



การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่น
ทุรกันดาร



ณชานันท์ ประเสริฐสุข

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุซฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่น
ทุรกันดาร



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุขฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง
ในถิ่นทุรกันดาร"

ของ ณิชานันท์ ประเสริฐสุข

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปิตตา)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ่ม)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร เขาวนชัย)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
ผู้วิจัย	ณชานันท์ ประเสริฐสุข
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2567
คำสำคัญ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์, ครู, สถานศึกษา, พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร วิธีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 5 คน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา 2) การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา 3) การประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู 4) วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู 5) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

Title	DEVELOPMENT OF DESIRED CHARACTERISTICS OF TEACHERS IN SCHOOLS ON HIGH AREAS AND WILDERNESS
Author	Nachanan Prasertsuk
Advisor	Assistant Professor Tussana Siputta, Ph.D.
Academic Paper	Ed.D. Dissertation in Educational Administration - (Type 2.1), Naresuan University, 2024
Keywords	Desired Characteristics, Teachers, Schools, High Area and Wilderness

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop a model for developing desirable characteristics of teachers in schools on high areas and wilderness. The research methodology had 3 steps as follows: 1) Study of desirable characteristics and guidelines for developing teachers' desirable characteristics in basic schools on high areas and wilderness by synthesizing documents, interviewing 5 best practice people, and interviewing 5 experts by selecting purposively. The data were analyzed by content analysis. 2) Creation and examination of a model for developing desirable characteristics of teachers in basic schools on high areas and wilderness by 9 experts from purposive selection. The data were analyzed by content analysis. 3) Evaluating the feasibility and usefulness of the model, the sample group consisted of 297 administrators of schools on high areas and wilderness, and determined sample size by using the Krejcie and Morgan table. The data were analyzed by using percentage, mean, and standard deviation.

The research results found that the model for developing desirable characteristics of teachers in basic schools on high areas and wilderness consists of 5 elements as follows: 1) Principles of the model, 2) Objectives of the model 3) Process for developing desirable characteristics of teachers 4) Methods for developing desirable characteristics of teachers, and 5) Desirable characteristics of teachers. The evaluation results for the feasibility and usefulness of the model were

at the highest level.



ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีได้ จากความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนะ ศรีปัตตา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนางานวิจัยด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติมา วรรณศรี กรรมการที่ปรึกษาที่กรุณาให้ คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. ผดุงชัย ภูพัฒน์ ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร. สำราญ มีแจ่ม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สกฤษฎ์ เชาวน์ชัย กรรมการสอบ ที่ได้ให้คำแนะนำในการ แก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วารินทร์ แก้วอุไร รองศาสตราจารย์ ดร. สำราญ มีแจ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจวบ ขวัญมันน์ ดร. ภูรินทร์ ชนิลกุล และ ดร. ลาวลีย์ เกติมา ที่ได้กรุณา สละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

กราบขอบพระคุณ ดร. อโณทัย ไทยวรรณศรี ดร. ปกรณ์ ศศิวัจน์ไพสิฐ นางสาวสุพิทยา เตมียกะลิน ดร. สิปปนนท์ มั่งอะนะ ดร. ศิริภัสสร ชมพูเทพ ดาบตำรวจคณิต ช่างเงิน นายสำเร็จ ไกรพันธ์ นายนิวัฒน์ เงินงามมีสุข นายพีรฤทธิ วงศ์ตันกาศ และนางจันทร์สม ศรีบัว ที่ได้กรุณาสละเวลา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการและคณะครูโรงเรียนด่านแม่ละเมาวิทยา คม ผู้เป็นกัลยาณมิตรที่ดีที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสนับสนุนการเรียนในครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใดกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และครอบครัวที่ให้การสนับสนุน ทางด้านการศึกษาเป็นอย่างดีเสมอมาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแต่ ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของ ประเทศไทยและผู้ที่มีใจบ้างไม่มากก็น้อย

ณชานันท์ ประเสริฐสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
ประกาศศุญประกอบการ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	38
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ.....	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70

กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	81
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	82
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร.....	84
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร.....	91
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่น ทุรกันดาร	94
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	91
ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร.....	92
ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	119
ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการ พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่น ทุรกันดาร	144
บทที่ 5 บทสรุป	152
สรุปผลการวิจัย.....	153
อภิปรายผล	158
ข้อเสนอแนะ	164
บรรณานุกรม.....	166
ภาคผนวก.....	171



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	35
ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์เทคนิคหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	56
ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ.....	63
ตาราง 4 แสดงวันเวลาและสถานที่การเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการ สัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี.....	87
ตาราง 5 แสดงวันเวลาและสถานที่การเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	90
ตาราง 6 แสดงผลการศึกษาคูณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบน พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี.....	94
ตาราง 7 แสดงสรุปผลการศึกษาคูณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารจากการสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนว ปฏิบัติที่ดี.....	98
ตาราง 8 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ ..	102
ตาราง 9 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	103
ตาราง 10 แสดงผลการการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ..	104

ตาราง 11 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู.....	108
ตาราง 12 แสดงประเด็นการสนทนากลุ่มตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	127
ตาราง 13 แสดงสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน.....	143
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร.....	144
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารองค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ	145
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดารองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ.....	146
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครู.....	147
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู.....	148
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้น	

พื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

..... 149



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	81
ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 1	82
ภาพ 3 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2-3	83
ภาพ 4 ร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร.....	119
ภาพ 5 รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบน พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร.....	135



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนให้เกิดความสมดุลทั้งด้านจิตใจ อารมณ์และสังคม ทั้งในระดับความคิด ค่านิยม พฤติกรรมให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 มาตรา 6 ระบุไว้ว่า การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม โดยมีโรงเรียนเป็นสถาบันที่ให้การศึกษา และ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวก็คือครู

ครูเป็นผู้มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศ ในอนาคต และจากรายงานสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย ได้กล่าวถึงวิชาชีพครูว่า “วิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่ใช้วิธีการแห่งปัญญาและมีลักษณะเฉพาะด้าน ในการให้บริการแก่สังคมที่ต่างจากวิชาชีพอื่น ต้องผ่านการศึกษาอบรมในสถาบันการศึกษามาอย่างดีและมีการกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเพื่อควบคุมความประพฤติมาตรฐาน และคุณภาพ ในการประกอบวิชาชีพ มีเอกลักษณ์และเสรีภาพทางวิชาชีพที่จะแสดงความคิดเห็นอันเป็นคุณประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) “ครู” นับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาเป็นด่านหน้าในการพัฒนาคุณภาพ ประชากรของชาติให้มีศักยภาพมีความสามารถในการแข่งขันในเวทีนานาชาติ” จึงส่งผลให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดไว้ในกฎหมายการจัดทำแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากการดำเนินงานด้านพัฒนาครูในปัจจุบันที่มีหลายหน่วยงานที่ดำเนินการ ทั้งการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานภาคเอกชนซึ่งเนื้อหาสาระของ การฝึกอบรมจะแตกต่างกันไปตามภารกิจของหน่วยงานจัดฝึกอบรม อาทิ การอบรมเพื่อให้ความรู้ ในด้านการพัฒนาการเรียนการสอน การจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งการพัฒนาครูดังกล่าว ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการ และความแตกต่างของผู้เรียนในพื้นที่อย่างแท้จริง

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูสำหรับปี 2565-2566 โดยมีจุดเน้น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามการตามหลักเกณฑ์ การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) 2) การพัฒนาคุณภาพและ ประสิทธิภาพครู และอาจารย์ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะทางภาษา และดิจิทัล และ 3) พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังได้กำหนด สมรรถนะครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยพัฒนาครู และครูผู้สอนใช้เป็นแกนหลัก ในการจัดทำหลักสูตรที่จะใช้ในการพัฒนาครู และเป็นแนวทางให้ ครูผู้สอนทุกคนใช้ในการวางแผน การพัฒนาตนเองโดยสมรรถนะครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ในฐานะหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้แก่ “สร้างคุณภาพผู้เรียนสู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน” โดยมีพันธกิจที่สำคัญสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษ คือ จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน และสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในพื้นที่ลักษณะพิเศษ (พื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ) เป็นการสร้างโอกาส ความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ให้ประชากรวัยเรียนในพื้นที่ที่ได้รับการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบท ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและยังสอดคล้องกับปฏิญญาสากลขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็กที่ให้ความสำคัญกับ การพัฒนาคน โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กด้อยโอกาส อีกด้วย แต่ทั้งนี้การจัดการศึกษาที่ผ่านมามีเด็กด้อยโอกาสในพื้นที่ลักษณะพิเศษ (พื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ) มีความยุ่งยาก เนื่องจากประสบปัญหาการคมนาคมที่ยากลำบาก นักเรียนจำนวนหนึ่งมีภูมิลำเนาตั้งอยู่ห่างไกลจากโรงเรียนไม่สามารถเดินทางไป – กลับ ในวันเดียวได้ การเข้าถึงบริการทางการศึกษาเป็นไปได้ยาก ส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดาร พื้นที่เกาะ พื้นที่ห่างไกล หรือตามแนวตะเข็บชายแดนมีความแตกต่าง ทั้งด้านภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และความหลากหลายทางวัฒนธรรม ครอบครัว มีฐานะยากจน จำเป็นต้องคืนรงกับการหาเลี้ยงชีพมากกว่าการส่งเสริมให้บุตรหลานได้รับการศึกษา จึงส่งผลให้โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษประสบปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาใน ด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ ว9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ซึ่งกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ทุกปีงบประมาณ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) โดยข้อตกลงในการพัฒนางานจะประกอบไปด้วย 2 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูและภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ซึ่งมีผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ส่วนที่ 2 ข้อตกลงประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้าง การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องจะมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นการพัฒนาครูมีความจำเป็น ต่อการพัฒนาวิชาชีพเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

วิทยา จันทรศิลา (2561) ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาด้านบุคลากรในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษว่า ขาดบุคลากรสายผู้สอนที่มีความรู้เฉพาะ ครูไม่มีความรู้ภาษาถิ่น ขาดทักษะการสอนภาษาถิ่น รวมทั้งมีปัญหาการสื่อสารกับผู้เรียนจากประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งนี้ครูส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่ ครูขาดรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเด็กในชุมชน จำนวนครูไม่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานจริงและครูสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาและความถนัด รวมทั้งครูไม่มีประสบการณ์ เพราะส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับศุภโชค ปิยะสันต์ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2566) ที่กล่าวถึงผลกระทบของการที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาย้ายบ่อยไม่ใช่คนในพื้นที่ ส่งผลให้เด็กนักเรียนต้องเจอครูใหม่ตลอดเวลา ทำให้ไม่เกิดความต่อเนื่องในการเรียนรู้

จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีคุณลักษณะสำคัญจำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานและสร้างผลลัพธ์การจัดการศึกษาได้ตามเป้าหมายของชาติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารควรเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารที่สร้างขึ้นมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์เพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารสามารถนำรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารไปใช้ในการคัดเลือก ประเมินและวางแผนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
2. ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูไปกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรการบริหารให้เพียงพอสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สามารถนำแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูไปกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการคัดเลือก ประเมินวางแผนและสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรการบริหารให้เพียงพอสำหรับ

การส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง
ในถิ่นทุรกันดาร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโดยการสังเคราะห์เอกสาร

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ การบริหารสถานศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยศึกษาหลักการ แนวคิด และสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ประเด็นที่ศึกษา

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 5 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี และได้รับรางวัลจากมูลนิธิรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหาจักรี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นครูในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้และประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี และได้รับรางวัลจากมูลนิธิรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหาจักรี จำนวน 3 คน

2. ประเด็นที่ศึกษา

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษาที่รับผิดชอบระดับนโยบายในการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

กลุ่มที่ 2 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 4 คน

2. ประเด็นที่ศึกษา

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

การยกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. นำผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. นำร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำร่างรูปแบบพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเพื่อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมต่อไป

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 9 คน ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา มีความรู้และประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาหรือมีความรู้ทางการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปทางการบริหารการศึกษา มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 1,343 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 302 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie, & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร หมายถึง รูปแบบการพัฒนาครูที่ประกอบด้วยองค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร 5 องค์ประกอบ ดังนี้ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของครู วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

2. หลักการของรูปแบบ หมายถึง แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม หลักการความเสมอภาค หลักการพัฒนาบุคคลอิงสมรรถนะ หลักการเชิงระบบ และหลักการพัฒนาคุณลักษณะครูที่ตอบสนองในระดับนโยบายและบริบทพื้นที่

3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หมายถึง ความคาดหวังคุณลักษณะ คุณสมบัติที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย 1) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภา กำหนด 2) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะสอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่ และ 3) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีศักยภาพสูง

4. กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู หมายถึง เป็นขั้นตอนการทำงานหรือแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของครูให้บรรลุตามแผนงานที่วางไว้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา หมายถึง เป็นการศึกษาความต้องการของครูและสถานศึกษาเพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา หมายถึง เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การออกแบบหลักสูตรการพัฒนา จัดทำโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา รวมไปถึงระยะเวลาดำเนินการและการติดตามผลการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครูตามที่ได้วางแผนไว้ในโครงการ และดำเนินการตามแผนการพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครูตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล หมายถึง การออกแบบการประเมินการกำหนดรูปแบบการประเมินผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนการพัฒนา ที่ได้กำหนดไว้ เป็นการติดตาม ประเมินผลเป็นระยะทั้งก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนา และเพื่อนำผลการติดตามและประเมินผลไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ต่อไปอย่างเป็นระบบ

5. วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู หมายถึง การนำเทคนิค วิธีการหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ประกอบด้วย 9 วิธี ดังนี้

5.1 การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางการพัฒนาครูที่กำหนดไว้ โดยครูสามารถศึกษาได้โดยตรงจากการอ่านทำความเข้าใจและปฏิบัติตามคู่มือมาปฏิบัติตาม

5.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง แนวทางการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรมมีวิทยากร ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญและมีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องหนึ่ง

5.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หมายถึง แนวทางการพัฒนาครูโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงานจริง และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้เชี่ยวชาญ

5.4 การมีพี่เลี้ยงสอนงาน หมายถึง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูโดยใช้ครูหรือหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นพี่เลี้ยงสอนงานและกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของครู เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์

5.5 การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง หมายถึง แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะครู โดยการจำลองสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมเสมือนจริง โดยการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์แบบธรรมดา หรือการจำลองด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดทักษะหรือคุณลักษณะที่ต้องการ

5.6 กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์ หมายถึง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูที่กำหนดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จนส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

5.7 การจัดการความรู้ หมายถึง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครู โดยการรวมกลุ่มของครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่สนใจ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างผลงานทางวิชาการ และการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5.8 การศึกษาดูงาน หมายถึง แนวทางดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะครูโดยการศึกษาเรียนรู้ จากแหล่งที่มีแนวปฏิบัติที่ดี โดยบุคลากรจะมีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การดำเนินงานให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากองค์กรภายนอก ได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ

5.9 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูโดยการวิเคราะห์ งานของตนเอง บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ เรียนรู้ตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง แสวงหาองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู หมายถึง พฤติกรรม ลักษณะเฉพาะหรือ การแสดงออกของครูที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงใน ถิ่นทุรกันดาร และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ มี 5 ด้าน ดังนี้

6.1 ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ มีจิตวิญญาณ ความเป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู รัก เมตตาผู้เรียนอย่างจริงใจ เข้าใจ ยอมรับและเคารพ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ครู

6.2 ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบ มีกรอบความคิดแบบเติบโต มีความเป็นกัลยาณมิตร มองโลกในแง่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต

6.3 ด้านความรู้ ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ได้แก่ มีความรู้ในวิชาที่สอน มีความรู้ เกี่ยวกับท้องถิ่น สามารถสื่อสารด้วยภาษาราชการและภาษาท้องถิ่นได้

6.4 ด้านการจัดการเรียนการสอนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ เตรียมการสอน จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอนทั้งในด้าน ความรู้และทักษะชีวิต มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใกล้ตัวผู้เรียน วัดและประเมินผลตามสภาพจริง

6.5 ด้านการใช้ชีวิตบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย 10 คุณลักษณะ ได้แก่ เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน มีความพอเพียง มีทักษะชีวิต ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีภาวะผู้นำ มีทักษะนักพัฒนาสังคม ความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล

7. ความเหมาะสมของรูปแบบ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ว่ามีองค์ประกอบและแนวปฏิบัติเหมาะสมนำไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

8. ความเป็นไปได้ของรูปแบบ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ว่าเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

9. ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ว่าจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

10. สถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ (พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร) ตามหลักเกณฑ์ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีความยากลำบากในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากสภาพภูมิศาสตร์ ลักษณะและระยะทางการคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค ข้อมูลนักเรียนและความยุ่งยากในการบริหารจัดการศึกษาอื่น ๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร” ผู้วิจัยได้รวบรวม สัเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
 - 1.3 ขอบข่ายการบริหารงานการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.3 ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.4 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.5 เทคนิคหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 4.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 4.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 4.4 การตรวจสอบรูปแบบ
5. เกณฑ์และปัญหาการจัดการศึกษาโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดีและสมบูรณ์

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านให้มีความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2563) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดการอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ในทุก ๆ ด้าน ด้วยกระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดการอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการทางการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญและประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษา กล่าวคือ ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนหรือการเตรียมคนได้ถูกต้องตามความต้องการ

2. ช่วยให้ค้นหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เรียกว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ช่วยให้การทำงานได้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด เรียกว่า การทำงานมีประสิทธิภาพ

4. ช่วยให้เกิดการประหยัด ทั้งนี้เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานได้แล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความสับสนในการทำงาน แล้วหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) ซึ่งผลที่ได้จากการทำงานตรงตามที่ได้กำหนดไว้ในขั้นต้น จึงสามารถทำให้งานสำเร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมและหมายรวมถึงการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างประหยัดด้วย

5. ช่วยให้เกิดการตรวจสอบผลการปฏิบัติ กล่าวคือการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานและทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานที่เรียกว่า ผลงานมีคุณภาพ

6. ช่วยก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องด้วยผู้บริหารมีหน้าที่ในการตรวจตราดูแล สนับสนุนการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการให้คุณให้โทษต่อเจ้าหน้าที่ได้อย่างทั่วถึงอีกด้วย

7. ช่วยก่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติงาน เนื่องด้วยการบริหารเป็นการระดมทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญก็คือ คน เมื่อคนมารวมมือกันในการปฏิบัติก็จะเกิดพลัง สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จได้โดยเร็ว

8. ช่วยสร้างคนให้มีความสามารถในการบริหาร หมายความว่า ในการบริหารงานผู้บริหารไม่สามารถบริหารงานให้สำเร็จได้โดยเพียงลำพัง จึงต้องแต่งตั้งผู้บริหารระดับรอง ๆ ลงไปเพื่อมาช่วยปฏิบัติงานให้กับผู้บริหาร จึงเป็นโอกาสในการสร้างคนให้มีความสามารถในการบริหารต่อไป

9. ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ในการปฏิบัติงานทุกลักษณะงานย่อมเกิดปัญหาไม่มากก็น้อยตามธรรมชาติของงาน บางกรณีปัญหาของงานอาจจะเกิดขึ้นก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติ หรือหลังการปฏิบัติงานแล้ว เพราะการแก้ปัญหาถือว่าเป็น การความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น การแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ก็คือ การแก้โดยวิธีการทางการบริหารเท่านั้นจึงจะลุล่วงไปได้

พรรณอร อุสุภาพ (2561) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตราขึ้นเพื่อเป็นกฎหมายการศึกษาที่ให้ความสำคัญในการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม
2. เพื่อเสริมสร้างความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3. เพื่อสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเร่งรัดการศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ การพัฒนาวิชาชีพครู และการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

4. เพื่อให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ ตลอดจนการให้ความคุ้มครองการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

5. เพื่อต้องการปฏิรูประบบราชการ เพื่อแยกงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมไปตั้งเป็นกระทรวงวัฒนธรรม เนื่องจากระบบบริหารงานแบบเดิมมีความล่าช้าในการดำเนินการ (Bureaucratic red-tape) โดยจัดงานที่คล้ายกันมาไว้ในหน่วยงานเดียวกันให้มากที่สุด เพื่อลดค่าใช้จ่าย ในการปฏิบัติงานและยังสามารถสร้างข้าราชการมืออาชีพเพิ่มได้อีกด้วย กล่าวคือ ทำให้มีงบประมาณมาพัฒนาครูเพิ่มขึ้น สามารถลดขนาดองค์กรกลางลง สามารถกระทำได้เบ็ดเสร็จในระดับจังหวัดหรือระดับภาคพื้นที ซึ่งเอกชนและท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้เพียงส่วนกลาง กำหนดนโยบาย ทิศทาง และจุดเน้นในการจัดการศึกษาเป็นระยะ ๆ และทำหน้าที่เข้าไปควบคุม กำกับ ติดตามด้านมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาช่วยให้การจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้

ขอบข่ายการบริหารงานการศึกษา

การตี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีเจตนารมณ์เพื่อยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลเพื่อการบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ

1.1 หลักการแนวคิดการบริหารงานวิชาการ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ยึดหลัก 4 ประการ ดังนี้

1.1.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาเอง ตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร

1.1.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

1.1.3 ให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร โดยให้ชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่าย และเนื้อหาของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.4 จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน โดยจัดให้มีตัวชี้วัดคุณภาพ การจัดทำหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่และระดับสถานศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์การบริหารวิชาการ

การตี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลัก ของสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

1.2.2 เพื่อให้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและ การประเมินจากหน่วยงานภายนอก

1.2.3 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัด ปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.2.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

1.3 ขอบข่ายงานการบริหารวิชาการ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายงานการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

1.3.1 งานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.3.2 งานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3.3 งานการวัดผล การประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

1.3.4 งานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.3.5 งานการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.3.6 งานการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.3.7 งานการนิเทศการศึกษา (ภายใน)

1.3.8 งานการแนะแนวการศึกษา

1.3.9 งานการพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา

1.3.10 งานการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

1.3.11 งานการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการในสถาบันอื่น ๆ

1.3.12 งานการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน ครอบครัว และองค์กรการศึกษา
อื่น ๆ

2. การบริหารงานบุคคล

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการ ด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 หลักการแนวคิดการบริหารงานบุคคล

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ยึดหลัก 3 ประการ ดังนี้

2.1.1 ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล
ของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.1.2 ยึดหลักความเป็นอิสระของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย
กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.1.3 ยึดหลักธรรมาภิบาล

2.2 วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาไว้ ดังนี้

2.2.1 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตาม
หลักธรรมาภิบาล

2.2.2 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติ
ภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2.3 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ
โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ

2.2.4 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานให้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- 2.3.1 งานวางแผนอัตรากำลัง
- 2.3.2 งานการจัดการอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.3 งานการสรรหาและการแต่งตั้ง
- 2.3.4 งานการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 2.3.5 งานการลาทุกประเภท
- 2.3.6 งานการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.3.7 งานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 2.3.8 งานการสั่งพักราชการและการให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 2.3.9 งานการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 2.3.10 งานการอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 2.3.11 งานการออกจากราชการ

3. งานบริหารงานทั่วไป

ภรดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริม ในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3.1 หลักการแนวคิดการบริหารงานทั่วไป

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษายึดหลัก 4 ประการ ดังนี้

3.1.1 สถานศึกษามีความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองมากที่สุด โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบาย ให้จัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาของชาติ

3.1.2 ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยดำเนินการตามหลักการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ตามเกณฑ์กติกา และการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3.1.3 มุ่งพัฒนาองค์การสถานศึกษา โดยพัฒนาให้เป็นองค์การสมัยใหม่ นำหลักนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม

3.1.4 ยึดหลักการประสานงาน ส่งเสริม และสนับสนุน โดยส่งเสริม สนับสนุนให้อำนวยความสะดวกในการให้บริการการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยแก่บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ๆ

3.2 วัตถุประสงค์การบริหารงานทั่วไป

การดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

3.2.1 เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้งานปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2.2 เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

3.3 ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายงานการบริหารทั่วไปไว้ ดังนี้

3.3.1 งานการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

3.3.2 งานประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3.3.3 งานวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.3.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและงาน

3.3.5 งานจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์การ

3.3.6 งานการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

3.3.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.3.8 งานการดำเนินงานธุรการ

3.3.9 งานดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

3.3.10 งานจัดทำสำมะโนนักเรียน

3.3.11 งานการรับนักเรียน

3.3.12 งานการยุบ ควบรวมและเลิกสถานศึกษา

3.3.13 งานประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

- 3.3.14 งานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 3.3.15 งานทัศนศึกษา
- 3.3.16 งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 3.3.17 งานการประชาสัมพันธ์งานสถานศึกษา
- 3.3.18 งานการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล
ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 3.3.19 งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น
- 3.3.20 งานรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 3.3.21 งานจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 3.3.22 งานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและลงโทษนักเรียน

4. การบริหารงบประมาณ

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้น
ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้น
ผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
ของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผล
ให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

4.1 หลักการแนวคิดการบริหารงานงบประมาณ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา
ยึดหลัก 4 ประการ ดังนี้

4.1.1 ยึดหลักความเท่าเทียมและเสมอภาค การบริหารงบประมาณให้สถานศึกษา
ยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนเพื่อการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

4.1.2 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยมุ่งพัฒนา
ขีดความสามารถในการบริหารงบประมาณมาตรฐานการจัดการทางการเงิน เพื่อรองรับการบริการ
งบประมาณและผลงาน ได้แก่ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดระบบ
การจัดหาพัสดุ การบริหารทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงิน
และผลการดำเนินงาน การบริหารทรัพย์สิน การตรวจสอบภายใน

4.1.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหาร
งบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สถานศึกษาซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา

4.1.4 มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเน้นระบบการจัดการงบประมาณของสถานศึกษาให้มีความอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่ไปกับความโปร่งใส และความรับผิดชอบตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

4.2 วัตถุประสงค์การบริหารงบประมาณ

ภารตี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวถึง วัตถุประสงค์การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

4.2.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

4.2.2 เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

4.2.3 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

4.3 ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ ดังนี้

4.3.1 งานการจัดทำแผนงบประมาณ

4.3.2 งานการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน

4.3.3 งานการอนุมัติการใช้เงินงบประมาณ

4.3.4 งานการโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

4.3.5 งานการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

4.3.6 งานการตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ

4.3.7 งานการตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิต

4.3.8 งานการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.3.9 งานการปฏิบัติเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

4.3.10 งานการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.3.11 งานการวางแผนพัสดุ

4.3.12 งานการกำหนดรูปแบบรายงานครุภัณฑ์

4.3.13 งานการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

4.3.14 งานการจัดหาพัสดุ

4.3.15 งานการควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

4.3.16 งานการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ทรัพยากร

4.3.17 งานการเบิกเงินจากคลัง

4.3.18 งานการรับ การเก็บ และการจ่ายเงิน

4.3.19 งานการนำเงินคืนคลัง

4.3.20 งานการจัดทำบัญชีการเงิน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

สังคมได้คาดหวังว่า “ครู” คือ แบบอย่างที่ดีของศิษย์ เป็นผู้สร้าง สมาชิกใหม่ของสังคมให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแก่สังคม ผู้ดำเนินอาชีพครูจึงต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และใฝ่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ และครูยังต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับธรรมชาติของอาชีพ (กิตติชัย สุธาสีโนบล, 2560) มีนักวิชาการได้กล่าวถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่ความสอดคล้องกัน ดังนี้

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (2560) ได้เสนอทักษะ 7C ของครู 4.0 ประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างหลักสูตร 2) ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ 3) ทักษะการใช้นวัตกรรม การเรียนรู้ในชั้นเรียน 4) ทักษะการประเมินการเรียนรู้ 5) ทักษะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 6) ทักษะการจัดการชั้นเรียน และ 7) ทักษะการพัฒนาลักษณะนิสัย

ธรรมา จิตรชญาวณิช (2560) ได้เสนอลักษณะของครูที่ดีไว้ดังนี้

1. ความรอบรู้ ครูจำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันหรือศตวรรษที่ 21 ครูจะต้องรู้กว้างรู้ลึก เพื่อนำองค์ความรู้มาใช้พัฒนาผู้เรียนหรือบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับความรู้แบบองค์รวม

2. ความแม่นยำ การจัดการเรียนรู้ที่ดีและมีคุณภาพ ครูจำเป็นจะต้องมีความแม่นยำ หรือมีความรู้ที่ลุ่มลึกชัดเจนในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี เพื่อจะถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้องให้กับผู้เรียน ไม่เช่นนั้นจะเป็นการสร้างตราบาปให้กับลูกศิษย์เพราะได้เรียนรู้ในสิ่งที่ผิดติดตัวไป

3. คุณธรรมจริยธรรม ครูที่ดีจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อจะได้ประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม คุณธรรมจริยธรรมที่ครูควรมี เช่น ความกตัญญู ความใฝ่รู้

4. ความรักเมตตา เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู เพราะอาชีพครู คือผู้ให้ ดังนั้น ครูจะต้องมีความรักเมตตาหวังดีต่อศิษย์อย่างจริงจัง จึงจะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่ลูกศิษย์

5. ความเสียสละ อาชีพครูเป็นอาชีพที่เสียสละเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูต้องทำงานหนัก มีภาระบทบาทอย่างหลากหลายที่ต้องทำในแต่ละวัน โดยนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ครูที่ดีจึง ต้องมีความเสียสละในสิ่งต่าง ๆ มากมายเพื่อพัฒนาลูกศิษย์ สังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรือง

6. ความยุติธรรม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละระดับผู้เรียนส่วนใหญ่มาจากต่างถิ่นฐานและมีความแตกต่างกัน แต่เมื่อทุกคนมาอยู่ร่วมกันครูจำเป็นต้องให้ความรัก ความยุติธรรม ต่อลูกศิษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

7. ความยืดหยุ่น การจัดการศึกษาในปัจจุบันผู้เรียนจะมีพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันรวมทั้งปัจจัยบางอย่างบางครั้งอาจไม่เอื้ออำนวยในการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามที่วางแผนไว้ แต่ครูที่ดีจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นเสมอในการที่จะปรับสิ่งต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมเข้ากับบริบท

8. ความเป็นกันเอง ความเป็นกันเองหรือความเป็นกัลยาณมิตรของครูจะทำให้ผู้เรียนรู้สึกอบอุ่น อยากร่วมเข้าใกล้ และมีความสุขอยากมาเรียน ครูที่เป็นกันเองจะทำให้เป็นที่รักของลูกศิษย์ ดังนั้นครูที่ดีจึงไม่ควรถือตัวจนทำให้ลูกศิษย์รู้สึกกลัวหรือทำตัวไม่ถูก

9. ความรับผิดชอบ ครูที่ดีต้องมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่หรือภาระต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกศิษย์หรือวิชาชีพ

10. ความเข้าใจผู้เรียน ผู้เรียนส่วนใหญ่ต้องการให้ครูมีความรัก ความเข้าใจในตัวตนของเขาหรือยอมรับในสิ่งที่เขาเป็นอยู่ บางครั้งครูก็ต้องเปิดใจที่จะยอมรับในความแตกต่างและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนโดยไม่ยึดตนเองเป็นหลักจนเกินไปในเรื่อง

11. ความซื่อสัตย์ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องการคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตเข้ามาประกอบวิชาชีพนี้ เพราะไม่เช่นนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียหายหลายอย่างตามมา ที่สำคัญถ้าครูไม่มีความซื่อสัตย์ย่อม ไม่สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ลูกศิษย์และได้รับความไว้วางใจจากใครได้

12. การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพนี้จะต้องประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงามในการเป็นแบบอย่างหรือตัวแบบที่ดีเพื่อให้ลูกศิษย์ซึมซับเลียนแบบแต่สิ่งที่ดี จากการทำครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกศิษย์จะทำให้พวกเขาเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวครู

13. การจัดการเรียนรู้ที่ดี น่าสนใจ เป็นความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพโดยสามารถใช้เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลายน่าสนใจ เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและให้ได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน

14. การใช้ภาษาในการสื่อสาร ในยุคศตวรรษที่ 21 ครูจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสารเป็นอย่างดีทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษที่เป็นภาษาที่มีความสำคัญ เพราะเป็นภาษาสากลของโลกและเป็นภาษาที่สามารถใช้ในการแสวงหาความรู้หรือเรียนรู้ในด้านอื่น ๆ

15. การใช้เทคโนโลยี การที่ครูนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้มีความน่าสนใจและผู้เรียนได้รับสิ่งที่แปลกใหม่

16. การใช้จิตวิทยา การที่ครูมีความสามารถในการใช้จิตวิทยาต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี เช่น ใช้การเสริมแรงด้วยคำชมหรือรางวัลเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

17. การวัดประเมินผล เป็นสิ่งสำคัญที่ครูควรมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องตามหลักวิชาการเพื่อจะได้วัดประเมินผลผู้เรียนได้อย่างยุติธรรมและมีคุณภาพ

18. อุดมคติ ความอดทนเป็นลักษณะที่ดีและสำคัญของครู เพราะอาชีพครูต้องทำงานหนัก มีภาระหน้าที่หลายอย่างที่ต้องรับผิดชอบ และต้องเผชิญต่อปัญหามากมายที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ดังนั้น ถ้าครูไม่มีความอดทนเป็นที่ตั้งย่อมไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาหรือฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้

19. อ่อนน้อม อาชีพครูเป็นอาชีพที่จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งในการพบปะติดต่อกับสื่อสารกับบุคคลดังกล่าว ครูจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นการสร้างมิตรไมตรีและสัมพันธภาพที่ดีแก่ผู้พบเห็นทั่วไป

20. เอื้ออาทร ความเอื้ออาทรหรือความความมีน้ำใจเป็นสิ่งที่ครูทุกคนต้องมี เพราะถ้าครูเห็นแก่ตัวไม่มีความเอื้ออาทรให้แก่ลูกศิษย์ จะให้ลูกศิษย์หันไปพึ่งพาใครในเวลามีปัญหา เพราะครูคือแสงสว่างนำทางหรือที่พึ่งพิงของลูกศิษย์และเปรียบเสมือนพ่อแม่คนที่สองของพวกเขา

21. อภัย อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องเจอกับผู้เรียนที่มีนิสัยหรือพฤติกรรมที่หลากหลาย ซึ่งบางคน มีนิสัยที่ดีไม่สร้างปัญหา แต่บางคนอาจมีนิสัยหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ชอบทำผิดหรือสร้าง ความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น แต่อย่างไรก็ตาม ในความเป็นครูต้องรู้จักที่จะให้อภัยให้โอกาสกับลูกศิษย์ เพราะการให้อภัยถือว่าการให้ที่ยิ่งใหญ่ที่สุด

22. อารมณ์ขัน การที่ครูมีอารมณ์ขันหรือมีมุขตลกมาสอดแทรกในการจัดการเรียนรู้อย่อมเป็นเสน่ห์ช่วยสร้างสีสันอย่างหนึ่งในการสอน เพราะสามารถทำให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกและได้ผ่อนคลายความตึงเครียด

