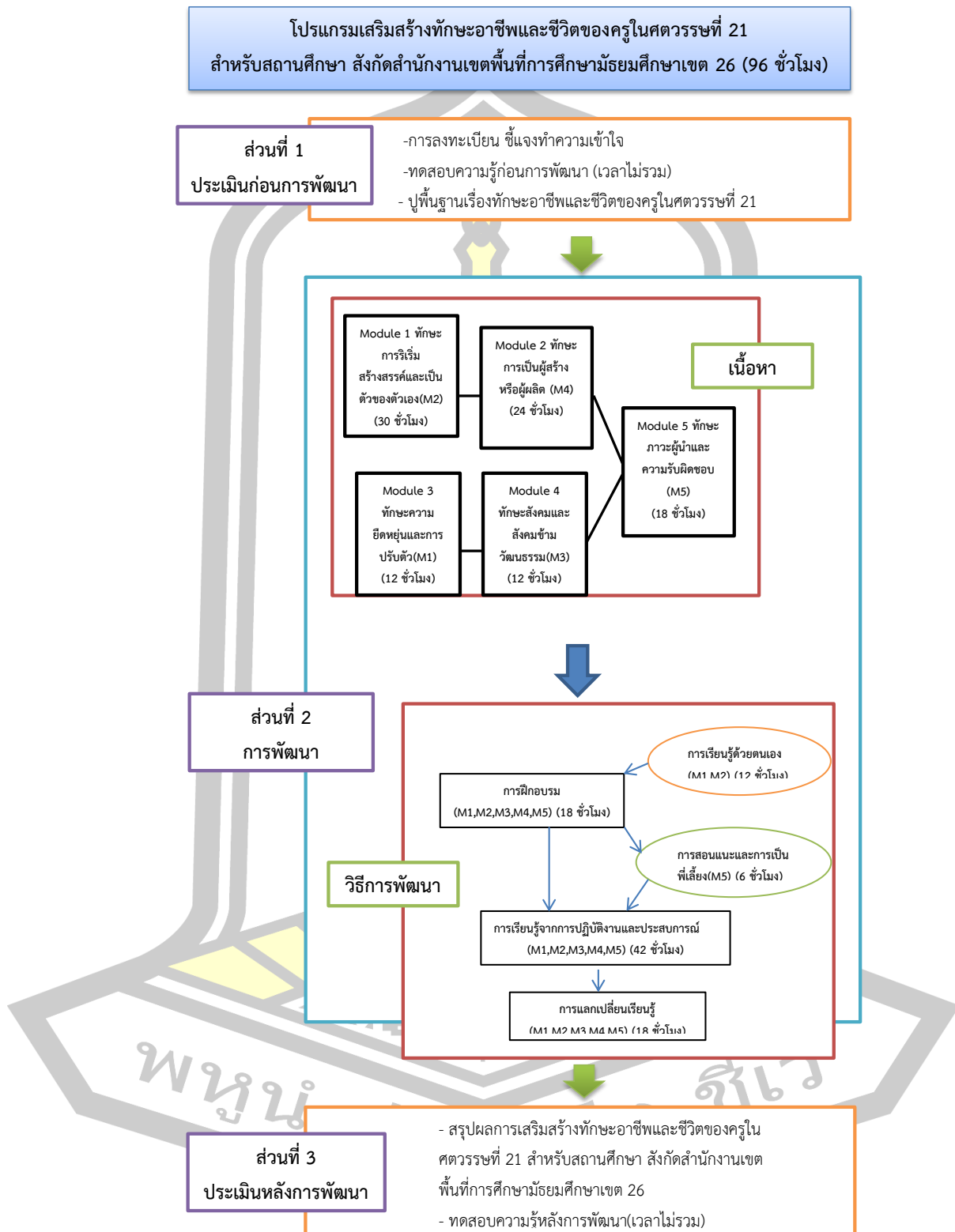
\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ

## 4.3 ประเมินหลังการพัฒนา

1) สรุปลงการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

2) ทดสอบความรู้หลังการพัฒนา





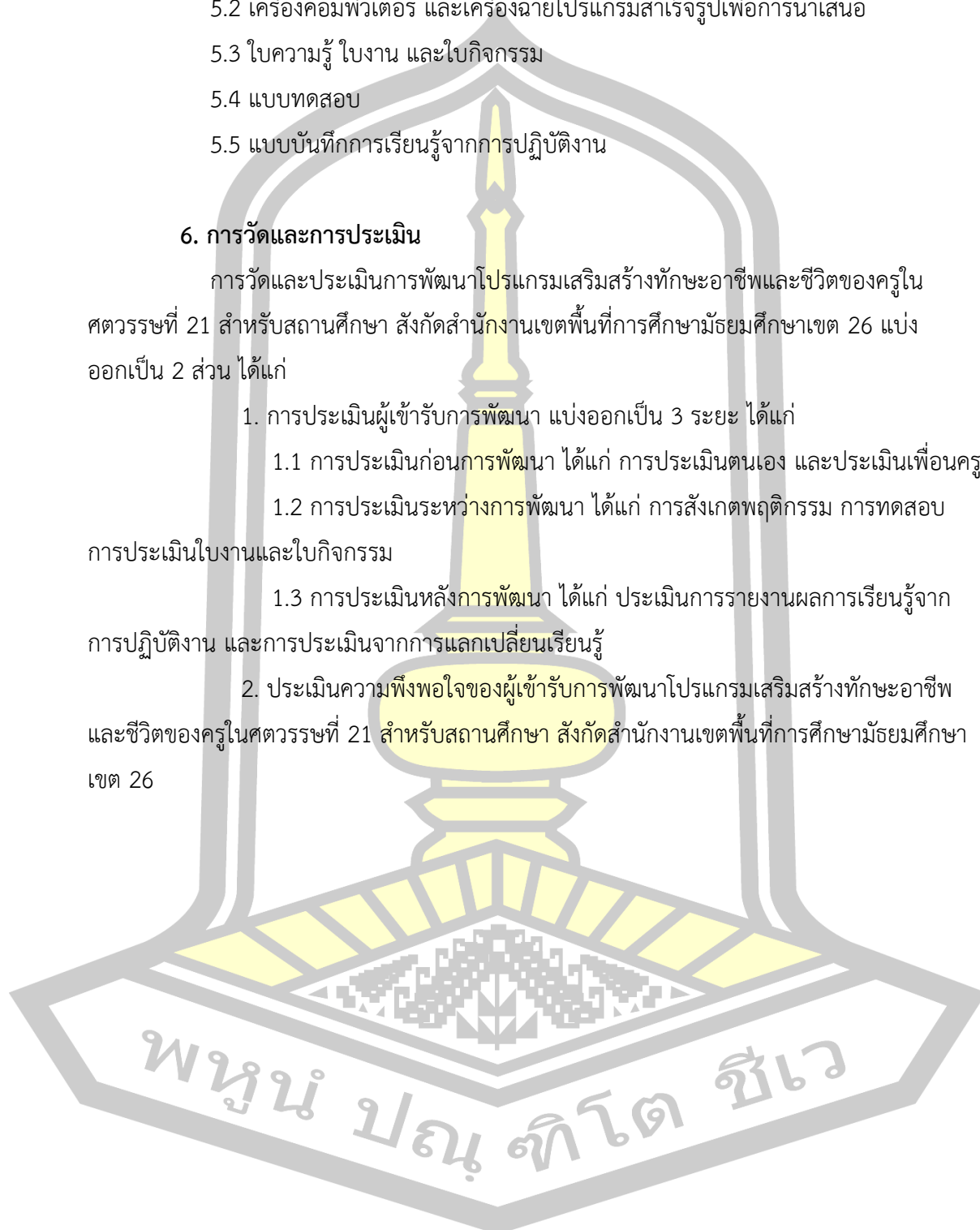
ภาพประกอบ 6 โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

- 5.1 เอกสารประกอบการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21
- 5.2 เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องฉายโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการนำเสนอ
- 5.3 ใบความรู้ ใบงาน และใบกิจกรรม
- 5.4 แบบทดสอบ
- 5.5 แบบบันทึกการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

## 6. การวัดและการประเมิน

การวัดและประเมินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่
  - 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง และประเมินเพื่อนครู
  - 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบการประเมินใบงานและใบกิจกรรม
  - 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26



2. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D	ระดับปฏิบัติ
1. หลักการและเหตุผล	4.67	0.43	มากที่สุด	4.67	0.44	มากที่สุด
2. ความมุ่งหมาย	4.81	0.64	มากที่สุด	4.83	0.55	มากที่สุด
3. โครงสร้างขอข่ายเนื้อหา Module 1	4.67	0.76	มากที่สุด	4.67	0.36	มากที่สุด
4. โครงสร้างขอข่ายเนื้อหา Module 2	4.83	0.75	มากที่สุด	4.73	0.32	มากที่สุด
5. โครงสร้างขอข่ายเนื้อหา Module 3	4.67	0.41	มากที่สุด	4.86	0.49	มากที่สุด
6. โครงสร้างขอข่ายเนื้อหา Module 4	4.67	0.43	มากที่สุด	4.89	0.42	มากที่สุด
7. โครงสร้างขอข่ายเนื้อหา Module 5	4.83	0.42	มากที่สุด	4.76	0.67	มากที่สุด
8. วิธีการพัฒนา	4.73	0.52	มากที่สุด	4.89	0.78	มากที่สุด
9. สื่อ	4.61	0.71	มากที่สุด	4.61	0.97	มากที่สุด
10. การวัดและการประเมินผล	4.65	0.86	มากที่สุด	4.62	0.59	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.71</b>	<b>0.59</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.75</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 36 พบว่า ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.71, S.D.=0.59$ ) และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.75, S.D.=0.56$ )

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัย และพัฒนา (Research and Development) ในบทนี้ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

- 5.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย
- 5.2 สรุปผล
- 5.3 อภิปรายผล
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

#### สรุปผลของการวิจัย

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จากนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่ามี 5 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 3) ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 4) ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต 5) ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ความเหมาะสมขององค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.60, S.D.=0.51$ ) ซึ่งมีทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวและทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}=4.80, S.D.=0.45$ ) ความเหมาะสมของตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ทุกของตัวชี้วัดมีความเหมาะสม ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.63, S.D.=0.46$ ) ถ้าดูรายข้อจะเห็นว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.08, S.D.=0.59$ ) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง และทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมซึ่งเท่ากัน ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.60, S.D.=0.32$ ) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม และทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ตามลำดับ

3. โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 องค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาและความสำคัญของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 2) ความมุ่งหมาย ประกอบด้วย เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลในการใช้โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 3) โครงสร้างขอบข่ายเนื้อหา ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว Module 2 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง Module 3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม Module 4 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต Module 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การประเมินก่อนการพัฒนา การพัฒนา ประเมินหลังการพัฒนา 5) สื่อ และ 6) การวัดและการประเมินผล ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.71, S.D.=0.59$ ) และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.75, S.D.=0.56$ )

## อภิปรายผล

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้มี 5 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 3) ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 4) ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต 5) ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปรับตัวต่อการความแตกต่างที่เปลี่ยนแปลงในองค์กร 2) สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน 3) นำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม 4) จัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดของการทำงาน 5) นำความคิดเห็นความเชื่อที่แตกต่างมาทำความเข้าใจต่อรอง สร้างดุลยภาพ และทำงานให้ลุล่วง องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามที่กำหนดและใช้เวลาคุ้มค่า 2) กำกับ ติดตาม จัดลำดับความสำคัญของงาน และทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง 3) สามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความรู้ของตนเอง 4) ทบทวนได้ตรงประเด็นการที่ผ่านมาเพื่อคิดหาทางพัฒนาในอนาคต องค์ประกอบที่ 3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม มี 5 ตัวชี้วัด 1) ความสามารถในการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ตอบสนองต่อความคิดเห็น ค่านิยมที่แตกต่าง 5) ใช้พลังจากความแตกต่างมาสร้างเป็นแนวความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การจัดการโครงการ และจัดการเวลา 2) การทำงานเชิงบวก มีจริยธรรม 3) มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย 4) มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน 5) มีความน่าเชื่อถือ 6) นำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ 7) ชื่นชมความหลากหลายของทีม 8) รับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น องค์ประกอบที่ 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มี 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น 2) ใช้ทักษะมนุษย์สัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย 3) กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน 4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น 5) ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง 6) ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 7) มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม 8) รับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ 9) เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความเหมาะสมขององค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.60$ ,  $S.D.=0.51$ ) ซึ่งมีทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวและทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}=4.80$ ,  $S.D.=0.45$ ) ความเหมาะสมของตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ทุกของตัวชี้วัดมีความเหมาะสม ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.63, S.D.=0.46$ ) ถ้าดูรายข้อจะเห็นว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตและอาชีพของครูในศตวรรษที่ 21 มาเป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัด แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อพิจารณาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด สอดคล้องกับ สุธรรม ธรรมทัศน์(2561) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 5 องค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์หรือ เป้าหมาย มี 9 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมของสมาชิก มี 9 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 สมาชิกเครือข่าย มี 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำของผู้ประสานงานเครือข่าย มี 9 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมที่ ทำร่วมกัน มี 5 ตัวชี้วัด และผลการประเมินโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพปัจจุบันของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.08, S.D.=0.59$ ) ซึ่งมีทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง และทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมซึ่งเท่ากันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.60, S.D.=0.32$ ) ซึ่งทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จะเห็นได้ว่าสภาพปัจจุบันของทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีค่ามาก เนื่องจากปัจจุบันมีการส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกันหลายหน่วยงานหรือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ฝึกการพร้อมเสมอในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเทคโนโลยีและความล้ำสมัยในยุคโลกาภิวัตน์ แต่ในทางกลับกันการส่งเสริมให้ครูคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองในปัจจุบันยังมีน้อย ครูขาดการเป็นตัวของตนเองส่วนใหญ่จะชอบทำตามเพื่อนหรือกลุ่มสังคม ขาดการสร้างสรรค่นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะเห็นว่าสภาพที่พึงประสงค์มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีความต้องการในการที่จะสร้างทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ มัทนา โสรจประสพสันติ (2555) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง

จ.เชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง พนักงานราชการ ที่ทำหน้าที่ครูผู้สอน ในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 84 คนระดับพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน บ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย โดยภาพรวมพบว่าพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.23$ ) ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกันและการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่าง กัน ( $\bar{x} = 3.29$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ( $\bar{x} = 3.14$ ) สอดคล้องกับ ฤกษ์ภา นันทเพ็ชร (2559) ศึกษาการปรับตัวของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดนนทบุรีหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในจังหวัดนนทบุรีจำนวน 13 คน เก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้วิจัยด้วยการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก (In-depth interview) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูล โดยอธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดครบถ้วนและบรรยายสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจน ผลการวิจัยพบว่า ภาษาท้องถิ่นของแต่ละประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่ค่อน มีผลกับการปรับตัวของข้าราชการไทยเนื่องจากทุกประเทศใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการอยู่แล้ว และเนื่องจากอาเซียนค่อนข้างมีความหลากหลาย ดังนั้นควรใช้ภาษากลางในการสื่อสาร ซึ่งภาษาที่ควรจะเป็นภาษากลางคือ ภาษาอังกฤษ วัฒนธรรมของประเทศใน AEC มีความสำคัญ ต่อการปรับตัวของข้าราชการและควรมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ในอาเซียนเพื่อจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง เนื่องจากปัจจุบันการติดต่อพบปะที่เป็นลักษณะของการ ประชุมสัมมนาศึกษาดูงานระหว่างประเทศถูกจัดเพิ่มมากขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มีส่วนสำคัญ ค่อนข้างมากเนื่องจากความสัมพันธ์ส่งผลต่อความยากง่ายในการขอความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพราะอาจมีการติดต่อประสานงานกับชาติในอาเซียนบ่อยขึ้น และสอดคล้องกับ Bauch (2011) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของความเป็นครูมืออาชีพและความรู้สึกต่อสถานการณ์ในโรงเรียนชนบทที่เสี่ยงภัยด้านสัมพันธภาพกับผู้ปกครอง จากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูมืออาชีพ สรุปได้ว่าคุณลักษณะครูมืออาชีพหรือครูที่ดีควรประกอบไปด้วย 1) มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู มีความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก 2) มีความรู้ความสามารถในการสอน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาการและความต้องการของผู้เรียน มีการเตรียมการสอนและใช้สื่อประกอบการสอน ใช้วิธีการสอนหลาย ๆ วิธี จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 3) มีความรู้กว้างขวางทางวิชาการ สนใจและติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษาอยู่เสมอ นำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอน



ของตน และ 4) มีความสนใจในตัวนักเรียน ให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาพร้อมกับนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนมีเหตุผล

3. โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 องค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาและความสำคัญของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 2) ความมุ่งหมาย ประกอบด้วย เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลในการใช้โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 3) โครงสร้างขอบข่ายเนื้อหา ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว Module 2 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง Module 3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม Module 4 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต Module 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การประเมินก่อนการพัฒนา การพัฒนา ประเมินหลังการพัฒนา 5) สื่อ และ 6) การวัดและการประเมินผล โดยความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.71, S.D.=0.59$ ) และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.75, S.D.=0.56$ ) ซึ่งโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษานี้จะเป็นเครื่องมือที่ใช้พัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของนักเรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ จตุพร เจ้าทรัพย์ (2555) ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของทักษะชีวิตนักเรียนอาชีวศึกษา โดยทักษะชีวิตจะส่งผลให้เกิดคุณภาพนักเรียน ซึ่งทักษะชีวิตเกิดจากรูปแบบการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อตนเองและการเรียน พื้นฐานครอบครัว และสัมพันธภาพทางสังคม เมื่อตรวจสอบ โมเดลเชิงสาเหตุและผล พบว่า สัมพันธภาพทางสังคมมีผลสูงสุดที่ทำให้เกิดทักษะชีวิต รองลงมา คือ เจตคติต่อตนเองและการเรียน พื้นฐานครอบครัว และรูปแบบการเรียนตามลำดับ สอดคล้องกับ คริสตมาส เตชะ (2557) พัฒนาทักษะอาชีพโดยใช้กิจกรรมการเรียนการสอนแบบโครงงานสำหรับผู้เรียนที่มีปัญหาในการเรียนรู้ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ที่ได้รับการคัดกรองและรับรอง ว่าเป็นผู้ที่มีปัญหาทางการเรียนรู้จากแพทย์ โรงเรียนวัดเวฬุวัน จังหวัดเชียงใหม่ ภาคเรียนที่ 1 ปี การศึกษา 2556 จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบโครงงาน แบบบันทึกการสังเกตด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแบบ ประเมินการเรียนรู้แบบโครงงานโดยใช้แบบบันทึกการตรวจผลงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีความ

บกพร้อมทางการเรียนรู้ที่เรียนด้วยแผนการจัดการ เรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบโครงงานมีระดับ  
 คุณภาพการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 27.13 คุณลักษณะอันพึงประสงค์จาก  
 การทำงานและการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้ วิธีการเรียนรู้แบบโครงงานโดยรวมอยู่ใน  
 ระดับดีมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.72 สอดคล้องกับ เพ็ญนภา กุลนาคล (2557) การพัฒนาทักษะอาชีพ  
 และการดำรงชีพสำหรับการเรียนรู้ของศตวรรษที่ 21 ด้วย กระบวนการเชิงจิตวิทยาเสริมสร้างศักยภาพ  
 แห่งตนนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาแบบวัดทักษะอาชีพและการดำรงชีพสำหรับการเลือกอาชีพที่  
 เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะอาชีพและการดำรงชีพ  
 ด้วยกระบวนการทางจิตวิทยาเสริมสร้าง ศักยภาพแห่งตน 3) เพื่อสร้างคู่มือการใช้หลักสูตรเสริมสร้าง  
 ทักษะอาชีพและการดำรงชีพสำหรับการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการเชิงจิตวิทยาเสริมสร้าง  
 ศักยภาพแห่งตน ให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) คณะวิจัยได้พัฒนา  
 แบบวัดทักษะอาชีพและการดำรงชีพ โดยใช้กรอบแนวคิดด้านการเลือกอาชีพ และทฤษฎีปัญหา  
 ไคฮาคุณภาพเครื่องมือ ความเชื่อมั่น = 0.84 และ นำแบบวัดไปเก็บข้อมูลกับนักเรียนใน 8 จังหวัด  
 ไคแก สระแก้ว ระยอง ฉะเชิงเทรา ชลบุรี นครนายก ปราจีนบุรี จันทบุรี และตราด จำนวน 2,400  
 คน ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีคะแนนทักษะอาชีพและการดำรงชีพสำหรับการเลือกอาชีพที่  
 เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็น  
 รายด้าน พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์มีคะแนนทักษะอาชีพและการดำรงชีพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} =$   
 $3.57$ ) รองลงมาด้านภาษา ( $\bar{x} = 3.41$ ) ด้านเหตุผล-คณิตศาสตร์ ( $\bar{x} = 3.31$ ) ด้านร่างกายและการ  
 เคลื่อนไหว ( $\bar{x} = 3.30$ ) ด้านมิติสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.28$ ) ด้านการรู้จักเข้าใจตนเอง ( $\bar{x} = 3.26$ ) ด้านอัตล  
 ภาวนิยมหรือการดำรงอยู่ของชีวิต ( $\bar{x} = 3.20$ ) และด้านดนตรี ( $\bar{x} = 2.89$ ) ตามลำดับ นักเรียนใน  
 จังหวัดภาคตะวันออก มีคะแนนทักษะอาชีพและการดำรงชีพด้านมนุษยสัมพันธ์สูงที่สุดเป็นอันดับ 1  
 รองลงมาอีก 4 อันดับ ไคแก ด้านภาษา ด้านเหตุผล-คณิตศาสตร์ ด้านร่างกายและการ เคลื่อนไหว  
 และ ด้านมิติสัมพันธ์ ซึ่งผลการประเมินการรับรู้ทักษะอาชีพและการดำรงชีพของนักเรียน สอดคล้อง  
 กับอาชีพที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไคแก อาชีพด้านการโฆษณา นักจิตวิทยาการ  
 ปรัชญา นักการศึกษา นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นักจิตวิทยา นักการเมือง นักการตลาด รองลงมา  
 อันดับ 1 ไคแก นักภาษา นักกวี นักประชาสัมพันธ์ หรือ ที่ปรึกษาด้านสื่อสารมวลชน นักพูด ครู  
 อาจารย์รองลงมาอันดับ 2 ไคแก อาชีพที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ ตลาดการ นายธนาคาร โปรแกรมเมอร์  
 วิศวกร นักดนตรี แพทย์ พยาบาล รองลงมาอันดับ 3 ไคแก นักกายภาพบำบัด นักกีฬา นักฝึกการ  
 ออกกำลังกาย รองลงมาอันดับ 4 ไคแก สถาปนิก ศิลปิน มัณฑนากร นักประดิษฐ์ ปฎิมากร นัก  
 เดินเรือ นักผังเมืองนักออกแบบ ช่างภาพ เป็นต้น 2) ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะอาชีพ  
 และการดำรงชีพด้วยกระบวนการเชิงจิตวิทยา เสริมสร้างศักยภาพแห่งตน และนำหลักสูตรไปทดลอง  
 ใช้ ผลการทดลอง พบว่า นักเรียนมีคะแนนทักษะอาชีพ และการดำรงชีพสำหรับการเลือกอาชีพที่

เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านเหตุผล-คณิตศาสตร์ ด้านมิติสัมพันธ์ด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว ด้านดนตรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการรู้จักเข้าใจตนเอง ด้านธรรมชาติ และด้านเขาวนปัญญาทางด้านอัตถวณิยมหรือกาดำรงอยู่ของชีวิตมากกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านภาษาที่พบว่าไม่แตกต่างจากก่อนการเข้าร่วม 3) ผู้วิจัยได้สร้างคู่มือในการใช้หลักสูตร ผ่านการวิพากษ์จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการ พัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพอย่างเป็นรูปธรรม และสะดวกในการนำไปใช้ต่อไป และได้นำเสนอ นโยบาย การพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียง 8 จังหวัด พบว่ารูปแบบการพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพ สำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความน่าสนใจและมีความเหมาะสมเป็นแนวคิดในการบูรณาการที่ก่อให้เกิดหลักสูตรในการดำเนินงานอย่างผสมผสาน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพได้อย่างดี ควรมีการขยายผลโดยอบรมการใช้รูปแบบนี้ให้กับผู้ที่จะดำเนินการได้จริงในพื้นที่เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป สอดคล้องกับ วารินทร์พร พันเพ็ญฟู (2557) เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 วิทยาลัยนาฏศิลปบุรีรัมย์สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวง วัฒนธรรม ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 59 คน และใช้การสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็น กลุ่มควบคุม จำนวน 28 คน และกลุ่มทดลอง จำนวน 31 คน ใช้ระยะเวลา 12 สัปดาห์ เก็บข้อมูลด้วย แบบทดสอบวัดทักษะชีวิต และแบบสังเกตพฤติกรรมนักเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ ผลการวิจัยพบว่า ผลของการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน มัธยมศึกษาตอนต้นพบว่า นักเรียนที่เรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะชีวิต ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น มีพัฒนาการทางทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมสูงกว่านักเรียน ที่เรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 620.31$ ) และพฤติกรรมทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $F = 6022.27$ ) สอดคล้องกับ อัญชลี ภูมิจันทิก (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลโปรแกรมสุขศึกษาในการประยุกต์ใช้การเสริมสร้างทักษะชีวิตกับแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรในนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนแห่งหนึ่งอำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อการป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรในนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 โรงเรียนแห่งหนึ่งอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนแห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน กลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนกลุ่ม

ทดลอง จำนวน 32 คน และกลุ่มเปรียบเทียบ จำนวน 32 คน เวลาในการทดลอง 8 สัปดาห์ พบว่า หลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ย ด้านความตระหนักรู้ในตนเองและความเห็นใจผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์การคิดอย่างมีวิจารณญาณทักษะด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการจัดการกับอารมณ์และความเครียดอยู่ในระดับสูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับ เอลวิน ฮาร์ไพศาลสมุทร (2558) ศึกษาผลของโปรแกรมทักษะชีวิตเพื่อพัฒนาแรงจูงใจ ในการศึกษาที่มีต่อนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เปรียบเทียบแรงจูงใจในการเรียนก่อนและหลังการใช้โปรแกรมทักษะชีวิตเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการเรียน งานวิจัย ครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยกึ่งทดลองซึ่งใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ สาขาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาคเรียนที่ 2 ปี การศึกษา 2557 จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มทดลอง กลุ่มทดลองเข้าร่วมกิจกรรม 12 ครั้ง ครั้งละ 50 นาที เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) โปรแกรมทักษะชีวิตเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการเรียน 2) แบบวัดแรงจูงใจในการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติใช้ Non Parametric Statistics (The Wilcoxon Matches Pairs Signed Rank Test) ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลอง นักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนจากแบบวัดแรงจูงใจ ในการเรียนภายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษากลุ่มทดลองมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้ เข้าใจ ความหมาย ตระหนักถึงความสำคัญของการมีแรงจูงใจในการเรียน เพื่อให้มีความกระตือรือร้นในการเรียน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ Jansen(2013) ได้ศึกษาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการทำงานของช่วงวัยรุ่นที่หมายถึงการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินชีวิตที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการจัดการเวลาเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย กลุ่มวัยรุ่นสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ โดย คำนึงถึงช่วงเวลาที่กำหนดไว้ตามเป้าหมาย นอกจากนี้หากนักเรียนมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะทางสังคมอย่างหนึ่งจะช่วย พัฒนาการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ แต่ในช่วงวัยรุ่นมี พัฒนาการด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจมีพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ เช่น ยาเสพติด การก่อคดีโจรกรรม เป็นต้น หากมีการส่งเสริมทักษะ อาจจะมีส่วนในการลดพฤติกรรมเสี่ยง และทำให้มีประสิทธิภาพใน การเผชิญกับความยากลำบาก รวมถึงมีการบูรณาการกับอาชีพที่ทำกันในกลุ่มวัยรุ่น โดยนักวิจัย ประยุกต์ใช้แบบสอบถามเชิงสถานการณ์ พบว่า ผู้เรียนมีความรู้และการใช้ทักษะชีวิตและอาชีพที่แตกต่างกัน นักวิจัยตั้งข้อสังเกตว่าการประยุกต์ใช้ทักษะการสื่อสารและการ บริหารเวลาเกี่ยวข้องโดยตรงกับความยืดหยุ่น และนำ ผลการวิจัยใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ดำเนินการความช่วยเหลือกลุ่มวัยรุ่นให้สามารถประกอบอาชีพ เพื่อพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ Francis และ John (2014) ได้ทำการศึกษาทักษะชีวิต (LSE) พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะชีวิต การศึกษาจึงแสดงให้เห็น

ถึงระดับต่ำของการเตรียมความพร้อมของครูผู้สอน ในขณะที่ครูมีทัศนคติเชิงลบต่อการเรียนการสอนของ LSE นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้อของ LSE เกี่ยวกับระดับของความพร้อม และความเพียงพอของการเรียนการสอนและการเรียนรู้ทรัพยากรการศึกษาพบว่า ถึงแม้การเรียนการสอนที่ต้องการทรัพยากรที่สำคัญ/การเรียนรู้ที่มีอยู่พวกเขาไม่มีการลดในส่วนที่ไม่เพียงพอในโรงเรียนมัธยมศึกษา ก็สรุปได้ว่าระดับของการเตรียมความพร้อมด้วยครูและผู้บริหารโรงเรียนค่อนข้างต่ำและไม่มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผลปรากฏว่าครูควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะชีวิตและทรัพยากร การเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อความสะดวกในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของทักษะชีวิตไม่ได้อยู่ในสถานศึกษาอย่างเดียว แต่ยังอยู่ในโรงเรียนอื่น ๆ และในเขตที่มีประสบการณ์ที่คล้ายกัน สอดคล้องกับ Priyanka (2016) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับเด็กในสังคมร่วมสมัย พบว่า ความพร้อมในการดำรงชีวิตคือ ทักษะชีวิตซึ่งเป็นที่สำคัญจะช่วยให้วัยรุ่นจัดการกับความกังวลในทางที่เหมาะสม ช่วยให้บุคคลแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของพวกเขาโดยใช้ทัศนคติในเชิงบวกและปฏิบัติตามในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่จะแนะนำทักษะเหล่านี้ผ่านโปรแกรมการศึกษา หรือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในระดับที่แตกต่างกันของการศึกษา จากเวทีหลักบนไปยังเวทีรองที่สูงขึ้นในรูปแบบที่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูให้มากขึ้น ส่งเสริมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเฉพาะทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งจากผลการวิจัยแล้วมีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด และมีลำดับความต้องการจำเป็นมาเป็นลำดับที่ 1

1.2 ควรมีการส่งเสริมการสร้างทักษะอาชีพและชีวิตให้กับครู โดยเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะ ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง และทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ซึ่งมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระดับมากที่สุดที่ 2 ทักษะ และมีลำดับความต้องการจำเป็นมาเป็นลำดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนในเชิงนโยบายให้กับสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำวิธีการเสริมสร้างของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยนี้ ไปใช้กับการพัฒนาครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือสังกัดอื่นเพื่อค้นหาองค์ประกอบที่มีความจำเป็นที่สุดในการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตครูในศตวรรษที่ 21 ของแต่ละบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.2 เนื่องจากงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาที่กว้างซึ่งทักษะอาชีพและชีวิตยังคงมีทักษะย่อยๆที่ควรพัฒนา ควรมีการศึกษาที่พัฒนาเฉพาะลงไปอีก เช่น การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