23. เอาใจใส่ ความเอาใจใส่หรือความห่วงใยการดูแลลูกศิษย์อย่างใกล้ชิดเป็นอย่างดีของครู จะทำให้เด็กเกิดความอบอุ่นและมีกำลังใจในการที่จะเรียนรู้หรือทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความตั้งใจ เพราะพวกเขาจะรู้สึกว่ามีคนคอยรักและให้กำลังใจอยู่เสมอ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ได้เสนอ สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง ควรผลิตและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. มีค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values) 10 ประการ ได้แก่ 1) มีจิตวิญญาณ
- 2) ความเป็นครู 3) เคารพในความแตกต่างของบุคคล 4) ความรับผิดชอบต่อนตนเอง วิชาชีพและสังคม
- 5) รักและห่วงใย ลูกศิษย์ทุกคนอย่างทั่วถึง 6) ความซื่อสัตย์ต่อนตนเอง วิชาชีพ และสังคม 7) เชื้อมั่น

ว่าผู้เรียน ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ 7) เข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม 8) ร่วมมือ แบ่งปันและมีจิตใจมุ่งมั่นต่อความเป็นทีมงาน 9) มุ่งมั่นในการเรียนรู้ ความเป็นเลิศ ทางนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 10) พันธะผูกพันและเสียสละเพื่อวิชาชีพ

2. มีสมรรถนะการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) 6 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใหญ่คนใหม่ที่มีคุณธรรมเป็นฐาน 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์ 3) ความสามารถในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง 4) ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนในการเรียนรู้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์ 5) ความสามารถในการวิจัย เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของผู้เรียนอย่างเต็มที่ 6) ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัยให้กับผู้เรียน

3. มีทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) 11 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะในการจัดการเรียน การสอน (Pedagogical skills) 2) ทักษะในการสื่อสารเพื่อพัฒนานักเรียน 3) ทักษะในการพัฒนานักเรียน ที่มีความสามารถแตกต่างกัน 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม 5) ทักษะการสะท้อนคิด หรือคิดไตร่ตรอง 6) ทักษะในการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม 7) ทักษะในการพัฒนาทักษะทางปัญญาและจินตนาการของนักเรียน 8) ทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 9) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10) ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง 11) ทักษะในการประสานงาน

4. มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) 5 ประการ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน 2) ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพ 3) มุ่งมั่นผูกพันกับการใส่ใจช่วยเหลือพัฒนานักเรียนทุกคนอย่างเต็มที่และเต็มใจ 4) ความพร้อมที่จะเรียนรู้จากนักเรียนเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน 5) อุทิศเพื่อการพัฒนาผู้เรียน และชุมชนอย่างเต็มความสามารถ

5. มีความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional Knowledge and understanding) 21 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติในชีวิตจริง 2) ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สะท้อนคิด และคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) ความรู้ในวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ 4) ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 6) ความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่หลากหลาย 7) ความสามารถที่จะเข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม 8) ความสามารถในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงและสร้างสรรค์ประโยชน์แก่มวลมนุษยชาติ 9) ความสามารถในการริเริ่ม วางแผน บริหารจัดการ ดำเนินการ และประเมินผลปฏิบัติงานต่าง ๆ

10) ความสามารถในการแสดงออกถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 11) ความรู้เกี่ยวกับตนเอง 12) ความสามารถในการบูรณาการศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
 13) ความรู้ในบริบททางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง 14) ความรู้ในหลักการเป็นผู้ประกอบการที่ดี
 15) ความรู้และความเข้าใจถึงคุณลักษณะ ความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกัน 16) ความรู้และความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน 17) ความรู้และความเข้าใจการวัดและประเมินผล 18) ความรู้และความเข้าใจทฤษฎี วิธีการจัดการเรียนการสอน 19) ความรู้และความเข้าใจหลักสูตร 20) ความรู้ในบริบทสถานศึกษา 21) ความรู้และความเข้าใจในนโยบายทางการศึกษา

6. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์ทางการเรียนรู้หลักและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ได้แก่ 1) เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง หมายถึง มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ ด้วยตนเอง และสามารถตั้งคำถามสะท้อนความคิด ทั้งยังขยันหมั่นเพียรในการเรียนรู้ 2) เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen) หมายถึง มุ่งมั่น อนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ของคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต เข้าใจความหมายของพลเมืองคุณภาพในมิติของสิทธิและความรับผิดชอบ ชื่นชมและเคารพในความแตกต่างของบุคคลและวัฒนธรรมรวมทั้งคุณค่าของการใส่ใจทุกคนอย่างทั่วถึง มุ่งใช้ศักยภาพสูงสุดของตนในการเป็นผู้นำและสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อสังคม เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในกระบวนการระดับท้องถิ่นและระดับชาติ จิตสำนึกในความเป็นพลเมือง มีบทบาทในการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์และมีความตระหนักในความเป็นไทย 3) เป็นผู้ที่มีสมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) หมายถึง สามารถใช้ปัญญาอย่างเป็นธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ มุ่งประโยชน์ชุมชนและเพื่อนมนุษย์ มุ่งสร้างสรรค์งานที่ดีที่สุด สามารถใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าต่อมวลมนุษยชาติ ใช้ความผิดพลาดเป็นโอกาสในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม เข้าใจและปฏิบัติตามวิถีชีวิตที่มีสุขภาวะ ใช้จุดแข็งและคุณภาพส่วนบุคคลเพื่อสร้างสรรค์โลก และมีกลยุทธ์ความมั่นคงทางการเงิน 4) เป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge) หมายถึง ความรู้และทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการคิดวิพากษ์และแก้ปัญหา สามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน ตระหนักในคุณค่าของ การทำงานเป็นทีม ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตให้ความสำคัญทั้งมนุษยศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มีความรอบรู้หลายด้านและมีทักษะที่ดีในการเขียน และการพูดในที่สาธารณะ มีความสามารถในการเก็บเกี่ยวความรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลาย มีการสะท้อนความคิดและการประเมินผลที่ดีสำหรับการตัดสินใจ มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง การตั้งคำถามที่เร้าใจและค้นหาทางออกใหม่ ๆ 5) เป็นผู้ที่มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) หมายถึง มีทักษะชีวิต (Life Skills) สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายชีวิต มีกรอบความคิดที่เติบโต (Growth mindset) และสามารถตั้งเป้าหมายชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อมวล

มนุษยชาติ 6) เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก หมายถึง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำงานเป็นทีมได้
 อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ 7) เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน
 (Career Readiness) หมายถึง ความตระหนักในคุณค่าของงานอาชีพ มีทักษะอาชีพในอนาคต และ
 สามารถเลือกงานอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ 8) เป็นบุคคลที่มั่นใจ ในตนเองและเป็นที่
 เชื่อมมั่นของบุคคลอื่น หมายถึง สามารถแยกแยะถูกผิด สามารถสื่อสารได้อย่าง มีประสิทธิภาพ
 (Communicates Effectively) สามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น (Adaptable and resilient)
 และคิดเชิงวิพากษ์ได้อย่างอิสระ (Thinks Independently and Critically)

วิทยา จันทรศิลา (2561) ได้สรุปคุณลักษณะของครู ไว้ดังนี้

1. จิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย 1) มีความศรัทธาในอาชีพครู 2) ปฏิบัติหน้าที่
 ด้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ 3) ปฏิบัติต่อศิษย์ด้วยความเสมอภาค
 4) มีความเชื่อมั่นศรัทธาในความเป็นมนุษย์ 5) อุทิศเวลาและทุ่มเทการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน
 6) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7) เป็นแบบอย่างที่ดี

2. ครูมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) มีความรู้ในด้านเนื้อหาและศาสตร์การสอน 2) มีทักษะ
 ในการปฏิบัติการสอนแบบอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ 3) กระตุนและสร้างแรงบันดาลใจ
 ให้ผู้เรียน ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ 4) เข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

3. มีทักษะที่สำคัญของครูในศตวรรษที่ 21 และยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) เป็นผู้เรียนรู้
 ที่ร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เรียน เพื่อนครู และสร้างความรู้ขึ้นเอง 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้
 ความเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ 3) เป็นแบบอย่างและเสวนากับผู้เรียนเรื่องความดี คุณธรรม จริยธรรม
 โดยเชื่อมโยงกับเหตุการณ์จริง

พรรณอร อุชุภาพ (2561) ได้เสนอคุณลักษณะของครูที่ดี ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้นำทางปัญญาที่สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง
 มีเหตุผล ฉลาดคิด และมีวิสัยทัศน์โดยอาศัยประสบการณ์และการแนะนำจากกัลยาณมิตร สามารถ
 คิดแบบโยนิโสมนสิการ คือการคิดแบบแยกย่อยทั้งรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาและ
 วิชาชีพครู

2. เป็นผู้นำทางจิตใจ มีมโนธรรมสูง แสดงออกเชิงบวก มีความฉลาดในการฟันฝ่าอุปสรรค
 มีความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางด้านจิตใจและความรู้สึกภายใน

3. เป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานของวิชาชีพ สามารถแสวงหาความรู้
 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่าย การยึดมั่นในหลักธรรม

4. รู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบงานด้วยหลักการทำงานเพื่อผู้เรียน

มูลนิธิสยามกัมมาจล (2561) ได้ระบุคุณลักษณะครูดี 4.0 ไว้ดังนี้

1. ครูมี Growth Mindset ครูเชื่อว่าเด็กทุกคนมีศักยภาพและสามารถพัฒนาได้
2. ครูเปลี่ยนห้องเรียน ครูสร้างแรงจูงใจให้เด็กอยากเรียน อยากแสวงหาความรู้ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. ครูเปลี่ยนการสอน ครูสอนแบบ Active Learning เพื่อให้เด็กมีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะในการทำงาน ฝึกทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (เด็กสนุกกับการแก้ปัญหา)
4. ครูแสวงหาความรู้ใหม่ และใช้ IT เป็น ครูแสวงหาการเรียนรู้ตลอดเวลาและสามารถใช้ IT ให้เป็นประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอน ครูมีทักษะการค้นหาข้อมูล/รู้จัก Keyword ในการค้นหาข้อมูล
5. ครูผู้เข้าใจสถานการณ์สังคม (จับชีพจรของสังคม) และชุมชนได้ ครูสามารถวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์/ไม่พึงประสงค์ของเด็กและเยาวชนต่อการที่จะทำให้สังคมดีและก้าวหน้า รวมทั้งสามารถออกแบบการพัฒนา Character building ของเด็กได้ เพื่อให้เด็กเป็นเด็กดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีสัมมาคารวะ มีสำนึกพลเมือง มีจิตอาสา ซื่อสัตย์ ขยันและอดทน
6. ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู ครูรักและห่วงใยลูกศิษย์อย่างจริงจัง เป็นที่พึ่ง ช่วยแก้ปัญหา ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำดี ๆ สร้างความไว้วางใจให้กับเด็ก

คุรุสภา (2563) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูไว้ในประกาศ คณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตาม ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

มาตรฐานความรู้

1. การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 1.1 สาระความรู้
 - (1) การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลกและสังคม
 - (2) แนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 1.2 สมรรถนะ
 - (1) รอบรู้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา
 - (2) ประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้
2. จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์และ พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
 - 2.1 สาระความรู้
 - จิตวิทยาเพื่อการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพครอบคลุม

- (1) จิตวิทยาพัฒนาการ
- (2) จิตวิทยาการศึกษา
- (3) จิตวิทยาให้คำปรึกษา

2.2 สมรรถนะ

- (1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- (2) ช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพได้
- (3) ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

3. เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอนและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

3.1 สารความรู้

- (1) เนื้อหาวิชาเอก
- (2) หลักสูตร
- (3) ศาสตร์การสอน
- (4) เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

3.2 สมรรถนะ

- (1) รอบรู้ในเนื้อหาของสาขาวิชาเอกที่สอนและบูรณาการองค์ความรู้ ในวิชาเอก
สำหรับการเรียนการสอนได้
- (2) วิเคราะห์ จัดทำ ใช้ ประเมิน และพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้
- (3) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้
เกิดผลจริงได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน
- (4) บริหารจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้
- (5) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารได้
- (6) แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียนได้
- (7) ประยุกต์ใช้หรือพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

4. การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

4.1 สารความรู้

- (1) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- (2) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

4.2 สมรรถนะ

- (1) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำผลการประเมินไปใช้ ในการ
พัฒนาผู้เรียนได้
- (2) เลือกใช้ผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

(3) ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนได้

5. การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

5.1 สารความรู้

(1) การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

(2) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

(3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

5.2 สมรรถนะ

ใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องในการเรียนการสอนหรือที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

6. การออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา

6.1 สารความรู้

(1) การประกันคุณภาพการศึกษา

6.2 สมรรถนะ

จัดการคุณภาพ พัฒนาและประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการ ครูสภากำหนด ดังนี้

(1) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียน

(2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียนและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะและสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู

1.1 สาระการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

(1) การปฏิบัติหน้าที่ครู

(2) การจัดการเรียนรู้

(3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.2 สมรรถนะ

1.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

(1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

(2) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

(3) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม

(4) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองที่ดี

1.2.2 การจัดการเรียนรู้

(1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา

(2) การจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจให้มีปัญญา รู้คิด มีความเป็นนวัตกรรมและมีความสุขในการเรียน

(3) ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนาและรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล อย่างเป็นระบบ

(4) วิจัย สร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

(5) ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์และร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

(6) สื่อและการวัดประเมินผลการเรียนรู้

(7) การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน

(8) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

(1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

(2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

(3) ศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

(4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

2.1 สารระการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จรรยาบรรณของวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา

2.2 สมรรถนะ

ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

สิทธิพล อาจอินทร์ (2563) ได้เสนอคุณลักษณะของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้
2. มีความเชี่ยวชาญในรายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่สอน
3. มีความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนำมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ รวมทั้ง การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีความสามารถในการด้านเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล เนื้อหาสร้างบทเรียน สื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการบูรณาการเทคโนโลยีกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

5. มีทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายองค์ความรู้ของตนเอง

6. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้เรียน

7. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นนักประเมินที่ดี มีความบริสุทธิ์และยุติธรรม

8. มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีมุทิตา ความรัก ความปรารถนาดีและความห่วงใยอย่างจริงใจแก่ผู้เรียน

9. เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม

10. มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) เพื่อเป็นเครือข่ายให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กิตติชัย สุธาสิโนบล (2564) ได้สรุปคุณลักษณะของครูที่ดี ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. บุคลิกภาพดี คือ รูปร่างท่าทางดี แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย พุดจาไพเราะ และมีลักษณะเป็นผู้นำ

2. มีความรู้ดี คือ มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมั่นในตนเอง กระตือรือร้นและสุขภาพแข็งแรง

3. การสอนดีและปกครองดี คือ อธิบายได้แจ่มแจ้ง ชัดเจนครบทุกกระบวนการสอน สนุกสนาน ปกครองดูแลนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัยที่ดีงาม

4. ความประพฤติดี คือ เว้นจากอบายมุขทุกอย่าง ทำแต่ความดีทั้งกาย วาจา ใจ มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง ซื่อสัตย์ เสียสละ มีเมตตากรุณา ยุติธรรมและมีมานะอดทน

5. มีมนุษยสัมพันธ์อันดี คือ มีอัธยาศัยไมตรีกับคนทุกเพศ ทุกวัยและทุกฐานะ และมีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย

จิตตินันท์ บุญสถิรกุล (2564) ได้เสนอคุณลักษณะของครูที่ดีและมีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจ เกี่ยวกับจิตวิทยาการสอน คือ เข้าใจธรรมชาติ ของกระบวนการเรียนรู้ สามารถเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมและจูงใจนักเรียนให้ อยากเรียนรู้ นอกจากนั้นครูต้องใช้วิธีการประเมินผลที่สามารถบอกได้ว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้จริง

2. เป็นผู้ที่มีรู้จักนักเรียน เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางบุคลิกภาพของนักเรียนด้วย ดังนั้น ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการเพื่อจะช่วยให้เด็กนักเรียนมีพัฒนาการทั้งด้านสติปัญญา และด้านบุคลิกภาพของนักเรียนให้เป็นไปในทิศทางบวก เพื่อนักเรียนจะได้เจริญเติบโตเป็นบุคคลที่มี ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเองและมีความสุขกับการใช้ชีวิตในรูปแบบของ ตนเอง

3. เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการ โดยเฉพาะวิชาต่าง ๆ ที่ตนจะต้องสอนสำหรับความรู้ ด้านวิชาการนั้น โดยจะต้องหาความรู้อยู่เสมอ ไม่ว่าจะด้วยการอ่านค้นคว้าด้วยตนเอง หรือไปอบรม ต่อในวิชาที่ตนสอน ก็จะเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิทางวิชาการที่ทันสมัยเสมอ

4. เป็นผู้นำและผู้ฟังที่ดี สามารถช่วยให้นักเรียนเข้าใจซึ่งกันและกันในกรณีที่มีความขัดแย้ง กันทั้งในห้องและนอกห้องเรียน

5. มีทักษะในการบริหารจัดการชั้นเรียนให้อึดต่อการเรียนรู้และมีทักษะชีวิต คือ เป็นผู้ ที่สื่อสารกับผู้อื่นได้ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ มีสุขภาพดีทั้งกาย และใจ จะต้องมีความมุ่งหมายของชีวิตและมีใจรักในอาชีพที่เลือก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม หนังสือที่ ศธ 0202.7/ว 23 ลง ณ วันที่ 3 กันยายน 2564 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 73 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และค่าตอบแทนอื่น ๆ

2. การคงวิทยฐานะและการลดระยะเวลาสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

3. การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

4. การให้รางวัลจูงใจ

5. การให้ออกจากราชการ

6. การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่ง ครู โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัดในการประเมิน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง จำนวน 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร 2) ออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ 5) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ 6) ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ 7) จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 8) อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา 2) ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 3) ปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา 4) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีหรือข่ายและหรือสถานประกอบการ

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2) มีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้

องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา โดยพิจารณาจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รายการประเมิน 10 รายการ ได้แก่ 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม 4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือ พวกพ้อง 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

โดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
8) เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล
9) ยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ 10) มีวินัยและการรักษาวินัย

จากการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูจากกรอบมาตรฐานวิชาชีพครูที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และนักวิชาการ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อนำมาเป็นกรอบในการกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน										สรุป	
	พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (2560)	ธราญา จิตรชญาภณีช (2560)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561)	วิทยา จันทร์ศิลา (2561)	พรรณอร อุสุภาพ (2561)	มูลนิธิสยามกัมมาจล (2561)	ศุภสภ (2563)	สิทธิพล อาจอินทร์ (2563)	กิตติชัย สุธาสิโนบล (2564)	จิตตินันท์ บุญสถิตกุล (2564)		สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565)
มีความศรัทธาในอาชีพครู			✓	✓								
มีจิตวิญญาณความเป็นครู	✓	✓				✓	✓	✓				
รัก เมตตาผู้เรียนอย่างจริงใจ	✓	✓										
เอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้เรียนด้วยความเต็มใจ	✓	✓						✓				
เข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓	✓	✓				✓				✓	
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	✓	✓	✓								✓	

ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (2560)	ธราญา จิตรชญาวัฒน์ (2560)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561)	วิทยา จันทศิริลา (2561)	พรรณอร อุชูภาพ (2561)	มูลนิธิสยามกัมมาจล (2561)	ครูสุภา (2563)	สิทธิพล อาจอินทร์ (2563)	กิตติชัย สุธาสีโนบล (2564)	จิตตินันท์ บุญเถิดฤต (2564)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565)	สรุป
เสียสละ อุทิศเวลาและทุ่มเท ทำงานด้วยความเต็มใจและเต็ม ความสามารถ		✓	✓	✓							✓	
มีกรอบความคิดแบบเติบโต			✓			✓						
เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้			✓	✓		✓		✓			✓	ด้านบุคลิกภาพ
มีความรับผิดชอบ		✓	✓		✓						✓	
มีภาวะผู้นำ			✓		✓				✓	✓	✓	
มีความซื่อสัตย์สุจริต		✓	✓						✓		✓	
ความรู้และความเข้าใจ เนื้อหาวิชาที่สอน		✓	✓	✓			✓	✓				ด้านความรู้
ความรู้และความเข้าใจการวัด และประเมินผล		✓	✓				✓				✓	
มีทักษะการสื่อสารที่ดี			✓				✓					
มีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี			✓				✓	✓				
จัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓		✓	✓		✓	✓	✓			✓	ด้านการจัดการ เรียนการสอน
เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการ เรียนรู้			✓	✓		✓	✓	✓				
เป็นแบบอย่างที่ดี		✓	✓	✓			✓	✓			✓	ด้านการใช้ ชีวิต
มีทักษะทำงานร่วมกับผู้อื่น			✓		✓		✓					

ดังนี้

จากตาราง 1 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ด้าน

ด้านที่ 1 ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ได้แก่

1. มีความศรัทธาในอาชีพครู
2. มีจิตวิญญาณความเป็นครู
3. รัก เมตตาผู้เรียนอย่างจริงใจ
4. เอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้เรียนด้วยความเต็มใจ
5. เข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7. เสียสละ อุทิศเวลาและทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ได้แก่

1. มีกรอบความคิดแบบเติบโต
2. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
3. มีความรับผิดชอบ
4. มีภาวะผู้นำ
5. มีความซื่อสัตย์สุจริต

ด้านที่ 3 ด้านความรู้ ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ได้แก่

1. ความรู้และความเข้าใจการวัดและประเมินผล
2. มีทักษะการสื่อสารที่ดี
3. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ด้านที่ 4 ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ ได้แก่

1. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

ด้านที่ 5 ด้านการใช้ชีวิต ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ ได้แก่

1. เป็นแบบอย่างที่ดี
2. มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ อย่างหลากหลาย ดังนี้

Nadler, & Nadler (1997 อ้างถึงใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2561) กล่าวว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นในเวลาที่เป็นและเหมาะสมเพื่อทำให้เกิด การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร

พศิน แดงจวง (2554) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ ความร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการในการออกแบบเพื่อส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีสมรรถนะ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ ประกอบอาชีพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งที่เป็น ทางการ-เป็นระบบหรือไม่เป็นทางการ-นอกระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความตระหนักและ ต้องการพัฒนาตนเองภายใต้การเรียนรู้กระบวนการพัฒนาจากบริบทที่เป็นจริงของตนเอง

จำเนียร จวงตระกูล (2563) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเริ่มต้นหรือโดยระยะเวลาที่ยาวนานที่มีศักยภาพที่จะพัฒนา ความรู้ที่มีงานเป็นฐานของผู้ใหญ่ ความเชี่ยวชาญ ผลิตภาพ และความพอใจ ไม่ว่าจะเป็นส่วนบุคคล เป็นกลุ่ม ทีม หรือเพื่อประโยชน์ขององค์การ ชุมชน ประเทศชาติหรือในท้ายที่สุดมวลมนุษยชาติ

สืบสกุล นรินทรทรงกูร ณ อยุธยา (2564) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การนำปรัชญาหรือแนวทางในการปฏิบัติกับคนโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยา ทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำให้คนในองค์กรเกิดความมุ่งมั่น มีแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

นราธิป ธีรธนาธร (2565) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ ปรับปรุงคุณภาพของคนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพโดยเรียนรู้ จากการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งสามารถกระทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์การ (Organizational Development) เป็นต้น

สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ (2565) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัด กระบวนการหรือกิจกรรมที่มุ่งสร้างเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการรับผิดชอบงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี (2565) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลเกิดความก้าวหน้าอย่างเป็นพลวัตด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การพัฒนาด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ มีสมรรถภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และพร้อมที่จะละลายพฤติกรรมของตนเองเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้ จำเนียร จวงตระกูล (2563) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะมุ่งไปสู่การพัฒนาบุคคลและองค์การเพื่อความสำเร็จขององค์การ เน้นที่ทรัพยากรที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่นำมาสู่ความสำเร็จของตัวบุคคลและองค์การ

นราธิป ชีรนาธร (2565) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความชำนาญ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปในรูปแบบที่องค์การต้องการ โดยวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญมี 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม จะส่งผลให้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดอัตราการเข้าออกของกำลังคนภายในองค์การ เนื่องจากการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นและพร้อมที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายภายในองค์การ ดังนั้น เมื่อเกิดตำแหน่งว่างภายในองค์การฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้เทคนิคการสรรหาภายในองค์การและการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งว่างได้ในทันที ทำให้กำลังคนภายในองค์การเป็นไปอย่างเหมาะสม

2. ด้านค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect Compensation) โครงการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือในการสร้างโอกาสของการเรียนรู้และการศึกษา ซึ่งนายจ้างควรจัดให้แก่ลูกจ้างและถือเป็นค่าตอบแทนทางอ้อม ในหลาย ๆ องค์การจึงใช้โครงการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของเทคนิคการสรรหาเพื่อดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพและมีคุณภาพสูงให้อยู่กับองค์การในระยะยาว

3. ด้านขวัญและกำลังใจ (Morale) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการจัดการโปรแกรมการศึกษาให้แก่พนักงาน ย่อมทำให้บรรยากาศภายในองค์การดีขึ้นด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ปริมาณและคุณภาพของงานอาจเพิ่มสูงขึ้น ค่าตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจเพิ่มขึ้น องค์การให้ความสำคัญ

ต่อการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรมากขึ้น แรงกดดันจากหัวหน้างานระดับต่าง ๆ ลดน้อยลง และอาจทำให้อัตราค่าจ้างขั้นพื้นฐานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น สภาพการณ์เหล่านี้จะสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บรรดาพนักงานทำให้พนักงานมีความสุขและมีความหวังในการทำงาน

4. ด้านประสิทธิภาพในการผลิต (Productivity) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม เป็นประโยชน์สำหรับพนักงานใหม่ผู้ซึ่งขาดประสบการณ์ และยังไม่ทราบถึงวิธีการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ขณะเดียวกันสามารถนำมาใช้กับพนักงานเก่าที่มีประสบการณ์มาแล้วได้ด้วย การสอนงานจะช่วยให้พนักงานสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานของตนให้สูงขึ้นจากเดิม ทำให้องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตและเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำกำไรให้แก่องค์กร

5. ด้านคุณภาพ (Quality) การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม นอกจากจะช่วยเพิ่มปริมาณของผลผลิตแล้วยังช่วยเสริมสร้างคุณภาพของผลผลิต อันได้แก่สินค้าหรือบริการต่าง ๆ ขององค์กรด้วยโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารเข้าใจรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความพยายามนำเอาศักยภาพของพนักงานมาใช้ประโยชน์เต็มที่ และอาจทำให้บรรยากาศการจ้างงานภายในองค์กรดีขึ้น

6. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมจะส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพและความปลอดภัยด้านร่างกายของพนักงาน เพราะการพัฒนาและการฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และเข้าถึงวิธีการทำงาน การใช้เครื่องมือ เครื่องจักรที่ถูกวิธี เป็นการลดและป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นประโยชน์ทางอ้อมต่อองค์กรในเรื่องการประหยัดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและการจ่ายค่าทดแทนความสูญเสียของพนักงานที่เกิดจากอุบัติเหตุจากการทำงานด้วย

7. ด้านการป้องกันความล้าสมัย (Obsolescence Prevention) ความล้าสมัยของบุคคลในองค์กรมีสาเหตุหลายประการ เช่น การขาดการฝึกอบรม ความสามารถทางสติปัญญาไม่เพียงพอ ข้อจำกัดด้านเวลา ได้รับแรงกดดันจากสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมและสังคม อย่างไรก็ตามปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้บุคคลเกิดความล้าสมัยอยู่เสมอมีได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

ความล้าสมัยของบุคคลจะทำให้บุคคลมีความคิดแบบโบราณและใช้ทักษะเก่า ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นสาเหตุให้องค์กรเกิดความเสียหายตามมา แม้ว่าองค์กรจะไม่สามารถป้องกันความล้าสมัยของเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ แต่สามารถป้องกันความล้าสมัยของทรัพยากรมนุษย์ได้โดยจัดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้บุคลากรในระดับปฏิบัติงานและระดับบริหารได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานสมัยใหม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม นอกจากนี้โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมจะส่งเสริมให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย

8. ด้านความเติบโตของบุคลากร (Personal Growth) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม นอกจากมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กรแล้ว ยังมุ่งหวังให้บุคลากรขององค์กรมีความเติบโตและก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ การพัฒนาและการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรมีประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารมีขอบเขตของความรู้กว้างขวางขึ้น เกิดความรู้สึกรู้สึกตื่นตัวและเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง นอกจากนี้ยังทำให้ผู้บริหารมีทักษะในการแสดงออกและมีแนวความคิดของการเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมากขึ้น

ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นราธิป ธีรธนาธร (2565) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรควบคู่กันสรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลให้องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพการให้บริการ เป็นการพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคลากรในระดับต่าง ๆ มีการเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ช่วยสอนแนะวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ลดความสิ้นเปลืองและอุบัติเหตุในการทำงาน มีการจัดวางมาตรฐานในการทำงาน การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเตรียมบุคลากรไว้เป็นผู้บริหารแต่ละระดับขององค์กรและเพื่อเตรียมบุคลากรไว้รองรับการขยายตัวขององค์กรในอนาคต

2. ประโยชน์ต่อบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พัฒนาฝีมือในการทำงาน โดยการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการฝึกฝนการตัดสินใจ ช่วยในการเรียนรู้และลดอุบัติเหตุในการทำงาน เป็นการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน เพื่อความพึงพอใจในการทำงาน และเพื่อเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายขององค์กรที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กรกับพนักงาน เป็นเครื่องมือของการปฏิรูประบบงานใหม่ รวมทั้งพนักงานเก่าที่ต้องรับงานใหม่ โดยกระบวนการโยกย้ายหรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นการปรับปรุงทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ทำให้นโยบาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรดำรงอยู่ได้ ปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ของบุคลากรสร้างความเหนียวแน่นแก่กลุ่มหรือทีมงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ การเติบโตและการประสานงาน และทำให้องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่พนักงานจะอยู่ได้อย่างมีความสุข

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาบุคคลหรือพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

จำเนียร จวงตระกูล (2563) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลระดับองค์กร และระดับบุคคลอาจเริ่มต้นจากตัวบุคคลหรือพนักงานเป็นผู้ริเริ่ม สามารถสรุปกระบวนการได้ดังนี้

1. วางแผนและตั้งเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับการวางแผนอาชีพ
2. การพัฒนาอาชีพหรือการพัฒนาตนเองโดยวิธีการต่าง ๆ
3. ปฏิบัติงานให้ปรากฏผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์
4. ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี (2560) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความต้องการ (Assessing HRD needs) เป็นกระบวนการประเมินที่ ต้องการรู้ระดับของความรู้ ความสามารถและความต้องการความรู้ ความสามารถในส่วนที่เป็น ช่องว่างระหว่างความรู้ที่องค์กรต้องการ ซึ่งประเมินได้จากผลการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยการประเมินเป็นจุดเริ่มต้นของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผูกอบรวม ข้อมูลที่ให้จากการประเมินจะนำมาใช้ในการจัดลำดับความสำคัญก่อนและหลังของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน และสร้างเกณฑ์ในการประเมินผล การประเมินจะพิจารณาถึงเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพของเป้าหมาย ช่องว่างทักษะของพนักงานกับทักษะที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงานในปัจจุบัน

2. การออกแบบแผนปฏิบัติการ (Designing effective HRD programs) เป็นกิจกรรมที่ ต่อจากการประเมินความต้องการ โดยที่ออกแบบแผนปฏิบัติการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย การเลือกวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะนำไปเป็นแผนปฏิบัติ การพัฒนาแผนปฏิบัติ บทเรียนให้เหมาะสมการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ฝึกอบรม การกำหนดผู้เข้ารับ การอบรม การคัดเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมและการกำหนดระยะเวลาของแผนปฏิบัติ

3. การดำเนินโครงการ (Implementing HRD programs) วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติ และวิธีการคัดเลือกการฝึกอบรมจะต้องมีความสอดคล้องความต้องการของการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม ต้องคำนึงถึงระดับความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจัดกิจกรรมตาม ระดับการเรียนรู้ โดยระดับเริ่มต้นจะเริ่มจากความรู้ ทักษะพื้นฐานที่ต้องการหลังจากนั้น จึงยกระดับ วิธีการฝึกอบรมที่สร้างสรรค์ผ่านการวินิจฉัยพิจารณามุ่งเน้นเฉพาะเรื่องมากขึ้น

4. การประเมินผลโครงการ (Evaluating HRD programs) การประเมินผลโครงการจะเป็นกิจกรรมที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการประเมินผลจะทำให้ได้ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือระดับหัวหน้างานว่าผลการฝึกอบรมตรง ตามหน้าที่ต้องการนำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไร ข้อมูลที่ได้จะช่วยในการตัดสินใจเลือกเทคนิค วิธีการฝึกอบรมในอนาคตการจัดสรรงบประมาณ

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2561) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคปฏิบัติ ผู้นำ นักบริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่มจำเป็นต้องมีพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจ และมองเห็นถึงสิ่งที่ต้องดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เช่น เข้าใจถึงความจำเป็นหรือความต้องการ (Needs) ในการนำไปสู่การวิเคราะห์และออกแบบกิจกรรมและกลยุทธ์ในการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมาย การระบุถึงผลลัพธ์ การนำไปใช้ประโยชน์ กฎเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการประเมินและติดตามผล

นราธิป อธิธนาธร (2565) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการ ที่เป็นระบบ สามารถดำเนินงานได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความต้องการ ในขั้นนี้จะต้องจะต้องศึกษาว่าองค์กรมีความต้องการพัฒนาและฝึกอบรมหรือไม่ ถ้าต้องการจะพัฒนาและฝึกอบรมเรื่องอะไร และใครบ้างที่ต้องเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysis) ซึ่งต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ กฎหมาย ทักษะพื้นฐาน การประเมินผลงาน เทคโนโลยีใหม่ ข้อร้องเรียนของลูกค้ำ ผลผลิตภัณฑ์ใหม่ มาตรฐานการปฏิบัติงานและลักษณะงานใหม่ เป็นต้น

1.2 การวิเคราะห์งาน (Task Analysis) กิจกรรมนี้จะทำให้ทราบว่าควรที่จะพัฒนาและฝึกอบรมเรื่องอะไร โดยมุ่งตอบคำถามต่าง ๆ เช่น 1) พนักงานต้องการเรียนรู้เรื่องอะไร 2) บุคคลใดต้องการเข้ารับการฝึกอบรม 3) ชนิดหรือประเภทของการฝึกอบรม 4) ความถี่ของการฝึกอบรม 5) บุคคลใดเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเรื่องการฝึกอบรม 6) การฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมใดบ้างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การคัดเลือก การออกแบบงาน เป็นต้น

1.3 การวิเคราะห์บุคคล (Personal Analysis) เป็นการระบุความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีในตำแหน่งงานปัจจุบัน และควรพัฒนาขึ้นไปในอนาคตเพื่อตอบสนองว่าบุคคลใดควรจะได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม

โดยข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์การ ลักษณะงานและบุคคลจะใช้จัดลำดับความต้องการของการพัฒนาและฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาและฝึกอบรมและกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการพัฒนาและฝึกอบรม

2. การออกแบบและดำเนินการ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ซึ่งแต่ละกิจกรรมมีสาระสำคัญหรือแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ควรเขียนเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยจะต้องระบุถึงความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องการให้บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมได้เรียนรู้สิ่งที่จะเป็นแนวทางในการจัดการพัฒนาและฝึกอบรม

2.2 การคัดเลือกผู้สอน โดยทั่วไปผู้สอนจะเป็นหัวหน้างาน แต่บางกรณีอาจจะเชิญบุคคลอื่น ๆ มาเป็นผู้สอนหรือวิทยากร ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ วิทยากรภายในองค์กรและวิทยากรภายนอกองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ การสรรหาและคัดเลือกวิทยากรมีวิธีการโดยทั่วไป ได้แก่ 1) วิทยากรในองค์กรหรือหน่วยงานของเราเอง 2) วิทยากรจากบริษัทในเครือ 3) สมุดทำเนียบนักบริหาร 4) อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป 5) หน่วยงานที่สำคัญทั้งภาครัฐบาลและธุรกิจ 6) สมาคมวิชาชีพหรือสถาบันต่าง ๆ ที่จัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรม

2.3 การพัฒนาแผนการเรียน เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรขององค์กร ซึ่งหลักสูตรการพัฒนาและฝึกอบรม จะประกอบด้วยวิชาที่ทำการอบรมโดยแบ่งออกเป็นหมวด ๆ วัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา แนวการอบรมของแต่ละวิชา เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรมของแต่ละวิชาและกำหนดการฝึกอบรม กิจกรรมแต่ละหัวข้อจะต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม อยู่เสมอ โดยคำนึงถึงกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลา งบประมาณและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เป็นต้น

2.4 การคัดเลือกวิธีสอนและเทคนิคการสอน กิจกรรมนี้จะต้องพิจารณาว่าจะใช้วิธีสอนและเทคนิคอย่างไรบ้าง จึงจะเหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหาหรือประสบการณ์ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และได้รับประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้มากที่สุด เช่น กรณีศึกษา (Case Study) ควรจะใช้กับบุคลากรระดับบริหาร จัดได้ทั้งใน และนอกองค์กร เป็นต้น

2.5 การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการพัฒนาและฝึกอบรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งอาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง และบรรยากาศโดยรอบที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสนใจไปที่การฝึกอบรมเท่านั้น

2.6 การจัดทำกำหนดการพัฒนาและฝึกอบรม เป็นการกำหนดลำดับหัวข้อหรือเรื่องก่อน-หลัง โดยระบุเวลาเริ่มต้น เวลาพักและเวลาสิ้นสุด รวมทั้งการระบุชื่อผู้ให้การฝึกอบรมแต่ละหัวข้อหรือแต่ละเรื่อง ทั้งนี้เพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในการนัดหมายต่าง ๆ ที่ตรงกัน

2.7 การปฏิบัติตามโปรแกรม เป็นการลงมือปฏิบัติจริงตามแผนงาน หรือโครงการที่กำหนดไว้ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาและฝึกอบรม

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าขั้นตอนการออกแบบและดำเนินการ ประกอบด้วย กิจกรรมที่สำคัญ คือ การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่โปรแกรมการพัฒนาและฝึกอบรม การคัดเลือกและพัฒนาเนื้อหาวิชา การจัดทำกำหนดการ และการลงมือปฏิบัติตามโปรแกรมที่กำหนดไว้

3. การประเมินผล ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ซึ่งแต่ละกิจกรรมมีสาระสำคัญ หรือแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

3.1 การคัดเลือกเกณฑ์การประเมิน เกณฑ์การประเมินจะกำหนดตามวัตถุประสงค์ของโครงการและควรครอบคลุมถึงปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ เป็นต้น

3.2 การออกแบบการประเมิน รูปแบบการประเมินสำหรับการพัฒนาและฝึกอบรมมีหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบเชิงระบบ (System Model) การประเมินก่อนการฝึกอบรม และประเมินหลังการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งการเลือกรูปแบบใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงการ กำลังคน ระยะเวลาและงบประมาณ

3.3 การประเมิน เป็นการวัดและค้นหาคุณค่าที่ได้จากการพัฒนาและฝึกอบรม โดยข้อมูลที่ได้จากการวัดจะนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Criterion) ซึ่งกิจกรรมนี้เป็นงานส่วนหนึ่งของผู้จัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรม

3.4 การแปลผล เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการประเมินผล การอธิบายหรือสรุปว่าผลการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นอย่างไร เช่น รายการประเมินที่ผู้ประเมินสรุปว่าเหมาะสมมาก คือ วัตถุประสงค์หลักของโครงการสอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรม เป็นต้น

สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ความต้องการ หมายถึง การศึกษาข้อมูลวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์กร ศึกษาความต้องการของบุคลากรและการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร

2. การออกแบบหลักสูตร หมายถึง วางแผนการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ การคัดเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมและจัดเตรียมพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนา

3. การดำเนินการพัฒนา หมายถึง จัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ เพื่อชี้แนะและให้การพัฒนา

4. การนิเทศติดตามผล หมายถึง การติดตามตรวจสอบการดำเนินการพัฒนาเป็นระยะตลอดจนสิ้นสุดโครงการพัฒนา

5. การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลสะท้อนกลับของผู้เข้ารับการพัฒนาว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ อาจใช้วิธีการทดสอบ การสัมภาษณ์หรือการสังเกต รวมไปถึงเป็นการตรวจสอบและประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาครั้งถัดไป

เทคนิคหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม เป็นวิธีการสอน การอบรมรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ทักษะ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของ การพัฒนาและอบรม ซึ่งแต่ละเทคนิคจะใช้กับกลุ่มเป้าหมาย และมีลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างกัน (นราธิป ธีรธนาธร, 2565) โดยหลักการแล้วส่วนประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ จะประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาบุคคลและ 3) การพัฒนาองค์การ (จำเนียร จวงตระกูล, 2563) ซึ่งเทคนิคและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นที่นิยม มีรายละเอียดดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้เสนอวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจมีทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อพัฒนาองค์การ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1 วิธีการฝึกอบรมโดยการลงมือปฏิบัติ (On-the-job Training) มีวิธีการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

- 1) การแนะนำงานหรือการสอนงาน (Job Instruction)
- 2) การเวียนปฏิบัติงาน (Job Rotation)
- 3) การระดมสมองหรือระดมความคิด (Brainstorming)
- 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
- 5) การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน (Committee)
- 6) การให้ทำแบบฝึกหัด (Exercise)
- 7) เกมการบริหาร (Management Game)
- 8) การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In-basket Training)
- 9) การค้นคว้าทดลอง (Laboratory)
- 10) การศึกษาทางไปรษณีย์ (Correspondence Study)

1.2 วิธีการฝึกอบรมโดยไม่ลงมือปฏิบัติงาน พิจารณาถึงวิธีการให้ข้อมูล (Off-the-job Training: Information Techniques) มีวิธีการฝึกอบรมดังต่อไปนี้ คือ

- 1) การบรรยาย (Lecture)
- 2) การสัมมนา (Seminar)
- 3) การประชุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium)
- 4) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)
- 5) การประชุมแบบกลุ่ม (Syndicate Method)

- 6) การประชุมโต๊ะกลม (Round Table)
- 7) การประชุมชี้แจงปัญหาข้อข้องใจ (Forum)
- 8) การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session)
- 9) การประชุมพบปะ (Convention)
- 10) การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Conference)
- 11) การอภิปรายแบบพจนานุกรม (Colloquy)

1.3 วิธีการอบรมโดยไม่ลงมือปฏิบัติงาน พิจารณาด้านพฤติกรรม (Off-the-job Training: Behavioral Programs) มีวิธีการฝึกอบรมดังต่อไปนี้ คือ

- 1) กรณีศึกษา (Case Study)
- 2) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
- 3) การศึกษาโดยจำลองแบบจากของจริง (Simulation)
- 4) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)
- 5) การสาธิต (Demonstration)
- 6) การสัมภาษณ์ (Interviewing)
- 7) การแสดงละครสั้น (Skit)
- 8) การฝึกอบรมประสาทสัมผัส (Sensitivity Training)
- 9) กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process)
- 10) การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)
- 11) การแสดงตัวแบบจำลองพฤติกรรม (Behavior Role Modeling)
- 12) การฝึกอบรมแบบฟิชโบลหรือมีผู้สังเกตการณ์ (Fishbowl)
- 13) การประสบเหตุการณ์หรือใช้กรณีศึกษา (Incident Method)

2. การสัมมนา เป็นการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือแก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาเป็นเพียงข้อเสนอแนะที่ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ ผู้เข้าร่วมการสัมมนาต้องทราบวัตถุประสงค์ของการสัมมนาและมีการเตรียมตัว โดยศึกษาล่วงหน้า รวบรวมประสบการณ์ เตรียมข้อคิดเห็นมาเสนอแลกเปลี่ยนกับผู้ร่วมสัมมนาอื่น

3. การประชุมปฏิบัติการ เป็นการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกันเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติร่วมกันสามารถนำไปใช้ได้

4. การศึกษาดูงาน เป็นการให้บุคลากรได้พบเห็นการปฏิบัติงานจริงนอกองค์การได้เห็น ได้ยิน ได้ฟัง ได้ซักถาม ได้สัมผัสปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากที่เคยปฏิบัติอยู่ในองค์การได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์หน่วยงานอื่น เปลี่ยนบรรยากาศ เป็นการกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร

5. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องใช้เวลาและการลงทุน โดยการให้บุคลากรเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษานั้น ซึ่งทำได้ทั้งการศึกษาทางไกล คือการศึกษาที่เน้นในชั้นเรียนหรือการศึกษาทางไกล ซึ่งผู้เรียนและผู้สอนอยู่ห่างไกลแต่เน้นการใช้สื่อและเทคโนโลยี

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2561) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในงานซึ่งบุคลากรได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่องานในอนาคต

3. การสอนงาน (Job Coaching)

4. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

5. การหมุนเวียนงาน (Job rotation)

6. การศึกษาดูงาน (Field trip)

7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning)

จำเนียร จวงตระกูล (2563) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า แนวทางในการพัฒนามีหลายแนวทางซึ่งแต่ละบริษัท แต่ละองค์การจะมีแนวทางเป็นของตนเอง แตกต่างกันไป ตามลักษณะและประเภทขององค์การ โดยแนวทางที่ใช้ในการพัฒนามีดังนี้

1. การให้การศึกษา (Education) เป็นวิธีการที่มีทั้งการดำเนินการโดยองค์การเองและการดำเนินการโดยสถาบันการศึกษาหรือสถาบันพัฒนาบุคคล ซึ่งองค์การส่งพนักงานของตนไปเข้ารับการศึกษ การศึกษามีทั้งที่บริษัทให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน และพนักงานไปศึกษาต่อโดยจ่ายค่าใช้จ่ายด้วยตนเองเพื่อให้ตนมีการศึกษาสูงขึ้น

2. การได้มีประสบการณ์จริงในงาน (Job Experiences) การเรียนรู้ของคนส่วนใหญ่เกิดจากการทำงาน ประสบการณ์ในงานมีหลายรูปแบบ ดังนี้

2.1 การขยายงานปัจจุบัน (Enlarging the Current Job) เป็นการมอบหมายงานที่ทำหยาบเพิ่มเติมเข้าไปในงานตำแหน่งเดิมเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น บางบริษัทอนุญาตให้พนักงานออกแบบงานของตนเองใหม่ เพื่อให้งานน่าสนใจมากขึ้น

ซึ่งเป็นการพัฒนาอาชีพพนักงานและเป็นการรักษาพนักงานที่มีทักษะสูงให้อยู่กับองค์กรต่อไปอีกด้วย

2.2 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงาน เป็นวิธีที่นิยมมากในบริษัทขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้งานหลายฝ่ายงานอย่างกว้างขวางอันเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานเพื่อก้าวขึ้นไปดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานต้องจัดระบบให้เหมาะสมจึงจะทำให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ

2.3 การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งและการลดตำแหน่ง (Transfers, Promotions, and Downward Moves) เป็นการย้ายจากงานตำแหน่งเดิมไปสู่งานตำแหน่งใหม่ในระดับเดียวกัน การโยกย้ายอาจไม่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มอำนาจหน้าที่หรือการเพิ่มค่าตอบแทน การโยกย้ายเป็นการเคลื่อนย้ายแบบแนวนอน ซึ่งมักจะเป็นการเคลื่อนย้ายไปสู่งานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน

การเลื่อนตำแหน่ง เป็นการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ทำหยาบมากกว่า มีความรับผิดชอบสูงกว่าและมีอำนาจมากกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งมักจะมีการเพิ่มค่าตอบแทนด้วยการโยกย้าย อาจเป็นการโยกย้ายภายในบริษัทภายในประเทศ หรือโยกย้ายข้ามประเทศ กล่าวคือโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งในบริษัทสาขาของบริษัทที่ตั้งอยู่ต่างประเทศ เป็นต้น การโยกย้ายอาจเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาของพนักงานเพราะขาดแรงจูงใจหรือมองไม่เห็นเหตุการณ์หรือคุณค่าของการโยกย้าย

ในทำนองเดียวกัน การลดตำแหน่ง อาจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบและอำนาจลดลง การลดตำแหน่งอาจเกี่ยวข้องกับการย้ายจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่ตำแหน่งหนึ่งที่มีความรับผิดชอบและอำนาจน้อยกว่าเดิม หรืออาจเป็นการโยกย้ายชั่วคราว หรืออาจมีการลดตำแหน่งเนื่องจากผลการปฏิบัติงานไม่ดี เพื่อช่วยให้พนักงานยอมรับการโยกย้ายและการลดตำแหน่งอาจจำเป็นต้องมีการดำเนินการต่าง ๆ เช่น การให้ข้อมูลข่าวสารและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการโยกย้าย เลื่อนตำแหน่งและลดตำแหน่ง การให้ไปทำงานข้างนอก (Externship) เป็นการที่บริษัทอนุญาตให้พนักงานไปทำงานเต็มเวลาหรืองานชั่วคราวในบริษัทอื่นเพื่อให้ได้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง

การมอบหมายให้ไปทำงานกับองค์กรอื่นเป็นการชั่วคราว (Temporary Assignment with Other Organizations) เป็นการจัดโครงการแลกเปลี่ยนให้พนักงานจากบริษัทหนึ่งไปทำงานกับอีกบริษัทหนึ่ง เพื่อให้พนักงานทั้งสองบริษัทได้เรียนรู้และเข้าใจงานของอีกบริษัทหนึ่งได้ดีขึ้นเป็นการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) พี่เลี้ยงหรือ Mentor คือ พนักงานอาวุโสผู้มีประสบการณ์และเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานดี เป็นผู้ทำหน้าที่คอยให้ความช่วยเหลือพนักงานที่มีประสบการณ์ด้วยความสัมพันธ์แบบพี่เลี้ยงส่วนใหญ่พัฒนาขึ้นมาแบบไม่เป็นทางการ อันเป็นผลมาจากความสนใจหรือ

ผลประโยชน์และคุณค่าซึ่งแบ่งปันกันระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) กับผู้ที่อยู่ภายใต้การควบคุมของพี่เลี้ยง (Portage) พี่เลี้ยงไม่ใช่ที่ปรึกษาภายนอกแต่เป็นคนภายในซึ่งต้องทำหน้าที่ครูไปในตัวด้วย

4. ระบบการโค้ช (Coaching Relationships) โค้ช คือ เพื่อนร่วมงานหรือผู้จัดการที่ทำงานกับพนักงานหรือจูงใจพนักงาน ช่วยให้พนักงานพัฒนาทักษะและให้แรงเสริมรวมทั้งข้อมูลย้อนกลับ ผู้เป็นโค้ชสามารถแสดงบทบาทได้สามด้าน คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับการช่วยให้พนักงานเรียนรู้ ด้วยตนเอง และการจัดการทรัพยากรให้แก่พนักงาน

นราธิป อีธรรมาธร (2565) ได้เสนอเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

1. การสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการที่เน้นลงมือปฏิบัติงานจริงโดยสอนจากสถานการณ์จริงที่ปฏิบัติและอาจใช้อุปกรณ์อื่น ๆ ช่วย วิธีการนี้หัวหน้างานจะเป็นผู้แนะนำให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เหมาะสมสำหรับผู้เข้าทำงานใหม่ โดยผู้สอนให้ตัวแบบของการปฏิบัติแก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่นิยมใช้วิธีการสอนแนะ เนื่องจากมีลักษณะความเป็นทางการน้อยกว่าการฝึกวิชาชีพ การสอนแนะอาจทำได้โดยผู้บังคับบัญชาขั้นต้นหรือผู้จัดการแต่ไม่ควร ใช้บุคลากรจากฝ่ายบุคคลเพราะไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ การสอนแนะจะเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรมต้องมีเวลา เพียงพอที่จะชี้แนะให้คำแนะนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขณะเดียวกันผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องไว้วางใจและเชื่อถือในสิ่งที่ได้รับจากผู้ให้การฝึกอบรม

2. เกมธุรกิจ (Business Games) เป็นวิธีการเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหาร การตัดสินใจและการเป็นผู้นำ โดยการจำลองสถานการณ์ธุรกิจอย่างน้อย 2 องค์การ ซึ่งมีการแข่งขันกันผู้จัดการฝึกจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการผลิต การตลาด การเงิน หรือระบบบัญชี และการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การนั้น ๆ ต่อจากนั้นจะผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน

3. กรณีศึกษา (Case Study) หรืออาจเรียกว่ากรณีตัวอย่าง เป็นการฝึกหัดการแก้ปัญหา โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับกรณีศึกษาในรูปของสิ่งพิมพ์ เทปโทรทัศน์ หรือวิทยากรบอกเล่าเรื่องราว ที่เกิดขึ้นจริงในอดีตให้ฟัง ซึ่งมีการจัดทำขึ้นในลักษณะที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาบางกรณี หน่วยงานอาจอนุญาตให้ใช้ชื่อจริงของกิจการ แต่บางกรณีมีการเปลี่ยนแปลงชื่อกิจการและคณะผู้บริหารตามความเหมาะสม ต่อจากนั้นผู้เข้ารับการอบรมจะศึกษาปัญหาที่จะต้องดำเนินการแก้ไขมีการระบุปัญหาที่สำคัญ วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและวิธีการเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งแต่ละขั้นตอนเป็นการฝึกพัฒนาทักษะการยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของผู้อื่น กรณีศึกษาส่วนใหญ่จะไม่มีวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องเพียง วิธีเดียว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องพิจารณาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจจะมีหลายวิธีแล้วแต่เหตุผลและความเหมาะสมของ

แต่ละสถานการณ์ ความสำเร็จของวิธีการฝึกอบรมด้วยกรณีศึกษาขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของผู้นำอภิปรายหรือผู้ให้การฝึกอบรมเป็นสำคัญ

4. การสัมมนา (Conference Method) เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้าร่วมประชุม ในเรื่องที่ได้กำหนดไว้ภายใต้คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อจะหาวิธีการปรับปรุงแก้ปัญหาหรือข้อบกพร่อง หรือให้ข้อเสนอแนะในแง่มุมต่าง ๆ ผลสุดท้ายของการสัมมนา คือข้อสรุปหรือทางเลือกที่ดีที่สุดของเรื่องนั้น ๆ

5. การจำลองแบบพฤติกรรมจริง (Behavior Modeling) เป็นการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับฝึกอบรม โดยการจำลองแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง ในองค์การพร้อมกับเสนอวิธีแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น ต่อจากนั้นจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ หรือเลียนแบบพฤติกรรมการแก้ปัญหตามตัวแบบ (Model) และรับฟังข้อมูลย้อนกลับ เพื่อจะได้นำพฤติกรรมดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

6. แบบฝึกหัดการตัดสินใจ (In-Basket Training) เป็นวิธีการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจโดยการจำลองชุดวินิจฉัยสั่งการจากเรื่องจริง ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับชุดวินิจฉัยสั่งการต่อจากนั้นจะฝึกการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงานหรือเรื่องนั้น ๆ และแก้ปัญหาภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและข้อมูลจำกัดซึ่งจะต้องดำเนินการด้วยตนเอง

7. การฝึกงาน (Internship) เป็นการทดลองทำงานภายใต้การควบคุมดูแลของพี่เลี้ยง หัวหน้างาน หรือผู้ชำนาญงาน เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์และความชำนาญก่อนจะได้รับบรรจุแต่งตั้ง ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ โดยทั่วไปการฝึกงานนิยมใช้กับงานที่ต้องการรู้ความเชี่ยวชาญ ในการประกอบอาชีพ เช่น วิศวกร แพทย์ นักกฎหมาย นักบัญชี และนักบริหาร เป็นต้น

8. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามตำแหน่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกับตำแหน่งเดิมของตนหรือตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ เช่น กำหนดให้หัวหน้างานชายแสดงบทบาทเป็นพนักงานขายหรือให้พนักงานฝ่ายบุคคลแสดงบทบาทเป็นกรรมการผู้ที่มีหน้าที่สัมภาษณ์ผู้มาสมัครงาน เป็นต้น ผู้แสดงต้องแสดงบทบาทนั้น ๆ ตามประสบการณ์เดิม และความคิดเห็นของตนเองโดยไม่มีการกำกับการแสดงใด ๆ วิธีการนี้ ผู้แสดงจะต้องพยายามแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นทำให้เกิดภาพพจน์และการเรียนรู้ เป็นอย่างดี การแสดงบทบาทสมมติมักจะสร้างระดับการมีส่วนร่วมและความกระตือรือร้นแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงมากกว่าการอภิปรายกลุ่มปกติทั่วไป ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วนจะมีความรู้สึกสนุกกับบทบาทที่ได้รับเพราะเป็นโอกาสที่ตนจะได้แสดงความสามารถ แต่บางส่วนอาจรู้สึกประหม่าเงินอายและไม่ค่อยมีความสุขหากต้องรับเลือกให้ต้องเป็นผู้แสดง ต่อจากนั้น

ผู้เข้าร่วมการอบรมจะอภิปรายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยใช้ประสบการณ์การเรียนรู้มาวิเคราะห์ที่แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อจะได้ข้อยุติและเป็นแนวทางปฏิบัติ

9. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร โดยให้พนักงานสับเปลี่ยนหน้าที่หรือตำแหน่งจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง สามารถใช้ได้กับพนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้งานในหลายหน้าที่ที่แตกต่างกัน เป็นการหมุนเวียนพนักงานจากงานในหน้าที่ซึ่งได้รับประสบการณ์ที่เป็นประจำสูงงานอื่น ๆ โดยมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้พนักงานนั้น ๆ ได้รับประสบการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิมอาจใช้เวลาไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน การหมุนเวียนงานจะช่วยให้องค์กรมีการวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพในกรณีที่มีคนลาพักร้อน ลาออกหรือขาดคนงานอย่างกะทันหัน สามารถจัดคนทดแทนได้ทันที การหมุนเวียนงานในแต่ละระดับอาจใช้เวลาไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน เทคนิคการหมุนเวียนงานนิยมใช้กับพนักงานใหม่หรือบุคคลที่ได้รับตำแหน่งใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นบุคคลที่ถูกคาดหวังว่าจะได้รับการเปลี่ยนแปลงให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

10. การสอนโดยชุดการสอน (Programmed Instruction) เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนจากชุดการสอน ซึ่งโดยทั่วไปจะมีลักษณะเป็นสื่อผสม (Multimedia) แต่ละชุดประกอบด้วยแบบทดสอบก่อนเรียน เนื้อหา แบบทดสอบหลังเรียนและเทปหรือวีดิทัศน์ ตัวอย่างของชุดการสอนที่รู้จักกันโดยทั่วไป เช่น ชุดการสอนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ชุดเรียนภาษาอังกฤษ (ENGLISH FOR YOU) ของบีบีซี (BBC) เป็นต้น

11. การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer Based Training) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้จัดการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาด้วยตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูปโดยผ่านจอคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้จัดโปรแกรมลำดับขั้นตอนไว้อย่างเหมาะสม เมื่อจบแต่ละตอนจะมีการประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนได้ตรวจสอบความเข้าใจและจะได้รับข้อมูลย้อนกลับทันที ถ้าผู้เรียนที่ยังไม่เข้าใจจะได้รับแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมเพิ่มเติมจนเป็นที่พอใจ ต่อจากนั้นจะเริ่มเรียนบทเรียนหรือแบบฝึกหัดตอนต่อไป วิธีการนี้นิยม ใช้ฝึกอบรมนอกการปฏิบัติงานกับกลุ่มผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ

12. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพสำหรับกรณีที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก เพราะผู้ให้การฝึกอบรมหรือผู้บรรยายสามารถนำเสนอข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงให้แก่ผู้ฟังได้ในเวลาเดียวกัน เป็นวิธีที่สะดวก ประหยัด และเป็นที่ยอมรับใช้กันมาก โดยเฉพาะสถาบันการศึกษา วิธีการฝึกอบรมแบบบรรยายนี้สามารถประยุกต์ใช้กับเทคนิคการฝึกอบรมชนิดอื่นได้ ซึ่งนิยมใช้กันมากในการฝึกอบรมพนักงาน เป็นการถ่ายทอดความรู้ ความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์อย่างเป็นทางการโดยที่ผู้บรรยายจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ มีทักษะที่จะสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เกิดความสนใจ และเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว โดยอาจจัดหาอุปกรณ์ช่วยสอน เช่น เครื่องฉายภาพ สไลด์ รูปภาพ วีดิทัศน์ เป็นต้น ผู้บรรยายควรมีวิธีการนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจน สามารถเข้าใจได้ง่าย และควรเหลือเวลาสำหรับการซักถามให้เพียงพอด้วย

13. การฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากการทำงานในขณะปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้หัวหน้างานหรือผู้ชำนาญงานจะเป็นผู้สอนงานให้แก่พนักงานใหม่ โดยอยู่ในสภาพการทำงานจริง มีการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์จริง ซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในงานประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 4 ขั้นตอน คือ

13.1 การเตรียมพนักงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับรู้ถึงภาพรวมของงาน ความมุ่งหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการโดยผู้สอนจะเน้นถึงความเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

13.2 การอธิบายลักษณะงาน ผู้สอนจะทำการสาธิตการทำงานโดยใช้ตัวแบบจำลอง

3) การลงมือปฏิบัติ พนักงานจะทดลองทำงานโดยเลียนแบบจากตัวอย่าง

4) การติดตามผล โดยผู้สอนเป็นผู้คอยติดตามดูพัฒนาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีการเรียนรู้งานที่ดีขึ้นหรือไม่ วิธีการนี้เหมาะสำหรับการฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ

14. การฝึกวิชาชีพ (Apprenticeship Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมเพื่อให้ได้พนักงานใหม่โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกปฏิบัติงานจริงและอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้เชี่ยวชาญหรือพนักงานปัจจุบันที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องฝึกอบรมกับการฝึกปฏิบัติงาน การฝึกวิชาชีพอาจใช้เป็นส่วนประกอบของการฝึกอบรมนอกเวลาการทำงานแบบในชั้นเรียนได้ โปรแกรมการฝึกวิชาชีพแบบเป็นทางการเป็นที่นิยมมากสำหรับการฝึกอบรมพนักงานช่างฝีมือ เช่น ช่างทำผม ช่างเย็บเสื้อผ้า ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างไม้ ช่างโลหะ และช่างพิมพ์ เป็นต้น การฝึกวิชาชีพจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เชี่ยวชาญและการนิเทศกระบวนการเรียนรู้ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่มีผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ผู้ให้การฝึกอบรมควร ทำการมอบหมายงาน ที่พอเหมาะรวมทั้งกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมให้สำหรับงาน แต่ละงานจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างสูงสุดได้

15. การจำลองสถานการณ์ (Simulators) เป็นการจำลองสถานที่หรือสภาพแวดล้อมเสมือนจริง โดยการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์แบบธรรมดา หรือการจำลองด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การฝึกอบรมลักษณะนี้เหมาะสำหรับงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน เครื่องมือราคาแพงและ หากมีการตัดสินใจผิดพลาดจะก่อให้เกิดความเสียหายค่อนข้างมาก นิยมใช้ฝึกอบรมสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยทั่วไปจะจัดนอกการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม แพทย์ นักกฎหมาย และนักบัญชี เป็นต้น

16. การฝึกอบรมโดยใช้เครื่องมือและอุปกรณ์จริง (Vestibule Training) เป็นการฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการในห้องทดลองปฏิบัติการ โดยการจำลองลักษณะทางกายภาพ เครื่องมือ และอุปกรณ์จริงให้เสมือนการปฏิบัติงานจริง การฝึกอบรมลักษณะนี้เหมาะสมสำหรับงานที่ไม่สลับซับซ้อน ช่วงระยะเวลาสั้นและต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิดซึ่งนิยมจัดนอกการปฏิบัติงาน

สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ (2565) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีทั้งการเรียนรู้แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งโดยส่วนใหญ่พบว่ากิจกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและกิจกรรมการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ช่วยให้การเรียนรู้ประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง โดยได้เสนอวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับงาน แผนก องค์กร และผลประโยชน์ที่บุคลากรพึงได้รับ เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับวัฒนธรรม ค่านิยม วิสัยทัศน์ และกฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนสามารถเริ่มต้นทำงานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข

2. การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ตามการอาศัยเทคโนโลยีมาช่วยในการอำนวยความสะดวก คือ วิธีการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม (Traditional Training Methods) และวิธีการฝึกอบรมโดยอาศัยเทคโนโลยี (Technology-Based Training Methods) อธิบายได้ ดังนี้

2.1 วิธีการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีมาตั้งแต่สมัยก่อนจนปัจจุบันซึ่งไม่ค่อยได้อาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก ก็สามารถดำเนินการฝึกอบรมได้มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 การฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) คือ การให้คำแนะนำหรือสอนงานหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่างให้แก่บุคลากรในหน้าที่ปฏิบัติอยู่ เมื่อบุคลากรเข้าใจแล้วจึงให้บุคลากรได้ทดลองลงมือปฏิบัติ ทำให้ได้ทั้งความรู้และผลการปฏิบัติงานไปในตัว แต่อย่างไรก็ตามการฝึกงานในสถานการณ์จริงมีข้อจำกัด คือ ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับรูปแบบการสอนของผู้สอนจึงจะทำให้การเรียนรู้และความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นไปได้ด้วยดี

2.1.2 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) คือ การให้บุคลากรที่ทำงานที่ต่างกัน แต่อยู่ในระดับเดียวกันได้สลับเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบกันในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ในแง่การทำให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเชิงลึกและเชิงกว้าง ข้อดีในการหมุนเวียนงาน คือ บุคลากรได้พัฒนาความสามารถ ได้ประสบการณ์การทำงานใหม่ ๆ ช่วยเตรียมความพร้อม แก่บุคลากรสำหรับการลดหรือขยายขนาดองค์กรในอนาคต ในขณะที่ข้อจำกัดของการหมุนเวียนงาน คือ บุคลากรอาจมองว่าเป็นการปฏิบัติงานต่างหน่วยงานชั่วคราว จึงไม่ผูกพันหรือ

ตั้งใจที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่ใหม่อย่างจริงจัง เพราะมองว่าอีกไม่นานก็จะได้กลับไปทำงานในหน่วยงานเดิม และการหมุนเวียนงานยังมีข้อจำกัดในแง่ที่ว่าบุคลากรที่ไปอยู่ในหน่วยงานใหม่ต้องเริ่มต้นเรียนรู้งานใหม่ ดังนั้น การดำเนินงานในหน่วยงานนั้นอาจมีความล่าช้าบ้าง

2.1.3 การเป็นพี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษา (Mentoring and Coaching) คือ การจัดให้บุคลากรทำงานกับผู้ร่วมงานที่มีประสบการณ์มากกว่า โดยให้เป็นที่เลี้ยงหรือเป็นที่ปรึกษาในรูปแบบของการให้ข้อมูล การสนับสนุนช่วยเหลือ การกระตุ้นและให้กำลังใจในการทำงาน ข้อดีของการเป็น พี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษา คือ บุคลากรใหม่เกิดความรู้สึกมั่นใจและสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การและการทำงานได้เร็ว อีกทั้งยังเป็นวิธีที่ประหยัดงบประมาณและเวลา อย่างไรก็ตาม การเป็น พี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษามีข้อจำกัดคือ การเลือกบุคลากรที่จะให้มาเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาต้องคัดคน ที่บุคลิกภาพดี เข้าใจในงาน สอนงานเป็น ชอบให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เต็มใจในการเป็น พี่เลี้ยง และควรเลือกบุคคลที่มีเวลาสำหรับการเป็นพี่เลี้ยงด้วย เพราะหากเลือกบุคคลที่มีภาระงานปริมาณมาก อาจไม่มีเวลาในการดูแลบุคลากรใหม่

2.1.4 กิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ (Experiential Exercises) คือ การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การระดมสมอง (Brainstorming) กรณีศึกษา (Case Study) เกมบริหาร (Management Games) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นต้น

2.1.5 การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน (Workbooks /Manuals) ผู้ปฏิบัติงานสามารถศึกษาได้โดยตรงจากการอ่านทำความเข้าใจและปฏิบัติตามคู่มือ โดยข้อดีของคู่มือการปฏิบัติงานคือ ผู้ปฏิบัติงานสามารถเปิดอ่านได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและยังช่วยให้การปฏิบัติงานถูกต้องตามที่ระบุไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน

2.1.6 การบรรยายในชั้นเรียน (Classroom Lectures) เป็นวิธีการหนึ่งในการฝึกอบรมที่ผู้บรรยายทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ข้อเท็จจริง และความคิดเห็นต่าง ๆ ให้แก่ผู้ฟัง

2.2 วิธีการฝึกอบรมโดยอาศัยเทคโนโลยี (Technology-Based Training Methods) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาเป็นหัวใจหลักในการอำนวยความสะดวกในการจัดฝึกอบรมหากไม่มีเทคโนโลยีการฝึกอบรมก็จะไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น การเรียนรู้จากสื่อการสอน การประชุมทางไกลในรูปแบบต่าง ๆ การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และการเรียนรู้ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ เป็นต้น

จากการศึกษาเทคนิคและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากนักวิชาการ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อนำมาเป็นกรอบในการกำหนดวิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์เทคนิคหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วิธีการพัฒนา	วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					สรุป
	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556)	ศิริกัศกรศ์ วงศ์ทองดี (2561)	จำเนียร จวงตระกูล (2563)	นราธิป ธีรธนากร (2565)	สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ (2565)	
การปฐมนิเทศ					✓	การศึกษาจาก คู่มือการ ปฏิบัติงาน
การแนะนำงานหรือการสอนงาน	✓	✓				
การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน					✓	
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	✓					การประชุมเชิง ปฏิบัติการ
การบรรยาย	✓					
การประชุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ	✓					
การสาธิต	✓					
การประชุมแบบกลุ่ม	✓					
การประชุมโต๊ะกลม	✓					
การประชุมชี้แจงปัญหาข้อข้องใจ	✓					
การประชุมกลุ่มย่อย	✓					
การประชุมพบปะ	✓					
การฝึกอบรม					✓	
การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน	✓					การเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง
การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	✓			✓		
การค้นคว้าทดลอง	✓					
การฝึกอบรมประสาทสัมผัส	✓					
การให้ทำแบบฝึกหัด	✓					
การฝึกวิชาชีพ			✓			
การขยายงานปัจจุบัน			✓			
การเวียนปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	