2.3 ควรมีการนำเอาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ไปใช้ในการพัฒนาครูในสถานศึกษา



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2543). ศักยภาพของเด็กไทย. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กฤษฎา นันทเพ็ชร. (2559). การปรับตัวของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดนนทบุรีหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). กฎแฉแห่งชัยชนะ 20 ดอก. กรุงเทพฯ: บริษัทซัคเซส มีเดีย.
- โกศิษฎ์ เพลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. สืบค้น 20 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.drkanthit.com/generalarticles/articles/general24.html>
- คริสตมาส เตชะ. (2557). การใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียนที่มีปัญหาในการเรียนรู้ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จกกลนี ชูติมาเทวินทร์. (2544). การฝึกอบรมเชิงพัฒนาการ. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- จตุพร เจ้าทรัพย์. (2555). โมเดลเชิงสาเหตุและผลของทักษะชีวิตของนักเรียนอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรี ต้นเชื้อ. (2555). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- จิระประภา อวิรุทธพานิชย์. (2557). *แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- จีระ หงส์ลดารมย์. (2550). *ทรัพยากรมนุษย์พันธุ์แท้*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2560, จาก <http://gotoknow.org/blog/chirakm/29245>
- จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์. (2551). *โมเดลเชิงสาเหตุของการใช้รูปแบบเป้าหมายทักษะชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพนักเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวัลชัย สิงห์ธีร์. (2551). *การปรับตัวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 5*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชาย โปธิสิตา. (2547). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นแอนด์ พับลิชชิ่ง.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคคน*. กรุงเทพฯ: บุคแบงก์.
- เด็กดีดอทคอม. (2556). *โรงเรียนน่าอยู่ (48) รร.สาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2560, จาก <https://www.dek-d.com/education/31883/>
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2553). *การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า: ตอนรูปแบบและทฤษฎีการเรียนรู้อนาคต*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2560, จาก [http://thanompo.edu.cmu.ac.th/load/journal/50-%0951/next-generation of learning.pdf](http://thanompo.edu.cmu.ac.th/load/journal/50-%0951/next-generation%20of%20learning.pdf)
- ทรูปลูกปัญญา. (2552). *การแบ่งช่วงเวลาคเป็นทศวรรษ ศตวรรษ และสหัสวรรษ*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.truelookpanya.com>
- ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ. (2557). *กลยุทธ์การจัดการกีฬาเพื่อสร้างเสริมสุขภาพของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทาลัยนเรศวร, 16(1), 149–152.
- ไท คำล้าน. (2551). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทาลัยมหาสารคาม.
- ธเนศ ขำเกิด. (2550). *แนวทางการสร้างเสริม คุณธรรม จริยธรรมนักเรียน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สาขาการ บริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

- ธีรวัฒน์ หอมสมบัติ. (2554). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา* สำนักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัยนครพนม.
- นงนภัส คู่วัลย์. (2551). *การวิจัยเชิงบูรณาการแบบองค์รวม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- นันทวัน จันทรกลิ่น. (2557). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านเนินมะปราง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บุปผา ปลื้มสำราญ. (2557). *รูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบันนอร์ทดุสิต.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ เวชชะ. (2557). *การจัดการเรียนรู้กลุ่มวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของคณะครุศาสตร์มหาวิทาลัยราชภัฏเชียงราย*. วิชาการ, 87.
- ประเวศ วะสี. (2557). *วิถีมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 : สู่พหุภูมิใหม่แห่งการพัฒนา*. นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประชิด สกฤษณ์พัฒน์และ อุดม เขยกิจวงศ์. (2549). *วันสำคัญ*. กรุงเทพฯ: ภูมิปัญญา.
- ประนอม เดชชัย. (2536). *เสริมทักษะการเรียนรู้การสอนวิชาสังคมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชามัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพ.
- ปาริชาติ เกสัชชา. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะครูผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการจัดการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21*. วิชาการ, 85.
- พงษ์ วิจิตร. (2555). *กั้นแห่งศตวรรษใหม่: 21st Century Skills*. กรุงเทพฯ: เอ็ดวานซ์ อินเตอร์ พรีนติ้ง.

- เพ็ญญา กลนภาดล. (2557). *การพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพ สำหรับการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการเชิงจิตวิทยาเสริมสร้างศักยภาพแห่งตน*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญพักตร์ อุทิศ. (2547). แนวคิดและเทคนิคการสนทนากลุ่ม. สืบค้น 1 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.kirk.ac.th>
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2557). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ชูริกิจบัณฑิตย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2549). *การศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคเขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย*. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณฑรา ธรรมบุศย. (2545). *การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้โดยใช้ PBL (Problem-Based Learning)*. วิชาการ, 11-17.
- มัทนา โสรัจประสพสันติ. (2555). *พฤติกรรม การปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาและบรรยากาศขององค์กร ในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำ การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
- รัชณี กัลยาวิทย์และอัจฉรา ธารอุไรกุล. (2545). *การวิเคราะห์และออกแบบระบบคอมพิวเตอร์สมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัทการศึกษา.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). *การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2556). *วิจัยเชิงคุณภาพการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรืองและอชิป จิตตฤกษ์. (2554). ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. สืบค้น 12 สิงหาคม 2560, จาก <http://openworlds.in.th/books/21st-century-skills/>
- วรรณิ แกมเกต. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ แกมเกต. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรางคณา ทองนพคุณ. (ม.ป.ท.). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายในอนาคต 21st Century Skills: The challenge Ahead*. สืบค้น 2 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.education.phur.ac.th>
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. *วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- วารินทร์พร พันเพ็ญฟู. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อการพัฒนาทักษะชีวิต ของนักเรียนมัธยมศึกษาในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*.
- วิเชียร วิทยอดม. (2550). *ภาวะผู้นำฉบับก้าวหน้ายุค (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา : แนวคิดและกรณีศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายโรงพิมพ์ บริษัทสถาตาพับลิเคชัน.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2548). *หลักการ แนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2560, จาก [http://members.thai.net/intira/article\\_theorymgr01.html](http://members.thai.net/intira/article_theorymgr01.html).
- วิจิตร อวาทกุล. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา จักรไชย. (2552). *ทัศนะของครูที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1*. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา*.

- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.ปรี้นติ้ง เฮ้าส์.
- วิภาวี ศิริลักษณ์. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต (วิจัยและการประเมินผล) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2556). ความยืดหยุ่นและการปรับตัว. สืบค้น 15 สิงหาคม 2560, จาก [http://www.kruinter.com/show.phpid\\_quiz=3148&p=1](http://www.kruinter.com/show.phpid_quiz=3148&p=1)
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล. (2553). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2558). วิกฤตการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สทศ.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิช. (2556). ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ (ทีดีอาร์ไอ). กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงบประมาณ. (2549). แนวทางการจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2549และ แนวทางการพิจารณากรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาระบบ งบประมาณ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. (2559). รายงานประจำปี. มหาสารคาม: ตักสิลา การพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 ปฏิรูป การศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา). กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *การกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษากับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). (ร่าง) *กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2575*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *การกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษากับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *เอกสารประกอบการศึกษาดำเนินการเองหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา ปงบประมาณ 2547*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน. (2557). *การยกระดับคุณภาพ ครูไทย ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แนวทางการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- สุชุมาล เกษมสุข. (2535). *การสอนทักษะทางสังคมในชั้นประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุดาเรศ แจ่มเดชะศักดิ์. (2543). *การพัฒนาโปรแกรมสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับเด็กวัยอนุบาล โดยใช้แนวการสอนแบบผูกเป็นเรื่องราว*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). *การพัฒนารูปแบบการจัดการกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ*. ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุนันท์ สังข์อ่อง. (2555). *หลักสูตรและการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุมิตรา พงศธร. (2550). สรุปเรื่องของหลักสูตร. สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 79, 15–23.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). ครบเครื่องเรื่องการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ภาควิชา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณา ตาแก้ว. (2546). แนวทางการจัดทำและพัฒนามาตรฐานการศึกษาของชาติ:โครงการมาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กลุ่มงานและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.
- ไสว พักขาว. (2556). แนวทางการพัฒนาการศึกษาของ ประเทศไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 7(1), 1–9.
- หวน พิณพันธ์. (2548). การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อนันต์ พันนึก. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนุชา โสมาบุตร. (2556). แนวคิดการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21. สืบค้น 19 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.teacherweekly.wordpress.com>
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อัญชลี ภูมิจันทิก. (2557). *ประสิทธิผลโปรแกรมสุขศึกษาในการประยุกต์ใช้การเสริมสร้างทักษะชีวิตกับแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรในนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนแห่งหนึ่ง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual plan)*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซนต์เตอร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2547). บทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาในประเทศไทยที่ดัดสรร. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา สกศ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- อุ้นตา นพคุณ. (2548). กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบ  
โรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- เอกจิตตรา ใหญ่สว่าง. (2554). การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเชิงสมรรถนะเพื่อพัฒนาสมรรถนะ  
วิชาชีพของตัวแทนประกันวินาศภัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา  
การศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอลวิน ชาร์ไพศาลสมุทร. (2558). ผลของโปรแกรมทักษะชีวิตเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการ เรียนที่มีต่อ  
นักศึกษาชั้นปี ที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
(จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอียน สมิธและอนงค์ วิเศษสุวรรณ. (2550). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Facilitating  
student - Centered Learning). *พฤษจิกายน 2549 - มีนาคม 2550*, 18(2).
- Bar, M., & Keating, L. (1990). *Introduction: Elements of Program Development in M.J. Barr, L.A. Keating and Associates. Developing Effective Student Services Program*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bauch, P. A. (2011). The Teacher Professionalism and “Sense of Place” in At-Risk  
Rural School : Implications for Parent Involvement. Retrieved September 25,  
2011, from <http://tigersystem.net/area2002/viewproposaltext.asp?propID=7816>
- Bernard. (1960). *Evolution above the Species Level*. New York: Columbia University  
Press.
- Boles, H. W., & Davenport, J. A. (1975). *Introduction to Educational Leadership*. New  
York: Harper and Row.
- Boone, E. (1992). *Developing Programme in Adult Education*. New Jersey: Prentice  
Hall.
- Boyle, P. (1981). *Planning Better Programs*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Caffarella, R. (2002). *Planning: Programs for Adult Learners : A Practical Guide for  
Educators. Trainers. and Staff Developers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Carolyn, B. et. al. (2009). How to Develop a Training Program on the Job. Retrieved  
February 3, 2017, from <http://www.wikihow.com/Develop-a-Training-Program-on-the-Job>
- Castetter, W.B. and Young, I. (2000). *The Human Resource Function in Educational  
Administration* (7th ed.). New York: Prentice Hall.



- Coleman, J. S. (1981). Cognitive Outcomes in Public and Private Schools. *Sociology of Education*, 55(81), 65–76.
- Cooter Robert D. and Ginburg. (1996). Comparative Judicial Discretion: An Empirical Test of Economic Models. *International Review of Law and Economics*, 16(3), 295–313.
- De Bono, E. (1982). *Lateral Thinking : A Text book of Creativity*. Harondswort: Penquin Book.
- Deen, Mary K.; Bailey, Sandra J.;and Parker, L. (2002). Life Skills Evaluation System : Measuring Growth in Life Skills for Youth and Family Program. Retrieved November 21, 2017, from <http://www.ext.wsu.edu/lifeskills/viewlife.asp>
- Dewey, J. (1959). *Experience and Education*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Eichinger, R. and Lambardo, M. (1996). *The Career Archiect Development Planner*. Minneapolis: Lominger.
- Everard, B. and Morris, G. (1990). *Effective School Management* (2nd ed.). London: Paul Chapman.
- Francis, A. and John, A. (2014). Life Skills Education In Kenya : An Assessment of The Level of Preparedness of Teachers and School Managers In Implementing Life Skills Education In Trans-Nzoia District. *Dissertation Abstracts International*, 9(2), 32–44.
- Fromm E, and Demartino, R. (1963). *Zen Buddhism and psychoanalysis*. New York: Grove Press.
- Good, V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Guilford, J. . (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5, 445–454.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. Sanfrancisco. San Francisco: Jossey-Bass.
- Jansen, A. (2013). *Life Skills that Enable Resilience: A Profile of Adolescents from a Coloured Community in Kimberley*. University of the Free State.
- Knowles, M. (1980). *The Modem Practice of Adult Education from Pedaewow to Andragogy*. New York: The Adult Education company.
- Krejcie, R. and Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.

- Lisa.k. (2010). *The Twenty-Frist Century University*. New York: Peter Lang Publishing.
- Mcbeath, G. (1997). *Handbook of Human Resource Planning*. New Delhi: New Delhi.
- McIntyre, S. (2003). The Effects of children's exposure to domestic violence: A meta analysis and critique. *Clinical Child and Family Psychology*, 6(3), 171–187.
- Moore, K. (1992). *Classroom Teaching Skills* (3rd ed.). New York: Donnelley & Sons Company.
- National Leadership Council for Liberal Education and American's Promise. (2007). *College Learning for the new global century*. Washington, DC: Association of American Colleges and Universities.
- Niedermeyer, F. (1992). A Checklist for reviewing environmental education programs. *The Journal of Environmental Education*, 23(2), 46–50.
- Partnership for 21 st Century Skills. (2011). 21 st Century Support Systems. Retrieved August 11, 2017, from [www.21stcenturyskills.org/route21/index](http://www.21stcenturyskills.org/route21/index)
- Pearson Education, Inc. (2009). Empower 21st century learners. Retrieved September 15, 2017, from [www.pearsonschool.com/index](http://www.pearsonschool.com/index)
- Priyanka, B. (2016). Implementation Aspects of Life Skills Education Program in Central Board of Secondary Education Schools. *International Educational and Research Journal*, 2(3), 12.
- Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C. and Ferguson, C. . (1996). *Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists*. Washington, DC: Taylor and Francis.
- Rothwell, W. J. and Cookkson, P. S. (1997). *Beyond instruction: comprehensive program planning for business and education*. New York: Jossey-Bass.
- Roy and Andrews. (1999). *The Roy's Adaptation Model*. Stamford: Appleton and Lange.
- Shea, P. (2011). *Life Skills Development in Junior Secondary Students from HongKong with Specific Learning Difficulties (Doctoral)*. Alliant International.
- Stogdill, R. . (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Styles, M. (1990). *Effective Models of Systematic Program Planning*. San Francisco: Jossey-Bass.

UNESCO. (2015). *Global Citizenship Education: TOPICS AND LEARNING OBJECTIVES*.

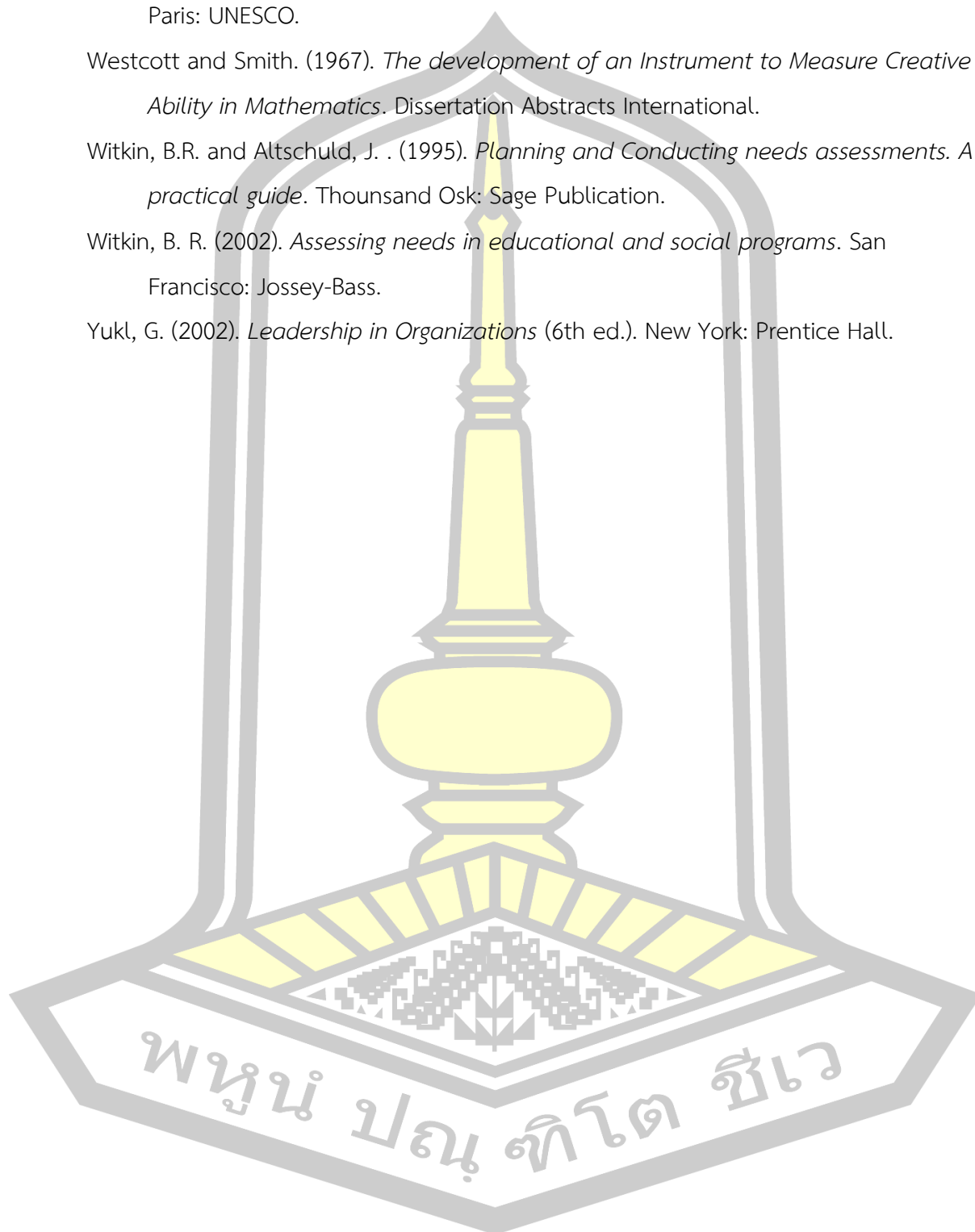
Paris: UNESCO.

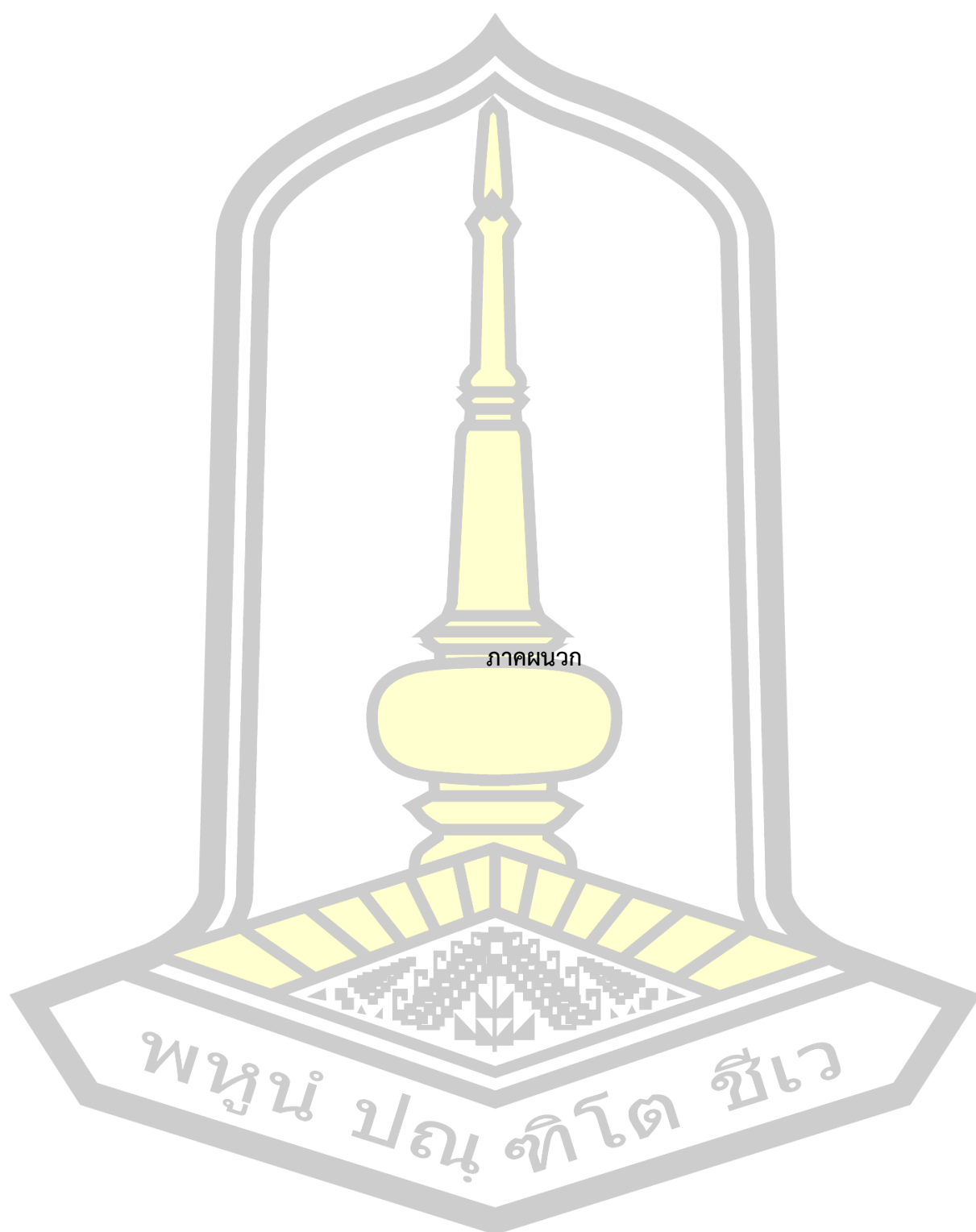
Westcott and Smith. (1967). *The development of an Instrument to Measure Creative Ability in Mathematics*. Dissertation Abstracts International.

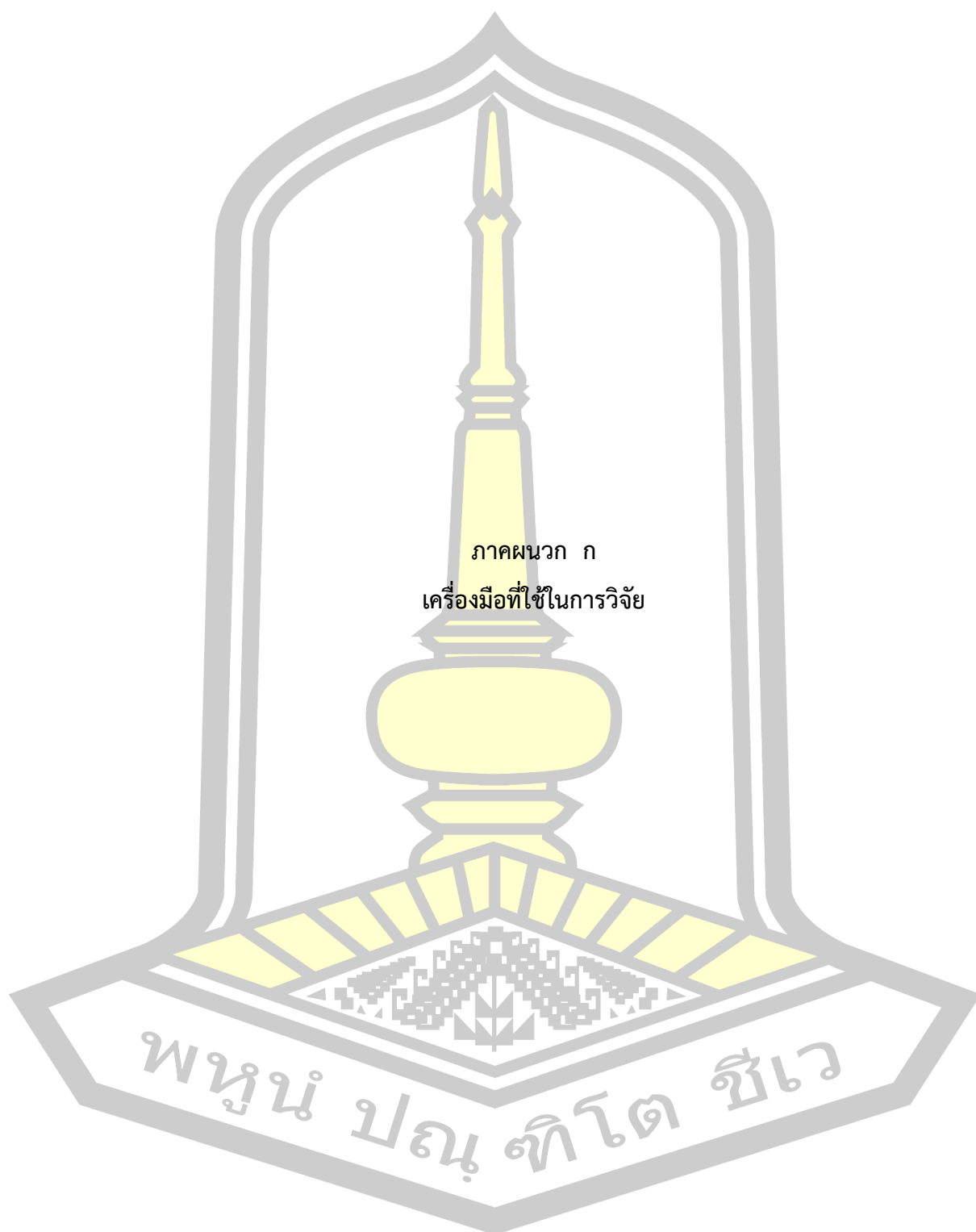
Witkin, B.R. and Altschuld, J. . (1995). *Planning and Conducting needs assessments. A practical guide*. Thousand Osk: Sage Publication.

Witkin, B. R. (2002). *Assessing needs in educational and social programs*. San Francisco: Jossey-Bass.

Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations* (6th ed.). New York: Prentice Hall.







### แบบประเมิน

ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

**คำชี้แจง** 1. แบบประเมินฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อได้องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของ ครูในศตวรรษที่ 21

- 1) แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21
- 2) แบบประเมินความเหมาะสมตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

**ตอนที่ 1** แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

- คำชี้แจง**
1. องค์ประกอบของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ปรากฏในเครื่องมือฉบับนี้ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21
  2. กรณีที่ท่านเห็นว่าควรมีองค์ประกอบใดเพิ่มเติม กรุณาระบุในช่องขวามือสุดท้ายรายการนั้นๆ หรือหากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	
<b>องค์ประกอบที่ 1 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว</b> (ความสามารถในการปรับตัวต่อการความแตกต่างที่เปลี่ยนแปลงในองค์กร สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน นำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ สามารถจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาด นำเอาความเห็นความเชื่อที่แตกต่างมาทำ ความเข้าใจ ต่อรอง สร้างดุลยภาพ และทำงานให้ลุล่วง)						

(ต่อ)

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
	5	4	3	2	1	
<b>องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง</b> (ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามที่กำหนดโดยใช้เวลาคู่ค่า สามารถกำหนดกำกับ ติดตาม จัดลำดับความสำคัญของงาน และทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง สามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความรู้ของตนเอง ทบทวนได้ตรงประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อคิดหาทางการพัฒนาในอนาคต)						
<b>องค์ประกอบที่ 3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม</b> (ความสามารถในการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทำงานร่วมกับผู้อื่น และตอบสนองต่อความคิดเห็น ค่านิยมที่แตกต่าง ใช้พลังจากความแตกต่างมาสร้างเป็นแนวความคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ)						
<b>องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต</b> (ความสามารถในการจัดการโครงการ จัดการเวลา การทำงานเชิงบวก มีจริยธรรม มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน มีความน่าเชื่อถือ และนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ สามารถทำงานร่วมกัน ให้ความร่วมมือกับทีมงาน ชื่นชมความหลากหลายของทีม ตลอดจนรับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้น)						
<b>องค์ประกอบที่ 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ</b> (ความสามารถในการชี้แนะหรือนำผู้อื่น ใช้ทักษะมนุษย์สัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย ทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง ทำตัวเป็นแบบอย่าง มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ)						

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมตัวชี้วัดของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

**คำชี้แจง** 1. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมระหว่างตัวชี้วัดกับ

องค์ประกอบ

2. กรณีที่ท่านเห็นว่าควรมีตัวชี้วัดใดเพิ่มเติม กรุณาระบุในช่องขวามือสุดท้าย  
รายการนั้นๆ หรือหากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
		5	4	3	2	1	
องค์ประกอบที่ 1 ทักษะความ ยืดหยุ่นและการ ปรับตัว	1.1) การปรับตัวต่อการความแตกต่างที่เปลี่ยนแปลง ในองค์กร						
	1.2) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความ ไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน						
	1.3) นำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์						
	1.4) จัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความ ผิดพลาด						
	1.5) นำเอาความเห็นความเชื่อที่แตกต่างมาทำความ เข้าใจต่อรอง สร้างดุลยภาพ และทำงานให้ลุล่วง						
องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการริเริ่ม สร้างสรรค์และ เป็นตัวของตัวเอง	2.1) การกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐาน ความสำเร็จตามที่กำหนดและใช้เวลาคุ้มค่า						
	2.2) กำกับ ติดตาม จัดลำดับความสำคัญของงาน และ ทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง						
	2.3) มองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความรู้ของ ตนเอง						
	2.4) ทบทวนได้ตรงประสพการณ์ที่ผ่านมาเพื่อคิด หาทางการพัฒนาในอนาคต						
องค์ประกอบที่ 3 ทักษะสังคมและ สังคมข้าม วัฒนธรรม	3.1) การทำงานในทีมที่มีความหลากหลายอย่างมี ประสิทธิภาพ						
	3.2) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม						
	3.3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
	3.4) ตอบสนองต่อความคิดเห็น ค่านิยมที่แตกต่าง						
	3.5) ใช้พลังจากความแตกต่างมาสร้างเป็น แนวความคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ						



(ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปาน	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการเป็น ผู้สร้างหรือผู้ผลิต	4.1) การจัดการโครงการ และจัดการเวลา						
	4.2) การทำงานเชิงบวก มีจริยธรรม						
	4.3) มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย						
	4.4) มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน						
	4.5) มีความน่าเชื่อถือ						
	4.6) นำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ						
	4.7) ชื่นชมความหลากหลายของทีม						
	4.8) รับผิดชอบผลของงานที่เกิดขึ้น						
องค์ประกอบที่ 5 ทักษะภาวะผู้นำ และความ รับผิดชอบต่อ	5.1) การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น						
	5.2) ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะการ แก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย						
	5.3) ทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน						
	5.4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น						
	5.5) ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง						
	5.6) ทำตัวเป็นแบบอย่าง						
	5.7) มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม						
	5.8) รับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ						
	5.9) เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมี ประสิทธิภาพ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของท่านในครั้งนี้

## แบบประเมิน

ความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเรื่องทักษะอาชีพและชีวิตของ  
ครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