วิธีการพัฒนา	จอมพงษ์ มงคลวนิช (2556)	ศิริกัลยาณี วงศ์ทองดี (2561)	จำเนียร จวงตระกูล (2563)	นราธิป ธีรนาถ (2565)	สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ (2565)	สรุป
ระบบพี่เลี้ยง		✓	✓		✓	การมีพี่เลี้ยง
ระบบการโค้ช			✓	✓	✓	สอนงาน
การแสดงบทบาทสมมติ	✓			✓	✓	
เกมการบริหาร	✓			✓	✓	การเรียนรู้
การศึกษาโดยจำลองแบบจากของจริง	✓			✓		จากสถานการณ์
การแสดงละครสั้น	✓					จำลอง
การแสดงตัวแบบจำลองพฤติกรรม	✓			✓		
กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์	✓					กิจกรรม
การใช้กิจกรรมนันทนาการ	✓					เสริมทักษะ
						ประสบการณ์
การสัมภาษณ์	✓			✓		
การอภิปรายเป็นคณะ	✓					
การอภิปรายแบบปวงฉาวิชันนา	✓					การจัดการความรู้
การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	✓	✓		✓	✓	
การศึกษาดูงานนอกสถานที่	✓	✓			✓	
การสัมภาษณ์	✓					
การฝึกอบรมแบบฟิชโบลหรือมีผู้สังเกตการณ์	✓					การศึกษาดูงาน
กรณีศึกษา	✓			✓	✓	
การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล	✓	✓	✓		✓	
การศึกษาทางไปรษณีย์	✓					การเรียนรู้ด้วย
การสอนโดยชุดการสอน				✓	✓	ตนเอง
การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์				✓	✓	

จากตาราง 2 พบว่า เทคนิคหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การแนะนำงานหรือการสอนงานการศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การบรรยาย การประชุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ การสาธิต การประชุมแบบกลุ่ม การประชุมโต๊ะกลม การประชุมชี้แจงปัญหา ข้อข้องใจ การประชุมกลุ่มย่อย การประชุมพบปะ
3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ได้แก่ การฝึกอบรม การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด การค้นคว้าทดลอง การฝึกอบรมประสาทสัมผัส การให้ทำแบบฝึกหัด การฝึกวิชาชีพ การขยายงานปัจจุบัน การเวียนปฏิบัติงาน
4. การมีพี่เลี้ยงสอนงาน ได้แก่ มีระบบพี่เลี้ยง ระบบการโค้ช
5. การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ เกมการบริหาร การศึกษาโดยจำลองแบบจากของจริง การแสดงละครสั้น การแสดงตัวแบบจำลองพฤติกรรม
6. กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์ ได้แก่ กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การใช้กิจกรรมนันทนาการ
7. การจัดการความรู้ ได้แก่ การสัมมนา การอภิปรายเป็นคณะ การอภิปราย แบบปฐุฉนาวิสัยนา การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
8. การศึกษาดูงาน ได้แก่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสัมภาษณ์ การฝึกอบรมแบบพีชโบลหรือมีผู้สังเกตการณ์ กรณีศึกษา
9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล การศึกษาทางไปรษณีย์ การสอนโดยชุดการสอน การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

คำว่า รูปแบบ มีการใช้คำเรียกที่หลากหลาย เช่น รูปแบบ โมเดล หรือต้นแบบหรือแบบจำลอง สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า รูปแบบ ซึ่งจะเป็นวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่จะทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อกิจกรรมสำเร็จจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการได้ความหมายดังต่อไปนี้

กูด (Good, 1973) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบไว้ 4 ประการ ดังนี้

- 1) รูปแบบ คือ แบบอย่างของสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวในการสร้างหรือทำซ้ำ
- 2) รูปแบบ คือ ตัวอย่างที่ทำให้เกิดการเลียนแบบ

3) รูปแบบ คือ แผนภูมิที่ใช้เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นหลักการหรือแนวคิด

4) รูปแบบ คือ ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน หรือเป็นองค์ประกอบที่สามารถรวมตัวกันและเขียนเป็นหลักการ

บาร์โต และฮาร์ทแมน (Bardo, & Hartman, 1982) กล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม

ชิรวัดน์ นิจนตร (2560) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบย่อส่วนของจริงหรือแบบจำลองที่ใช้เป็นตัวแทนของความเป็นจริงในสาขาวิชาสังคมศาสตร์และการศึกษารูปแบบ หมายถึง โครงสร้างหรือความสัมพันธ์เชิงเหตุผลแบบย่อส่วนของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้เข้าใจง่ายและมองเห็นเป็นรูปธรรม

รัตนะ บัวสนธ์ (2565) ได้กล่าวถึง ความหมายของรูปแบบ (Model) ว่าหมายถึง แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานที่แสดงถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บางทีก็เรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ทิตนา แคมณี (2562) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบายเป็นแผนผังไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงสอดคล้องกันโดยถูกสร้างมาจากทฤษฎีหรือแนวคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพขององค์กรอย่างเป็นระบบ

ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นี้นักวิชาการได้จัดแบ่งประเภทของรูปแบบไว้ดังนี้

คีฟ (Keeves, 1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัย เทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบสร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจนสามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ ได้อย่างกว้างขวาง

2. Semantic Model เป็นรูปแบบเชิงข้อความที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่าง ๆ

3. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ รูปแบบประเภตินี้นิยมใช้กัน ทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย ซึ่งรูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. Causal Model เป็นรูปแบบเชิงสาเหตุที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางที่เรียกว่า Path Analysis ในการศึกษาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุผลที่เกิดขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

สไตเนอร์ (Steiner, 1988) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Ethical Model or Model-of) เป็นการประเมินสภาวะชุมชนแบบมีส่วนร่วม รูปแบบประเภตินี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลอง เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

สมิท และคนอื่น ๆ (Smith et al., 1980) จำแนกประเภทของรูปแบบ ไว้ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Mode) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลองหุ่นไล่กา หุ่นตามร้านเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเหมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนที่จะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องฝึกบิน เป็นต้น แบบจำลองชนิดนี้ใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) รูปแบบนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้อธิบายข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสาร สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบ สามารถจำแนกได้ หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาในแต่ละเรื่องเพื่ออธิบายเกี่ยวกับรูปแบบตลอดจนการใช้รูปแบบนั้น โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบข้อความเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ดังนี้

บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo, & Hartman, 1982) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุารูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้น ควรมีอะไรบ้าง ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ จากสภาพแวดล้อม

สมาน อัครภูมิ (2550) ได้เสนอรูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบใด ๆ ก็ตาม ผู้ออกแบบรูปแบบต้องรู้ว่า จะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปมักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมา เพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขึ้นมา ก็เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้น ๆ บนฐานคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง เช่น หลักการประการหนึ่งของระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ “หลักร่วมกันรับผิดชอบ” หมายความว่า คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมกันรับผิดชอบ เป็นต้น

3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปแบบเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานต่าง ๆ และที่จำเป็นอื่น ๆ พร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของระบบเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ โดยการกำหนดภารกิจหลัก กระบวนการ วิธีการ กิจกรรมและอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. แนวการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและเครื่องมือ ในการประเมินผล รูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบต่อเนื่องต่อไปได้

6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึง การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการ ออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบทุกรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้นผู้ออกแบบรูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำการนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จและข้อควร ระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้กล่าวว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ ของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินการของ รูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลของรูปแบบ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

ชिरวัฒน์ นิจนตร (2560) ได้กล่าวว่า รูปแบบต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 6 ประการ คือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของรูปแบบ ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ระบบหรือโครงสร้าง กลไกหรือ กระบวนการทำงาน ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ และบริบทหรือสภาพแวดล้อม ของรูปแบบ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561) ได้กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมาย 2) ทฤษฎี หลักการ ปรัชญาหรือแนวคิด 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล และ 5) การจัดระบบ

จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบจากนักวิชาการ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อนำมา เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	สมาน อัครภูมิ (2550)	ธีระ รุญเจริญ (2550)	ชิววัฒน์ นิเจนตร (2560)	ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561)
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓
ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ	✓	✓		✓
ระบบงานและกลไกของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓
วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ	✓	✓	✓	
แนวการประเมินรูปแบบ	✓	✓		✓
คำอธิบายประกอบรูปแบบ	✓			
ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้	✓	✓	✓	
ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ			✓	
บริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบ			✓	

จากตาราง 3 พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนด องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบน พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู
4. วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู
5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

การตรวจสอบรูปแบบ

อุทุมพร จามรمان (2554) ได้กล่าวไว้ว่า การตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ ดังกล่าว โดยสามารถประมาณค่าข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้ (Across time, Samples sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบได้ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบและการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

รัตนะ บัวสนธ์ (2565) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบไว้ว่า เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร โดยประเมินว่ารูปแบบที่จัดทำขึ้นองค์ประกอบแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์สอดคล้องกันหรือเป็นเหตุผลเป็นผลเชื่อมโยงซึ่งกันและกันหรือไม่ ซึ่งกระทำได้โดยการใช้ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ วิวิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ซึ่งอาจใช้แบบประเมินหรือใช้วิธีการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้วิจารณ์หรือข้อเสนอแนะตามประเด็นต่าง ๆ ผลที่ได้จากการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบผู้วิจัยก็นำไปปรับปรุงรูปแบบนั้นต่อไป

จากการศึกษาเอกสาร สรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีการ มักขึ้นอยู่กับลักษณะของรูปแบบหรือองค์ประกอบของรูปแบบ ซึ่งวิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบทางสถิติสำหรับรูปแบบเชิงปริมาณและการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญสำหรับรูปแบบเชิงคุณลักษณะ อาจสร้างเป็นแบบประเมินหรือการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อได้ผลของการตรวจสอบความเหมาะสมแล้วนำมาปรับปรุงเพื่อรูปแบบที่มีความเหมาะสมต่อไป

เกณฑ์และปัญหาการจัดการศึกษาโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

การจัดการศึกษาในโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. เกณฑ์การคัดกรองโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ (โรงเรียนพื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดาร)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2566) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การคัดกรองโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ (โรงเรียนพื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดาร) ไว้ว่า โรงเรียนพื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดาร หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เนินเขา ภูเขา เทือกเขาที่มีความสูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลาง 500 เมตรขึ้นไป หรือตั้งอยู่ในพื้นที่เนินเขา ภูเขา เทือกเขาสูงกว่าความสูงเฉลี่ยของจังหวัดหรือเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในหุบเขา ระหว่างภูเขาที่มีเส้นทางคมนาคมจากศาลากลางจังหวัดถึงที่ตั้งโรงเรียน ผ่านเนินเขา ภูเขา เทือกเขาความสูงเฉลี่ยมากกว่าระดับน้ำทะเลปานกลาง 500 เมตรขึ้นไป หรือผ่านเนินเขา

ภูเขา เทือกเขา สูงกว่าความสูงเฉลี่ยของจังหวัด ซึ่งมีความยากลำบากในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากสภาพภูมิศาสตร์ ลักษณะและระยะทางการคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค ข้อมูลนักเรียนและความยุ่งยากในการบริหารจัดการศึกษาอื่น ๆ โดยโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัด ดังต่อไปนี้ 1) เชียงใหม่ 2) เชียงราย 3) แม่ฮ่องสอน 4) พะเยา 5) ลำพูน 6) แพร่ 7) น่าน 8) ลำปาง 9) ตาก 10) เพชรบูรณ์ 11) พิษณุโลก 12) เลย 13) สุโขทัย 14) กำแพงเพชร 15) กาญจนบุรี 16) อุทัยธานี 17) สุพรรณบุรี 18) ราชบุรี 19) ประจวบคีรีขันธ์ 20) เพชรบุรี 21) อุตรดิตถ์ 22) นครสวรรค์ โดยจำแนกระดับความยุ่งยากในการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้ ยุ่งยาก ยุ่งยากมาก และยุ่งยากมากที่สุด

2. สภาพและปัญหาการจัดการศึกษานพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

วิทยา จันทรศิลา (2561) ได้กล่าวถึงบริบทของพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารไว้ว่าสภาพชุมชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีความแตกต่างหลากหลายทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และประเพณี มีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประชาชนในพื้นที่ โดยสภาพปัญหาในพื้นที่มีดังนี้

สภาพปัญหาโดยทั่วไป

สภาพปัญหาโดยทั่วไปที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษานพื้นที่สูง ได้แก่ ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคง ด้านคมนาคม ด้านสาธารณสุข และด้านสิ่งแวดล้อม มีดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ

1.1 ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มีความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประชากรในจังหวัด

1.2 ประชาชนขาดทักษะวิชาชีพเฉพาะ ขาดความรู้ในการเพิ่มมูลค่าผลผลิต เกษตรกรรมชาติ อาชีพเสริมและแรงงานในพื้นที่เป็นแรงงานคุณภาพต่ำ

1.3 ขาดช่องทางการจำหน่ายสินค้า

2. ด้านสังคม

2.1 บางพื้นที่มีความขัดแย้งในกลุ่มชาติพันธุ์และขาดความเข้าใจในวัฒนธรรมของกันและกัน

2.2 สถาบันครอบครัวและสถาบันชุมชนดั้งเดิมมีความเข้มแข็งลดลง

2.3 ประชาชนมีความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ มีหลายเชื้อชาติ บางส่วนเป็นบุคคลไร้สัญชาติ และมีการย้ายถิ่นอยู่ตลอดเวลา

2.4 กลุ่มชาติพันธุ์ส่วนใหญ่ใช้ภาษาถิ่นในการสื่อสาร

2.5 ประชาชนไม่รู้กฎหมายและสิทธิขั้นพื้นฐาน

2.6 ค่านิยมของผู้ปกครองยึดติดการศึกษาสายสามัญและไม่เข้าใจระบบการเรียน
สายอาชีวศึกษา

2.7 ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจการดำเนินงานของเขตพัฒนาเศรษฐกิจ

3. ด้านความมั่นคง

3.1 มีปัญหาเสพติดบริเวณชายแดน

3.2 ประชาชนยังมีความเข้าใจและทัศนคติไม่ดีต่อประเทศเพื่อนบ้าน

3.3 มีปัญหาการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์

4. ด้านการคมนาคม

4.1 ในบางพื้นที่การคมนาคมไม่สะดวก เป็นพื้นที่สูง พื้นที่ภูเขา ห่างไกลไม่มี
รถประจำทาง

4.2 การสื่อสารโทรคมนาคมทำได้ลำบาก

5. ด้านสาธารณสุข

5.1 ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ ขาดแคลนอาหารกลางวัน

5.2 การสาธารณสุขขั้นพื้นฐานยังไม่เพียงพอ บางครั้งเกิดโรคติดต่อและโรคอุบัติใหม่

6. ด้านสิ่งแวดล้อม

6.1 ไม่มีน้ำสะอาด ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง

6.2 มีการบุกรุกทำลายป่า

6.3 การประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่มีการใช้สารเคมี

สภาพปัญหาการจัดการศึกษา จำแนกสภาพปัญหาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านผู้เรียน

1.1 เนื่องจากผู้เรียนมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ส่งผลให้มีทักษะการฟัง พูด
อ่าน เขียนภาษาไทยไม่คล่องและมีปัญหาการสื่อสารระหว่างผู้เรียนที่เป็นคนไทยกับผู้เรียนจาก
ประเทศเพื่อนบ้าน

1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ

1.3 ขาดโอกาสทางการศึกษาและช่องทางการเรียนรู้

1.4 จำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันมีค่อนข้างสูง เนื่องจากผู้ปกครองย้ายถิ่นฐาน
เพื่อไปประกอบอาชีพต่างถิ่นค่อนข้างบ่อย ประกอบกับสถานศึกษาหลายแห่งมีเด็กไร้สัญชาติและเด็ก
2 สัญชาติ เข้ามาศึกษาแล้วต้องเดินทางไปกลับยังประเทศของตนและการเดินทางไม่สะดวกเนื่องจาก
ที่พัก อยู่ห่างไกลจากสถานศึกษาทำให้การเรียนไม่ต่อเนื่อง

1.5 ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีน้อย

1.6 ผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาไม่มีทักษะในการประกอบอาชีพ ทักษะทางเทคโนโลยี และภาษา ที่ส่งเสริมการประกอบอาชีพ

1.7 ผู้เรียนขาดทักษะชีวิตอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อปัญหาเสพติด

1.8 ผู้เรียนบางส่วนขาดคุณธรรม จริยธรรมและวินัย

2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

2.1 หลักสูตรไม่สอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการกำลังคนในพื้นที่ ตลาดแรงงาน และสถานประกอบการ

2.2 สถานศึกษาหลายแห่งจัดการเรียนการสอนไม่ครบ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

2.3 การวัดและประเมินผลที่กำหนดเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศไม่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนและพื้นที่

2.4 ขาดการส่งเสริมด้านวิชาชีพเพื่อพัฒนาต่อยอดอาชีพเดิมในท้องถิ่น

3. ด้านบุคลากร

3.1 ครูผู้สอนไม่เพียงพอ ครูไม่ครบชั้น ขาดบุคลากรสายผู้สอนที่มีความรู้เฉพาะด้าน

3.2 ครูและผู้บริหารสถานศึกษาย้ายบ่อย

3.3 ครูไม่มีความรู้ภาษาถิ่น ขาดทักษะการสอนภาษาถิ่นรวมทั้งมีปัญหาคือสื่อสารกับผู้เรียนจากประเทศเพื่อนบ้าน

3.4 ครูส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่ ครูขาดรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเด็กในชุมชน ครูไม่มั่นใจในวิธีการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมและการนำหลักสูตรไปใช้

3.5 ขาดแคลนบุคลากรสนับสนุนด้านการสอนและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ

3.6 หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ในการกำหนดจำนวนครูไม่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานจริง

3.7 ครูสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาและความถนัด รวมทั้งครูไม่มีประสบการณ์ เพราะส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่

4. ด้านอาคารสถานที่ สาธารณูปโภค สื่อ และอุปกรณ์การเรียน

4.1 สื่อการเรียนการสอน ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร ขาดแคลน ไม่ทันสมัย ไม่มีคุณภาพและไม่ได้มาตรฐาน

4.2 อาคารที่ใช้เป็นสถานที่จัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ไม่เอื้อต่อประสิทธิภาพ การเรียนรู้ ไม่มีอาคารเอกเทศ ไม่มีหอพักและห้องน้ำเพียงพอ

4.3 ขาดแคลนห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์

4.4 ขาดแคลนห้องสมุด แหล่งสืบค้นข้อมูลและแหล่งเรียนรู้

- 4.5 ระบบไฟฟ้าชำรุด ไม่เพียงพอ บางพื้นที่ไม่มีไฟฟ้า
- 4.6 ระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร บางพื้นที่ไม่มีอินเทอร์เน็ต
- 4.7 ไม่มีน้ำดื่มสะอาดที่สะอาด ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- 4.8 ระบบสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาไม่ถูกสุขลักษณะ
- 4.9 ขาดแคลนบ้านพักครู
- 4.10 สถานศึกษาในพื้นที่ชายแดนส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก

5. ด้านงบประมาณ

- 5.1 งบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่การดำเนินงาน
- 5.2 ขาดความร่วมมือทางวิชาการ การสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการและหน่วยงานอื่น ๆ
- 5.3 ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

3. แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร

สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (2560) ได้จัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560-2569 มีสาระสำคัญ ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสมดุลในด้านพุทธิศึกษา จริยศึกษา ทัศนศึกษาและพลศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีความรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ ภาคภูมิใจในความเป็นไทย และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ
2. เพื่อขยายการพัฒนาจากโรงเรียนสู่ชุมชน ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ ครอบครัวและชุมชนเกิดการพัฒนา ช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาเด็กและเยาวชนและโรงเรียนไปพร้อม ๆ กัน
3. เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นศูนย์บริการความรู้ สามารถถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีการพัฒนาให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษาหรือองค์กรอื่น ๆ ทั้งจากภายในประเทศ และจากต่างประเทศ เพื่อนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละที่สร้างความร่วมมือและเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างประเทศ

เป้าหมายหลัก

การพัฒนาตามแผนฯ ฉบับที่ 5 ประกอบด้วย 8 เป้าหมายหลัก 18 เป้าหมายย่อยของการพัฒนา ดังนี้

เป้าหมายหลักที่ 1 เสริมสร้างสุขภาพของเด็กตั้งแต่ในครรภ์มารดา ประกอบด้วย 3 เป้าหมาย มุ่งเน้นพัฒนาปรับปรุงการบริการอนามัยแม่และเด็กในพื้นที่เฉพาะที่ยังมีอัตราการตายของทารกและทารกแรกเกิดมีน้ำหนักน้อยกว่า 2500 กรัมสูงอยู่ ให้มีการดูแลเด็กปฐมวัยทุกช่วงอายุครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้เด็กปฐมวัยมีการเจริญเติบโตและพัฒนาการที่สมวัย โดยแบ่งความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานในพื้นที่เพื่อให้มีการเชื่อมต่อของแต่ละช่วงอายุ ระหว่างบ้าน ศูนย์เด็กเล็ก ชั้นอนุบาล จนถึง ชั้นประถมศึกษาและ ยังส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนในโรงเรียนมีสุขภาพที่ดี มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม ลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ซึ่งปัจจุบันเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ

เป้าหมายหลักที่ 2 เพิ่มโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 เป้าหมาย มุ่งเน้นการทำงาน เชิงรุก สำรวจและจัดตั้งสถานศึกษาในพื้นที่ที่ขาดโอกาส จัดกลุ่มโรงเรียน (Cluster) เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน พัฒนาขีดความสามารถของครูและโรงเรียนให้จัดการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับเด็กและเยาวชนที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย สติปัญญาและอารมณ์ ในส่วนของนักเรียนในพระราชานุเคราะห์นอกจากการเสริมทางวิชาการแล้ว ยังเน้นปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เข้าสู่การศึกษาประเภทอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นตามความต้องการของประเทศ

เป้าหมายหลักที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางวิชาการและทางจริยธรรม ประกอบด้วย 4 เป้าหมาย มุ่งเน้นการแก้ปัญหาวิกฤติเรื่องภาษาไทย พัฒนาครูผู้สอนให้สามารถใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพพื้นฐานของเด็กนักเรียนด้านภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา รวมทั้งทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อื่น ๆ ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม การเตรียมความพร้อมสำหรับประชาคมอาเซียนและสนับสนุนผลักดันให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายหลักที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการงานอาชีพ ประกอบด้วย 3 เป้าหมาย ที่มุ่งเน้นจัดกระบวนการเรียนรู้อาชีพการเกษตรอย่างครบวงจรและเป็นระบบ ตั้งแต่ การผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จนถึงการนำผลผลิตไปใช้ประโยชน์และการจัดทำบัญชี พัฒนาหลักสูตรงานอาชีพที่จำเป็นสำหรับชีวิตประจำวันให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสหกรณ์เพื่อให้การปลูกฝังลักษณะนิสัยและคุณธรรม จริยธรรมด้วยหลักการและอุดมการณ์สหกรณ์สัมฤทธิ์ผล

เป้าหมายหลักที่ 5 ปลูกฝังจิตสำนึกและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 1 เป้าหมาย ที่มุ่งเน้นจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เด็กลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เห็นความงดงาม เกิดเป็นความปิติที่จะศึกษา เป็นความรัก

ความผูกพัน ห่วงแหนในทรัพยากรของตน ร่วมในกระบวนการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนโดยใช้ธรรมชาติเป็นอุปกรณ์การสอน

เป้าหมายหลักที่ 6 เสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่นและชนชาติไทย ประกอบด้วย 1 เป้าหมาย ที่มุ่งให้เด็กและเยาวชนมีความรู้และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมของท้องถิ่นและวัฒนธรรมไทย โดยทำให้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันอย่างแท้จริง ส่งเสริมการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องทั้งการพูดและการเขียน

เป้าหมายหลักที่ 7 ขยายการพัฒนาจากโรงเรียนสู่ชุมชน ประกอบด้วย 3 เป้าหมาย มุ่งเน้นให้ชุมชนได้รับการพัฒนาโดยการขยายงานพัฒนาจากโรงเรียนเข้าไปในชุมชนผ่านทางเด็กนักเรียน ทั้งกิจกรรมการผลิตทางการเกษตรที่ยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมสุขภาพ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมของบ้านและชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ การนำความรู้และทักษะทางวิชาชีพ การทำบัญชี การสหกรณ์มาใช้ในครอบครัวและชุมชน

เป้าหมายหลักที่ 8 พัฒนาสถานศึกษาเป็นศูนย์บริการความรู้ ประกอบด้วย 3 เป้าหมาย ที่มุ่งหวังให้โรงเรียนสามารถพัฒนากิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นนิทรรศการที่มีชีวิต เป็นตัวอย่างให้แก่ประชาชน ครู นักเรียน หรือผู้สนใจมาศึกษาทดลอง ครูและเด็กสามารถถ่ายทอดความรู้โดยการเป็นวิทยากร มีการจัดการความรู้และเผยแพร่ต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วสันต์ ปานทอง (2556) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ พบว่า คุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ มี 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการปฏิบัติตน จำนวน 12 ประการ ได้แก่ 1) เป็นต้นแบบการดำเนินชีวิตที่ดี มีคุณธรรมและความพอเพียง 2) มีจิตที่จะพัฒนาลูกศิษย์เข้าถึงการเรียนรู้ที่แท้จริงเข้าถึงปัญญา 3) เชื่อมั่นในความสามารถ สิทธิของผู้เรียนในฐานะที่เป็นมนุษย์ 4) มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยไม่เห็นแก่ลาภยศหรือผลตอบแทน 5) เอาใจใส่ อุทิศเวลา และเป็นที่พึ่งให้ผู้เรียน ทั้งด้านการเรียนและการดำเนินชีวิต 6) เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้จากการฟัง การคิดใคร่ครวญ และการกระทำที่ดีงาม 7) เข้าใจศิษย์ ทำความเข้าใจศิษย์ ยอมรับสภาพและหาทางช่วยเหลือส่งเสริมตามสภาพความจริง 8) ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องชี้นำทางความคิดในการปฏิบัติต่อศิษย์ 9) เอาใจใส่ศิษย์เป็นรายคนไม่เฉพาะเวลาในช่วงที่อยู่ในชั้นเรียนที่รับผิดชอบ 10) มีปฏิสัมพันธ์และนำศิษย์เก่ามาทำประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของศิษย์ปัจจุบัน 11) มองว่าปัญหาที่ผู้เรียนเผชิญในชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ของผู้เรียน 12) ไม่ปฏิเสธเด็กเกรงหรือเด็กเรียนอ่อนให้ความเป็นธรรมเสมอหน้ากัน

ด้านที่ 2 ด้านความรู้และทักษะ จำนวน 10 ประการ ได้แก่ 1) รู้จัก เข้าใจผู้เรียน สังเกต พฤติกรรมและพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง 2) ศึกษาหาความรู้ที่อยู่รอบตัวผู้เรียนจากการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 3) มีทักษะการออกแบบการเรียนรู้ที่ให้ศิษย์ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ 4) มีนวัตกรรมด้านวิจัยที่เหมาะสมต่อความแตกต่างของผู้เรียน 5) สร้างแนวคิดด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเองด้วยวิธีวิจัย 6) มีทักษะการเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์และปรับพฤติกรรมของผู้เรียนด้วยวิธีการทางบวก 7) มีทักษะ ในการประเมินความก้าวหน้าผู้เรียนและจัดกิจกรรมได้เหมาะสม 8) มีทักษะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างลึกซึ้งไม่ผิวเผิน 9) มีทักษะในการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้กำลังใจ และสร้าง แรงบันดาลใจแก่ผู้เรียน 10) มีทักษะในการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู

ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 16 ประการ ได้แก่ 1) จัดกิจกรรมการเรียนรู้สร้าง แรงบันดาลใจให้ผู้เรียนใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ฝึกตั้งคำถามแล้วทดลองหา คำตอบ 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องและเหมาะสมต่อพัฒนาการของสมองด้วยการฝึกปฏิบัติ นำทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ได้ 4) จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Project Based Learning (PBL) ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระหลักเชื่อมโยงกับปัญหาของโรงเรียน/ชุมชน 5) จัดกิจกรรมถอดบทเรียนหลัง งานสำเร็จ (Reflection หรือ AAR) เพื่อช่วยให้การเรียนรู้ลึกซึ้งและกว้างขวางยิ่งขึ้น 6) หน้าที่เป็น "ครูฝึก" (Coach) อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) 7) เน้นการเรียนมากกว่า การสอน โดยเรียนเป็นกลุ่ม 8) เน้นทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสังเคราะห์ความรู้ 9) ใช้วิธีการ ทางบวกเรียนรู้ ไปพร้อมกันกับผู้เรียน 10) ประเมินตนเองไปพร้อมกับประเมินผู้เรียน 11) ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ จากประสบการณ์ตรงและชีวิตจริง 12) นำสิ่งแวดล้อมทรัพยากรในชุมชนมาสนับสนุนการ เรียนรู้ 13) นำภูมิปัญญาชาวบ้าน/ปราชญ์ชาวบ้านมาร่วมจัดการเรียนรู้ 14) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้าน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับเพื่อนครู 15) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการทำหน้าที่ครูกับบุคคล ทั่วไป 16) นำผลของการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

จักษณา อธิรัตน์ปัญญา (2558) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะครูดี ในระดับ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณลักษณะครูดี มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเป็นครู จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ คือ 1) รู้จักควบคุมตนเอง 2) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในนวัตกรรมและสิ่งใหม่ ๆ 3) รู้จักละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด ทางกฎหมาย จารีต ประเพณี วัฒนธรรม การกระทำที่ส่งผลทางลบต่อผู้อื่นและสังคม 4) มีระเบียบ วินัย 5) เป็นผู้เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่และเสียสละเพื่อศิษย์ 6) เป็นกัลยาณมิตรกับศิษย์และเพื่อนครู 7) เตรียม การสอนอย่างดี เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย 8) ช่วยให้ศิษย์สามารถเรียนรู้เรื่อง ที่ยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย 9) มีวาจาสุภาพเรียบร้อย 10) ขยันหมั่นเพียรและอดุสาหะ 11) เข้าใจและเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์ทุกคนอย่างเสมอภาค 12) รู้จักประหยัด อดออม ไม่ใช้จ่าย ฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตน 13) มีความสามารถอธิบายสาระความรู้ด้านวิชาการได้ถูกต้อง

14) ดูแลรักษาตนให้มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง 15) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเองกับศิษย์และบุคคลอื่น เช่น ผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครอง และชุมชน 16) มีความสามารถในการ ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง 17) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา การเรียนการสอนสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ 18) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 19) แต่งกายเรียบร้อย ถูกระเบียบและสะอาด 20) เอาใจใส่และปฏิบัติต่อศิษย์เพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาค 21) ละเว้นจากอบายมุขและไม่ประพฤติชั่ว

องค์ประกอบที่ 2 ด้านบุคลิกแห่งการเรียนรู้ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ คือ 1) เป็นที่ฟังของศิษย์ได้ 2) เป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างแท้จริง 3) เป็นผู้ที่น่ายกย่องในฐานะปูชนียบุคคล 4) ดูแลปกครองศิษย์ให้รู้สึกอบอุ่น 5) เป็นผู้ใฝ่หาความรู้ด้วยตนเอง 6) มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการในด้านที่ตนเองรับผิดชอบ 7) มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 8) รู้จักพูดให้ศิษย์เข้าใจ ในสิ่งที่ถูกต้อง 9) รู้จักสอนด้วยความสนุกสนานเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณธรรม จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ซื่อสัตย์ สุจริต 2) ให้กำลังใจและช่วยให้ศิษย์เกิดความภูมิใจในตนเอง 3) มีความยุติธรรม 4) มีความกรุณา เมตตา ปราณีต่อศิษย์ 5) ปราบปรามและคอยช่วยเหลือเพื่อให้เจริญก้าวหน้า 6) รัก เห็นคุณค่าของศิษย์และชื่นชมยินดีเมื่อศิษย์ได้ดี

องค์ประกอบที่ 4 ด้านวิธีแห่งปัญญา สร้างสรรค์ความรู้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) มีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ 3) มีความสามารถใช้ IT และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการจัดการเรียนรู้ 4) มีความรู้ภาษาอังกฤษเพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ 5) มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

องค์ประกอบที่ 5 ความรักในวิชาชีพครู จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีจิตวิญญาณความเป็นครู 2) มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 3) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู 4) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น 5) ทำตัวให้เป็นที่รักแก่ศิษย์

วรรณกร พรประเสริฐ (2561) ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของนิสิตครูคุณภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของนิสิตครูคุณภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 บุคคลแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ 1) พัฒนาดตนเองอยู่เสมอ 2) สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง 3) สามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นครูที่เน้นความหลากหลายและตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นหลัก 4) ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน และรักการค้นคว้า 5) มีความสามารถในการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ 6) รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ 7) มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ 8) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน

การสอนใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการสอนให้มีประสิทธิภาพ 9) รู้จักตั้งคำถามอย่างมีเหตุผลเพื่อหาคำตอบ

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีทักษะ การทำวิจัยในชั้นเรียน 2) มีทักษะในการทำงานเป็นทีม 3) มีทักษะในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ 4) มีทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 5) มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และ อินเทอร์เน็ต 6) มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 7) มีทักษะในการคิดแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ 8) มีความรู้และทักษะในเนื้อหาการเรียนการสอนเป็นอย่างดี สามารถเชื่อมโยงความรู้ สู่การถ่ายทอดได้อย่างถูกต้อง 9) เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ 3 คุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีระเบียบวินัย ประพฤติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ข้อบังคับ กฎหมาย และ ศีลธรรม 2) มีความยุติธรรม ประพฤติตนด้วยความเที่ยงตรงไม่ลำเอียง 3) มีความเสียสละ อุทิศเวลา โดยเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 4) ความเป็น ประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงาน 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นมิตรต่อผู้อื่น 6) มีจิตเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ 7) มีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง 8) รู้จักยอมรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น ด้วยความเข้าใจ

องค์ประกอบที่ 4 จิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีความรักและความศรัทธาในอาชีพครู 2) มีความกตัญญูต่เวทีต่อผู้มีพระคุณ 3) มีเจตคติที่ดีใน วิชาชีพ 4) ความเป็นไทย ร่วมอนุรักษ์ พัฒนาวัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อม 5) มีจิตวิญญาณ ความเป็นครูอย่างแท้จริง 6) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 5 บุคลิกภาพ ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีปฏิภาณไหวพริบ รอบรู้ ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ 2) มีความขยัน กระตือรือร้น ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็ม ความสามารถ 3) มีความพากเพียรและมีความอดทนต่อการเรียนและการทำงาน 4) แต่งกายสะอาด เหมาะสม เรียบร้อย และรักษาสุขภาพอนามัยเป็นอย่างดี 5) มีความตรงต่อเวลา 6) มีความมั่นคง ทางอารมณ์

ธนภุต อึ้งน้อย (2563) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 15 สมรรถนะ จำแนกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้ 1) กลุ่มสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของ ผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู และสมรรถนะการสร้าง

ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) กลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ สมรรถนะด้านความฉลาดทางสังคม สมรรถนะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยี สมรรถนะด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะด้านความรู้ โดยที่รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยมีกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินความต้องการจำเป็น 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา 3) วิธีการพัฒนา 4) แนวทางการดำเนินการพัฒนา และ 5) ประเมินผลการพัฒนา ผลการประเมินความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

อนุศรา อุดทะ (2562) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) สมรรถนะของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนา และด้านบริการชุมชน 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ พี่เลี้ยงสอนงาน การศึกษาคูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การออกแบบหลักสูตร การดำเนินการพัฒนา การนิเทศติดตามผล และการประเมินผล ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย พบว่า รูปแบบมีความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมาก

จุฬามาศ จันทร์ศร (2563) ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจคุณลักษณะของครู 4.0 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของครู 4.0 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านบุคลิกภาพของครูที่ส่งเสริมทักษะการคิดและนวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ คือ 1) เปิดรับเทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล 2) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 3) รู้เท่าทันสื่อ 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) มีความกระตือรือร้นที่จะรับความรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ 6) ใจกว้างและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 7) มีความอดทนและอดกลั้น 8) เป็นผู้ให้คำปรึกษาและการสอนแนะกับเพื่อนร่วมงาน (Coaching and Mentoring) 9) มีความยืดหยุ่น 10) มีเหตุผล 11) มีความยุติธรรม 12) เป็นคนช่างสังเกต และ 13) มีความละเอียดรอบคอบ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านความรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดและนวัตกรรม จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความรู้เกี่ยวกับลักษณะการจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning 2) มีความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์ 3) ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดแก้ปัญหา 4) ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดแก้ปัญหา 6) ความรู้เกี่ยวกับจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 7) ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ และ 8) ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดและนวัตกรรม จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning 4) การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ 5) การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดแก้ปัญหา 6) การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 7) มีทักษะการสื่อสาร และ 8) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 4 ด้านทักษะการวัดและประเมินผลผู้เรียนศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การใช้วิธีการประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย 2) การวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนรู้ 3) การสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และ 5) การประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 5 ด้านทักษะการผลิตและพัฒนาสื่อเทคโนโลยี จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 2) การผลิต เลือกใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการสอนที่ทันสมัย 3) การจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลาย และ 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สุจิตา เลขาวิฒนะ และคณะ (2564) ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและความคาดหวังของครูที่ดี ในความคิดเห็นของคนประสบความสำเร็จ พบว่า คุณลักษณะของครูที่ดีในความคิดเห็นของคนประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความเป็นกัลยาณมิตร สุภาพเรียบร้อย น่าเคารพนับถือ น่าเกรงขาม มีความเคร่งครัด/เข้มงวด ตรงต่อเวลา เป็นคนทันสมัย และเป็นคนมีเหตุผล

ด้านที่ 2 ด้านความรู้ ประกอบด้วย เชี่ยวชาญเนื้อหาวิชาที่สอน มีความรู้ด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความรู้ด้านการเมือง มีความสามารถในการใช้สื่อที่ทันสมัยประกอบการสอน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี มีความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา

ด้านที่ 3 ด้านการสอน ประกอบด้วย มีการวางแผนการสอน มีเทคนิควิธีสอน ความสามารถ กำกับติดตามและดูแลนักเรียน มีการวางแผนพัฒนาผู้เรียน มีจิตวิทยาในการสอนมี เทคนิคการวัดและประเมินผลความรู้ความสามารถผู้เรียนที่เหมาะสม สามารถบูรณาการเนื้อหาให้ ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ ในชีวิตประจำวันได้

ด้านที่ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมที่ดั่งงาม มีจิตใจดี งาม โอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม ถ่ายทอดความรู้โดยไม่ปิดบัง มีความมุ่งมั่นให้ลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ และเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านที่ 5 ด้านการใช้ชีวิตในสังคม ประกอบด้วย มีความสุขในการดำรงชีวิต มีความพอเพียง เป็นที่เคารพนับถือของคนในสังคม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตแก่ชุมชน

พรรณศันย์ วงศ์คำ (2564) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูของโครงการผลิตครู ระบบปิด พบว่า สมรรถนะครูของโครงการผลิตครูระบบปิดมี 6 สมรรถนะย่อย ดังนี้

1. สมรรถนะการประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้ ครูมีความสามารถในการคิดเชิงเหตุผล และมีวิจารณญาณที่นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ กับวิชาชีพครูได้

2. สมรรถนะการสร้างแรงบันดาลใจและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ครูมีความสามารถ ในการสร้างความสัมพันธ์ และความไว้วางใจกับผู้เรียนและผู้ปกครอง วางแผน เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถเลือกใช้คำพูด และวิธีการ ที่เหมาะสมในการเสริมแรงและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน มีความเข้าใจและยอมรับความ แตกต่างของผู้เรียน เคารพสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน

3. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี ครูมีความสามารถในการฝึกฝน บทบาทและทักษะของครูในฐานะผู้อำนวยการความสะอาดในการเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งสามารถฝึกฝนประสบการณ์การออกแบบ และจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) พร้อมทั้งสามารถวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งใน สภาวะปกติและสภาวะใหม่ (New Normal) ของสถานศึกษาแต่ละประเภทได้ โดยครูเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ คิดเชิงระบบและนักนวัตกรรม

4. สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ครูมีความสามารถในการเลือกใช้ จัดทำ สืบค้นข้อมูล การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร สังเกตและวินิจฉัยผู้เรียน วิเคราะห์ ประเมินคุณภาพงานวิจัย และประยุกต์ใช้ความรู้จากงานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ฝึกทำวิจัย ในชั้นเรียน และการจัดการเรียนรู้แบบ Design thinking/PBL

5. สมรรถนะการสร้างเครือข่ายจัดการศึกษา และอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูมีความสามารถในการสื่อสาร ติดต่อประสานงานและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีแนวทาง การออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ และการจัดทำโครงการพัฒนา ผู้เรียน มีส่วนร่วมของชุมชน บนฐานของบริบท ประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชน เป็นผู้ถ่ายทอดดี สามารถจุดประกายให้ชุมชน เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้

6. สมรรถนะการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณและความเป็นพลเมือง ครูมีความสามารถในการฝึกฝนทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สามารถ บริหารจัดการชีวิตที่สมดุลทั้งด้านต่าง ๆ รู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ นำเครื่องมือมาวิเคราะห์ การเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ วิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และใช้เครื่องมือและกิจกรรม ทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ฝึกฝนการพูด สื่อสารและการเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการ อนุรักษ์ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม มีความมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ครูที่สมบูรณ์ ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของนิสิตครู ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่และใช้ผู้เรียนเป็นเครื่องมือในการหาผลประโยชน์ส่วนตัว

มาโนช หัทธยามาตย์ (2564) เสนอคุณลักษณะครูของโรงเรียนในสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะของครูดีมี 7 ประการ คือ 1) น่ารัก 2) น่าเคารพ 3) น่าเจริญใจ 4) รู้จักพูดให้ได้ผล 5) มีความอดทนต่อถ้อยคำ 6) รู้จักสอนเรื่องง่ายไปหายาก 7) ไม่ชักนำชักจูงไป ในทางที่เสื่อมเสีย

2. คุณลักษณะครูที่ดีต้องมีทั้งความรู้ความสามารถตามแนวคิดและทฤษฎีในการสอนและ ทักษะ เป็นนักจัดการที่ดีมีจรรยาบรรณวิชาชีพครู และมีความสุขทั้งประโยชน์ตนและประโยชน์ผู้อื่น ในการปฏิบัติงานเป็นแม่พิมพ์ของชาติที่ดีและเป็นต้นแบบแก่ศิษย์อย่างภาคภูมิใจในอาชีพความเป็น ครูของตนเองด้วยจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูของชาติ

3. คุณลักษณะของครูในยุคดิจิทัล 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 ครูต้องเป็นผู้แนะนำ ช่วยเหลือ สร้างแรงดาลใจในการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 2 ครูต้องพัฒนาและออกแบบ มาตรฐานที่ 3 ครูต้องส่งเสริมต้นแบบการเป็นพลเมืองทาง Digital

สุพัตรา สกุลศรีประเสริฐ (2565) ได้ศึกษาคุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยาของแบบทดสอบ คุณลักษณะความเป็นครู พบว่า ตัวชี้วัดและองค์ประกอบความเป็นครู มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู 3) ด้านใฝ่เรียนรู้ 4) ด้านบุคลิกภาพ ความเป็นครู และ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

น้ำฝน กันมา และคณะ (2565) ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนิสิตครูวิทยาลัย การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตครู ประกอบด้วย 1) คุณธรรมดี 2) ความรู้ดี 3) คิดดี 4) พุดดี 5) ใจดี 6) รักดี และ 7) ผู้นำดี

นิวัตต์ น้อยมณี และคณะ (2565) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครู ที่พึงประสงค์สอดคล้องกับสภาพการณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาชาติ พบว่า คุณลักษณะของครูที่ พึงประสงค์สอดคล้องกับสภาพการณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาชาติ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะด้านคุณธรรม มีรายละเอียด ดังนี้ 1) มีความเป็นกัลยาณมิตร ผู้ใกล้ชิดรู้สึก สบายใจ สนับสนุน ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ไต่ถาม 2) รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า 3) รัก ศรัทธา มุ่งมั่นใน วิชาชีพครู 4) มีความอดทนในการประกอบวิชาชีพครู 5) รับผิดชอบต่อวิชาชีพและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย 6) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ 7) มีจิตวิญญาณความเป็นครู 8) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้

2. คุณลักษณะด้านความรู้ มีรายละเอียด ดังนี้ 1) มีความสนใจใฝ่รู้ สามารถพัฒนาตนเอง อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง 2) มีความรู้อย่างลึกซึ้งในเนื้อหาวิชาที่สอน 3) รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของ โลก ปรับตัวทันต่อความเปลี่ยนแปลง 4) รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล 5) รู้วิธีการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียน เป็นสำคัญ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียนและท้องถิ่น 6) และประเมินผลการ เรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายและสามารถใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล 7) เข้าใจนโยบายพื้นฐาน การศึกษา วิสัยทัศน์ ปรัชญาและบริบทของโรงเรียน 8) ใช้การศึกษาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน 9) ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง 10) มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร และ 11) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. คุณลักษณะด้านการสอน มีรายละเอียด ดังนี้ 1) มีทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เข้าใจหลักการสอนเชิงรุกและสามารถ ปฏิบัติได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียนและท้องถิ่น โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน 2) มีทักษะด้านการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม ชัดเจนเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี 3) มีทักษะด้านอารมณ์และสังคม มีทักษะในการควบคุมอารมณ์และมีความฉลาดทางอารมณ์ 4) มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถ ใช้สื่ออนวัตกรรมการและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน 5) อบรมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ดี แนะนำผู้เรียนให้ประพฤติปฏิบัติในทางที่ดี และ 6) มีทักษะสะท้อนความคิด ทักษะการแก้ปัญหาและ การทำงานเป็นทีม ทักษะการตั้งคำถาม

4. คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ช่วยเหลือบุคลากรในวิชาชีพและชุมชนพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม วัฒนธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะร่วมมือกับชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 2) มีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา 3) รักการเรียนรู้แสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนางาน 4) มีการทำงาน เรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 5) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เป็นไปตามธรรมชาติและเต็มตาม ศักยภาพ 6) มีการร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชนและสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนา ผู้เรียนตามบริบทแต่ละพื้นที่ 7) ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับ ผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ 8) มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น 9) มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และ 10) มีความสามารถในการปฏิบัติงานในภาวะความยากลำบากและสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

ธวัช สอนง่ายดี (2565) ศึกษาแบบแผนการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า แบบแผนการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านบทบาทของผู้นำ ด้านงบประมาณ ด้านบทบาทของหน่วยงานภายนอก และด้านบรรยากาศ สภาพแวดล้อม องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 วิธีการ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาโดยสถานศึกษาและการพัฒนาโดยลงมือปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา ครูที่ปรึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติตาม แผนการสะท้อนผลการพัฒนา และการหาแนวทางปรับปรุง องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะ ของครูที่ปรึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม และด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ผลการประเมินพบว่ารูปแบบมีความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

กาญจนา ฮวดศรี (2566) ศึกษาแบบแผนการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า แบบแผนการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและโครงสร้างขององค์กร ด้านงบประมาณ ด้านผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ครู ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา การวางแผนการพัฒนา การดำเนินการพัฒนา การติดตามและประเมินผล องค์ประกอบที่ 5 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้พี่เลี้ยงสอนงาน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) การศึกษาดูงาน องค์กรประกอบที่ 6 สมรรถนะครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการจัดการศึกษาพิเศษ สมรรถนะด้านจิตวิญญาณความเป็นครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะด้านการคัดกรองและประเมินความสามารถเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ สมรรถนะด้านการวางแผนการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ สมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายและทีมงานในการจัดการศึกษาพิเศษ ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด



กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิด การวิจัย การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่น ทุรกันดาร ในการวิจัยดังแสดงในภาพ 1

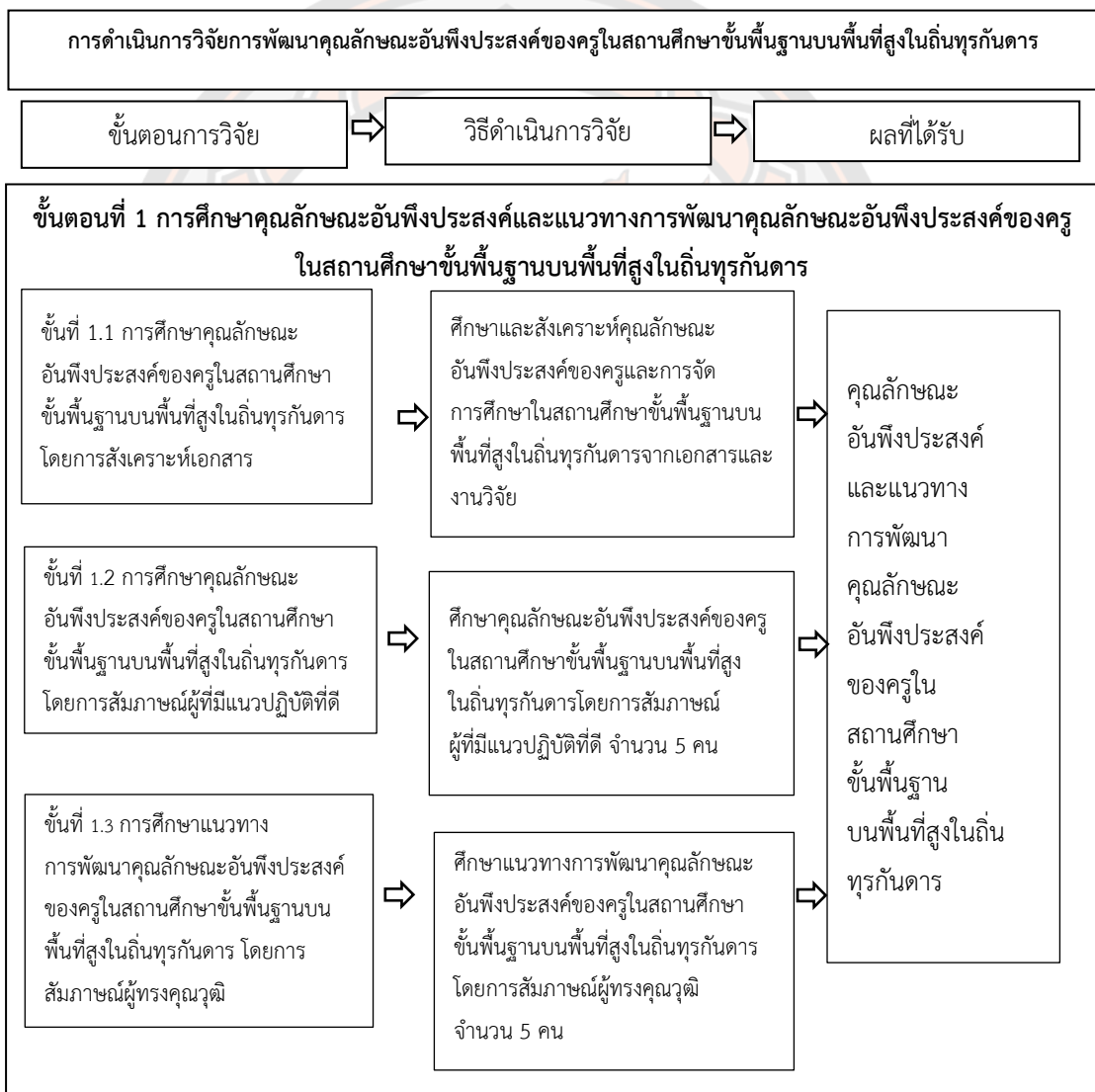


ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

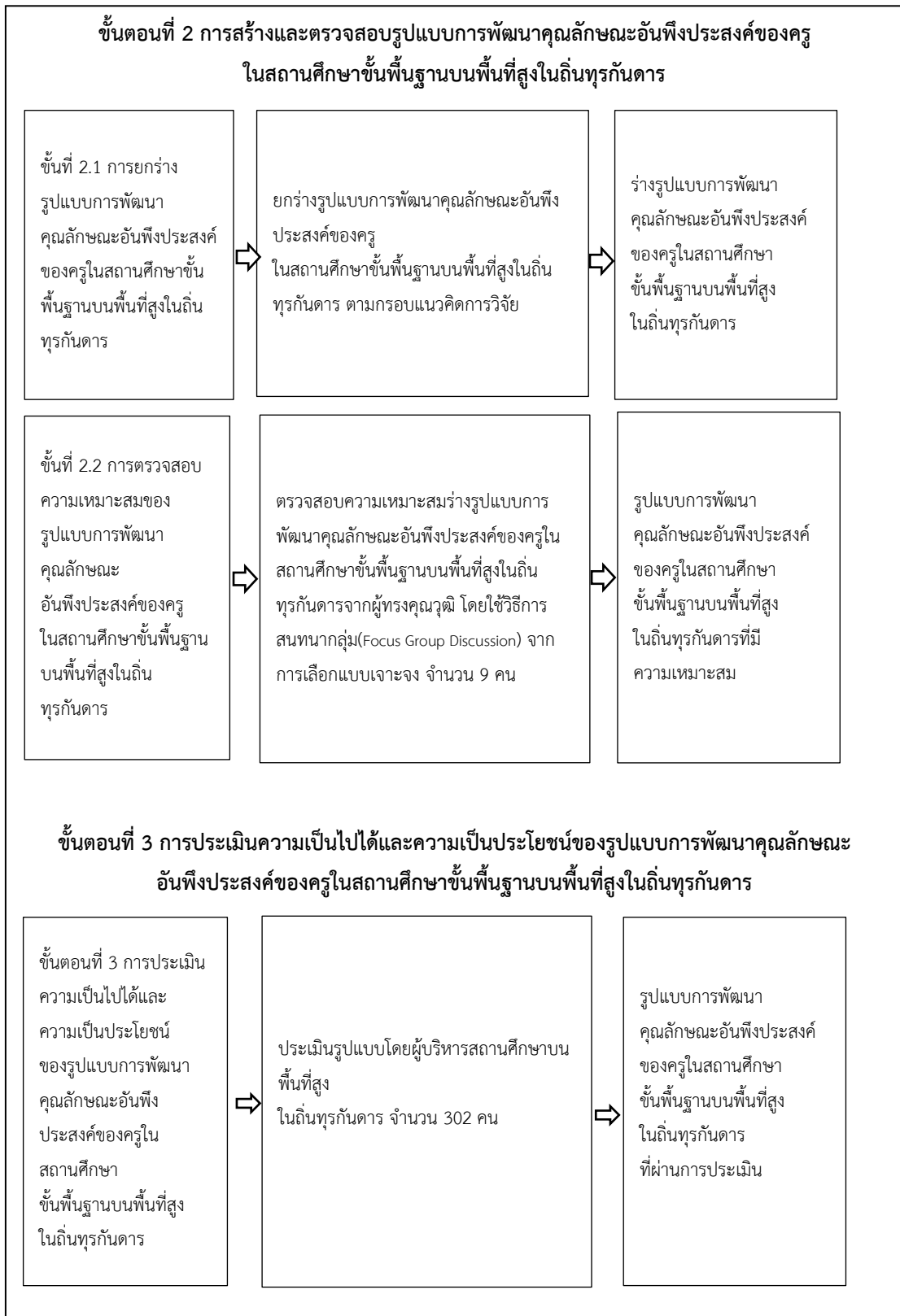
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ 3 ขั้นตอน แสดงขั้นตอนการวิจัยได้ดังภาพ 2



ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 1



ภาพ 3 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2-3

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสังเคราะห์เอกสาร

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ การบริหารสถานศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร โดยศึกษาหลักการ แนวคิดและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบบันทึกข้อมูลตามประเด็นของกรอบการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการวิเคราะห์เอกสารรวบรวมข้อมูลโดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทำการบันทึกข้อมูลลงตารางการวิเคราะห์เนื้อหา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 5 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี และได้รับรางวัลจากมูลนิธิรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) ตาบตำรวจคณิต ช่างเงิน ครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านแม่กลองคี อำเภอยี่งอ จังหวัดตาก สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 ได้รับรางวัลยอดเยี่ยมผู้มีอุดมการณ์โครงการตามรอยเกียรติยศครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือปี พ.ศ.2554 และรางวัลคุณากร ครั้งที่ 3

ปี 2562 ของมูลนิธิรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี ร่วมกับ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และกระทรวงศึกษาธิการ

2) นายสำเร็จ ไกรพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแมริมวิทวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่จ้าง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้รับรางวัลยอดเยี่ยมผู้มีอุดมการณ์โครงการตามรอยเกียรติยศครูผู้มีอุดมการณ์ และจิตวิญญาณครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือปี พ.ศ. 2552 และรางวัลครูขวัญศิษย์ ครั้งที่ 5 ปี 2566 ของมูลนิธิรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี ร่วมกับสำนักงาน ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และ กระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มที่ 2 เป็นครูในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้ และประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี และได้รับรางวัลจากมูลนิธิรางวัล สมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี จำนวน 3 คน ได้แก่

1) นายนิวัฒน์ เงินงามมีสุข ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวไทยภูเขา “แม่ฟ้าหลวง” (ศศช.) บ้านมอโก๊คี อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย รางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี ครั้งที่ 5 ปี 2566 ของมูลนิธิรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการของประเทศในกลุ่มอาเซียน และติมอร์เลสเต

2) นายพิรุฒิ วงศ์ตันกาศ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 26 จังหวัดลำพูน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รางวัลครูยิ่งคุณ ครั้งที่ 5 ปี 2566 ของมูลนิธิรางวัล สมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี ร่วมกับสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และกระทรวงศึกษาธิการ

3) นางจันทร์สม ศรีบัว ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนขุนยวม อำเภอขุนยวม จังหวัด แม่ฮ่องสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 รางวัลครูขวัญศิษย์ ครั้งที่ 5 ปี 2566 ของมูลนิธิรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี ร่วมกับ สำนักงานส่งเสริมสังคม แห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และกระทรวงศึกษาธิการ

2. เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างตามกรอบแนวคิดในการวิจัย แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.วาริรัตน์ แก้วอุไร อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง ผู้มีความรู้ความสามารถ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจบ ขวัญมัน อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

4) ดร.ภูรินทร์ ขนิลกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

5) ดร.ลาวัลย์ เกติมา ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่กุวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

หาความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาหาค่า IOC (Index of Item Objectives Congruence) และค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้และเหมาะสมกับการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการหาค่า IOC ได้ค่า IOC มีค่า 0.60-1.00

2.2.2 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอ ความร่วมมือจากผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการเข้าสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อบันทึกหมายวันและเวลาในการเข้าสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายดังนี้

ตาราง 4 แสดงวันเวลาและสถานที่การเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์	สถานที่สัมภาษณ์
1. ดาบตำรวจคณิต ช่างเงิน	3 ส.ค.2566	13.00-16.30 น.	โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านแม่กลองคี อำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก
2. นางจันทร์สม ศรีบัว	4 ส.ค.2566	09.00-10.30 น.	สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ พร้อมบันทึกเสียง
3. นายสำเร็จ ไกรพันธ์	4 ส.ค.2566	13.45-16.40 น.	สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ พร้อมบันทึกเสียง
4. นายพีรภูมิ วงศ์ตันกาศ	5 ส.ค.2566	14.30-16.30 น.	สัมภาษณ์ออนไลน์ โดยใช้ โปรแกรม Google meet พร้อมบันทึกเสียง
5. นายนิวัฒน์ เงินงามมีสุข	10 ส.ค.2566	13.00-14.30 น.	ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาว ไทยภูเขา “แม่ฟ้าหลวง” (ศคช.) บ้านมอโก๊คี อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษาที่รับผิดชอบระดับนโยบายในการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ได้แก่

ดร.อโณทัย ไทยวรรณศรี ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มที่ 2 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 4 คน ได้แก่

1. ดร.ปกรณ์ ศศิวิจน์ไพสิฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสัว้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ประธานชมรมนักจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

2. นางสาวสุพิทยา เตมียะกลิน อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเพียงหลวง 11 (บ้านสล่าเจียงตอง) อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้รับรางวัลยอดเยี่ยมผู้มีอุดมการณ์ โครงการตามรอยเกียรติยศครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือปี พ.ศ. 2554 และรางวัลระดับครูยิ่งคุณประจำปี 2558 ของมูลนิธิรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี ร่วมกับสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและกระทรวงศึกษาธิการ

3. ดร.สิปปนนท์ มั่งอะนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนท่านผู้หญิงวิไล อมาตยกุล (บ้านเปิงเคล็ง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

4. ดร.ศิริภัสสร ชมพูเทพ ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าไม้อุทิศ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2. เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างตามกรอบแนวคิดในการวิจัย แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.วาริรัตน์ แก้วอุไร อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง ผู้มีความรู้ความสามารถ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิตและปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

4) ดร.ภูรินทร์ ชนิลกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

5) ดร.ลาวัลย์ เกติมา ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่กุวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

หาความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาหาค่า IOC (Index of Item Objectives Congruence) และค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้และเหมาะสมกับการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการหาค่า IOC ได้ค่า IOC มีค่า 0.60-1.00

2.2.2 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเข้าสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดหมายวันและเวลาในการ เข้าสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายดังนี้

ตาราง 5 แสดงวันเวลาและสถานที่การเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์	สถานที่สัมภาษณ์
1. ดร.ศิริภัสสร ชมพูเทพ	23 มิ.ย.2566	09.00-12.00 น.	โรงเรียนป่าไม้อุทิศ 4 อำเภอพบพระ จังหวัดตาก
2. ดร.สิปพนนท์ มั่งอะนะ	23 มิ.ย.2566	13.00-16.30 น.	สัมภาษณ์ออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Google meet พร้อมบันทึกเสียง
3. นางสาวสุพิทยา เตมียกะลิน	8 ส.ค.2566	10.00-12.00 น.	สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ พร้อมบันทึกเสียง
4. ดร.อโณทัย ไทยวรรณศรี	12 ก.ย.2566	13.00-14.30	โรงเรียนตากพิทยาคม อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก
5. ดร.ปกรณ์ ศศิวัจน์ไพสิฐ	19 ก.ย.2566	19.30-21.45 น.	สัมภาษณ์ออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Google meet พร้อมบันทึกเสียง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

การยกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. นำผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. นำร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำร่างรูปแบบพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเพื่อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมต่อไป

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา มีความรู้และประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1) ศาสตราจารย์ ดร.อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์ อดีตผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการและศาสตราจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรรณ อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

3) ดร.ศุภฎี อุปการ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาหรือมีความรู้ทางการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1) ดร.อโณทัย ไทยวรรณศรี ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ดร.ชนาธิป ทั้ยแป ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) นายปิลัทธิ์ อุดมวงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปทางการบริหารการศึกษามีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1) ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยไร่สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย คณะอนุกรรมการกำกับทิศทางของทุนครุรักษ์(ษ์)ถิ่น โดยกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ประธานชมรมครูทายาทแห่งประเทศไทย และที่ปรึกษาเครือข่ายชมรมนักจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโรงเรียนพื้นที่เกาะ

2) ดร.ปรกรณ์ ศศิวิจน์ไพสิฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ประธานชมรมนักจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

3) นายจิระพงษ์ สุริยา ผู้อำนวยการโรงเรียนอัมพวงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโดยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเชิญ เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเชิญ เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร พร้อมแนบเอกสารเกี่ยวกับ 1) โครงร่างการวิจัยฉบับย่อ 2) ร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร 3) ประเด็นการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม โดยจัดการสนทนากลุ่มผ่านระบบออนไลน์ (Microsoft Teams) ในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 ในวันนี้ มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน โดยมีนางสาวกวิณพัฒน์ ขวัญแน่น เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และนายพลวัฒน์ กัลยาประสิทธิ์ เป็นผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้ก่อนการดำเนินการสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้นำเสนอความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และผลการวิจัยจากนั้นผู้ดำเนินการการสนทนากลุ่มเปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้อภิปรายซักถามและให้ข้อเสนอแนะตลอดจนความคิดเห็นเพิ่มเติม ในการวิจัยและระหว่างการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ทำการบันทึกเทปการสนทนากลุ่มเพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอผลการวิจัยและประกอบการอภิปรายผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 1,343 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 302 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ

ตอนที่ 2 ถ้ามการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นปลายเปิด open-ended

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมากำหนดเป็นข้อคำถาม

2.2.2 ร่างข้อคำถามตามประเด็นในรายการของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข

2.2.3 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเองและบางส่วนเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์โดย Google forms ได้รับข้อมูลคืน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.34

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51-5.00 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารไปใช้พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นที่ 1.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสังเคราะห์เอกสาร

ขั้นที่ 1.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

ขั้นที่ 1.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นที่ 2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นที่ 2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ผลการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์เอกสาร

จากการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการสังเคราะห์เอกสาร พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ได้แก่

1. มีความศรัทธาในอาชีพครู
2. มีจิตวิญญาณความเป็นครู
3. รัก เมตตาผู้เรียนอย่างจริงใจ
4. เอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้เรียนด้วยความเต็มใจ
5. เข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7. เสียสละ อุทิศเวลาและทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ได้แก่

1. มีกรอบความคิดแบบเติบโต
2. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
3. มีความรับผิดชอบ
4. มีภาวะผู้นำ
5. มีความซื่อสัตย์สุจริต

ด้านที่ 3 ด้านความรู้ ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ได้แก่

1. ความรู้และความเข้าใจการวัดและประเมินผล
2. มีทักษะการสื่อสารที่ดี
3. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ด้านที่ 4 ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ ได้แก่

1. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

ด้านที่ 5 ด้านการใช้ชีวิต ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ ได้แก่

1. เป็นแบบอย่างที่ดี
2. มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

**2. ผลการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง
ในถิ่นทุรกันดารโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี**

ผู้วิจัยศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่น
ทุรกันดารโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 5 คน ทุกคนเห็นด้วยกับคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ โดยมีข้อเสนอแนะคุณลักษณะอื่น ๆ เพิ่มเติม ผู้วิจัยได้สรุปผล ดังตาราง 6



ตาราง 6 แสดงผลการศึกษาลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

คุณลักษณะ	แนวปฏิบัติที่ดี					สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านคุณลักษณะความเป็นครู	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู 2. รักและเมตตาศิษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเป็นครู 2. อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 2. เห็นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นที่ตั้ง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเป็นครู 2. รักและเมตตาศิษย์อย่างเท่าเทียมกัน 3. มีทัศนคติที่ดีกับวิชาชีพครู 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นที่ตั้ง 2. รักและเมตตาเด็กทุกคน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีจิตวิญญาณความเป็นครู 2. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 3. รักและเมตตาศิษย์อย่างเท่าเทียมกัน 4. อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ครู
	ด้านบุคลิกภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเป็นกัลยาณมิตรเข้าถึงง่าย 2. เป็นคนช่างสังเกต 3. รักการเรียนรู้ 4. รักสุขภาพ 5. มีความกล้าหาญจิตใจมั่นคง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มองโลกในแง่ดี 2. รักการเรียนรู้ 3. มีความรับผิดชอบ 4. ทันสมัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 2. มีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง 3. รักการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นคนรักสุขภาพ 2. เป้าใจในการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง 3. ทันสมัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มองโลกในแง่ดี 2. มีความรับผิดชอบสูง 3. ใจดี เข้าถึงง่าย

คุณลักษณะ	แนวปฏิบัติที่ดี					สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านความรู้	1. มีความแม่นยำ ในเนื้อหาที่สอน	1. มีความรอบรู้ ทั้งในวิชาที่สอน และวิชาชีพ	1. มีความรู้เรื่องการ ดูแลสุขภาพ ทักษะชีวิต	1. มีความรู้ในเนื้อหา ที่สอน	1. มีความแม่นยำ ในเนื้อหาที่สอน	1. มีความรู้ในวิชา ที่สอน
	2. สามารถสื่อสาร ด้วยภาษาท้องถิ่นได้	2. สามารถสื่อสาร ด้วยภาษาท้องถิ่นได้	2. สื่อสารด้วยภาษา ท้องถิ่น	2. มีความรู้ภาษา ท้องถิ่น	2. มีความรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรม ความ เชื่อและบริบทของ ชุมชน	2. มีความรู้ เกี่ยวกับท้องถิ่น (ความเชื่อ ภาษา ประเพณี)
					3. สามารถสื่อสาร ด้วยภาษาท้องถิ่น ได้	3. สามารถสื่อสาร ด้วยภาษาท้องถิ่น ได้

คุณลักษณะ	แนวปฏิบัติที่ดี					สรุป	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการจัดการเรียน การสอน	1. มีความสามารถ ในการวัดและ ประเมินผลตาม สภาพจริง	1. สามารถสอนเรื่อง ยากให้เป็นเรื่องง่าย 2. มีความสามารถใน การนำเสนอในท้องถิ่น มาใช้ในการเรียนการ สอน	1. สามารถนำ สิ่งแวดล้อมมาเป็นสื่อ ในการเรียนการสอน 2. สอนในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ข้อกับชีวิตประจำวัน 3. มีปฏิสัมพันธ์เชิง บวกกับผู้เรียน	1. มีความสามารถ ในการวัดและ ประเมินผล ตามสภาพจริง 2. สอนได้ทั้งความรู้ และทักษะชีวิต	1. เตรียมการสอน 2. สอนทั้งในด้าน ความรู้และทักษะ ชีวิต 3. วัดและ ประเมินผลตาม สภาพจริง	1. เตรียมการสอน 2. สอนทั้งในด้าน ความรู้และทักษะ ชีวิต 3. วัดและ ประเมินผลตาม สภาพจริง	1. เตรียมการสอน 2. สอนทั้งในด้าน ความรู้และทักษะ ชีวิต 3. วัดและ ประเมินผลตาม สภาพจริง 4. ใช้สื่อการเรียน การสอนที่เกิดตัว ผู้เรียน 5. มีปฏิสัมพันธ์เชิง บวกกับผู้เรียน

คุณลักษณะ	แนวปฏิบัติที่ดี					สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
	1. มีทักษะชีวิต 2. รู้จักปรับตัวให้เข้ากับบริบทและสังคม 3. มีทักษะนักพัฒนาสังคม	1. เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน 2. มีภาวะผู้นำ	1. เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการใช้ชีวิต 2. ประหยัด อุดออม 3. ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต	1. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี 2. ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต	1. สมณะ ใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย 2. เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน 3. มีภาวะผู้นำ	1. เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน 2. มีความพอเพียง 3. มีทักษะชีวิต 4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี 5. มีภาวะผู้นำ 6. มีทักษะ
ด้านการใช้ชีวิต						