- คำชี้แจง**
- แบบประเมินฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อได้เครื่องมือใช้ในการวิจัยเรื่องทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
  - ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาข้อความถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้
    - ให้ +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
    - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่
    - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
  - กรณีที่ท่านเห็นว่าควรมีการปรับหรือแก้ไขเพิ่มเติม กรุณาระบุในช่องขวามือสุดท้าย รายการนั้นๆ หรือหากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวต่อการความแตกต่างที่เปลี่ยนแปลงในองค์กร สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน นำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ สามารถจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาด นำเอาความเห็นความเชื่อที่แตกต่างมาทำความเข้าใจ ต่อรอง สร้างดุลยภาพ และทำงานให้ลุล่วง	1. พยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงานทุกคน				
	2. การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้างก่อนเสมอ				
	3. ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้				
	4. สามารถจัดการกับบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้				
	5. สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน				
	6. สามารถนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน				
	7. สามารถจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดได้ในการทำงาน				
	8. ความสามารถแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างของเพื่อนในองค์กรได้				
	9. ท่านสามารถนำเอาความเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาทำความเข้าใจและทำงานให้ลุล่วงได้				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
<b>2. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง</b> หมายถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามที่กำหนดโดยใช้เวลาคุ่มค่า สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน และทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง สามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความรู้ของตนเอง ทบทวนได้ตรงประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อคิดหาทางการพัฒนาในอนาคต	1. มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน				
	2. สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงตามที่วางแผนไว้เสมอ				
	3. มีการใช้เวลาในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า				
	4. สามารถ กำกับ ติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงานได้				
	5. สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้				
	6. มีการพัฒนาตนเองทางด้านกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ				
	7. สามารถที่จะระบุถึงแหล่งความรู้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี				
	8. สามารถที่จะเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย				
	9. มีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ				
	10. มีวิธีคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์				
	11. ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในอนาคต				

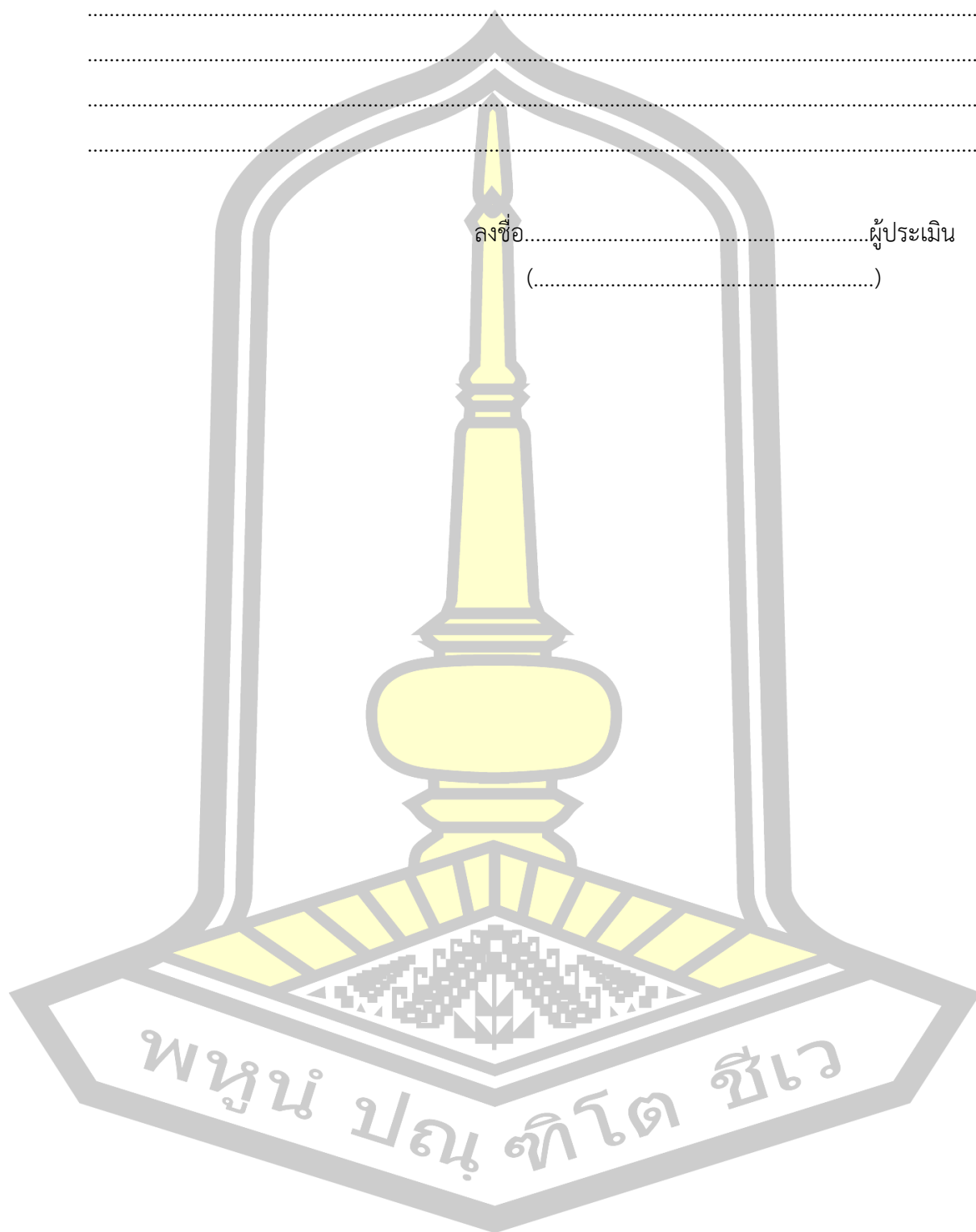
พหุบัณฑิต ชีวะ

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
<b>3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม</b> หมายถึง ความสามารถในการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทำงานร่วมกับผู้อื่น และตอบสนองต่อความคิดเห็น ค่านิยมที่แตกต่าง ใช้พลังจากความแตกต่างมาสร้างเป็นแนวความคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ	1. การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง				
	2. การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงานจะส่งผลดีในการพัฒนางาน				
	3. การทำงานที่ต่างวัฒนธรรมจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน				
	4. การทำงานร่วมกันแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน				
	5. มีการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ				
	6. มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
	7. สามารถตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง				
	8. สามารถใช้พลังจากความแตกต่างจะสร้างเป็นแนวความคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ				
	9. การแบ่งปันประสบการณ์จะทำให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มการทำงาน				
<b>5. ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ</b> หมายถึง ความสามารถในการชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น ใช้ทักษะมนุษย์สัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย ทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง ทำตัวเป็นแบบอย่าง มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. สามารถให้การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่นได้				
	2. ใช้ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น				
	3. ใช้ทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่น				
	4. สามารถทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน				
	5. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้				
	6. ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง				
	7. ทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน				
	8. มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม				
	9. มีรับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ				
	10. เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

.....  
.....  
.....  
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน  
(.....)



พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

**คำชี้แจง** 1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) สอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการตอบต่อท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา

**ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ขนาดโรงเรียน  ขนาดเล็ก  ขนาดกลาง  ขนาดใหญ่  ขนาดใหญ่พิเศษ

**ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วให้ท่านพิจารณาว่าการปฏิบัติที่ท่านได้แสดงออกในปัจจุบันและการปฏิบัติที่ท่านคาดหวังให้เกิดขึ้นอยู่ในระดับใดจาก 5 ระดับ เมื่อท่านตัดสินใจเลือกระดับใด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับที่ท่านต้องการ











### แบบสัมภาษณ์สำหรับการศึกษา Best Practice

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิต  
ของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา

#### ข้อคำถาม

1. โรงเรียนของท่านมีแนวทางการพัฒนาทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2. โรงเรียนของท่านมีแนวทางการพัฒนาทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง  
หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

3. โรงเรียนของท่านมีแนวทางการพัฒนาทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมหรือไม่  
อย่างไร

.....

.....

.....

4. โรงเรียนของท่านมีแนวทางการพัฒนาทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

5. โรงเรียนของท่านมีแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบหรือไม่  
อย่างไร

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูล

(.....)

...../...../.....

แบบสัมภาษณ์สำหรับการศึกษา Best Practice

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิธีการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา

ข้อคำถาม

1. โรงเรียนของท่านมีวิธีการพัฒนาทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2. โรงเรียนของท่านมีวิธีการพัฒนาทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

3. โรงเรียนของท่านมีวิธีการพัฒนาทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

4. โรงเรียนของท่านมีวิธีการพัฒนาทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

5. โรงเรียนของท่านมีวิธีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูล

(.....)

...../...../.....

## แบบบันทึก

## การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26



แบบประเมิน  
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

#### คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
2. ขอความกรุณาทำผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 ที่แนบมาพร้อมนี้ ในประเด็นต่างๆ ตามรายการประเมิน แล้วทำท่านตัดสินใจเลือกระดับใด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการตัดสินใจของท่าน
3. กรณีที่ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาระบุในช่องของแต่ละหัวข้อ

ผู้วิจัย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร







รายการ	ระดับความคิดเห็น										ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					
	๕ มากที่สุด	๔	๓	๒	๑	๕ มากที่สุด	๔	๓	๒	๑	
Module 5											
เวลา											
วิธีการพัฒนา											
กิจกรรม											
9. สื่อ											
10. การวัดและการประเมินผล											
รวม											

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่ ..... / ..... / .....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของท่านในครั้งนี้

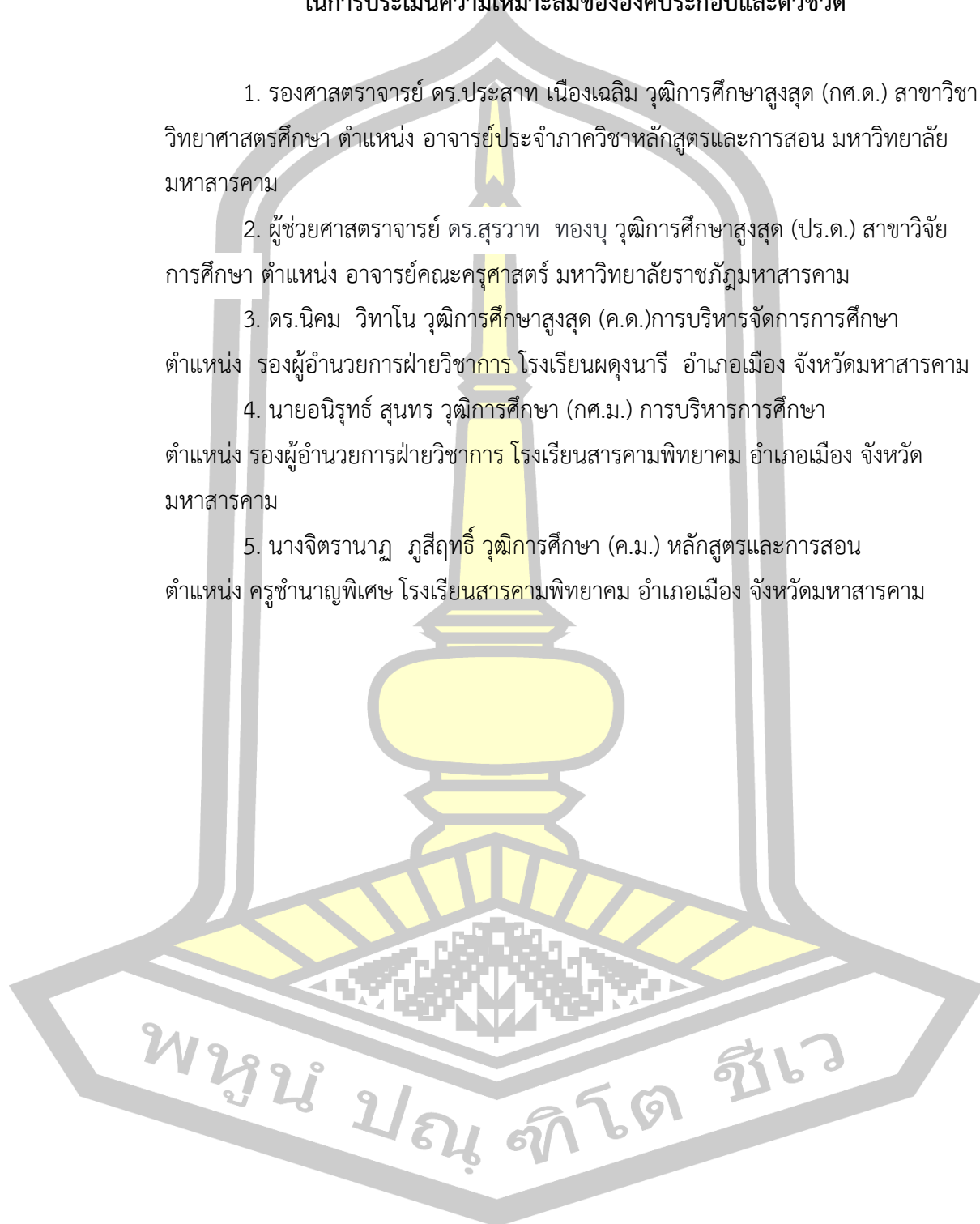




## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

### ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม วุฒิการศึกษาสูงสุด (กศ.ด.) สาขาวิชา  
วิทยาศาสตร์ศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวาท ทองบุ วุฒิการศึกษาสูงสุด (ปร.ด.) สาขาวิจัย  
การศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. ดร.นิคม วิทาโน วุฒิการศึกษาสูงสุด (ค.ด.) การบริหารจัดการการศึกษา  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนผดุงนารี อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
4. นายอนิรุทธ์ สุนทร วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัด  
มหาสารคาม
5. นางจิตรานาฏ ภูสีฤทธิ์ วุฒิการศึกษา (ค.ม.) หลักสูตรและการสอน  
ตำแหน่ง ครูชำนาญพิเศษ โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม



### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ  
 วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา  
 เชี่ยวชาญ ด้านวิจัย วัดผล และประเมิน  
 ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน  
 วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา  
 เชี่ยวชาญ ด้านวิจัย วัดผล และประเมิน  
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ และเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศนานนท์  
 วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) การบริหารการศึกษา  
 ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์  
 วุฒิการศึกษา (ค.ด.) สาขาอุดมศึกษา  
 เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา  
 ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ดร.พัชรกฤษฎ์ พวงนิล  
 วุฒิการศึกษา (ศษ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา  
 เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา  
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1

พูน ปณ ทัโต ชโร

### กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา Best Practice

1. โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26  
 ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ คุณครูสิริพร ภูหัวดอน ตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ(ค.ศ.3)
2. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม(ฝ่ายมัธยม) อำเภอกันทรวิชัย  
 จังหวัดมหาสารคาม สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
 ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ อาจารย์เสาวลักษณ์ นิลโคตร ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการ  
 พิเศษ
3. โรงเรียนบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์  
 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์  
 ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ คุณครูทิพศร จอมทรัพย์ ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ(ค.ศ.4)



## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

### ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

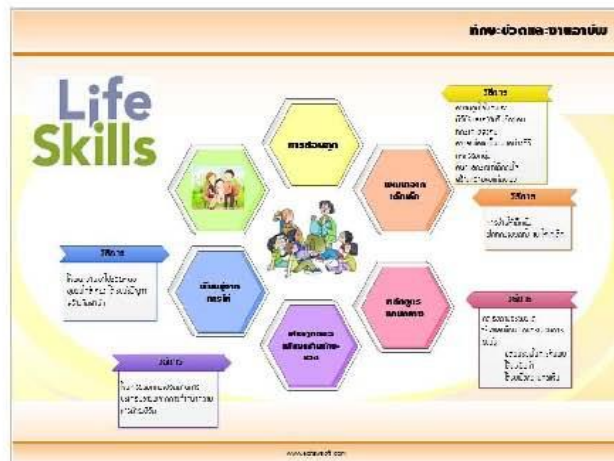
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์  
 วุฒิการศึกษาสูงสุด (ศษ.ด.) สาขา : การบริหารการศึกษา  
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาคร อัมจักร  
 วุฒิการศึกษาสูงสุด (กศ.ด.) เทคโนโลยีการศึกษา  
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. นายประจักษ์ จอมทรัพย์  
 วุฒิการศึกษา (ศศ.ม.) รัฐศาสตร์  
 ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดกาฬสินธุ์ ศูนย์ราชการจังหวัดกาฬสินธุ์
4. นายเกษม ไชยรัตน์  
 วุฒิการศึกษา (ค.ม.) การบริหารการศึกษา  
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
5. นายเกษม บุญบรรจง  
 วุฒิการศึกษาสูงสุด (ค.ม.) การบริหารการศึกษา  
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาวิชานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
6. นายทรงศักดิ์ มีทรวงศ์  
 วุฒิการศึกษา (ค.ม.) การบริหารการศึกษา  
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนแก้งวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
7. ดร.ภักดี เอื้อราช  
 วุฒิการศึกษา (ค.ด.) การบริหารการศึกษา  
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล โรงเรียนผดุงนารี อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
8. นายบรรจง พลจันทร์  
 วุฒิการศึกษา (ค.ด.) การบริหารการศึกษา  
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม  
 อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
9. นายสวัสดิ์ จันทมนตรี  
 วุฒิการศึกษา (วท.ม.) คณิตศาสตร์  
 ตำแหน่ง ครูชำนาญพิเศษ โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม





## คู่มือโปรแกรม

เสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26



รณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท  
ผศ.ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร อาจารย์ที่ปรึกษา  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## คำนำ

คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ประกอบการวิจัยและพัฒนาให้ครูมีทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนต่อไป ในคู่มือนี้มีรายละเอียดของหลักการและเหตุผล ความมุ่งหมาย โครงสร้างขอบข่ายเนื้อหา วิธีการพัฒนา สื่อ การวัดและการประเมินผลตามลำดับ

นายรณยุทธ นิลโคตร  
 นิสิตปริญญาโท  
 สาขาบริหารและพัฒนาศึกษา  
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม





## สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
ความมุ่งหมาย	3
โครงสร้างข้อข่ายเนื้อหา	4
Module 1 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4
Module 2 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	4
Module 3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	4
Module 4 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต	5
Module 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	5
วิธีการพัฒนา	5
การประเมินก่อนการพัฒนา	5
การพัฒนา	5
ประเมินหลังการพัฒนา	9
สื่อ	9
การวัดและการประเมินผล	9
ภาคผนวก	11
ส่วนเนื้อหา	12

## 1. หลักการและเหตุผล

ทักษะอาชีพและชีวิต เป็นหนึ่งในทักษะที่มีในแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง แนวคิดและหลักการของทักษะนี้ เน้นที่ทักษะในการให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ตนเองเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการของตนเอง พินิจพิเคราะห์อาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของบุคคล สิ่งแวดล้อม ค่านิยม และ ภูมิหลังของบุคคลนั้น ดังนั้น หากบุคคลมีทักษะอาชีพและชีวิตที่เหมาะสม บุคคลนั้น มีความมั่นคง และ ประสบความสำเร็จในการดำรงชีพในอนาคต และทักษะอาชีพและการดำรงชีพของบุคคล จะได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมของบุคคลนั้นส่วนหนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดาส่วนหนึ่ง ภูมิหลังครอบครัว และ อิทธิพลจากการประกอบอาชีพของบิดามารดาอีกส่วนหนึ่ง (Anne.1964) ดังนั้น การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิต จึงเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ พัฒนาศักยภาพในตัวบุคคลให้สามารถวิเคราะห์ตนเอง และ ดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข ซึ่งในการประเมินทักษะนี้นั้น นักเรียนควรได้รับรู้และเข้าใจตนเองในด้านความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ความคาดหวังของตนเอง ตลอดจนการเรียนรู้งานเข้าใจลักษณะงาน (Super,1995) การประเมินและพัฒนาทักษะนี้ จะมีประสิทธิภาพที่สุดในช่วงอายุระหว่าง 13-15 ปี เด็กจะสามารถประเมินความสามารถของตนเองได้ และ พิจารณาเลือกอาชีพได้ ตลอดจนสามารถประเมินความสนใจและความสามารถของตนเองว่าตนควรเลือกอาชีพใด(กินส์เบิร์ก .1996) ยิ่งไปกว่านั้น องค์ประกอบทักษะอาชีพด้านที่สำคัญได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ (Accountability) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility) (วิจารณ์ พานิช. 2555 : 48-57)

ครูมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ครูเป็นผู้ให้การศึกษาและการเรียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการ และประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่ สั่งสอนอบรมให้ ผู้เรียนได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา อันเป็นหนทางแห่งการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้ง นำพาสังคมประเทศชาติ ก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ประชิด สฤณพัฒน์ และอุดม เขยกิจวงศ์, 2549) ครูผู้สอนจึงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพทั้งนี้ ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย (โกศิษฐ์ เปลรินทร์,2552) การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นการจัดการประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยครูมีหน้าที่เอื้ออำนวยในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (เอียน สมิต และอนงค์ วิเศษสุวรรณ, 2550)

การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาการเรียน การสอนในสถานศึกษา ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญหลายประการ คือ การส่งเสริมความสามารถที่ แตกต่างกันของนักเรียน (multiple intelligences) และประเมินความก้าวหน้าของเด็กแต่ละกลุ่มได้ อย่างเหมาะสม โดยใช้เหตุการณ์ปัจจุบันรอบตัวมาเป็นกรณีศึกษาให้นักเรียนค้นหาคำตอบทักษะ การบูรณาการการสอนมุ่งจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงความรู้หลายแขนงไว้ด้วยกัน เพื่อประยุกต์ใช้ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทักษะในการประเมินผลมุ่งออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีจิตวิญญาณความเป็นครู ครูไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะถ่ายทอดวิชาความรู้หรือสอนเท่านั้น แต่ครูยังมี บทบาทในการอบรมสั่งสอนคุณธรรมจริยธรรม ประคับประคองให้ออกไปเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ ของประเทศ ที่สำคัญครูต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ข้อมูลข่าวสารเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้มีอยู่ มากมายรอบตัวให้แสวงหาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า ครูจึงไม่อาจหยุดนิ่งที่จะแสวงหา ความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง ทักษะการปรับตัวให้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญที่ทั้งครูทั้งมี หลายสิ่งรอบ ๆ ตัวเกิดการเปลี่ยนแปลง ครูต้องเปิดใจยอมรับ และรู้จักปรับตัว เพื่อทำหน้าที่ครูและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม คุณธรรมจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และการชี้แนะ ถ่ายทอดวิชา ความรู้และให้ผู้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้ทุกเรื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity, Creation, Creating, Creative Thinking) ครูต้องทำเป็นกัลยาณมิตร ไม่ให้นักเรียนไม่เกิดความกลัวและวิตก กังวล ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระบบสนับสนุนการอบรมพัฒนาและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนา แต่อย่างไรก็ตาม ไม่เพียงแต่การสนับสนุน จากภายนอกเท่านั้น ตัวครูเองจะต้องเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งต้องมีทักษะและความสามารถ รอบด้านที่ตั้งอยู่บนมโนธรรม และความอดทน เพื่อส่งเสริมให้ศิษย์มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้าง องค์ความรู้จากการหาคำตอบด้วยตนเอง รวมทั้งต้องสร้างศิษย์ให้มีทักษะอาชีพและชีวิตตลอดจนการ ทำงานตามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอีกด้วย

## 2. ความมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาให้ครูมีทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 2. ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือ ผู้ผลิต 3. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 5. ทักษะภาวะ ผู้นำและความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21

### 3. โครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีโครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่

#### Module 1 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

- หน่วยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
- หน่วยที่ 2 การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผนในเวลาที่กำหนด
- หน่วยที่ 3 การกำกับ ติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงาน
- หน่วยที่ 4 การสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
- หน่วยที่ 5 การพัฒนาตนเองทางด้านกิจกรรมทางวิชาการ
- หน่วยที่ 6 การระบุและเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย
- หน่วยที่ 7 การพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ
- หน่วยที่ 8 การคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์
- หน่วยที่ 9 การทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านเพื่อพัฒนางานในอนาคต
- หน่วยที่ 10 การมีอิสระทางความคิด
- หน่วยที่ 11 การกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น

#### Module 2 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

- หน่วยที่ 1 การจัดการโครงการ
- หน่วยที่ 2 การใช้คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมในการทำงาน
- หน่วยที่ 3 การทำงานที่หลากหลาย
- หน่วยที่ 4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- หน่วยที่ 5 การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กร
- หน่วยที่ 6 การนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ
- หน่วยที่ 7 การชื่นชมความหลากหลายของทีม
- หน่วยที่ 8 การรับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้น
- หน่วยที่ 9 การทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

#### Module 3 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

- หน่วยที่ 1 การรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน
- หน่วยที่ 2 การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้าง
- หน่วยที่ 3 การพูดเชิงสร้างสรรค์

- หน่วยที่ 4 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- หน่วยที่ 5 การจัดการบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์
- หน่วยที่ 6 การทำงานในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน
- หน่วยที่ 7 การนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์
- หน่วยที่ 8 การจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิและความผิดพลาดในการทำงาน
- หน่วยที่ 9 การแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างกัน
- หน่วยที่ 10 การนำเอาความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างกันมาใช้ในการทำงาน

#### Module 4 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

- หน่วยที่ 1 การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
- หน่วยที่ 2 การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน
- หน่วยที่ 3 การทำงานที่ต่างวัฒนธรรม
- หน่วยที่ 4 การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- หน่วยที่ 5 การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ
- หน่วยที่ 6 การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกัน
- หน่วยที่ 7 การใช้พลังจากความแตกต่างสร้างเป็นแนวความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ
- หน่วยที่ 8 การแบ่งปันประสบการณ์
- หน่วยที่ 9 การให้อภัยจากการผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและตนเอง
- หน่วยที่ 10 การมีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังที่ดี
- หน่วยที่ 11 การรู้จักกาลเทศะ

#### Module 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

- หน่วยที่ 1 การชี้แนะหรือนำผู้อื่น
- หน่วยที่ 2 ทักษะการแก้ปัญหาและมนุษยสัมพันธ์ในการชักนำผู้อื่น
- หน่วยที่ 3 การทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน
- หน่วยที่ 4 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น
- หน่วยที่ 5 การไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง
- หน่วยที่ 6 การทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน
- หน่วยที่ 7 การใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม
- หน่วยที่ 8 การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- หน่วยที่ 9 การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของคนนั้นๆ

#### 4. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการต่างๆที่จะนำมาใช้ดำเนินการพัฒนามาตามโปรแกรม ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

##### 4.1 การประเมินก่อนการพัฒนา

การลงทะเบียน ชี้แจงทำความเข้าใจ ทดสอบความรู้ก่อนการพัฒนา

##### 4.2 การพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 มีการพัฒนาตามขั้นตอนดังนี้

##### 4.2.1 ระยะเวลา

ระยะเวลาในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำนวน 96 ชั่วโมง ดังตารางนี้

Module	1	2	3	4	5	เวลา รวม
<b>วิธีการพัฒนา</b>						
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	6	6	-	-	-	12
การฝึกอบรม	6	3	3	3	3	18
การสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง	-	-	-	-	6	6
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	12	12	6	6	6	42
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	6	3	3	3	3	18
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>96</b>

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ใช้วิธีการพัฒนาเป็นตัวหลักในการพัฒนา โดยใช้เวลารวมทั้งสิ้น 96 ชั่วโมง ประกอบด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้เวลา 12 ชั่วโมง แล้วเข้าร่วมการฝึกอบรม ใช้เวลา 18 ชั่วโมง ใช้การสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยงโดยให้ผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ฝึกทักษะและสอนงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานใช้เวลา 6 ชั่วโมง เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงด้วยตนเอง ใช้เวลา 42 ชั่วโมง สุดท้ายผู้เข้ารับการพัฒนามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เวลา 18 ชั่วโมง

## 4.2.2 วิธีการพัฒนา Module 1 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หน่วยที่ 2 การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผนในเวลาที่กำหนด หน่วยที่ 3 การกำกับ ติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงาน หน่วยที่ 4 การสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน หน่วยที่ 5 การพัฒนาตนเองทางด้านกิจกรรมทางวิชาการ	การฝึกอบรม	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5.การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด	6
หน่วยที่ 6 การระบุและเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างหลากหลาย	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	12
หน่วยที่ 7 การพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสืบค้น 4.ชุมชนการเรียนรู้	6
หน่วยที่ 8 การคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. การศึกษาเอกสาร 2. การเขียนบันทึก 3. การศึกษาเฉพาะกรณี	6
หน่วยที่ 9 การทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านเพื่อพัฒนางานในอนาคต หน่วยที่ 10 การมีอิสระทางความคิด หน่วยที่ 11 การกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น			

\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ

## 4.2.3 วิธีการพัฒนา Module 2 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การจัดการโครงการ หน่วยที่ 2 การใช้คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมในการทำงาน หน่วยที่ 3 การทำงานที่หลากหลาย หน่วยที่ 4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน หน่วยที่ 5 การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนในองค์กร หน่วยที่ 6 การนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ หน่วยที่ 7 การชื่นชมความหลากหลายของทีม หน่วยที่ 8 การรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น หน่วยที่ 9 การทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน	การฝึกอบรม	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด	3
	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	12
	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	3
	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. การศึกษาเอกสาร 2. การเขียนบันทึก 3. การศึกษาเฉพาะกรณี	6

\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ



#### 4.2.4 วิธีการพัฒนา Module 3 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การรักษาน้ำใจเพื่อร่วมงาน หน่วยที่ 2 การคำนึงถึงความรู้สึกคนรอบข้าง หน่วยที่ 3 การพูดเชิงสร้างสรรค์ หน่วยที่ 4 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง หน่วยที่ 5 การจัดการบรรยากาศที่เคร่งเครียดให้เป็นประโยชน์	การฝึกอบรม	1. การสัมมนา 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ	3
หน่วยที่ 6 การทำงานในสภาพของความไม่ชัดเจน หน่วยที่ 7 การนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	1. การทดลองปฏิบัติงาน 2. การติดตาม/สังเกต	6
หน่วยที่ 8 การจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาดในการทำงาน หน่วยที่ 9 การแก้ปัญหาบน ความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่าง หน่วยที่ 10 การนำเอาความคิดเห็น ความเชื่อที่แตกต่างมาใช้ในการทำงาน	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. การศึกษาดูงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การสืบเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	3

\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ

#### 4.2.5 วิธีการพัฒนา Module 4 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หน่วยที่ 2 การสลับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน หน่วยที่ 3 การทำงานที่ต่างวัฒนธรรม หน่วยที่ 4 การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หน่วยที่ 5 การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ หน่วยที่ 6 การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกัน	การฝึกอบรม	1. การสัมมนา 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การเล่นเกมส์ต่าง ๆ	3
หน่วยที่ 7 การใช้พลังจากความแตกต่างสร้างเป็นแนวความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ หน่วยที่ 8 การแบ่งปันประสบการณ์ หน่วยที่ 9 การให้อภัยจากการผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและตนเอง	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์	1. การทดลองปฏิบัติงาน 2. การติดตาม/สังเกต 3. การสืบเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	6
หน่วยที่ 10 การมีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังที่ดี หน่วยที่ 11 การรู้จักกาลเทศะ	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. การศึกษาดูงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3

\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ

#### 4.2.6 วิธีการพัฒนา Module 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	เวลา
หน่วยที่ 1 การชี้แนะหรือแนะนำผู้อื่น หน่วยที่ 2 ทักษะการแก้ปัญหาและมนุษยสัมพันธ์ ในการชักนำผู้อื่น หน่วยที่ 3 การทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน หน่วยที่ 4 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น หน่วยที่ 5 การไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง หน่วยที่ 6 การทำตัวเป็นแบบอย่างในการทำงาน หน่วยที่ 7 การใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม	การฝึกอบรม	1.การบรรยาย 2.การจัดประชุม 3.การสัมมนา 4.การอภิปราย 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.การฝึกหัดแก้ปัญหา 7.การระดมความคิด 8. การแสดงบทบาทสมมติ 9. การเล่นเกมต่างๆ	3
หน่วยที่ 8 การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	การเรียนรู้จากกรณี ปฏิบัติงานและ ประสบการณ์	1.การทดลองปฏิบัติงาน 2.การติดตาม/สังเกต	6
หน่วยที่ 9 การมอบหมายงานให้ตรงกับ ความสามารถหรือความถนัดของคนนั้นๆ	การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	1.การศึกษาดูงาน 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	3
	การสอนแนะและ การเป็นพี่เลี้ยง	1. การสอนแนะ 2. การใช้พี่เลี้ยง	6