จากตาราง 6 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สุ่มเก็บข้อมูลจากคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการและผู้มีแนวปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะความเป็นครู ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) มีจิตวิญญาณความเป็นครู 2) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 3) รักและเมตตาศิษย์อย่างเท่าเทียมกัน 4) อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ครู
2. ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) มีความเป็นกัลยาณมิตร 2) รักการเรียนรู้ 3) มีความรับผิดชอบ 4) มองโลกในแง่ดี 5) ทันสมัย

3. ด้านความรู้ ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) มีความรู้ในวิชาที่สอน 2) มีความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่น (ความเชื่อ ภาษา ประเพณี) 3) สามารถสื่อสารด้วยภาษาท้องถิ่นได้
4. ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) เตรียมการสอน 2) สอนทั้งในด้านความรู้และทักษะชีวิต 3) วัดและประเมินผล ตามสภาพจริง 4) ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใกล้ตัวผู้เรียน 5) มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน
5. ด้านการใช้ชีวิต ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน 2) มีความพอเพียง 3) มีทักษะชีวิต 4) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี 5) มีภาวะผู้นำ 6) มีทักษะนักพัฒนาสังคม

ตาราง 7 แสดงสรุปผลการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารจากการสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู	แหล่งข้อมูล		สรุป
	การสังเคราะห์เอกสาร	การสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี	
1. ด้านบุคลิกภาพความเป็นครู	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีจิตวิญญาณความเป็นครู 2. มีความศรัทธาในอาชีพครู 3. รัก เมตตาผู้เรียนอย่างจริงใจ 4. เอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้เรียนด้วยความเต็มใจ 5. เข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล 6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีจิตวิญญาณความเป็นครู 2. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 3. รัก และเมตตาศิษย์อย่างเท่าเทียมกัน 4. อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ครู 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีจิตวิญญาณความเป็นครู 2. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 3. รัก เมตตาผู้เรียนอย่างจริงใจ 4. เข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล 5. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม 6. อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ครู

แหล่งข้อมูล		สรุป
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู		การสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี
การสังเกตที่เอกสาร		การสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี
7. เสียสละ ทุ่มเทเวลาและทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ		
2. ด้านบุคลิกภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2. มีความรับผิดชอบ 3. มีกรอบความคิดแบบเติบโต 4. มีภาวะผู้นำ 5. มีความซื่อสัตย์สุจริต 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2. มีความรับผิดชอบ 3. มีกรอบความคิดแบบเติบโต 4. มีความเป็นกัลยาณมิตร 5. มองโลกในแง่ดี 6. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. ด้านความรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้และความเข้าใจการวัดและประเมินผล 2. มีทักษะการสื่อสารที่ดี 3. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ในวิชาที่สอน 2. มีความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่น (ความเชื่อ ภาษา ประเพณี) 3. สามารถสื่อสารด้วยภาษาทางการและภาษาท้องถิ่นได้
4. ด้านการจัดการเรียนการสอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เตรียมการสอน 2. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. สื่อและประเมินผลตามสภาพจริง 4. ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใกล้ตัวผู้เรียน 5. มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียนผู้เรียน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู	แหล่งข้อมูล	สรุป
การสังเกตที่เอกสาร	การสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี	
5. ด้านการใช้ชีวิต	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นแบบอย่างที่ดี 2. มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น 	<ol style="list-style-type: none"> 6. มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน
	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน 2. มีความพอเพียง 3. มีทักษะชีวิต 4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี 5. มีภาวะผู้นำ 6. มีทักษะนำพัฒนาสังคม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน 2. มีความพอเพียง 3. มีทักษะชีวิต 4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี 5. มีภาวะผู้นำ 6. มีทักษะนำพัฒนาสังคม

จากตาราง 7 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารจากการสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้มีแนวปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) มีจิตวิญญาณความเป็นครู 2) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 3) รัก เมตตาผู้เรียนอย่างจริงใจ 4) เข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล 5) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม 6) อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ครู

2. ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) มีความรับผิดชอบ 3) มีรอบความคิดแบบเติบโต 4) มีความเป็นกัลยาณมิตร 5) มองโลกในแง่ดี 6) มีความซื่อสัตย์สุจริต

3. ด้านความรู้ ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) มีความรู้ในวิชาที่สอน 2) มีความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่น (ความเชื่อ ภาษา ประเพณี) 3) สามารถสื่อสารด้วยภาษาราชการและภาษาท้องถิ่นได้

4. ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) เตรียมการสอน 2) จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) สอนทั้งในด้านความรู้และทักษะชีวิต 4) วัดและประเมินผลตามสภาพจริง 5) ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใกล้ตัวผู้เรียน 6) มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน

5. ด้านการใช้ชีวิต ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน 2) มีความพอเพียง 3) มีทักษะชีวิต 4) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี 5) มีภาวะผู้นำ 6) มีทักษะนักพัฒนาสังคม

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยนำมาสรุปผล ดังตาราง 8-11

ตาราง 8 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิ		สรุปแนวทางการพัฒนา		
คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
1. เป็นหลักกการเชิงระบบที่ใช้งานได้จริง 2. จุดเน้นการพัฒนาคุณลักษณะครูที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของ ต้นสังกัดและ ความต้องการตาม บริบทของพื้นที่	1. เป็นหลักกการเชิงระบบที่สามารถไปประยุกต์ใช้ได้จริง 2. แสดงจุดเน้นของการพัฒนาคุณลักษณะ การพัฒนาคณะคุณลักษณะ จำเป็นตามบริบทพื้นที่	1. เป็นหลักกการที่ใช้ ทฤษฎีในการสร้างรูปแบบอย่างเหมาะสม 2. เป็นหลักกการเชิงระบบที่สามารถไปประยุกต์ใช้ได้จริง 3. ตอบสนองต่อความ ต้องการของสถานศึกษา และบริบทพื้นที่	1. เป็นหลักกการเชิงระบบที่นำไปใช้ได้จริง 2. แสดงถึงจุดเน้นของการพัฒนาคุณลักษณะของครู ที่ชัดเจน 3. ตอบสนองแนวทางการ พัฒนาครูในระดับ นโยบาย	1. เป็นหลักกการที่มีทฤษฎีพื้นฐาน ในการสร้างรูปแบบที่เหมาะสม นำเชื่อถือ 2. เป็นหลักกการเชิงระบบที่สามารถ ไปประยุกต์ใช้ได้จริง 3. แสดงถึงจุดเน้นของการ พัฒนาคุณลักษณะครูที่ ตอบสนองในระดบนโยบาย และบริบทพื้นที่

ตาราง 9 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิ				
คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
<p>1. เพื่อให้ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>2. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะ</p> <p>3. เพื่อให้ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะ</p> <p>4. เพื่อให้ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะ</p>	<p>1. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะที่ตรงความต้องการของบริบทของพื้นที่</p> <p>2. เพื่อส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ</p>	<p>1. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม</p> <p>2. เพื่อส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ</p>	<p>1. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>2. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะที่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและบริบทพื้นที่</p>	<p>1. เพื่อให้ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายหลักสูตร</p> <p>2. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะสอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่</p> <p>3. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร</p>

ตาราง 10 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ขั้นตอนที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปกระบวนการพัฒนา	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา	1. สถานศึกษา กำหนดคุณลักษณะ ของครูตามความ ต้องการของ สถานศึกษา (ตามแผนพัฒนา การศึกษา) 2. ครูประเมิน คุณลักษณะของ ตนเอง 3. สถานศึกษาให้ครู จัดทำแผนพัฒนา ตนเองรายบุคคล (ID Plan) 4. สํารวจความ ต้องการในการพัฒนา (ID Plan) 5. สํารวจความ ต้องการในการพัฒนา ตนเองของครู	1. สถานศึกษา กำหนดคุณลักษณะ ของครูที่ ต้องการ จัดทำแผนพัฒนา ตนเองรายบุคคล (ID Plan) 3. สํารวจความ ต้องการในการพัฒนา ตนเองของครู 4. สรุปล ผล ในการพัฒนา	1. สถานศึกษา กำหนดคุณลักษณะ ของครูที่ ต้องการ จัดทำแผนพัฒนา ตนเองรายบุคคล (ID Plan) 3. สํารวจความ ต้องการในการพัฒนา ตนเองของครู 4. สรุปล ผล ในการพัฒนา	1. สถานศึกษา ผลการประเมินตนเอง 2. สถานศึกษา กำหนดคุณลักษณะ ของครูตามความ ต้องการของ สถานศึกษา (ตามแผนพัฒนา การศึกษา) 3. สํารวจความ ต้องการในการพัฒนา ตนเองของครู 4. สรุปล ผล ในการพัฒนา	1. สถานศึกษา ผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) ว่ามาตรฐานใด ควรได้รับการ พัฒนา 2. สถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย วิธีการและแนว ทางการพัฒนาครู ที่ชัดเจน 3. ครูประเมิน คุณลักษณะของ ตนเอง 4. สํารวจความ ต้องการในการพัฒนา	1. สถานศึกษา ผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) ว่ามาตรฐานใด ควรได้รับการ พัฒนา 2. สถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย วิธีการและแนว ทางการพัฒนาครู ที่ชัดเจน 3. ครูประเมิน คุณลักษณะของ ตนเอง 4. สํารวจความ ต้องการในการพัฒนา	1. สถานศึกษา ผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) ว่ามาตรฐานใด ควรได้รับการ พัฒนา 2. สถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย วิธีการและแนว ทางการพัฒนาครู ที่ชัดเจน 3. ครูประเมิน คุณลักษณะของ ตนเอง 4. สํารวจความ ต้องการในการพัฒนา

ขั้นตอนที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
5. สรุปผลความ ต้องการในการพัฒนา ตนเองของครู					
2. การ วางแผนการ พัฒนา	1. กำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมายในการ พัฒนาครูใน สถานศึกษา พื้นฐานบนพื้นที่สูงใน ถิ่นทุรกันดาร	1. ประชุมเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาครูใน แผนพัฒนาการศึกษา 2. จัดทำโครงการ/ กิจกรรมพัฒนาครู ในแผนปฏิบัติการ ประจำปี	1. กำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมายและ คุณลักษณะที่ต้องการ/ พัฒนา 2. กำหนดรูปแบบ วิธีการในการพัฒนา 3. กำหนดโครงการ/ กิจกรรมใน แผนปฏิบัติการ ประจำปี	1. ประชุมผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายหัวหน้า งาน เป็นต้น 2. กำหนดโครงการ/ กิจกรรมพัฒนาครูใน แผนปฏิบัติการ ประจำปี	1. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการพัฒนาครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบน พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร 2. กำหนดผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินงาน 3. ประชุมเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาครูในแผนพัฒนา การศึกษา 4. ออกแบบหลักสูตรการ พัฒนาครูในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร 5. จัดทำโครงการ/กิจกรรม พัฒนาครูในแผนปฏิบัติการ ประจำปี

ขั้นตอนที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
	สรุปกระบวนการพัฒนา				
	4. กำหนดรูปแบบวิธีการในการพัฒนาครู		ดำเนินการ		6. กำหนดรูปแบบวิธีการในการพัฒนา
	5. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนาครู				7. กำหนดระยะเวลาดำเนินการและการติดตามผลการพัฒนา
	6. กำหนดรูปแบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาครู				
3. การดำเนินการพัฒนา	1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่	1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อ	1. ประชุมผู้รับผิดชอบและคณะกรรมการดำเนินงาน	1. ประชุมผู้รับผิดชอบเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน	1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่
	2. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อชี้แจง	2. จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ สถานที่และวิทยากร	2. เตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน	2. เตรียมความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดกิจกรรม	2. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อชี้แจงแนวทางการพัฒนาครู
	3. จัดเตรียมความพร้อม	3. ดำเนินการตามแผนโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้	3. เตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ	3. ดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้	3. จัดเตรียมความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่งบประมาณและวิทยากร

ขั้นตอนที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
	ในด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่งบประมาณ และวิทยากร		3. ดำเนินการตาม แผนงานที่กำหนดไว้		4. ดำเนินการตามแผน โครงการ/กิจกรรม
	4. ดำเนินการตาม แผนโครงการ/ กิจกรรม		4. เปิดโอกาสให้ครู นำความรู้ ทักษะ วิธีการจากการพัฒนา ไปใช้จริงในห้องเรียน		5. เปิดโอกาสให้ครูนำความรู้ ทักษะ วิธีการจากการพัฒนา ไปใช้จริงในห้องเรียน
4. การติดตาม	1. นิเทศ กำกับ	1. ประเมินผลการ พัฒนาคุณลักษณะ ของครูโดยใช้แบบวัด คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของครู	1. ผู้บริหาร พี่เลี้ยง นิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างสม่ำเสมอตาม รอบการประเมินผล การปฏิบัติงาน	1. ผู้บริหาร หรือผู้ที่ ได้รับมอบหมายนิเทศ กำกับ ติดตาม ปฏิบัติการดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอ	1. ผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับ มอบหมายนิเทศ กำกับ ติดตามตามปฏิทินการ ดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
และ					
ประเมินผล	พัฒนาคุณลักษณะครู โดยแบ่งการประเมิน เป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ก่อนการ พัฒนา ระยะที่ 2 ระหว่าง การพัฒนา ระยะที่ 3 หลังการ พัฒนา	1. ประเมินผล คุณลักษณะครูตาม คำสั่งแต่งตั้งการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานประเมิน คุณลักษณะครูจาก การพัฒนา	1. ผู้บริหาร หรือผู้ที่ ได้รับมอบหมายนิเทศ กำกับ ติดตาม ปฏิบัติการประเมินงาน อย่างสม่ำเสมอ 2. ประเมิน คุณลักษณะครูตาม รอบการประเมินผล การปฏิบัติงาน 3. รายงานผลการ ประเมินเพื่อสะท้อน ผลกลับไปให้ครูพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	1. ประเมินผลการ พัฒนาคุณลักษณะ ของครูโดยใช้แบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	2. ประเมินคุณลักษณะครู โดยแบ่งการประเมินเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ก่อนการพัฒนา ระยะที่ 2 ระหว่างการพัฒนา ระยะที่ 3 หลังการพัฒนา โดยใช้แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	สรุปกระบวนการพัฒนา
			ผู้ทรงคุณวุฒิ			
						3. รายงานผลการประเมินเพื่อสะท้อนผลกลับไปให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 11 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

วิธีการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปวิธีการพัฒนา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
การศึกษาจาก	1. แต่งตั้ง	1. ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำคู่มือ	1. แต่งตั้ง	1. แต่งตั้ง	1. ผู้รับผิดชอบจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	1. แต่งตั้ง คณะกรรมการ
คู่มือปฏิบัติงาน	คณะกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	2. กำหนดขอบข่ายงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	คณะกรรมการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	คู่มือปฏิบัติงาน	2. ครูศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
	2. กำหนดขอบข่ายงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงาน	2. กำหนดขอบข่ายงาน การปฏิบัติงาน	3. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงาน	3. ครูปฏิบัติงานตามคู่มือ	2. กำหนดขอบข่ายงาน และแนวการปฏิบัติงาน
	3. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานฉบับร่าง	และแนวทางการปฏิบัติงาน	4. ครูศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน	4. ครูปฏิบัติงานตามคู่มือ	4. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	และแนวการปฏิบัติงาน
	4. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเนื้อหาและขอบข่าย	3. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงาน	5. ปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน	5. ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน	3. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานฉบับร่าง	3. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานฉบับร่าง
		4. ตรวจสอบความถูกต้อง	6. นิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงาน		4. ตรวจสอบความถูกต้อง	4. ตรวจสอบความถูกต้อง

วิธีการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
วิธีการพัฒนา	<p>งาน</p> <p>5. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานฉบับจริง</p> <p>6. ครูศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>7. ปฏิบัติงานตามคู่มือ</p> <p>8. ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>4. ครูศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>5. ปฏิบัติงานตามคู่มือ</p> <p>6. ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>คนที่ 3</p>	<p>คนที่ 4</p>	<p>คนที่ 5</p> <p>ต้อง ครบถ้วนของเนื้อหาและขอบข่ายงาน</p> <p>5. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานฉบับจริง</p> <p>6. ครูศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>7. ปฏิบัติงานตามคู่มือ</p> <p>8. ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	<p>1. สสำรวจความต้องการในการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>3. จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>4. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน</p>	<p>1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>2. กำหนดรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>3. กำหนดกิจกรรมในการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>4. เตรียมความพร้อมในการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p>	<p>1. วิเคราะห์ความต้องการในการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>2. กำหนดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>4. ประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p>	<p>1. สสำรวจความต้องการในการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน</p> <p>3. กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>4. ประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p>	<p>1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน</p> <p>3. ออกแบบกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>4. ประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p>

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปวิธีการพัฒนา				
วิธีการพัฒนา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
<p>ดำเนินงาน</p> <p>5. ออกแบบหลักสูตร</p> <p>การอบรมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>ปฏิบัติการ</p> <p>6. ดำเนินการจัด</p> <p>ประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>7. นิเทศ กำกับ</p> <p>ติดตามผลการนำ</p> <p>ความรู้ ทักษะ ไปใช้</p> <p>และคุณลักษณะที่</p> <p>เกิดขึ้นหลังการประชุม</p> <p>เชิงปฏิบัติการ</p>	<p>สถานที่และวิทยากร</p> <p>5. ดำเนินการจัด</p> <p>ประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>6. ประเมินผลการ</p> <p>ประชุมเชิงปฏิบัติการ</p>	<p>เตรียมความพร้อม</p> <p>ด้านวัสดุ อุปกรณ์</p> <p>สถานที่จัดประชุมเชิง</p> <p>ปฏิบัติการ</p> <p>5. ดำเนินการประชุม</p> <p>เชิงปฏิบัติการ</p> <p>6. ประเมินผลหลังการ</p> <p>ประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>7. นิเทศติดตามผลการ</p> <p>พัฒนา</p>	<p>จัดทำโครงการ</p> <p>ประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>5. เตรียมความพร้อมใน</p> <p>การจัดประชุม</p> <p>6. ดำเนินการตามแผน</p> <p>7. ประเมินผลและ</p> <p>รายงานผลการ</p> <p>ดำเนินงาน</p>	<p>4. แต่งตั้ง</p> <p>คณะกรรมการ</p> <p>ดำเนินงาน</p> <p>5. ออกแบบหลักสูตร</p> <p>การอบรมเชิง</p> <p>ปฏิบัติการ</p> <p>6. กำหนดรูปแบบและ</p> <p>กิจกรรมการประชุม</p> <p>เชิงปฏิบัติการ</p> <p>7. ดำเนินการจัด</p> <p>ประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>8. นิเทศ กำกับ</p> <p>ติดตามผลการนำ</p> <p>ความรู้ ทักษะ ไปใช้</p> <p>และคุณลักษณะที่</p> <p>เกิดขึ้นหลังการประชุม</p> <p>เชิงปฏิบัติการ</p> <p>9. ประเมินผลและ</p> <p>รายงานผลการ</p> <p>ดำเนินงาน</p>	

วิธีการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
การมีพี่เลี้ยง	1. กำหนดเป้าหมายของการสอนงาน	1. กำหนดเป้าหมายในการสอนงาน	1. คัดเลือกพี่เลี้ยงสอนงาน	1. กำหนดพี่เลี้ยงสอนงาน	1. กำหนดเป้าหมายในการสอนงาน
สอนงาน	2. กำหนดแนวทางการเลือกพี่เลี้ยงสอนงาน	2. ชี้แจงขอบข่ายงาน และรูปแบบการสอนงาน	2. จัดวางตัวบุคคลให้ปฏิบัติงานร่วมกับพี่เลี้ยงสอนงาน	2. พี่เลี้ยงสอนงานเตรียมความพร้อมในการสอนงาน	2. กำหนดแนวทางการคัดเลือกพี่เลี้ยงสอนงาน
	3. จัดวางตัวบุคคลให้ปฏิบัติงานร่วมกับพี่เลี้ยงสอนงาน	3. เก็บข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์	3. พี่เลี้ยงสอนงานโดย การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง	3. จัดวางตัวบุคคลให้ปฏิบัติงานโดยวิธีการทำงาน	3. ชี้แจงขอบข่ายงาน และรูปแบบการสอนงาน
	4. ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4. ติดตามผลการปฏิบัติงาน	4. ติดตามผลการปฏิบัติงาน	4. ติดตามผลการปฏิบัติงาน	4. ติดตามตัวบุคคลให้ปฏิบัติงานร่วมกับพี่เลี้ยงสอนงาน
					5. ติดตามผลการปฏิบัติงาน
การเรียนรู้จาก	1. กำหนดวัตถุประสงค์ของงาน	1. กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้	1. กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา	1. กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้	1. กำหนดวัตถุประสงค์
สถานการณ์	2. ออกแบบสถานการณ์จำลอง	2. กำหนดวิธีการเรียนรู้ (การแสดงผลบทบาทสมมติ การแสดงละครสั้น)	2. กำหนดสถานการณ์จำลอง	2. ออกแบบสถานการณ์จำลอง	2. ออกแบบสถานการณ์จำลอง
จำลอง		3. ลงมือปฏิบัติ	3. ทดลองลงมือปฏิบัติ	3. ลงมือปฏิบัติ	3. ซึ่งแจ้งแนวทางการปฏิบัติเมื่ออยู่ใน
			4. ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4. สะท้อนผลการปฏิบัติ	4. ลงมือปฏิบัติ

วิธีการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปวิธีการพัฒนา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
3.ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติเมื่ออยู่ในสถานการณ์	4.ประเมินผลการปฏิบัติงาน	5.ประเมินผลการปฏิบัติ	5.ประเมินผลการปฏิบัติ	5.ประเมินผลการปฏิบัติ	สถานการณ์	
4.ฝึกปฏิบัติตามคำสั่งชี้แจง	4.ฝึกปฏิบัติตามคำสั่งชี้แจง	4.ฝึกปฏิบัติตามคำสั่งชี้แจง	4.ฝึกปฏิบัติตามคำสั่งชี้แจง	4.ฝึกปฏิบัติตามคำสั่งชี้แจง	4.กำหนดวิธีการเรียนรู้	
5.ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.ประเมินผลการปฏิบัติงาน	5.ฝึกปฏิบัติตามคำสั่งชี้แจง	
1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม	1. กำหนดความต้องการเสริมทักษะ	1. กำหนดความต้องการที่ต่อการพัฒนา	1. กำหนดความต้องการที่ทักษะ	1. กำหนดเป้าหมายของการจัดกิจกรรม	1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม	
2. สำนวนความ	2. กำหนดกิจกรรมเสริมทักษะ	2. กำหนดรูปแบบกิจกรรมเสริมทักษะ	2. กำหนดกิจกรรมเสริมทักษะ	2. กำหนดรูปแบบการ	2. สำนวนความ	
ต้องการและรูปแบบการจัดกิจกรรม	3. จัดกิจกรรมเสริม	3. ดำเนินการจัดกิจกรรม	3. จัดกิจกรรมเสริม	3. จัดกิจกรรมเสริม	ต้องการและรูปแบบการจัดกิจกรรม	
3. กำหนดกิจกรรมเสริมทักษะ	4. ประเมินผลการร่วมกิจกรรม	4. ประเมินผลการร่วมกิจกรรม	4. ประเมินผลการร่วมกิจกรรม	4. ประเมินผลการร่วมกิจกรรม	เสริมทักษะ	
ประเมินผลการ	4. ประเมินผลการร่วมกิจกรรม	4. ประเมินผลการร่วมกิจกรรม	4. ประเมินผลการร่วมกิจกรรม	4. ประเมินผลการร่วมกิจกรรม	3. กำหนดกิจกรรมเสริมทักษะ	

วิธีการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปวิธีการพัฒนา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
	4. จัดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์				ประสบการณ์	ประสบการณ์
	5. ประเมินผลการร่วมกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์					4. จัดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์ 5. ประเมินผลการร่วมกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
	6. สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรม					6. สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรม
การจัดกิจกรรม	1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน	1. สร้างบรรยากาศและค่านิยมของการเปิดใจรับฟังความเห็นของผู้อื่น	1. จัดบรรยากาศของการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน	1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน	1. สร้างข้อตกลงร่วมกันในการแสดงความคิดเห็น	1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน
ความรู้	2. สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	2. จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู	2. สร้างข้อตกลงในการแสดงความคิดเห็นและการรับฟัง	2. สร้างข้อตกลงร่วมกันในการแสดงความคิดเห็นและการรับฟัง	2. สร้างบรรยากาศเชิงบวกในการสนทนา	2. สร้างข้อตกลงร่วมกันในการแสดงความคิดเห็นและกรรรับฟัง
	3. เปิดรับการชี้แนะการยอมรับในความสามารถเฉพาะบุคคลและการรับฟังอย่างลึกซึ้ง	3. จัดกลุ่มครูที่มีความสนใจใกล้เคียงกันมาแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน	3. บันทึกผลการเรียนรู้ของตนเอง	3. จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณครูด้วยกัน	3. สะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน	3. สร้างบรรยากาศเชิงบวกในการสนทนา
	4. สะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน	4. บันทึก สะท้อนผล	4. บันทึก สะท้อนผล	4. สะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง	4. นำผลการสะท้อนผลและข้อเสนอแนะไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4. สะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน
						5. นำผลการสะท้อนผลและข้อเสนอแนะไปใช้ในการปฏิบัติงาน

วิธีการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปวิธีการพัฒนา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
การศึกษา	1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน	1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการศึกษาดูงาน	1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการศึกษาดูงาน	1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน	1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการศึกษาดูงาน	การปฏิบัติงาน
ดูงาน	2. กำหนดวันเวลาและสถานที่ศึกษาดูงาน	2. คัดเลือกหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความโดดเด่นเพื่อเข้าศึกษาดูงาน	2. คัดเลือกหน่วยงานหรือสถานที่ศึกษาดูงาน	2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	2. กำหนดสถานที่เข้าศึกษาดูงาน	1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการศึกษาดูงาน 2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน 3. คัดเลือกหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความโดดเด่นเพื่อเข้าศึกษาดูงาน 4. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน 5. กำหนดวันเวลาและสถานที่ศึกษาดูงาน 6. เข้าศึกษาดูงาน 7. สรุปและรายงานผลการศึกษาดูงาน
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3. ประสานสถานที่ศึกษาดูงาน	3. ประสานสถานที่ศึกษาดูงาน	3. ประสานสถานที่ศึกษาดูงาน	3. กำหนดวันเวลาและสถานที่ศึกษาดูงาน	3. เข้าศึกษาดูงาน	1. คุรุประเมิน คุณลักษณะของตนเอง
ดูงาน	4. เข้าศึกษาดูงาน	4. เข้าศึกษาดูงาน	4. เข้าศึกษาดูงาน	4. เข้าศึกษาดูงาน	4. สรุปและรายงานผลการศึกษาดูงาน	1. คุรุประเมินตนเอง คุณลักษณะของตนเอง
ดูงาน	5. สรุปและรายงานผลการศึกษาดูงาน	5. สรุปและรายงานผลการศึกษาดูงาน	5. สรุปและรายงานผลการศึกษาดูงาน	5. สรุปและรายงานผลการศึกษาดูงาน	5. สรุปและรายงานผลการศึกษาดูงาน	1. คุรุประเมินตนเอง คุณลักษณะของตนเอง

ผู้ทรงคุณวุฒิ						
วิธีการพัฒนา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
สรุปวิธีการพัฒนา						
	2. กำหนดจุดมุ่งหมาย และเป้าหมาย ในการเรียนรู้ 3. เลือกวิธีการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับตนเอง 4. ประเมินผล การเรียนรู้	2. เลือกวิธีการเรียนรู้ 3. ดำเนินการเรียนรู้ ด้วยตนเอง 4. ประเมินผล การเรียนรู้	2. เลือกคุณลักษณะ ที่ต้องการพัฒนา 3. เลือกวิธีการ รูปแบบ การพัฒนาที่เหมาะสมกับตนเอง 4. ประเมินผล การพัฒนา	2. กำหนดจุดมุ่งหมาย ในการเรียนรู้ 3. เลือกรูปแบบ วิธีการ กิจกรรมการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับตนเอง 4. ประเมินผล การเรียนรู้	2. เลือกคุณลักษณะ ที่ต้องการในการเรียนรู้ 3. ดำเนินการพัฒนา ตนเอง 4. รายงานผล การพัฒนา	2. เลือกคุณลักษณะ ที่ต้องการในการเรียนรู้ 3. กำหนดจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายในการ เรียนรู้ 4. เลือกวิธีการรูปแบบ การพัฒนาที่เหมาะสม กับตนเอง 5. ดำเนินการพัฒนา ตนเอง 6. รายงานผลการ พัฒนา

จากตาราง 8 - 11 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสรุปผลได้
ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เป็นหลักการที่มีทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างรูปแบบที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ
2. เป็นหลักการเชิงระบบที่สามารถไปประยุกต์ใช้ได้จริง
3. แสดงถึงจุดเน้นของการพัฒนาคุณลักษณะครูที่ตอบสนองในระดับนโยบายและบริบท

พื้นที่

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เพื่อให้ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะ ที่เหมาะสม
ต่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายหลักสูตร
2. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ให้มีคุณลักษณะ
สอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่
3. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มีคุณลักษณะ
ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู มี 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ประกอบด้วย 9 วิธี

ดังนี้

1. การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
4. การมีพี่เลี้ยงสอนงาน
5. การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง
6. กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
7. การจัดการความรู้
8. การศึกษาดูงาน
9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ขั้นตอนย่อย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

จากองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบนำมายกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารแสดงได้ดังภาพ 4

รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ

1. เป็นหลักการที่นักวิจัยพื้นฐานในการสร้างรูปแบบที่เหมาะสม นำเชื่อถือ
2. เป็นหลักการเชิงระบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง
3. แสดงถึงจุดเด่นของการพัฒนาคุณลักษณะครูที่ตอบสนองในระดับนโยบายและบริบทพื้นที่

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

1. เพื่อให้ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายหลักสูตร
2. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะสอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่
3. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

**องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู**

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา
 ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา
 ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา
 ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล

**องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนา
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู**

1. การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การเรียนรู้จากทฤษฎีปฏิบัติจริง
4. การพี่เลี้ยงสอนงาน
5. การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง
6. กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
7. การจัดการความรู้
8. การศึกษาดูงาน
9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

**องค์ประกอบที่ 5
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู**

ด้านที่ 1 ด้านคุณธรรมเป็นครู
 ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ
 ด้านที่ 3 ด้านความรู้
 ด้านที่ 4 ด้านการจัดการเรียนการสอน
 ด้านที่ 5 ด้านการใช้ชีวิต

ภาพ 4 รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

จากภาพ 4 ร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เป็นหลักการที่มีทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างรูปแบบที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ
2. เป็นหลักการเชิงระบบที่สามารถไปประยุกต์ใช้ได้จริง
3. แสดงถึงจุดเน้นของการพัฒนาคุณลักษณะครูที่ตอบสนองในระดับนโยบายและบริบท

พื้นที่

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เพื่อให้ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายหลักสูตร
2. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะสอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่
3. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู มีรายละเอียด

ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาคุณลักษณะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เป็นการศึกษาค้นคว้าความต้องการของครูและสถานศึกษาเพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร มีการดำเนินการดังนี้

1. สถานศึกษาศึกษาผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานในปีการศึกษาที่ผ่านมา
2. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารร่วมกันกำหนดคุณลักษณะของครูตามความต้องการของสถานศึกษา (ตามแผนพัฒนาการศึกษา)
3. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารประเมินคุณลักษณะของตนเอง เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณลักษณะเป็นรายบุคคล
4. สถานศึกษาให้ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan)
5. สถานศึกษาให้ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู

6. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารร่วมกันวิเคราะห์ และสรุปผลความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อนำมากำหนดความจำเป็นในการพัฒนา คุณลักษณะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

การวางแผนพัฒนาคุณลักษณะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การออกแบบหลักสูตรการพัฒนา จัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนา กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา รวมไปถึงระยะเวลาดำเนินการและการติดตาม ผลการพัฒนา มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร
2. กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน
3. ประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาครูในแผนพัฒนาการศึกษา
4. ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
5. จัดทำโครงการ/กิจกรรมพัฒนาครูในแผนปฏิบัติการประจำปี
6. กำหนดรูปแบบ วิธีการในการพัฒนา
7. กำหนดระยะเวลาดำเนินการและการติดตามผลการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนา เป็นการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ตามที่ได้วางแผนไว้ในโครงการ และดำเนินการตามแผนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่
2. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อชี้แจงแนวทางการพัฒนาครู
3. จัดเตรียมความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ งบประมาณและวิทยากร
4. ดำเนินการตามแผนโครงการ/กิจกรรม
5. เปิดโอกาสให้ครูนำความรู้ ทักษะ วิธีการจากการพัฒนาไปใช้จริงในห้องเรียน

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นการออกแบบการประเมิน การกำหนดรูปแบบ การประเมินผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนการพัฒนา ที่ได้กำหนดไว้ เป็นการติดตาม ประเมินผลเป็นระยะทั้งก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนาและเพื่อนำ ผลการติดตามและประเมินผลไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ต่อไปอย่างเป็นระบบ

1. ผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนิเทศ กำกับ ติดตามตามปฏิทิน การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
 2. ประเมินคุณลักษณะครูโดยแบ่งการประเมินเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ก่อนการพัฒนา ระยะที่ 2 ระหว่างการพัฒนา และระยะที่ 3 หลังการพัฒนา โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
 3. รายงานผลการประเมินเพื่อสะท้อนผลกลับให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู**

วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู เป็นวิธีการดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูให้เกิดคุณลักษณะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 9 วิธี ดังนี้

1. การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน

การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางการพัฒนาครู โดยครูสามารถศึกษาได้โดยตรงจากการอ่านทำความเข้าใจและปฏิบัติตามคู่มือ ซึ่งสามารถเปิดอ่านได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและยังช่วยให้การปฏิบัติงานถูกต้องตามที่ระบุไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
2. กำหนดขอบข่ายงานและแนวการปฏิบัติงาน
3. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานฉบับร่าง
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเนื้อหาและขอบข่ายงาน
5. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานฉบับจริง
6. ครูศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน
7. ปฏิบัติงานตามคู่มือ
8. ประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นแนวทางการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรมมีวิทยากร ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและมีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องหนึ่งถึงขั้นสามารถนำความรู้ในเรื่องนั้นไปปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1. สำรวจความต้องการในการประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

5. ออกแบบหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ
6. กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ
7. ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
8. นิเทศ กำกับ ติดตามผลการนำความรู้ ทักษะ ไปใช้และคุณลักษณะที่เกิดขึ้นหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ
9. ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน

3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นแนวทางการพัฒนาครูโดยให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมฝึกปฏิบัติงานจริง และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้เชี่ยวชาญ การเรียนรู้จะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เชี่ยวชาญและการนิเทศกระบวนการเรียนรู้ ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ผู้ให้การฝึกอบรมควรทำการมอบหมายงานที่พอเหมาะ รวมทั้งกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมให้สำหรับงานแต่ละงาน จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างสูงสุดได้ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง
2. กำหนดขอบข่ายงานที่ต้องการให้ฝึกปฏิบัติ
3. มอบหมายงานเพื่อฝึกปฏิบัติจริง
4. เรียนรู้การปฏิบัติงานจากการสังเกตการณ์และทดลองปฏิบัติงาน
5. ลงมือปฏิบัติงานจริง
6. นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. การมีพี่เลี้ยงสอนงาน