\*\* กิจกรรมการพัฒนาสามารถเลือกตามความเหมาะสม ซึ่งอาจเลือกมากกว่า 1 ข้อ

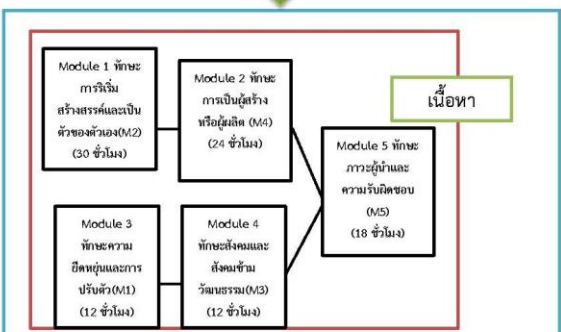
#### 4.3 ประเมินหลังการพัฒนา

- 1) สรุปผลการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26
- 2) ทดสอบความรู้หลังการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 (96 ชั่วโมง)

**ส่วนที่ 1**  
ประเมินก่อนการพัฒนา

- การลงทะเบียน ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจ
- ทดสอบความรู้ก่อนการพัฒนา (เวลาไม่รวม)
- พื้นฐานเรื่องทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21



**ส่วนที่ 3**  
ประเมินหลังการพัฒนา

- สรุปผลการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26
- ทดสอบความรู้หลังการพัฒนา(เวลาไม่รวม)

## 5. สื่อ

- 5.1 เอกสารประกอบการเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21
- 5.2 เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องฉายโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการนำเสนอ
- 5.3 ใบความรู้ ใบงาน และใบกิจกรรม
- 5.4 แบบทดสอบ
- 5.5 แบบบันทึกการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

## 6. การวัดและการประเมิน

การวัดและประเมินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

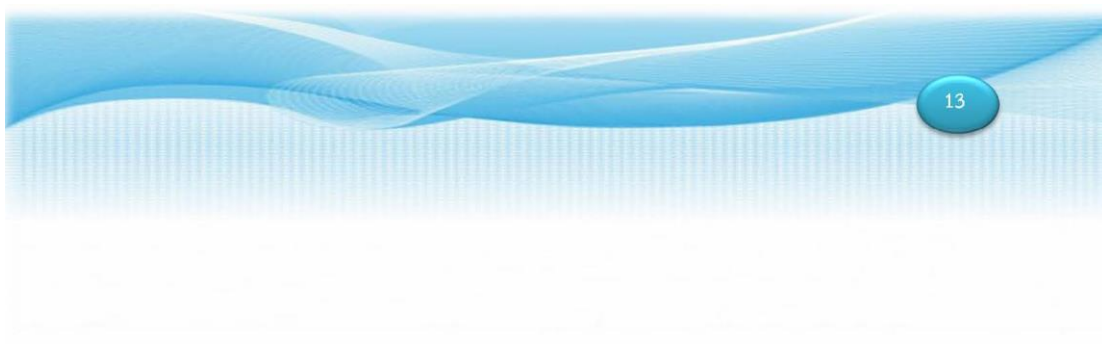
1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

- 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง และประเมินเพื่อนครู
- 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ

การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

- 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26



ภาคผนวก



## ส่วนเนื้อหา

### ทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลง หรือมีภัยคุกคามได้อย่างชาญฉลาดถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และการคิดสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อตอบสนองการดำรงชีวิตเฉพาะบริบท สภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป นำไปสู่การเผยแพร่เทคนิควิธีการใช้และพัฒนาทักษะใช้ เกิดเป็นกลยุทธ์การขายเกิดผู้ประกอบการในงานอาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะงานอาชีพและชีวิตที่ต้องมีการส่งเสริมให้มีเท่าทันในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

ทักษะอาชีพและชีวิต คือ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการทำงาน การพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ความถนัดความสนใจ บุคลิกภาพ ตลอดจนความรอบรู้ ที่เกี่ยวกับโลกของอาชีพ ซึ่งทักษะที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมีและต้องใช้ใน ชีวิตประจำวัน เพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุข สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จซึ่งจะสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้อยู่รอดในสภาพสังคม และวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

ทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่จะทำให้ผู้มีทักษะเหล่านั้น มีชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการแข่งขันสูงพร้อมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่เป็นทักษะภายในที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดูแลสุขภาพ เอดส์ ยาเสพติด ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม ฯลฯ เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ทักษะชีวิตและอาชีพ เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการทำงานสำหรับเยาวชนคนรุ่นใหม่ เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นที่ครูต้องได้รับพัฒนาเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในด้านทักษะชีวิตที่ดี ทักษะชีวิตจะช่วยให้ คนเรารู้จัก เจตคติ และทักษะ ซึ่งจะสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคให้อยู่รอดในสภาพสังคม และวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข โดยเรียนตามพัฒนาการของสมอง ครูจะต้อง เรียนรู้วิธีการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้แก่ศิษย์ แต่ละกลุ่มอายุและตามพัฒนาการของ สมองเด็กแต่ละคน ทักษะที่สำคัญดังกล่าว ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว สร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (นันทวัน จันทร์กลิ่น, 2557 : 27)

## Module 1 ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของ

### 1. ความหมาย

การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด และความสามารถในการแต่ง เติมและให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผลเพื่อหาคำตอบที่ถูกต้อง โดยการตั้งประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคลออกมา แล้วนำมาจัดให้อยู่ใน รูปแบบใหม่ การจัดรูปใหม่ของความคิดนี้เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งขยายขอบเขต ความคิด ที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างไปจากความคิดเดิม

### 2. ความสำคัญ

ความคิดสร้างสรรค์ในคนเรานั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการมีชีวิตอยู่ อย่างมีความหมาย มีคุณค่า และมีความภาคภูมิใจในตัวตน เพราะความคิดสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งแสดงความเจริญงอกงามทางความคิด สติปัญญา และวุฒิภาวะของบุคคลว่ามีมากหรือน้อย มีความหมายขององค์ความรู้ ประสบการณ์ ทั้งเป็นเครื่องหมายแห่งความมีตัวตนทำให้เกิดนวัตกรรมที่สร้างความสะดวกสบายและความเจริญ เพื่อให้คนเรามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มาจากบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง

### 3. องค์ประกอบ

ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามที่กำหนด ใช้เวลาคำนึงค่าและ กำหนดค่ากับ ติดตาม จัดลำดับความสำคัญของงาน และทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง สามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความรู้ของตนเอง ทบทวนได้ตรงประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อคิดหาทางการพัฒนาในอนาคต



## Module 2 ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต

### 1. ความหมาย

ทักษะด้านทักษะการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต หมายถึง ความสามารถในการสร้างผลผลิตในการพัฒนาและการปรับปรุงงานวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน พัฒนาวิชาชีพตนเองการทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต ต้องคำนึงถึงเป้าหมายและทำให้บรรลุเป้าหมาย และวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างได้ผลดี รับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น เรียนรู้จากการทำโครงการ (PBL/ Project Base Learning) เพื่อฝึกกระบวนการคิดและการแก้ไขปัญหาในเชิงวิจัย

### 2. ความสำคัญ

ทักษะเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต เป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับบุคคล ทำให้ทุกคนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีหลักการแผนในการดำเนินชีวิต สามารถบริหารจัดการ สร้างเป้าหมายของชีวิต และไปถึงจุดหมายได้โดย ฝึกสร้างกระบวนการคิด กระบวนการทำงาน แสดงความสามารถพิเศษในการสร้างผลงานที่มี คุณภาพสูง มีการทำงานเชิงบวกและมีจริยธรรม นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

### 3. องค์ประกอบ

ทักษะเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการโครงการ จัดการเวลา การทำงานเชิงบวก มีจริยธรรม มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน มีความน่าเชื่อถือ และนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ สามารถทำงานร่วมกัน ให้ความร่วมมือกับทีมงาน ชื่นชมความหลากหลายของทีม ตลอดจนรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

### Module 3 ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

#### 1. ความหมาย

การยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง การรู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว ไม่ตายตัว อะลุ่มอล่วย เปลี่ยนแปลงได้ หรือการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเผชิญปัญหา ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากตัวบุคคลนั่นเองหรือเป็นปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อม โดยทั่วไปบุคคลนั้นก็จะพยายามปรับตัวสภาพที่เป็นปัญหาที่เขากำลังเผชิญนั้น เพื่อให้สภาวะของความกดดัน ความเครียด ความวุ่นวายใจ หรือความกังวลใจค่อยๆ คลี่คลายลง จนกระทั่งหมดไป หากไม่สามารถจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปได้ ความกังวลใจก็ยังคงมีอยู่ต่อไป และอาจจะมีผลกระทบให้บุคคลนั้นต้องสูญเสียความสมดุลในตนเอง เกิดความเคร่งเครียด วิตกกังวล สับสน ว้าวุ่นใจ และความคับข้องใจ ทำให้ไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิต

#### 2. ความสำคัญ

ความยืดหยุ่นและการปรับตัว เป็นทักษะที่สำคัญเพื่อบรรลุเป้าหมายและคุณค่า นอกจากต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงแล้ว การทำงานในอนาคตยังเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ตั้งแต่เวลา และทรัพยากรอื่น ๆ โดยต้องทำงานให้เข้าจังหวะกับงานส่วนอื่นในภาพใหญ่ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับครูสมัยใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคม เหตุการณ์ สถานการณ์ และบุคคล อันเป็นสมรรถนะที่หากครูผู้สอนขาดเสียแล้ว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อ กระบวนการทำงาน การพัฒนาตนเอง การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 3. องค์ประกอบ

ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย การปรับตัวต่อการความแตกต่างที่เปลี่ยนแปลงในองค์กร สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่นั่นนอน นำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ จัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาด นำเอาความเห็นความเชื่อที่แตกต่างมาทำความเข้าใจต่อรอง สร้างคุณภาพ และทำงานให้ลุล่วง

## Module 4 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

### 1. ความหมาย

ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม หมายถึง การยอมรับความแตกต่าง เป็นความสามารถในการยอมรับและยินดีในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล การเข้าใจถึงสถานการณ์ที่หลากหลาย กฎกติกาต่าง ๆ ในสังคม ความสามารถในการรู้จักผู้อื่น และการคิดคำนึงถึงคนรอบข้างอย่างเข้าอกเข้าใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกให้เกิดขึ้น ที่มีความแตกต่างทางความเป็นอยู่และวิถีชีวิต

### 2. ความสำคัญ

ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม เป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกเพศทุกวัย ทั้งวัยเด็กที่ต้องการการพิทักษ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในชีวิต วัยรุ่นที่ต้องการการยอมรับจากเพื่อนฝูงคนรอบข้าง และวัยผู้ใหญ่ที่เริ่มสร้างครอบครัวและต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม มุ่งพัฒนาให้คนมีความสามารถในการใช้ชีวิต ร่วมกับผู้อื่นรวมทั้งทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ทักษะสังคมจึงเป็นทักษะที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอย่างเป็นระบบเช่นเดียวกับทักษะอื่น ๆ

### 3. องค์ประกอบ

ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย ความสามารถในการทำงานในที่ที่มีความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทำงานร่วมกับผู้อื่น และตอบสนองต่อความคิดเห็น ค่านิยมที่แตกต่าง ใช้พลังจากความแตกต่างมาสร้างเป็นแนวความคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ

## Module 5 ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

## 1. ความหมาย

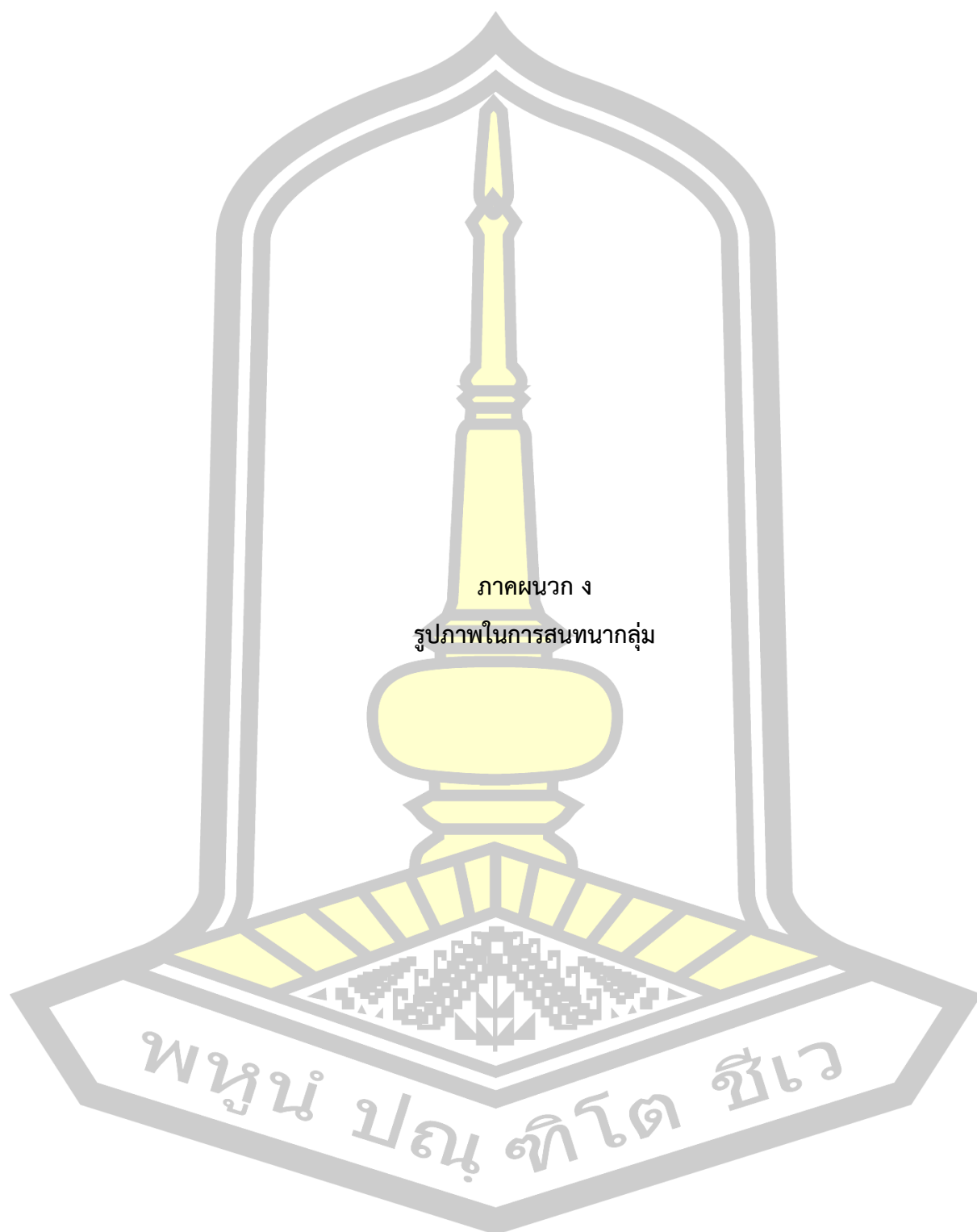
ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยทำให้กลุ่มคงอยู่ได้และช่วยให้สมาชิกของกลุ่ม สมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ เป็นการ ทำงานแบบที่คนจาก หลากหลายหน่วยงานย่อยมารวมกันทำโครงการร่วมกัน แบ่งหน้าที่กัน รับผิดชอบ แสดงบทบาทของแต่ละคนเพื่อทำให้เป็นทีมที่แข็งแกร่ง ทุกคนช่วยกันสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ และร่วมเฉลิมฉลองความสำเร็จ แล้ว สลายทีมงานเพื่อให้แต่ละคนไปทำงานโครงการถัดไปที่มีสมาชิกของทีม แตกต่างไปจากเดิม