การมีพี่เลี้ยงสอนงาน เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูโดยใช้ครูหรือหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน เพื่อคอยสอนงานและกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของครู เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสอนงานให้ครูมีองค์ความรู้ให้มีความเข้าใจ มีความรู้ และฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายในการสอนงาน
2. กำหนดแนวทางในการคัดเลือกพี่เลี้ยงสอนงาน
3. ชี้แจงขอบข่ายงานและรูปแบบการสอนงาน
4. จัดวางตัวบุคคลให้ปฏิบัติงานร่วมกับพี่เลี้ยงสอนงาน
5. ติดตามผลการปฏิบัติงาน

5. การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง

การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะครู โดยการจำลองสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมเสมือนจริง โดยการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์แบบธรรมดา หรือการจำลองด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดทักษะหรือคุณลักษณะที่ต้องการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
2. ออกแบบสถานการณ์จำลอง
3. ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติเมื่ออยู่ในสถานการณ์
4. กำหนดวิธีการเรียนรู้
5. ฝึกปฏิบัติตามคำชี้แจง
6. สะท้อนผลการปฏิบัติ
7. ประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์

กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์ เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูที่กำหนดขึ้น เพื่อก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันจนส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
2. สำนวความต้องการและรูปแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
3. กำหนดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
4. จัดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
5. ประเมินผลการร่วมกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
6. สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรม

7. การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครู โดยการรวมกลุ่มของครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่สนใจ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างผลงานทางวิชาการ และการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน
2. สร้างข้อตกลงร่วมกันในการแสดงความคิดเห็นและการรับฟัง
3. สร้างบรรยากาศเชิงบวกในการสนทนา
4. สะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน

5. นำผลการสะท้อนและข้อสรุปไปใช้ในการปฏิบัติงาน

8. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นแนวทางดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะครูโดยการศึกษาเรียนรู้จากแหล่งที่มีแนวปฏิบัติที่ดี โดยบุคลากรจะมีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การดำเนินงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากองค์กรภายนอก ได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการศึกษาดูงาน
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน
3. คัดเลือกหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความโดดเด่นเพื่อเข้าศึกษาดูงาน
4. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
5. กำหนดวันเวลาและสถานที่ศึกษาดูงาน
6. เข้าศึกษาดูงาน
7. สรุปและรายงานผลการศึกษาดูงาน

9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูโดยการวิเคราะห์งานของตนเอง บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ เรียนรู้ตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองแสวงหาองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

1. ครูประเมินคุณลักษณะของตนเอง
2. เลือกคุณลักษณะที่ต้องการในการเรียนรู้
3. กำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการเรียนรู้
4. เลือกวิธีการ รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับตนเอง
5. ดำเนินการพัฒนาตนเอง
6. รายงานผลการพัฒนา

องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู โดยนำผลการศึกษาคูณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโดยการสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี นำมายกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มี 5 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู** ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่
 - 1.1 มีจิตวิญญาณความเป็นครู
 - 1.2 มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

- 1.3 รัก เมตตาผู้เรียนอย่างจริงใจ
 - 1.4 เข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 1.5 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม
 - 1.6 อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ครู
- 2. ด้านบุคลิกภาพ** ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่
- 2.1 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 มีความรับผิดชอบ
 - 2.3 มีกรอบความคิดแบบเติบโต
 - 2.4 ความเป็นกัลยาณมิตร
 - 2.5 มองโลกในแง่ดี
 - 2.6 มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 3. ด้านความรู้** ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ได้แก่
- 3.1 มีความรู้ในวิชาที่สอน
 - 3.2 มีความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่น (ความเชื่อ ภาษา ประเพณี)
 - 3.3 สามารถสื่อสารด้วยภาษาราชการและภาษาท้องถิ่นได้
- 4. ด้านการจัดการเรียนการสอน** ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่
- 4.1 เตรียมการสอน
 - 4.2 จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 4.3 สอนทั้งในด้านความรู้และทักษะชีวิต
 - 4.4 วัดและประเมินผลตามสภาพจริง
 - 4.5 ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใกล้ตัวผู้เรียน
 - 4.6 มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน
- 5. ด้านการใช้ชีวิต** ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่
- 5.1 เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน
 - 5.2 มีความพอเพียง
 - 5.3 มีทักษะชีวิต
 - 5.4 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
 - 5.5 มีภาวะผู้นำ
 - 5.6 มีทักษะนักพัฒนาสังคม

ขั้นที่ 2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ผู้วิจัยสามารถนำมาดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงประเด็นการสนทนากลุ่มตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ประเด็นพิจารณา	ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. เป็นหลักการที่มีทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างรูปแบบที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ	เห็นควรปรับเป็น 1. หลักการมีส่วนร่วม 2. หลักการความเสมอภาค 3. หลักการพัฒนาบุคคลอิงสมรรถนะ
2. เป็นหลักการเชิงระบบที่สามารถไปประยุกต์ใช้ได้จริง	เห็นควรปรับเป็น หลักการเชิงระบบ
3. แสดงถึงจุดเน้นของการพัฒนาคุณลักษณะครูที่ตอบสนองในระดับนโยบายและบริบทพื้นที่	มีความเหมาะสม คงเดิม
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. เพื่อให้ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายหลักสูตร	เห็นควรปรับเป็น เพื่อพัฒนาครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด
2. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะสอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่	มีความเหมาะสม คงเดิม

ประเด็นพิจารณา	ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
3. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	เห็นควรปรับเป็น เพื่อพัฒนาครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดารให้มีศักยภาพสูง
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู	มีความเหมาะสม คงเดิม
ขั้นตอนที่ 1	มีความเหมาะสม คงเดิม
วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา	
1. สถานศึกษาศึกษาผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานในปีการศึกษาที่ผ่านมา	เห็นควรปรับเป็น ศึกษาผลการประเมินตนเอง (SAR) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานในปีการศึกษาที่ผ่านมา
2. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารร่วมกันกำหนดคุณลักษณะของครูตามความต้องการของสถานศึกษา (ตามแผนพัฒนาการศึกษา)	เห็นควรปรับเป็น กำหนดคุณลักษณะของครูตามความต้องการของสถานศึกษา (ตามแผนพัฒนาการศึกษา)
3. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประเมินคุณลักษณะของตนเอง เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณลักษณะเป็นรายบุคคล	เห็นควรปรับเป็น ประเมินคุณลักษณะของตนเอง เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณลักษณะเป็นรายบุคคล
4. สถานศึกษาให้ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan)	เห็นควรปรับเป็น จัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA1)
5. สถานศึกษาให้ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร สัมภาษณ์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู	เห็นควรปรับเป็น สัมภาษณ์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู
6. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ร่วมกันวิเคราะห์และสรุปผลความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อนำมากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	เห็นควรปรับเป็น วิเคราะห์และสรุปผลความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู

ประเด็นพิจารณา	ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	เห็นควรปรับเป็น กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการพัฒนา
2. กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. ประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาครูในแผนพัฒนาการศึกษา	เห็นควรปรับเป็น ประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาครู
4. ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	เห็นควรปรับเป็น ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาครู
5. จัดทำโครงการ/กิจกรรมพัฒนาครูในแผนปฏิบัติการประจำปี	มีความเหมาะสม คงเดิม
6. กำหนดรูปแบบ วิธีการในการพัฒนา	มีความเหมาะสม คงเดิม
7. กำหนดระยะเวลาดำเนินการและการติดตามผลการพัฒนา	มีความเหมาะสม คงเดิม
ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่	เห็นควรตัดออก เนื่องจากมีปรากฏในขั้นตอนที่ 2
2. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อชี้แจงแนวทางการพัฒนาครู	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. จัดเตรียมความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่งบประมาณและวิทยากร	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. ดำเนินการตามแผนโครงการ/กิจกรรม	มีความเหมาะสม คงเดิม
5. เปิดโอกาสให้ครูนำความรู้ ทักษะ วิธีการจากการพัฒนาไปใช้จริงในห้องเรียน	มีความเหมาะสม คงเดิม
ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. ผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนิเทศ กำกับติดตามตามปฏิทินการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. ประเมินคุณลักษณะครูโดยแบ่งการประเมินเป็น 3 ระยะ คือระยะที่ 1 ก่อนการพัฒนา ระยะที่ 2 ระหว่างการพัฒนา และระยะที่ 3 หลังการพัฒนา โดยใช้แบบ	มีความเหมาะสม คงเดิม

ประเด็นพิจารณา	ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน	
3. รายงานผลการประเมินเพื่อสะท้อนผลกลับไปให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	มีความเหมาะสม คงเดิม
องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู	มีความเหมาะสม คงเดิม
การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. กำหนดขอบข่ายงานและแนวการปฏิบัติงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานฉบับร่าง	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเนื้อหาและขอบข่ายงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
5. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานฉบับจริง	มีความเหมาะสม คงเดิม
6. ครูศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
7. ปฏิบัติงานตามคู่มือ	มีความเหมาะสม คงเดิม
8. ประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. สำรวจความต้องการในการประชุมเชิงปฏิบัติการ	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
5. ออกแบบหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ	มีความเหมาะสม คงเดิม
6. กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ	มีความเหมาะสม คงเดิม
7. ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ	มีความเหมาะสม คงเดิม
8. นิเทศ กำกับ ติดตามผลการนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ และคุณลักษณะที่เกิดขึ้นหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ	มีความเหมาะสม คงเดิม
9. ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	มีความเหมาะสม คงเดิม

ประเด็นพิจารณา	ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ จากการปฏิบัติงานจริง	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. กำหนดขอบข่ายงานที่ต้องการให้ฝึกปฏิบัติ	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. มอบหมายงานเพื่อฝึกปฏิบัติจริง	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. เรียนรู้การปฏิบัติงานจากการสังเกตการณ์และ ทดลองปฏิบัติงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
5. ลงมือปฏิบัติงานจริง	มีความเหมาะสม คงเดิม
6. นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
การมีพี่เลี้ยงสอนงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. กำหนดเป้าหมายในการสอนงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. กำหนดแนวทางในการคัดเลือกพี่เลี้ยงสอนงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. ชี้แจงขอบข่ายงานและรูปแบบการสอนงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. จัดวางตัวบุคคลให้ปฏิบัติงานร่วมกับพี่เลี้ยงสอนงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
5. ติดตามผลการปฏิบัติงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. ออกแบบสถานการณ์จำลอง	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติเมื่ออยู่ในสถานการณ์	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. กำหนดวิธีการเรียนรู้	มีความเหมาะสม คงเดิม
5. ฝึกปฏิบัติตามคำชี้แจง	มีความเหมาะสม คงเดิม
6. สะท้อนผลการปฏิบัติ	มีความเหมาะสม คงเดิม
7. ประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของการจัดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. สืบหาความต้องการและรูปแบบการจัดกิจกรรม เสริมทักษะประสบการณ์	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. กำหนดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. จัดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์	มีความเหมาะสม คงเดิม

ประเด็นพิจารณา	ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
5. ประเมินผลการร่วมกิจกรรมเสริมทักษะ ประสบการณ์	มีความเหมาะสม คงเดิม
6. สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรม	มีความเหมาะสม คงเดิม
การจัดการความรู้	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. สร้างข้อตกลงร่วมกันในการแสดงความคิดเห็นและ การรับฟัง	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. สร้างบรรยากาศเชิงบวกในการสนทนา	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. สะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน	มีความเหมาะสม คงเดิม
5. นำผลการสะท้อนและข้อสรุปไปใช้ในการปฏิบัติงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
การศึกษาดูงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการศึกษาดูงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. คัดเลือกหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความโดดเด่น เพื่อเข้าศึกษาดูงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
5. กำหนดวันเวลาและสถานที่ศึกษาดูงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
6. เข้าศึกษาดูงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
7. สรุปและรายงานผลการศึกษาดูงาน	มีความเหมาะสม คงเดิม
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. ครูประเมินคุณลักษณะของตนเอง	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. เลือกคุณลักษณะที่ต้องการในการเรียนรู้	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. กำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการเรียนรู้	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. เลือกวิธีการ รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับ ตนเอง	มีความเหมาะสม คงเดิม
5. ดำเนินการพัฒนาตนเอง	มีความเหมาะสม คงเดิม
6. รายงานผลการพัฒนา	มีความเหมาะสม คงเดิม
องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู	มีความเหมาะสม คงเดิม
คุณลักษณะด้านวุฒิภาวะความเป็นครู	มีความเหมาะสม คงเดิม

ประเด็นพิจารณา	ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
1. มีจิตวิญญาณความเป็นครู	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. รัก เมตตาผู้เรียนอย่างจริงใจ	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. เข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	มีความเหมาะสม คงเดิม
5. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมชาติ	มีความเหมาะสม คงเดิม
6. อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ครู	มีความเหมาะสม คงเดิม
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. มีความรับผิดชอบ	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. มีกรอบความคิดแบบเติบโต	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. ความเป็นกัลยาณมิตร	มีความเหมาะสม คงเดิม
5. มองโลกในแง่ดี	มีความเหมาะสม คงเดิม
6. มีความซื่อสัตย์สุจริต	มีความเหมาะสม คงเดิม
	เห็นควรเพิ่มเติม
	7. ความเชื่อมั่นในตนเอง
คุณลักษณะด้านความรู้	มีความเหมาะสม คงเดิม
1. มีความรู้ในวิชาที่สอน	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. มีความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่น (ความเชื่อ ภาษา ประเพณี)	เห็นควรปรับเป็น มีความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่น
3. สามารถสื่อสารด้วยภาษาราชการและภาษาท้องถิ่นได้	มีความเหมาะสม คงเดิม
คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนการสอน	เห็นควรปรับเป็น คุณลักษณะด้าน การจัดการเรียนการสอนบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร
1. เตรียมการสอน	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. สอนทั้งในด้านความรู้และทักษะชีวิต	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. วัดและประเมินผลตามสภาพจริง	เห็นควรปรับเป็น ข้อ 5.4.6
5. ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใกล้ตัวผู้เรียน	มีความเหมาะสม คงเดิม
6. มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน	เห็นควรปรับเป็น ข้อ 5.4.4

ประเด็นพิจารณา	ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
คุณลักษณะด้านการใช้ชีวิต	เห็นควรปรับเป็น คุณลักษณะด้าน การใช้ชีวิตบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
1. เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน	มีความเหมาะสม คงเดิม
2. มีความพอเพียง	มีความเหมาะสม คงเดิม
3. มีทักษะชีวิต	มีความเหมาะสม คงเดิม
4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	มีความเหมาะสม คงเดิม
5. มีภาวะผู้นำ	มีความเหมาะสม คงเดิม
6. มีทักษะนักพัฒนาสังคม	มีความเหมาะสม คงเดิม
	เห็นควรเพิ่มเติม
	7. ความสามารถในการปรับตัว
	8. การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน
	9. ความคิดสร้างสรรค์
	10. การบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล

จากตาราง 12 ผลการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่ารูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

จากร่างรูปแบบ 5 องค์ประกอบนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิได้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ผู้วิจัยสามารถนำมาแสดงได้ดังภาพ 5

รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ

1. หลักการมีส่วนร่วม
2. หลักการความเสมอภาค
3. หลักการพัฒนาบุคคลอิงสมรรถนะ
4. หลักการเชิงระบบ
5. หลักการพัฒนาคุณลักษณะครูที่ตอบสนองในระดับนโยบายและบริบทพื้นที่

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

1. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสภากำหนด
2. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะสอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่
3. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีศักยภาพสูง

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

- ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา
- ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา
- ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา
- ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

1. การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การเรียนรู้จากกรณีปฏิบัติจริง
4. การมีพี่เลี้ยงสอนงาน
5. การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง
6. กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
7. การจัดการความรู้
8. การศึกษาดูงาน
9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

- ด้านที่ 1 ด้านวิถีภาวะความเป็นครู
- ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ
- ด้านที่ 3 ด้านความรู้
- ด้านที่ 4 ด้านการจัดการเรียนการสอน
แบบพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
- ด้านที่ 5 ด้านการใช้ชีวิตแบบพื้นที่สูง
ในถิ่นทุรกันดาร

ภาพ 5 รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

จากภาพ 5 รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการมีส่วนร่วม
2. หลักการความเสมอภาค
3. หลักการพัฒนาบุคคลอิงสมรรถนะ
4. หลักการเชิงระบบ
5. หลักการพัฒนาคุณลักษณะครูที่ตอบสนองในระดับนโยบายและบริบทพื้นที่

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด

2. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะ สอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่

3. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีศักยภาพสูง

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาคุณลักษณะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบน พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เป็นการศึกษาค้นคว้าความต้องการของครูและสถานศึกษาเพื่อนำผลการวิเคราะห์ ข้อมูลมากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมี การดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาผลการประเมินตนเอง (SAR) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานในปีการศึกษา ที่ผ่านมา
2. กำหนดคุณลักษณะของครูตามความต้องการของสถานศึกษา (ตามแผนพัฒนา การศึกษา)
3. ประเมินคุณลักษณะของตนเอง เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณลักษณะเป็นรายบุคคล
4. จัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA1)
5. สำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู
6. วิเคราะห์และสรุปผลความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

การวางแผนพัฒนาคุณลักษณะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การออกแบบหลักสูตรการพัฒนา จัดทำโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา รวมไปถึงระยะเวลาดำเนินการและการติดตามผล การพัฒนา มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการพัฒนา
2. กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน
3. ประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาครู
4. ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาครู
5. จัดทำโครงการ/กิจกรรมพัฒนาครูในแผนปฏิบัติการประจำปี
6. กำหนดรูปแบบ วิธีการในการพัฒนา
7. กำหนดระยะเวลาดำเนินการและการติดตามผลการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนา เป็นการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ตามที่ได้วางแผนไว้ในโครงการ และดำเนินการตามแผนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

1. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อชี้แจงแนวทางการพัฒนาครู
2. จัดเตรียมความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ งบประมาณและวิทยากร
3. ดำเนินการตามแผนโครงการ/กิจกรรม
4. เปิดโอกาสให้ครูนำความรู้ ทักษะ วิธีการจากการพัฒนาไปใช้จริงในห้องเรียน

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นการออกแบบการประเมิน การกำหนดรูปแบบ การประเมินผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนการพัฒนาที่ได้ กำหนดไว้ เป็นการติดตาม ประเมินผลเป็นระยะทั้งก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนา และเพื่อนำผลการติดตามและประเมินผลไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ต่อไปอย่างเป็นระบบ

1. ผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนิเทศ กำกับ ติดตามตามปฏิทินการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
2. ประเมินคุณลักษณะครู โดยแบ่งการประเมินเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ก่อนการพัฒนา ระยะที่ 2 ระหว่างการพัฒนา และระยะที่ 3 หลังการพัฒนา โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. รายงานผลการประเมินเพื่อสะท้อนผลกลับให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู เป็นวิธีการดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูให้เกิดคุณลักษณะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 9 วิธี ดังนี้

1. การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน

การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางการพัฒนาครู โดยครูสามารถศึกษาได้โดยตรงจากการอ่านทำความเข้าใจและปฏิบัติตามคู่มือ ซึ่งสามารถเปิดอ่านได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและยังช่วยให้การปฏิบัติงานถูกต้องตามที่ระบุไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
2. กำหนดขอบข่ายงานและแนวการปฏิบัติงาน
3. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานฉบับร่าง
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเนื้อหาและขอบข่ายงาน
5. จัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานฉบับจริง
6. ครูศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน
7. ปฏิบัติงานตามคู่มือ
8. ประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นแนวทางการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรมมีวิทยากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและมีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องหนึ่งถึงขั้นสามารถนำความรู้ในเรื่องนั้นไปปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1. สำรวจความต้องการในการประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
5. ออกแบบหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ
6. กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ
7. ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
8. นิเทศ กำกับ ติดตามผลการนำความรู้ ทักษะไปใช้และคุณลักษณะที่เกิดขึ้นหลัง

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

9. ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน

3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นแนวทางการพัฒนาครูโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกปฏิบัติงานจริง และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้เชี่ยวชาญ การเรียนรู้จะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เชี่ยวชาญและการนิเทศกระบวนการเรียนรู้ ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ผู้ให้การฝึกอบรมควรทำการมอบหมายงานที่พอเหมาะ รวมทั้งกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมให้สำหรับงานแต่ละงาน จะช่วยให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างสูงสุดได้ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง
2. กำหนดขอบข่ายงานที่ต้องการให้ฝึกปฏิบัติ
3. มอบหมายงานเพื่อฝึกปฏิบัติจริง
4. เรียนรู้การปฏิบัติงานจากการสังเกตการณ์และทดลองปฏิบัติงาน
5. ลงมือปฏิบัติงานจริง
6. นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. การมีพี่เลี้ยงสอนงาน

การมีพี่เลี้ยงสอนงาน เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูโดยใช้ครูหรือหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน เพื่อคอยสอนงานและกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของครู เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสอนงานให้ครูมีองค์ความรู้ให้มีความเข้าใจ มีความรู้ และฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายในการสอนงาน
2. กำหนดแนวทางในการคัดเลือกพี่เลี้ยงสอนงาน
3. ชี้แจงขอบข่ายงานและรูปแบบการสอนงาน
4. จัดวางตัวบุคคลให้ปฏิบัติงานร่วมกับพี่เลี้ยงสอนงาน
5. ติดตามผลการปฏิบัติงาน

5. การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง

การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะครู โดยการจำลองสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมเสมือนจริง โดยการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์แบบธรรมชาติ หรือการจำลองด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดทักษะหรือคุณลักษณะที่ต้องการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
2. ออกแบบสถานการณ์จำลอง
3. ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติเมื่ออยู่ในสถานการณ์
4. กำหนดวิธีการเรียนรู้
5. ฝึกปฏิบัติตามคำชี้แจง
6. สะท้อนผลการปฏิบัติ
7. ประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์

กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์ เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูที่กำหนดขึ้น เพื่อก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จนส่งผลให้มีผล การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
2. สสำรวจความต้องการและรูปแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
3. กำหนดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
4. จัดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
5. ประเมินผลการร่วมกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์
6. สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรม

7. การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครู โดยการรวมกลุ่มของครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่สนใจ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างผลงานทาง วิชาการ และการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและทักษะในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน
2. สร้างข้อตกลงร่วมกันในการแสดงความคิดเห็นและการรับฟัง
3. สร้างบรรยากาศเชิงบวกในการสนทนา
4. สะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน
5. นำผลการสะท้อนและข้อสรุปไปใช้ในการปฏิบัติงาน

8. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูโดยการศึกษาเรียนรู้จากแหล่งที่มีแนวปฏิบัติที่ดี โดยบุคลากรจะมีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากองค์กรภายนอก ได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการศึกษาดูงาน
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน
3. คัดเลือกหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความโดดเด่นเพื่อเข้าศึกษาดูงาน
4. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
5. กำหนดวันเวลาและสถานที่ศึกษาดูงาน
6. เข้าศึกษาดูงาน
7. สรุปและรายงานผลการศึกษาดูงาน

9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูโดยการวิเคราะห์งานของตนเอง บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ เรียนรู้ตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองแสวงหาองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

1. ครูประเมินคุณลักษณะของตนเอง
2. เลือกคุณลักษณะที่ต้องการในการเรียนรู้
3. กำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการเรียนรู้
4. เลือกวิธีการ รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับตนเอง
5. ดำเนินการพัฒนาตนเอง
6. รายงานผลการพัฒนา

องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1.1 มีจิตวิญญาณความเป็นครู
- 1.2 มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- 1.3 รัก เมตตาผู้เรียนอย่างจริงใจ
- 1.4 เข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 1.5 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม
- 1.6 อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ครู

2. ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

- 2.1 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
- 2.2 มีความรับผิดชอบ
- 2.3 มีกรอบความคิดแบบเติบโต
- 2.4 ความเป็นกัลยาณมิตร
- 2.5 มองโลกในแง่ดี
- 2.6 มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 2.7 ความเชื่อมั่นในตนเอง

3. ด้านความรู้ ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้

- 3.1 มีความรู้ในวิชาที่สอน
- 3.2 มีความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่น
- 3.3 สามารถสื่อสารด้วยภาษาราชการและภาษาท้องถิ่นได้

4. ด้านการจัดการเรียนการสอนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ

ดังนี้

- 4.1 เตรียมการสอน
- 4.2 จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4.3 สอนทั้งในด้านความรู้และทักษะชีวิต
- 4.4 มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน
- 4.5 ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใกล้ตัวผู้เรียน
- 4.6 วัดและประเมินผลตามสภาพจริง

5. ด้านการใช้ชีวิตบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย 10 คุณลักษณะ ดังนี้

- 5.1 เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน
- 5.2 มีความพอเพียง
- 5.3 มีทักษะชีวิต
- 5.4 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
- 5.5 มีภาวะผู้นำ
- 5.6 มีทักษะนักพัฒนาสังคม
- 5.7 ความสามารถในการปรับตัว
- 5.8 การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน
- 5.9 ความคิดสร้างสรรค์
- 5.10 การบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล

ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิไปประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 297 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 13 แสดงสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1.เพศ		
1.1 เพศชาย	172	57.91
1.2 เพศหญิง	125	42.09
2.ระดับการศึกษาสูงสุด		
2.1 ปริญญาตรี	0	0
2.2 ปริญญาโท	280	94.28
2.3 ปริญญาเอก	17	5.72
3.ประสบการณ์ทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	0	0
3.2 5-10 ปี	113	38.05
3.3 มากกว่า 10 ปี	184	61.95

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 172 คน คิดเป็นร้อยละ 57.91 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 94.28 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 61.95

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์
ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบน
พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ผลการ ประเมิน	ความเป็นประโยชน์			ผลการ ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	แปลผล		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ	4.86	0.20	มากที่สุด	ผ่าน	4.87	0.19	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.78	0.30	มากที่สุด	ผ่าน	4.79	0.30	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการ พัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครู	4.62	0.35	มากที่สุด	ผ่าน	4.63	0.35	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครู	4.75	0.22	มากที่สุด	ผ่าน	4.76	0.22	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของครู	4.79	0.22	มากที่สุด	ผ่าน	4.80	0.21	มากที่สุด	ผ่าน
รวม	4.78	0.20	มากที่สุด	ผ่าน	4.77	0.19	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 14 พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
มีผลการประเมินความเป็นไปได้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.78) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู (\bar{X} =4.79) รองลงมา
ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู (\bar{X} =4.62)

ผลการประเมินความมีความเป็นประโยชน์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.77$) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ ($\bar{X}=4.87$) รองลงมาได้แก่องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ($\bar{X}=4.87$) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ($\bar{X}=4.63$)

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายองค์ประกอบพบว่า แต่ละองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกองค์ประกอบ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารองค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ผลการประเมิน	ความเป็นประโยชน์			ผลการประเมิน
	\bar{X}	S.D.	แปลผล		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. หลักการมีส่วนร่วม	4.84	0.37	มากที่สุด	ผ่าน	4.85	0.36	มากที่สุด	ผ่าน
2. หลักการความเสมอภาค	4.80	0.40	มากที่สุด	ผ่าน	4.81	0.39	มากที่สุด	ผ่าน
3. หลักการพัฒนาบุคคล อิงสมรรถนะ	4.82	0.38	มากที่สุด	ผ่าน	4.84	0.37	มากที่สุด	ผ่าน
4. หลักการเชิงระบบ	4.89	0.32	มากที่สุด	ผ่าน	4.90	0.31	มากที่สุด	ผ่าน
5. หลักการพัฒนาคุณลักษณะ ครูที่ตอบสนองในระดับ นโยบายและบริบทพื้นที่	4.94	0.24	มากที่สุด	ผ่าน	4.94	0.23	มากที่สุด	ผ่าน
รวม	4.86	0.20	มากที่สุด	ผ่าน	4.87	0.19	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 15 พบว่า ผลการประเมินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 หลักการพัฒนาคุณลักษณะครูที่ตอบสนองในระดับนโยบายและบริบทพื้นที่ ($\bar{X}=4.94$) รองลงมา คือ ข้อ 4 หลักการเชิงระบบ ($\bar{X}=4.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 หลักการความเสมอภาค ($\bar{X}=4.80$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 หลักการพัฒนาคุณลักษณะครูที่ตอบสนองในระดับนโยบายและบริบทพื้นที่ ($\bar{X}=4.94$) รองลงมา คือ ข้อ 4 หลักการเชิงระบบ ($\bar{X}=4.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 หลักการความเสมอภาค ($\bar{X}=4.81$)

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า แต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดารองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ผลการประเมิน	ความเป็นประโยชน์			ผลการประเมิน
	\bar{X}	S.D.	แปลผล		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด	4.83	0.38	มากที่สุด	ผ่าน	4.84	0.37	มากที่สุด	ผ่าน
2. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะสอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่	4.78	0.41	มากที่สุด	ผ่าน	4.79	0.41	มากที่สุด	ผ่าน
3. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีศักยภาพสูง	4.72	0.45	มากที่สุด	ผ่าน	4.74	0.44	มากที่สุด	ผ่าน
รวม	4.78	0.30	มากที่สุด	ผ่าน	4.79	0.30	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 16 พบว่า ผลการประเมินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบมีผลการประเมินความเป็นไปได้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่น

ทुरกันดารมีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด ($\bar{X}=4.83$) รองลงมา คือ 2) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะสอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่ ($\bar{X}=4.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีศักยภาพสูง ($\bar{X}=4.72$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 1) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด ($\bar{X}=4.84$) รองลงมาคือ 2) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะสอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่ ($\bar{X}=4.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีศักยภาพสูง ($\bar{X}=4.74$)

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า แต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ผลการประเมิน	ความเป็นประโยชน์			ผลการประเมิน
	\bar{X}	S.D.	แปลผล		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา	4.65	0.36	มากที่สุด	ผ่าน	4.66	0.36	มากที่สุด	ผ่าน
ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา	4.58	0.40	มากที่สุด	ผ่าน	4.59	0.40	มากที่สุด	ผ่าน
ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา	4.59	0.44	มากที่สุด	ผ่าน	4.61	0.44	มากที่สุด	ผ่าน
ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล	4.68	0.36	มากที่สุด	ผ่าน	4.69	0.36	มากที่สุด	ผ่าน
รวม	4.62	0.35	มากที่สุด	ผ่าน	4.63	0.35	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 17 พบว่า ผลการประเมินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร องค์กรประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู มีผลการประเมินความเป็นไปได้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล ($\bar{X}=4.68$) รองลงมา คือ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ($\bar{X}=4.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา ($\bar{X}=4.58$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล ($\bar{X}=4.69$) รองลงมา คือ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ($\bar{X}=4.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา ($\bar{X}=4.59$)

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า แต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร องค์กรประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ผลการประเมิน	ความเป็นประโยชน์			ผลการประเมิน
	\bar{X}	S.D.	แปลผล		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน	4.83	0.20	มากที่สุด	ผ่าน	4.83	0.20	มากที่สุด	ผ่าน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.73	0.27	มากที่สุด	ผ่าน	4.75	0.26	มากที่สุด	ผ่าน
3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	4.72	0.32	มากที่สุด	ผ่าน	4.74	0.32	มากที่สุด	ผ่าน
4. การมีพี่เลี้ยงสอนงาน	4.84	0.27	มากที่สุด	ผ่าน	4.85	0.27	มากที่สุด	ผ่าน
5. การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง	4.79	0.29	มากที่สุด	ผ่าน	4.81	0.28	มากที่สุด	ผ่าน
6. กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์	4.81	0.29	มากที่สุด	ผ่าน	4.81	0.27	มากที่สุด	ผ่าน
7. การจัดการความรู้	4.73	0.32	มากที่สุด	ผ่าน	4.74	0.31	มากที่สุด	ผ่าน

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ผลการประเมิน	ความเป็นประโยชน์			ผลการประเมิน
	\bar{X}	S.D.	แปลผล		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
8. การศึกษาคูงาน	4.67	0.34	มากที่สุด	ผ่าน	4.69	0.34	มากที่สุด	ผ่าน
9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.61	0.38	มากที่สุด	ผ่าน	4.63	0.38	มากที่สุด	ผ่าน
รวม	4.75	0.22	มากที่สุด	ผ่าน	4.76	0.22	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 18 พบว่า ผลการประเมินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร องค์กรประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู มีผลการประเมินความเป็นไปได้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4) การมีพี่เลี้ยงสอนงาน ($\bar{X}=4.84$) รองลงมา คือ 1) การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.61$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4) การมีพี่เลี้ยงสอนงาน ($\bar{X}=4.85$) รองลงมา คือ 1) การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.63$)

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า แต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร องค์กรประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ผลการประเมิน	ความเป็นประโยชน์			ผลการประเมิน
	\bar{X}	S.D.	แปลผล		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู	4.82	0.24	มากที่สุด	ผ่าน	4.82	0.24	มากที่สุด	ผ่าน
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.83	0.22	มากที่สุด	ผ่าน	4.83	0.22	มากที่สุด	ผ่าน
3. ด้านความรู้	4.87	0.22	มากที่สุด	ผ่าน	4.87	0.22	มากที่สุด	ผ่าน
4. ด้านการจัดการเรียนการสอนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	4.72	0.32	มากที่สุด	ผ่าน	4.72	0.32	มากที่สุด	ผ่าน

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ผลการประเมิน	ความเป็นประโยชน์			ผลการประเมิน
	\bar{X}	S.D.	แปลผล		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
5. ด้านการใช้ชีวิตบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร	4.75	0.32	มากที่สุด	ผ่าน	4.80	0.30	มากที่สุด	ผ่าน
รวม	4.79	0.22	มากที่สุด	ผ่าน	4.80	0.21	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 19 พบว่า ผลการประเมินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู มีผลการประเมินความเป็นไปได้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านที่ 3 ด้านความรู้ ($\bar{X}=4.87$) รองลงมา คือ ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}=4.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 4 ด้านการจัดการเรียนการสอนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ($\bar{X}=4.72$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านที่ 3 ด้านความรู้ ($\bar{X}=4.87$) รองลงมา คือ ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}=4.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 4 ด้านการจัดการเรียนการสอนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ($\bar{X}=4.72$)

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า แต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดารมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสังเคราะห์เอกสาร

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยนำผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร ในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบฯ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม หลักการความเสมอภาค หลักการพัฒนาบุคคลอิงสมรรถนะ หลักการเชิงระบบ และหลักการพัฒนาคุณลักษณะครูที่ตอบสนองในระดับนโยบายและบริบทพื้นที่

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

คุณลักษณะ คุณสมบัติที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มีดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด 2) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะสอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่ และ 3) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีศักยภาพสูง

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

ขั้นตอนการทำงานหรือแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของครูให้บรรลุตามแผนงานที่วางไว้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา และขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

วิธีการหรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ประกอบด้วย 9 วิธี ดังนี้ 1) การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 4) การมีพี่เลี้ยงสอนงาน 5) การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง 6) กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์ 7) การจัดการความรู้ 8) การศึกษาดูงาน และ 9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

คุณลักษณะของครูที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านความรู้ 4) ด้านการจัดการเรียนการสอนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร และ 5) ด้านการใช้ชีวิตบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

2. ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน พบว่า รูปแบบ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการมีส่วนร่วม
2. หลักการความเสมอภาค
3. หลักการพัฒนาศักยภาพคน
4. หลักการเชิงระบบ
5. หลักการพัฒนาคุณลักษณะครูที่ตอบสนองในระดับนโยบายและบริบทพื้นที่

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด
2. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะสอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่
3. เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีศักยภาพสูง

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาคุณลักษณะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เป็นการศึกษาค้นคว้าความต้องการของครูและสถานศึกษาเพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

การวางแผนพัฒนาคุณลักษณะครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การออกแบบหลักสูตรการพัฒนา จัดทำโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา รวมไปถึงระยะเวลาดำเนินการและการติดตามผลการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนา เป็นการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูตามที่ได้วางแผนไว้ในโครงการ และดำเนินการตามแผนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นการออกแบบการประเมิน การกำหนดรูปแบบการประเมินผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนการพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ เป็นการติดตาม ประเมินผลเป็นระยะทั้งก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนา และเพื่อนำผลการติดตามและประเมินผลไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ต่อไปอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู เป็นวิธีการดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูให้เกิดคุณลักษณะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 9 วิธี ดังนี้

1. การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน

การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางการพัฒนาครู โดยครูสามารถศึกษาได้โดยตรงจากการอ่านทำความเข้าใจและปฏิบัติตามคู่มือ ซึ่งสามารถเปิดอ่านได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและยังช่วยให้การปฏิบัติงานถูกต้องตามที่ระบุไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นแนวทางการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรมมีวิทยากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและมีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องหนึ่งถึงขั้นสามารถนำความรู้ในเรื่องนั้นไปปฏิบัติภาระหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นแนวทางการพัฒนาครูโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกปฏิบัติงานจริง และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้เชี่ยวชาญ การเรียนรู้จะมีประสิทธิผลมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เชี่ยวชาญและการนิเทศกระบวนการเรียนรู้ ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มี ผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ผู้ให้การฝึกอบรมควร ทำการมอบหมายงานที่พอเหมาะ รวมทั้งกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับงานแต่ละงาน จะช่วยให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างสูงสุดได้

4. การมีพี่เลี้ยงสอนงาน

การมีพี่เลี้ยงสอนงาน เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูโดยใช้ครูหรือหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน เพื่อคอยสอนงานและกระตุ้น ให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของครู เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสอนงานให้ครูมีองค์ความรู้ให้มีความเข้าใจ มีความรู้ และฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์

5. การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง

การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะครู โดยการจำลองสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมเสมือนจริง โดยการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์แบบธรรมดา หรือการจำลองด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดทักษะหรือคุณลักษณะที่ต้องการ

6. กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์

กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์ เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูที่กำหนดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จนส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

7. การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครู โดยการรวมกลุ่มของครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่สนใจ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างผลงานทางวิชาการ และการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

8. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูโดยการศึกษาเรียนรู้จากแหล่งที่มีแนวปฏิบัติที่ดี โดยบุคลากรจะมีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากองค์กรภายนอก ได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ

9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูโดยการวิเคราะห์งาน ของตนเอง บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ เรียนรู้ตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง แสวงหาองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู มี 5 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู** ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีจิตวิญญาณความเป็นครู 2) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 3) รัก เมตตาผู้เรียนอย่างจริงใจ 4) เข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล 5) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม 6) อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ครู

2. **ด้านบุคลิกภาพ** ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) มีความรับผิดชอบ 3) มีกรอบความคิดแบบเติบโต 4) มีความเป็นกัลยาณมิตร 5) มองโลกในแง่ดี 6) มีความซื่อสัตย์สุจริต 7) ความเชื่อมั่นในตนเอง

3. **ด้านความรู้** ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรู้ในวิชาที่สอน 2) มีความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่น 3) สามารถสื่อสารด้วยภาษาราชการและภาษาท้องถิ่นได้

4. **ด้านการจัดการเรียนการสอนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร** ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) เตรียมการสอน 2) จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) สอนทั้งในด้านความรู้และทักษะชีวิต 4) มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน 5) ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใกล้ตัวผู้เรียน 6) วัดและประเมินผลตามสภาพจริง

5. **ด้านการใช้ชีวิตบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร** ประกอบด้วย 10 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน 2) มีความพอเพียง 3) มีทักษะชีวิต 4) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี 5) มีภาวะผู้นำ 6) มีทักษะนักพัฒนาสังคม 7) ความสามารถในการปรับตัว 8) การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน 9) ความคิดสร้างสรรค์ 10) การบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล

ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มีผลการประเมินความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ($\bar{X}=4.79$) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ($\bar{X}=4.62$)

ผลการประเมินความมีความเป็นประโยชน์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ ($\bar{X}=4.87$) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ($\bar{X}=4.80$) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ($\bar{X}=4.63$)

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติม ดังนี้

1. ผลการสร้างและการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารจากการสังเคราะห์เอกสารการสัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู และองค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู และผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จากผู้ทรงคุณวุฒิในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสม ทั้งนี้ เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ เป็นแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย 5 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการมีส่วนร่วม 2) หลักการความเสมอภาค 3) หลักการพัฒนาบุคคล อิงสมรรถนะ 4) หลักการเชิงระบบ และ 5) หลักการพัฒนาคุณลักษณะครูที่ตอบสนองในระดับนโยบายและบริบทพื้นที่ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหลักการของรูปแบบนั้นเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมาน อัสวภูมิ (2550) แนวคิดของ

ธีระ รุญเจริญ (2550) และแนวคิดของชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบที่ตื้นเขินควรมีหลักการของรูปแบบเป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบซึ่งอาศัยทฤษฎี หลักการ ปรัชญาหรือแนวคิดพื้นฐาน เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยหลักการในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารทั้ง 5 หลักการนี้ใช้หลักการการบริหารการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการมีส่วนร่วมซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกคน ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู นอกจากนี้ หลักการความเสมอภาคยังช่วยให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างเท่าเทียมสร้างเสริมความไว้วางใจและทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองของครูผู้ได้รับการพัฒนาอีกด้วย สำหรับหลักการพัฒนาบุคคลอิงสมรรถนะนั้น เป็นกลยุทธ์หนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญเป็นอย่างมากเพราะมีส่วนช่วยให้สามารถคัดเลือกหรือจำแนกบุคคลได้อย่างชัดเจนจากการกำหนดสมรรถนะหรือคุณลักษณะที่ต้องการโดยการวิเคราะห์จากงานในหน้าที่ที่สอดคล้องกับตำแหน่งและจะนำไปสู่การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา กระบวนการพัฒนา วิธีการพัฒนาและการวัดประเมินผลที่ชัดเจน ครอบคลุมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ หลักการเชิงระบบเป็นหลักการที่ช่วยให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงกันสอดคล้องกัน นอกจากนี้หลักการพัฒนาคุณลักษณะครูที่ตอบสนองในระดับนโยบายและบริบทพื้นที่ซึ่งถือว่าเป็นหลักการที่มุ่งพัฒนาคุณลักษณะของครูที่คำนึงถึงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและบริบทของพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารที่มีความซับซ้อน แตกต่างจากพื้นที่ปกติทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ฮวดศรี (2566) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ปัจจัยสนับสนุน 4) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู 5) วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

1.2 องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นความคาดหวังคุณลักษณะคุณสมบัติที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย 1) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด 2) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีคุณลักษณะสอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่ และ 3) เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้มีศักยภาพสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่มิได้เป็นคนในพื้นที่ ส่งผลทำให้ครูขาดรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเด็กในชุมชน ครูไม่มั่นใจในวิธีการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมและการนำหลักสูตรไปใช้ ขาดแคลนบุคลากรสนับสนุนด้าน

การสอนและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ จึงทำให้ครูมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากภาระงานสอน รวมทั้งหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดจำนวนครูไม่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานจริง และครูสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาและความถนัด รวมทั้งครูไม่มีประสบการณ์ เพราะส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับวิทยา จันทรศิลา (2561) ที่กล่าวว่าสภาพปัญหาด้านบุคลากรในโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษ ที่ครูผู้สอนไม่เพียงพอ ครูไม่ครบชั้น ขาดครูที่มีความรู้เฉพาะด้าน ครูและผู้บริหารสถานศึกษาย้ายบ่อย ครูไม่มีความรู้ภาษาถิ่น ขาดทักษะการสอนภาษาถิ่น รวมทั้งมีปัญหาการสื่อสารกับผู้เรียนจากประเทศเพื่อนบ้าน และยังคงสอดคล้องกับ ศุภโชค ปิยะสันต์ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2566) ที่กล่าวถึงผลกระทบของการที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาย้ายบ่อย ไม่ใช่คนในพื้นที่ ส่งผลให้นักเรียนต้องเจอครูใหม่ตลอดเวลา ทำให้ไม่เกิดความต่อเนื่องในการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาคุณลักษณะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารให้คุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดสอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่และมีศักยภาพสูงในการจัดการศึกษา

1.3 องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู เป็นขั้นตอนการทำงานหรือแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของครูให้บรรลุตามแผนงานที่วางไว้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา และขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น จึงมีความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในถิ่นทุรกันดารเป็นอย่างยิ่งที่จะสามารถทำให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดีและจินตกานต์ สุธรรมดี (2560) ที่ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการ 2) การออกแบบแผนปฏิบัติการ 3) การดำเนินโครงการ 4) การประเมินผลโครงการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2561) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่ากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคปฏิบัติ ผู้นำ นักบริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่มจำเป็นต้องมีพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจ และมองเห็นถึงสิ่งที่ ต้องดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เช่น เข้าใจถึงความจำเป็นหรือความต้องการในการนำไปสู่ การวิเคราะห์และออกแบบกิจกรรมและกลยุทธ์ในการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมายการระบุถึงผลลัพธ์ การนำไปใช้ประโยชน์ กฎเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการประเมินและติดตามผล ซึ่งนราธิป ธีรนาธร (2565) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ สามารถดำเนินงานได้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์หาความต้องการ 2) การออกแบบ

และดำเนินการ และ 3) การประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุตรา อุดทะ (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความต้องการ 2) การออกแบบหลักสูตร 3) การดำเนินการพัฒนา 4) การนิเทศติดตามผล 5) การประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุบัน พรเวียง (2562) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ขั้นตอนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่สูง มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ดำเนินการก่อนการพัฒนา ได้แก่ การสร้างเครือข่ายในการพัฒนา การวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่สูง ขั้นที่ 2 การดำเนินการพัฒนา ได้แก่ การให้ความรู้และสร้างความตระหนัก โดยการศึกษาด้วยตนเอง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาพื้นที่จริง โดยการใช้สถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี การฝึกงาน การสรุป นำเสนอองค์ความรู้ และประเมินผล การพัฒนาของผู้เข้ารับการ พัฒนา และขั้นที่ 3 การดำเนินการหลังการพัฒนา ได้แก่ การประยุกต์ใช้ความรู้ การติดตามส่งเสริมและสนับสนุน การสรุปและรายงานผลการดำเนินงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนและการขยายผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัช สอนง่ายดี (2565) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนการปฏิบัติตามแผน การสะท้อนผลพัฒนาและการหาแนวทางปรับปรุงและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ฮวดศรี (2566) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา 2) การวางแผนการพัฒนา 3) การดำเนินการพัฒนา 4) การติดตามและประเมินผล

1.4 องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู เป็นเทคนิคแนวปฏิบัติในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ประกอบด้วย 9 วิธี ได้แก่ 1) การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 4) การมีพี่เลี้ยงสอนงาน 5) การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง 6) กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์ 7) การจัดการความรู้ 8) การศึกษาดูงาน และ 9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเทคนิคและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีทั้งการเรียนรู้แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการขึ้นอยู่กับกลุ่มเป้าหมายและลักษณะการดำเนินงานตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เข้ารับการ พัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ

(2565) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีทั้งการเรียนรู้แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ วิธีการแบบดั้งเดิมและอาศัยเทคโนโลยี และยังสอดคล้องกับแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้เสนอวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 5 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การสัมมนา 3) การประชุมปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี (2561) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายรูปแบบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา 3) การสอนงาน 4) ระบบพี่เลี้ยง 5) การหมุนเวียนงาน 6) การศึกษาดูงาน 7) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ฮวดศรี (2566) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ 5 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้พี่เลี้ยงสอนงาน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการศึกษาดูงาน

1.5 องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู เป็นพฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านความรู้ 4) ด้านการจัดการเรียนการสอนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร และ 5) ด้านการใช้ชีวิตบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากถึงแม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีการกำหนดคุณลักษณะของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ก็ตาม แต่ก็ยังขาดคุณลักษณะบางประการที่เป็นคุณลักษณะสำคัญในอันจะช่วยให้ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มีทักษะนักพัฒนาสังคม การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารที่ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต้องเตรียมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอนทั้งในด้านความรู้และทักษะชีวิต มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใกล้ตัวผู้เรียน มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเนื่องจากหลักสูตรไม่สอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการกำลังคนในพื้นที่ ตลาดแรงงาน และสถานประกอบการ นอกจากนี้ สถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารหลายแห่งจัดการเรียนการสอนไม่ครบ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ อีกทั้งการวัดและประเมินผลที่กำหนดเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศจึงไม่สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทของพื้นที่ที่มีความยากลำบากในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากผู้เรียนมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ส่งผลให้มีทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยไม่คล่องและมีปัญหาการสื่อสารระหว่างผู้เรียนและผู้สอน นอกจากนี้ คุณลักษณะด้านการใช้ชีวิตบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารนั้นก็เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่มีความยากลำบากในหลาย ๆ ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูจำเป็นต้องมีคุณลักษณะสำคัญประกอบด้วย เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน มีความพอเพียง มีทักษะชีวิต ทำงานร่วมกับ

ผู้อื่นได้ดี มีภาวะผู้นำ มีทักษะนักพัฒนาสังคม ความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ และการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล เพื่อให้การใช้ชีวิตบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารเป็นไปได้ด้วยความราบรื่นและมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ ปานทอง (2556) ที่ได้ศึกษารูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการปฏิบัติตน ด้านที่ 2 ด้านความรู้และทักษะ ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักขณา อธิรัตน์ปัญญา (2558) ได้วิจัยเรื่อง วิเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะครูดีในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณลักษณะครูดี มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเป็นครู องค์ประกอบที่ 2 ด้านบุคคลแห่ง การเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณธรรม องค์ประกอบที่ 4 ด้านวิธีแห่งปัญญา สร้างสรรค์ความรู้ องค์ประกอบที่ 5 ความรักในวิชาชีพครู และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ จันทร์ศร (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง วิเคราะห์องค์ประกอบเชิง สสำรวจคุณลักษณะของครู 4.0 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของครู 4.0 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านบุคลิกภาพของครูที่ส่งเสริมทักษะการคิดและ นวัตกรรม องค์ประกอบที่ 2 ด้านความรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดและนวัตกรรม องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดและนวัตกรรม องค์ประกอบที่ 4 ด้านทักษะการวัดและ ประเมินผลผู้เรียนศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 5 ด้านทักษะการผลิตและพัฒนาสื่อเทคโนโลยี

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มีผลการประเมินความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และผ่านเกณฑ์การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ทุกข้อ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบน พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีการสร้างและพัฒนารูปแบบอย่างเป็นระบบตามหลักการพัฒนารูปแบบ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร สถานศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูและการจัดการศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร สัมภาษณ์ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีและผู้ทรงคุณวุฒิใน ด้านหลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของครู วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู และนำองค์ความรู้ที่ได้มาयर่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบน พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ

เกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารด้วยวิธีการสนทนากลุ่มและนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุง ทำให้ได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงองค์ประกอบของรูปแบบทั้ง 5 องค์ประกอบให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นแล้วนำไปสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 297 คน ให้ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำไปใช้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารได้จริง สอดคล้องกับรัตนะ บัวสนธ์ (2565) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบไว้ว่า หลังจากการยกร่างรูปแบบการบริหารแล้วนำไปประเมินหรือตรวจสอบความสอดคล้องและ ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร โดยการใช้ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ วิจัย ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ซึ่งอาจใช้วิธีการสร้างเป็นแบบประเมินรูปแบบการบริหารให้ผู้เชี่ยวชาญทำแบบประเมิน หรือใช้วิธีการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ผลที่ได้จากการประเมินผู้วิจัยก็นำไปปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจดังกล่าวนั้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภฤต อังน้อย (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นว่าการนำรูปแบบไปใช้มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ฮวดศรี (2566) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมพบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และผ่านเกณฑ์การประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ทุกข้อ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารที่จะนำรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารไปใช้ในการคัดเลือก ประเมินและวางแผนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารควรศึกษารูปแบบอย่างละเอียดและนำไปใช้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบเพื่อพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด สอดคล้องความต้องการของบริบทของพื้นที่และมีศักยภาพสูง

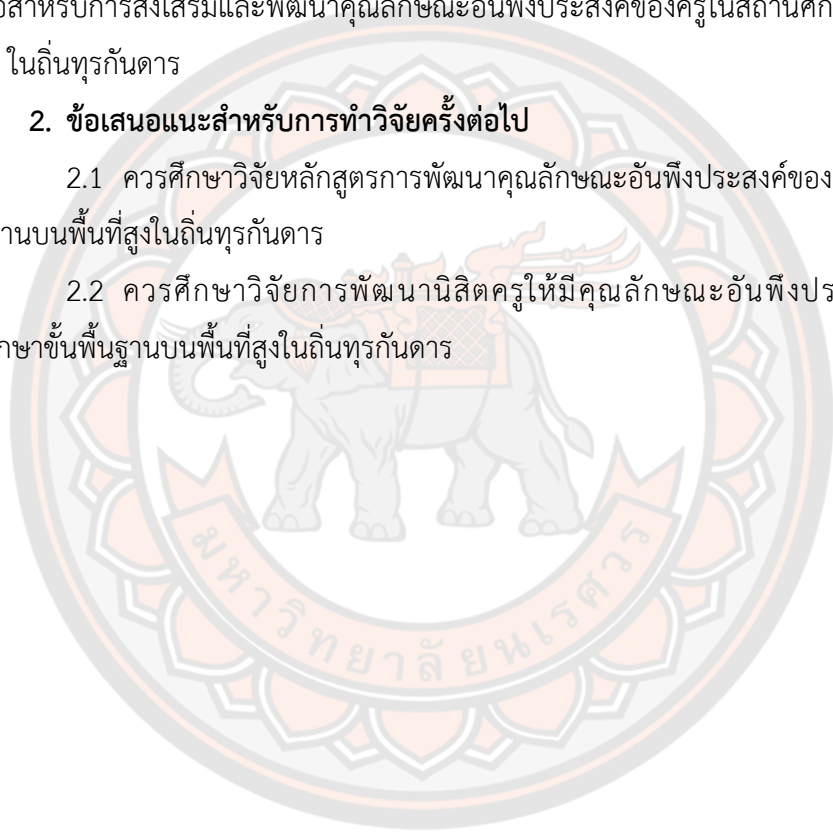
1.2 ผู้บริหารการศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูไปกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรการบริหารให้เพียงพอสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ควรนำแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูไปกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการคัดเลือก ประเมินวางแผนและสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรการบริหารให้เพียงพอสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยหลักสูตรการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

2.2 ควรศึกษาวิจัยการพัฒนานิสิตครูให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2566, 18 กรกฎาคม). *ศุภโชค ปิยะสันต์: จากใจครู ทายาทรุ่น 1 ถึงโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล ปัญหาความเหลื่อมล้ำที่ต้องแก้ด้วยความเข้าใจ*. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.eef.or.th/>.
<https://www.eef.or.th/article-interview-supachoke-piyasant/>
- กาญจนา ฮวดศรี. (2566). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กิตติชัย สุธาสิโนบล. (2564). *ครูมืออาชีพ จิตวิญญาณแห่งศาสตร์และศิลป์ของความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: คอมเมอริเชี่ยล เวิร์ล มีเดีย.
- คุณลักษณะครูดี 4.0 ในมูลนิธิสยามกัมมาจล. (2561). สืบค้น 27 ตุลาคม 2566 จาก https://www.scbfoundation.com/media_knowledge/knowledge/292/%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%93%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%93%E0%B8%B0%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B8%94%E0%B8%B5-4-0-16115.
- ครุสภา. (2563). *รายละเอียดของมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับครุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562*. สืบค้นวันที่ 26 กรกฎาคม 2564, จาก <https://shorturl.asia/JE782>.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักษณา อธิรัตน์ปัญญา. (2558). การวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะครูดีในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 5(2), 30-48.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- จิตตินันท์ บุญสถิรกุล. (2564). *พัฒนาการของชีวิตด้านอาชีพ*. กรุงเทพฯ: ไวเบอร์พริ้นท์กรุ๊ป.
- จุฑามาศ จันทร์ศรี. (2563). วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจคุณลักษณะของครู 4.0 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 20(2), 112-121.
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. (2560). *กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในศตวรรษที่ 21*. ยะลา: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). *การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วีพริ้นท์.
- จิรววัฒน์ นิเจนตร. (2560). การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 4(2), 71-102.
- ทรรศนีย์ วงศ์คำ. (2564). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูของโครงการผลิตครูระบบปิด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทิตนา แคมณี. (2562). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนกฤต อึ้งน้อย. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธราญา จิตรขญาวนิช. (2560). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัช สอนงายดี. (2565). *รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัยและสุชาติ บางวิเศษ. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นราธิป ธีรธนาธร. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- น้ำฝน กันมา. (2565). การศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตครู วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา. *วารสารพิภูล*, 20(2), 121-136.
- นิวัตต์ น้อยมณี. (2565). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์สอดคล้องกับสภาพการณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาชาติ. *วารสารสิทธิธรรม*, 23(1), 103-116.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรธนอร อุชุกภาพ. (2561). *การศึกษาและวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พศิน แดงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิ่ง.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2560). *ทักษะ 7C ของครู 4.0*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนต์รี.

- มาโนช หัทธยามาตย์. (2564). คุณลักษณะครูของโรงเรียนในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล. *วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 2(2), 18-24.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2565). *การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณกร พรประเสริฐ. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของนิสิตครูคุณภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 18(2), 72-82.
- วสันต์ ปานทอง (2556). *รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย นเรศวร.
- วิทยา จันทร์ศิลา. (2561). *การบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2561). *ผู้นำ นักบริหาร กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน อัครภูมิ. (2550). การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 2(2), 83-84.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บুদ্ধ พอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *คู่มือเกณฑ์การคัดกรองโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ ลักษณะพิเศษ (โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร)*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2560). *แผนพัฒนาเด็กและ เยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560-2569*. กรุงเทพฯ: สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครู สมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ.2565*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- สิทธิพล อาจอินทร์. (2563). *ศาสตร์และศิลป์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: วิทยาการพิมพ์.

- สีปสกุล นรินทรพรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธิดา เลขาวิวัฒน์และคณะ. (2564). คุณลักษณะที่เป็นจริงและความคาดหวังของครูที่ดีในความ
คิดเห็นของคนที่ประสบความสำเร็จ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม*, 40(5), 98-110.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ:
ปัญญาชน.
- สุพัตรา สุกุลศรีประเสริฐ. (2565). คุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยาของแบบทดสอบคุณลักษณะ
ความเป็นครู. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 13(2), 103-116.
- หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา*. (2565). สืบค้น 25 ตุลาคม 2566, จาก
https://otepc.go.th/th/content_page/item/3487-w23-2564.html.
- อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี. (2565). *เทคนิคการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุสร อุดทะ. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อุทุมพร จามรมาน. (2554). *โมเดลคืออะไร*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- Bardo, J. W. & Hartman, J. J. (1982). *Urban Sociology: A Systematic Introduction*.
U.S.A.: F.E. Peacock.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education* (3rd ed.). New York: Mcgraw-Hill Book
Company.
- Keeves, P.J. (1988). *Educational research methodology and measurement:
An international handbook*. Oxford, England: Pergamon Press.
- Smith, R.H. (1980). *Management: Making organizations perform*. New York: Macmillan.
- Steiner E. (1988). *Methodology of theory construction*. Sydney: Educology Research
Associates.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนครพนม

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับการสัมภาษณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูใน
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. ดาบตำรวจคณิต ช่างเงิน | ครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านแม่-กลองคี |
| 2. นายสำเร็จ ไกรพันธ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ริมวิทยาคม |
| 3. นายนิวัฒน์ เงินงามมีสุข | ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวไทยภูเขา “แม่ฟ้าหลวง”
(ศศช.) |
| 4. นายพีรภูมิ วงศ์ตันกาศ | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 26 |
| 5. นางจันทร์สม ศรีบัว | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนขุนยวม |



ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

1. ดร.อโณทัย ไทยวรรณศรี ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ดร.ปกรณ์ ศศิวัจน์ไพสิฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสัวัว
3. นางสาวสุพิทยา เตมียกะลิน อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเพียงหลวง 11
(บ้านสลาเจียงตอง)
4. ดร.สิปปนนท์ มั่งอะนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนท่านผู้หญิงวิไล อมาตยกุล
(บ้านเป็งเคล็ง)
5. ดร.ศิริภัสสร ชมพูเทพ ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าไม้อุทิศ 4



ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เรื่อง
การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง
ในถิ่นทุรกันดาร

- | | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วาริรัตน์ แก้วอุไร | อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ่ม | ผู้มีความรู้ ความสามารถ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน | อาจารย์ประจำหลักสูตร
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |
| 4. ดร.ภูรินทร์ ชนิลกุล | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 |
| 5. ดร.ลาวัลย์ เกติมา | ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่กุวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตาก |

ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อ
ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

- | | |
|--|--|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์ | อดีตผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ
ศาสตราจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรรณ | อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรดิตถ์ |
| 3. ดร.ดุชนิ อู่การ | อาจารย์ประจำหลักสูตร
สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ |
| 4. ดร.อโณทัย ไทยวรรณศรี | ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยี
เพื่อการเรียนการสอน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน |
| 5. ดร.ชนาธิป ห้วยแป | ผู้อำนวยการสำนักทดสอบ
ทางการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน |
| 6. นายปิลัทธ์ อุดมวงษ์ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 2 |
| 7. ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยไร่สามัคคี |
| 8. ดร.ปกรณ ศศิวิจน์ไพสิฐ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสัว |
| 9. นายจิระพงษ์ สุริยา | ผู้อำนวยการโรงเรียนอัมพางวิทยา |

ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง
ในถิ่นทุรกันดาร

โดย นางสาวณชนันท์ ประเสริฐสุข นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร

ติดต่อ เบอร์โทรศัพท์: 065-4928653 อีเมล: Nachanap64@nu.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนะ ศรีปัดตา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ข้อมูลที่ได้นำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และผู้วิจัยจะ
นำเสนอข้อมูลในภาพรวมจึงจะไม่มีผลกระทบต่อปฏิบัติงานและสถานภาพทางราชการของท่าน
ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ
การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์
2. ตำแหน่ง
3. สถานศึกษา
4. หมายเลขโทรศัพท์
5. วันเวลาที่ทำการสัมภาษณ์ วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
6. สถานที่ทำการสัมภาษณ์
7. เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดเวลา

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ด้านคุณลักษณะความเป็นครู ดังต่อไปนี้อย่างไร

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู	ความคิดเห็น		
	เห็นด้วย	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
1. มีความศรัทธาในอาชีพครู			
2. มีจิตวิญญาณความเป็นครู			
3. รัก เมตตาผู้เรียนอย่างจริงใจ			
4. เอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้เรียนด้วยความเต็มใจ			
5. เข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล			
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ			
7. เสียสละ อุทิศเวลาและทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ			

2. ชื่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูด้านนี้คือ “ด้านคุณลักษณะความเป็นครู” ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

- เห็นด้วยกับชื่อดังกล่าว
- ไม่เห็นด้วยกับชื่อดังกล่าว ควรปรับเป็น

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ด้านบุคลิกภาพ ดังต่อไปนี้อย่างไร

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู	ความคิดเห็น		
	เห็นด้วย	ควรปรับปรุง	ขอเสนอแนะ
1. มีกรอบความคิดแบบเติบโต			
2. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้			
3. มีความรับผิดชอบ			
4. มีภาวะผู้นำ			
5. มีความซื่อสัตย์สุจริต			

4. ชื่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูด้านนี้คือ “ด้านบุคลิกภาพ” ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

- เห็นด้วยกับชื่อดังกล่าว
- ไม่เห็นด้วยกับชื่อดังกล่าว ควรปรับเป็น

5. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ด้านความรู้ ดังต่อไปนี้อย่างไร

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู	ความคิดเห็น		
	เห็นด้วย	ควรปรับปรุง	ขอเสนอแนะ
1. ความรู้และความเข้าใจการวัดและประเมินผล			
2. มีทักษะการสื่อสารที่ดี			
3. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี			

6. ชื่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูด้านนี้คือ “ด้านความรู้” ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

- เห็นด้วยกับชื่อดังกล่าว
- ไม่เห็นด้วยกับชื่อดังกล่าว ควรปรับเป็น

7. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ด้านการจัดการเรียนการสอน ดังต่อไปนี้อย่างไร

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู	ความคิดเห็น		
	เห็นด้วย	ควรปรับปรุง	ขอเสนอแนะ
1. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
2. เป็นผู้อำนวยการความสะอาดในการเรียนรู้			

8. ชื่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูด้านนี้คือ “ด้านการจัดการเรียนการสอน” ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

- เห็นด้วยกับชื่อดังกล่าว
- ไม่เห็นด้วยกับชื่อดังกล่าว ควรปรับเป็น

9. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ด้านการใช้ชีวิต ดังต่อไปนี้อย่างไร

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู	ความคิดเห็น		
	เห็นด้วย	ควรปรับปรุง	ขอเสนอแนะ
1. เป็นแบบอย่างที่ดี			
2. มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น			

10. ชื่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูด้านนี้คือ “ด้านการใช้ชีวิต” ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

- เห็นด้วยกับชื่อดังกล่าว
- ไม่เห็นด้วยกับชื่อดังกล่าว ควรปรับเป็น

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์



**แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร**

**การวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง
ในถิ่นทุรกันดาร**

โดย นางสาวณชนันท์ ประเสริฐสุข นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร

ติดต่อ เบอร์โทรศัพท์: 065-4928653 **อีเมล** : Nachananp64@nu.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนะ ศรีปัดตา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ข้อมูลที่ได้นำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมจึงจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่าน ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์
2. ตำแหน่ง
3. สถานศึกษา
4. หมายเลขโทรศัพท์
5. วันเวลาทำการสัมภาษณ์ วันที่เดือน พ.ศ.
6. สถานที่ทำการสัมภาษณ์
7. เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดเวลา น.

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

1. หลักการของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารควรเป็นอย่างไรและประกอบด้วยหลักการใดบ้าง

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักการของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารดังกล่าว

- เห็นด้วย
- ไม่เห็นด้วย ควรปรับเป็น

2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารควรเป็นอย่างไร

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารดังกล่าว

- เห็นด้วย
- ไม่เห็นด้วย ควรปรับเป็น

3. กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารควรมีกี่ขั้นตอน อะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารดังกล่าว

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย ควรปรับเป็น

4. วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูควรประกอบด้วยวิธี อะไรบ้าง

(1) การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน

(2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

(3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

(4) การมีพี่เลี้ยงสอนงาน

(5) การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง

(6) กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์

(7) การจัดการความรู้

(8) การศึกษาดูงาน

(9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อวิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารดังกล่าว

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย ควรปรับเป็น

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์



**แบบสอบถามการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ
รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง
ในถิ่นทุรกันดาร**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารไปใช้ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2. ขอความกรุณาท่านช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะประมวลผลโดยภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่านและสถานศึกษาของท่าน

ความหมายของระดับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีดังนี้

5 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

รายการ	ระดับความ เป็นไปได้					ระดับความ เป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมชาติ										
6. อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ครู										
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ										
1. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้										
2. มีความรับผิดชอบ										
3. มีกรอบความคิดแบบเติบโต										
4. มีความเป็นกัลยาณมิตร										
5. มองโลกในแง่ดี										
6. มีความซื่อสัตย์สุจริต										
7. ความเชื่อมั่นในตนเอง										
คุณลักษณะด้านความรู้										
1. มีความรู้ในวิชาที่สอน										
2. มีความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่น										
3. สามารถสื่อสารด้วยภาษาราชการและภาษาท้องถิ่นได้										
คุณลักษณะการจัดการเรียนการสอนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร										
1. เตรียมการสอน										
2. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ										
3. สอนทั้งในด้านความรู้และทักษะชีวิต										
4. มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน										
5. ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใกล้ตัวผู้เรียน										
6. วัตถุประสงค์และประเมินผลตามสภาพจริง										
คุณลักษณะด้านการใช้ชีวิตบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร										
1. เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน										
2. มีความพอเพียง										
3. มีทักษะชีวิต										
4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี										
5. มีภาวะผู้นำ										
6. มีทักษะนักพัฒนาสังคม										
7. ความสามารถในการปรับตัว										

รายการ	ระดับความ เป็นไปได้					ระดับความ เป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8. การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน										
9. ความคิดสร้างสรรค์										
10. การบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้



ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น
เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความสอดคล้องกับนิยาม ดังนี้

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
1	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ดังต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	1. มีความศรัทธาในอาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	2. มีจิตวิญญาณความเป็นครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	3. รัก เมตตาผู้เรียนอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	4.เอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้เรียนด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	5. เข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	7. เสียสละ อุทิศเวลาและทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2.	ชื่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูด้านนี้คือ “ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู” ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
3.	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ด้าน บุคลิกภาพ ดังต่อไปนี้หรือไม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	1. มีกรอบความคิดแบบเติบโต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	2. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	3. มีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	4. มีภาวะผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	5. มีความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4.	ชื่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูด้าน นี้คือ “ด้านบุคลิกภาพ” ท่านเห็นด้วย หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5.	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ด้าน ความรู้ ดังต่อไปนี้หรือไม่	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	1. ความรู้และความเข้าใจการวัดและ ประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	2. มีทักษะการสื่อสารที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	3. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6.	ชื่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูด้าน นี้คือ “ด้านความรู้” ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7.	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
	ด้านการจัดการเรียนการสอน ดังต่อไปนี้ อย่างไร								
	1. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	2. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8.	ชื่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูด้าน นี้คือ “ด้านการจัดการเรียนการสอน” ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9.	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ด้าน การใช้ชีวิต ดังต่อไปนี้อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	1. เป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	2. มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10.	ชื่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูด้าน นี้คือ “ด้านการใช้ชีวิต” ท่านเห็นด้วย หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความสอดคล้องกับนิยาม ดังนี้

+1	หมายถึง	ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
0	หมายถึง	ท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
-1	หมายถึง	ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ									
1	หลักการของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารควรเป็นอย่างไรและประกอบด้วยหลักการใดบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักการของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารดังกล่าว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ									
2	วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารดังกล่าว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู									
3	กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารควรมีกี่ขั้นตอน อะไรบ้าง	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารดังกล่าว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู									
4	วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูควรประกอบด้วยวิธีอะไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	(1) การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	(2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	(3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	(4) การมีพี่เลี้ยงสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	(5) การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	(6) กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	(7) การจัดการความรู้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	(8) การศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	(9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ชื่อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อวิธีการ พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงใน ถิ่นทุรกันดารดังกล่าว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