## 2. ความสำคัญ

ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เป็นทักษะที่สำคัญทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นการผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ถ้าในองค์กรใดมีบุคคลที่มีความรับผิดชอบ ดังนั้นทักษะชีวิตและการทำงานด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ถือว่าเป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งครูควรมีเพื่อปลูกฝังให้เด็กยุคใหม่

## 3. องค์ประกอบ

ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ประกอบด้วย ความสามารถในการชี้แนะหรือนำผู้อื่น ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย ทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ไม่ถือผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง ทำตัวเป็นแบบอย่าง มีการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม รับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่องานที่ทำ เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ





ภาพประกอบ 7 ถ่ายภาพร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ณ ห้องประชุมเอราวัณ 2 โรงเรียนสารคามพิทยาคม

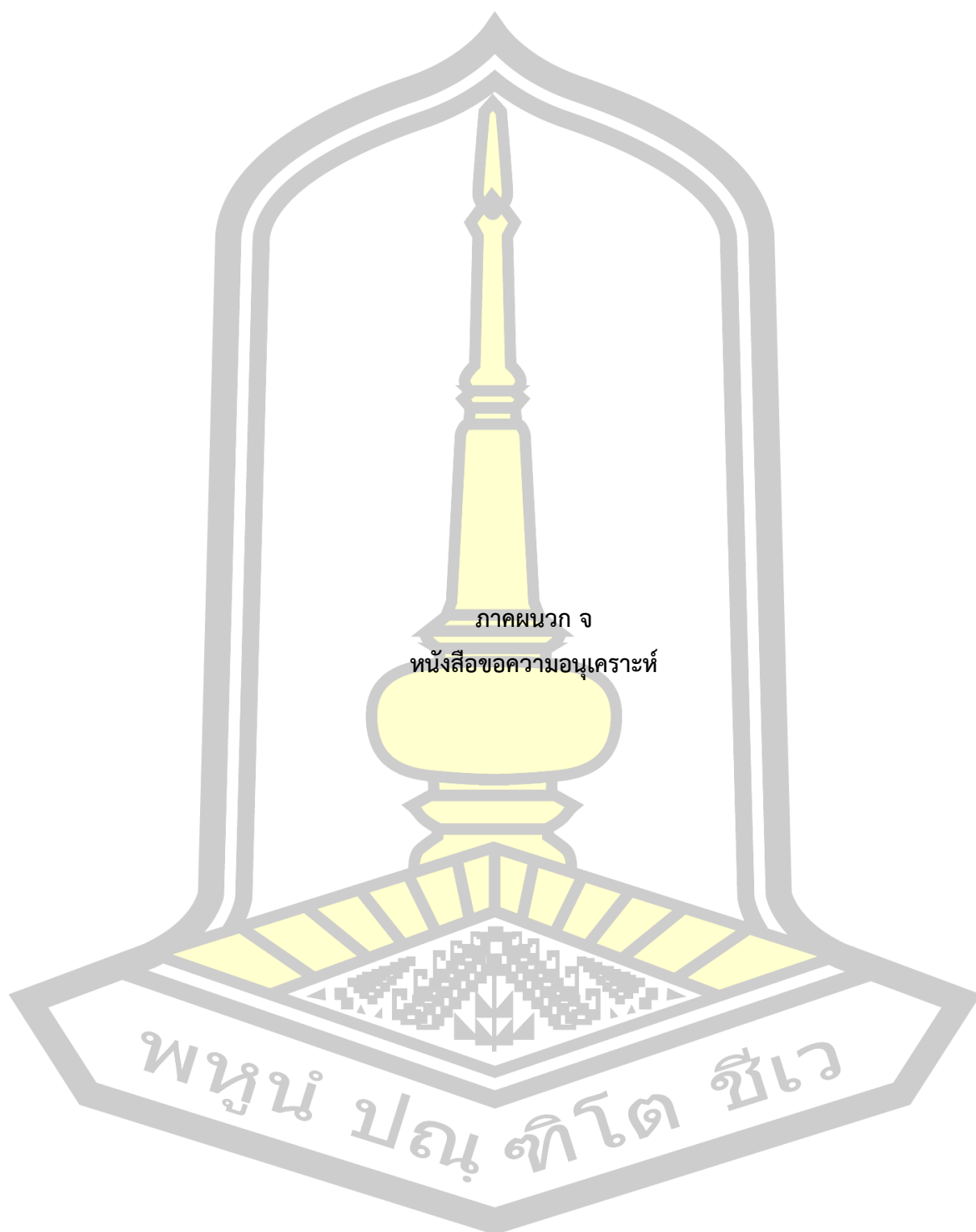


ภาพประกอบ 8 เริ่มการสนทนากลุ่ม ในหัวข้อ  
โปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21



ภาพประกอบ 9 ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม





ภาคผนวก จ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุจน์ ปณฺ ทิโต สีเว





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ๖703

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เมืองเฉลิม (ใช้หนังสือภายใน)

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผศ.ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)  
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0848338314



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ๖703

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวิทย์ ทองบุญ

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผศ.ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จิตสุวรรณ์)  
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0848338314



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ๖703

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอนิรุทธ์ สุนทร

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผศ.ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จิตสุวรรณ์)  
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0848338314



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว703

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.นิคม วิทาโน

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผศ.ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)  
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0848338314



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว703

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางจิตรานาฏ ภูสีฤทธิ

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผศ.ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

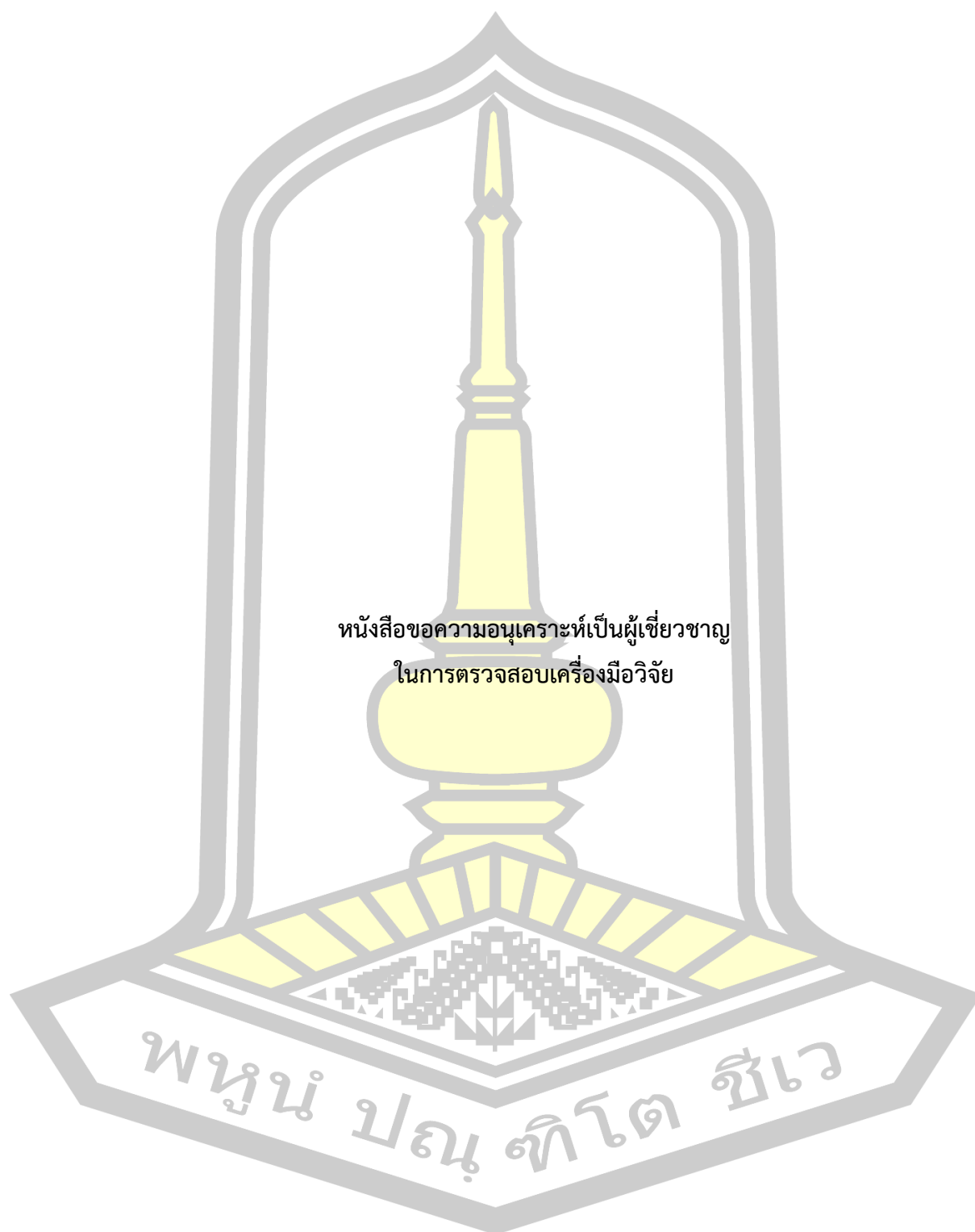
เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จิตสุวรรณ)  
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0848338314







บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว774

วันที่ 4 เมษายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศนานนท์

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผศ.ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว774

วันที่ 4 เมษายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผศ.ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



**บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว774

วันที่ 4 เมษายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผศ.ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216  
 ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว774 วันที่ 4 เมษายน 2561  
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรม  
 เสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา  
 การศึกษา โดยมี ผศ.ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ  
 และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ  
 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)  
 รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน  
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 7774

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 เมษายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.พัชรกฤษฎ์ พวงนิล

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผศ.ดร.พีระศักดิ์ วรรณัตถ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)  
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0848338314



หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
ในการสนทนากลุ่ม

พญูน์ ปณฺ ทิโต ชีเว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216  
ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1241 18 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาคร อัจฉกร

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 22 มิถุนายน 2561 เวลา 09.00-12.00 น. เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1241

18 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 22 มิถุนายน 2561 เวลา 09.00-12.00 น. เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1241

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นายเกษม ไชยรัตน์

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 22 มิถุนายน 2561 เวลา 09.00-12.00 น. เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174 เบอร์โทรนิสิต 0848338314



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1241

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นายภักดี เอื้อราษฎร์

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 22 มิถุนายน 2561 เวลา 09.00-12.00 น. เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174 เบอร์โทรนิสิต 0848338314



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1241

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นายทรงศักดิ์ มิทรวงค์

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 22 มิถุนายน 2561 เวลา 09.00-12.00 น. เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174 เบอร์โทรนิสิต 0848338314



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1241

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นายบรรจง พลพันธ์

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 22 มิถุนายน 2561 เวลา 09.00-12.00 น. เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174 เบอร์โทรนิสิต 0848338314



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1241

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นายกษม บุญบรรจง

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 22 มิถุนายน 2561 เวลา 09.00-12.00 น. เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174 เบอร์โทรนิสิต 0848338314



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1241

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นายประจักษ์ จอมทรัพย์

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้ง นี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 22 มิถุนายน 2561 เวลา 09.00-12.00 น. เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174 เบอร์โทรนิสิต 0848338314



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1241

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นายสวัสดิ์ จันทร์มนตรี

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้ง นี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 22 มิถุนายน 2561 เวลา 09.00-12.00 น. เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174 เบอร์โทรนิสิต 0848338314



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1241

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นายประจักษ์ จอมทรัพย์

ด้วย นายรณยุทธ นิลโคตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและชีวิตของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 22 มิถุนายน 2561 เวลา 09.00-12.00 น. เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

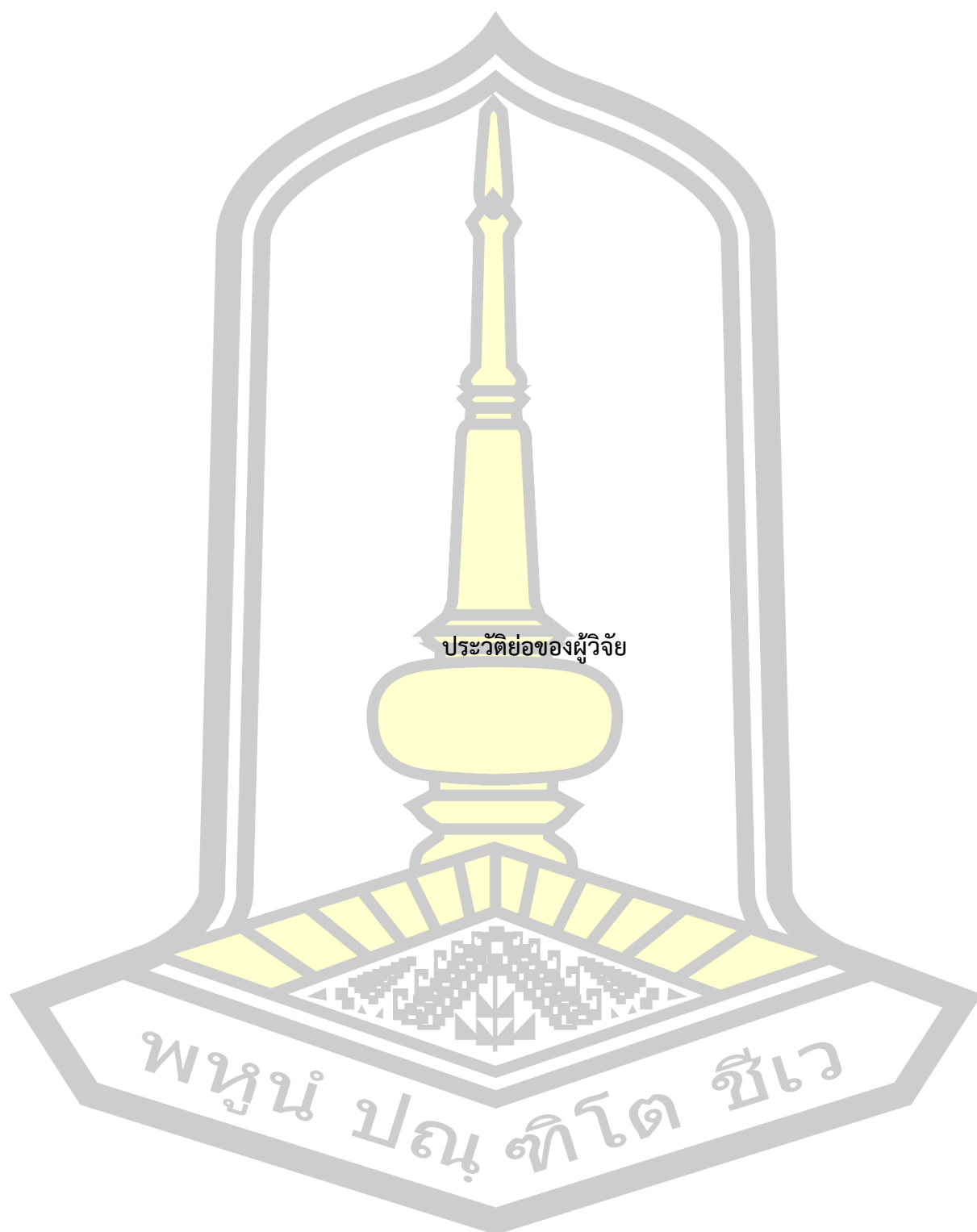
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174 เบอร์โทรนิสิต 0848338314





## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายรณยุทธ นิลโคตร
วันเกิด	วันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	อำเภอภูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 7 หมู่ 10 บ้านคำกั้ง ตำบลเหล่าใหญ่ อำเภอภูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46110
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ข้าราชการครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2550 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบัวขาว อำเภอภูฉินารายณ์ จังหวัด กาฬสินธุ์ พ.ศ. 2553 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบัวขาว อำเภอภูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2559 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2561 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว