

รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร
เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*

A STUDY OF THE TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR
SAMUTSAKHONCITY MUNICIPALITY FOR LEARNING MANAGEMENT IN
THE 21 ST CENTURY

วาริ นียมวรรณ

Wari Niyomwon

เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต

Sowwanee Sikkhabandit

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

North Bangkok University, Thailand

มนสิช สิทธิสมบูรณ์

Monsit Sittisomboon

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Naresuan University, Thailand

E-mail: wariniyomwan@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) ทดลองใช้และตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 4) ประเมินรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 4) ประเมินรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ พนักงานครู แบบเจาะจง ค่าสถิติพื้นฐานใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเป็นมาตร

* Received 7 April 2021; Revised 16 April 2021; Accepted 27 April 2021



ประเมินค่า ผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21พบว่า 1) สภาพการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน คือ 1.1) การจัดทำหลักสูตร 1.2) การเขียนแผนการสอน 1.3) วิธีสอน 1.4) สื่อนวัตกรรม 1.5) การจัดแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก 2) รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความถูกต้องและเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด 3) ทดลองใช้ พบว่า ความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด และ 4) การประเมินรูปแบบ ด้านความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, พนักงานครูเทศบาล, การจัดการเรียนรู้, ศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of this research article were to: 1) Studying the condition for the development of the Samut Sakhon Municipality teachers for learning management in the 21st century. 2) Creating a model for teacher staff development in Samut Sakhon Municipality for learning management in the 21st century. 3) Experimenting and validating the Samut Sakhon Municipality teacher staff development model for learning management in the 21st century. 4) Evaluating the Samut Sakhon Municipality Teacher Development Model for the 21st Century Learning Management. Using a blended research, the method has 4 steps: 1) Studying the condition for the development of the Samut Sakhon Municipality teachers for learning management in the 21st century. 2) Creating a model for teacher staff development in Samut Sakhon Municipality for learning management in the 21st century. 3) Experimenting with the Samut Sakhon Municipality Teacher Employee Development model for learning management in the 21st century. 4) Evaluating the Samut Sakhon Municipality Teacher Development Model for the 21st Century Learning Management. The sample group was the director. Deputy Director for Specific Teacher Staff. The baseline statistical values were used as a measure of frequency, percentage and standard deviation of the questionnaire. Research Results of the Employee Development Model for Teachers of Samut Sakhon Municipality For learning management in the 21st century, it was found that 1) Condition there are 5 steps: 1.1) Curriculum preparation 1.2) Writing lesson plan 1.3) Teaching method 1.4) Innovative media 1.5) Arrangement of learning resources are organized at a high level. 2) The pattern for the development of Samut Sakhon municipal



teacher staff for 21st century learning management in terms of accuracy and appropriateness was at the highest level. 3) It was found that Comments are at the highest level and 4) model evaluation Usefulness And possibility Overall, it is at the highest level.

Keywords: Development Model, Municipal Teacher Staff, Learning Management, 21st Century

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54(4) ได้กำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้ว่า การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติสามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 4 มาตรา 22 ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตราที่ 24 กล่าวไว้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ กำหนดให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้ 1) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 2) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2549) ระบบการศึกษาในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องค้นหายุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนาแนวโน้มการจัดการศึกษาจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านศาสตร์ต่าง ๆ การศึกษาที่ถูกต้องสำหรับศตวรรษใหม่ และสภาการศึกษาไทยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 พบว่า บริบทสำคัญในการออกแบบการศึกษาในปัจจุบัน คือ พลวัตจากการก้าวผ่านศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ที่คนในยุคนี้ต้องมีความพร้อมที่จะเผชิญความเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนผ่าน หากพลเมืองขาดความพร้อมก็จะทำให้ประเทศไม่สามารถเดินต่อไปได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556)

เทศบาลนครสมุทรสาคร มีพันธกิจหรือภารกิจหลักที่จะดำเนินการจัดการบริหาร การศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยได้จัดการศึกษาและมีสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล จำนวน 6 โรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์การจัดการศึกษา คือ มุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา



โดยพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมเพื่อเด็กเยาวชนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ตามข้อมูลสารสนเทศเทศบาลนครสมุทรสาคร ประจำปีการศึกษา 2561 (กองการศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร, 2561) จากสภาพของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล 6 โรงเรียน โรงเรียนเทศบาลนครสมุทรสาคร ประสบปัญหาในเรื่องของการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยสรุปผลจากรายงานผลการสังเคราะห์รายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร พบว่านักเรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณต่ำ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาดำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ส่วนจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ระดับเทศบาลนครสมุทรสาคร ได้คะแนนมาตรฐาน T - Score ของผลการทดสอบระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O - NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 48.33 ตามผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) เทศบาลนครสมุทรสาคร ประจำปีการศึกษา 2561 (กองการศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร, 2561) ซึ่งครูส่วนหนึ่งยังไม่เข้าใจทักษะในการจัดการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน หรือการนำวิธีสอนที่ทันสมัย (Active Learning) มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ครูสอนไม่เต็มเวลาและเต็มความสามารถเพราะภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติ หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ครูยังไม่สามารถใช้สื่อการจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้ได้ดี ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ตามรายงานผลการสังเคราะห์ รายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ประจำปีการศึกษา 2561 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2561)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเกิดแนวความคิดในการทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนให้แก่นักเรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังเสริมสร้างผู้เรียนให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพของประเทศ เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร เทศบาลนครสมุทรสาคร และสนองต่อนโยบายของการจัดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นของประเทศสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21



3. เพื่อทดลองใช้และตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) โดยมีการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แหล่งข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีการจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นกรอบการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รวบรวมข้อมูลด้วยการบันทึกเอกสาร นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2. ศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับสภาพการดำเนินการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 6 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 17 คน พนักงานครูเทศบาลในสังกัดเทศบาล 6 โรงเรียน ๆ 10 คน จำนวน 60 คน รวมทั้งสิ้น 83 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 6 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 17 คน พนักงานครูเทศบาลในสังกัดเทศบาล จำนวน 6 โรงเรียน ๆ 10 คน จำนวน 60 คน รวมทั้งสิ้น 83 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดทำหลักสูตร 2) การเขียนแผนการสอน 3) วิธีสอน 4) สื่อนวัตกรรม 5) การจัดแหล่งเรียนรู้



3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) โดยการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน พนักงานครูเทศบาลในสังกัดเทศบาล 6 โรงเรียน จำนวน 6 คน ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งสิ้น 9 คน กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviews)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพการจัดการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มาทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ร่วมกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาไว้ในบทที่ 2 รวมทั้งผลจากการสัมภาษณ์ นำมาสรุปเป็นข้อมูลสำหรับยกร่างองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2. ผลจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ได้ร่างองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Information) โดยการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน ร่วมกันพิจารณา ตัดสินหรือ วิเคราะห์ วิพากษ์องค์ประกอบของรูปแบบในเชิงเหตุผลตามหลักทฤษฎีต่อไป

3. หากคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำร่างรูปแบบที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อคำถามกับองค์ประกอบของรูปแบบ

4. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็น ด้านความถูกต้องและด้านความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หรือผลงานด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ที่มีความรู้ด้านรูปแบบ จำนวน 14 คน

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้และตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ผู้วิจัยสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21



2. ผู้วิจัยทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพนักงานครูเทศบาลในสังกัดเทศบาล 6 โรงเรียน โดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยสอบถามความสมัครใจการสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการทดลองใช้ และประเมินรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้แก่โรงเรียนในสังกัดเทศบาลทั้ง 6 โรงเรียน จำนวน 60 คน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นในการใช้รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้อุ้ในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้อุ้ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้กระบวนการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้อุ้ในศตวรรษที่ 21 ไม่น้อยกว่า 2 ปี ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพนักงานครูเทศบาลในสังกัดเทศบาล 6 โรงเรียน จำนวน 60 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้อุ้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อจัดการเรียนรู้อุ้ในศตวรรษที่ 21

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้อุ้ในศตวรรษที่ 21 ด้านเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อจัดการเรียนรู้อุ้ในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้อุ้ในศตวรรษที่ 21

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการดำเนินการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้อุ้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้อุ้ในศตวรรษที่ 21 มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 การเขียนแผนการสอน ขั้นตอนที่ 3 วิธีสอน ขั้นตอนที่ 4 สื่อนวัตกรรม ขั้นตอนที่ 5 การจัดแหล่งเรียนรู้



ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลสภาพการดำเนินการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของสภาพการดำเนินการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม

ขั้นตอน	สภาพการดำเนินการ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำหลักสูตร	3.54	1.36	มาก	2
ขั้นตอนที่ 2 การเขียนแผนการสอน	3.60	1.32	มาก	1
ขั้นตอนที่ 3 วิธีสอน	3.53	1.24	มาก	3
ขั้นตอนที่ 4 สื่อนวัตกรรม	3.51	1.29	มาก	4
ขั้นตอนที่ 5 การจัดแหล่งเรียนรู้	3.48	1.30	ปานกลาง	5
รวม	3.53	1.30	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการดำเนินการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากค่ามากไปหาน้อย คือ ขั้นตอนที่ 2 การเขียนแผนการสอน ข้อถัดมา คือขั้นตอนที่ 1 การจัดทำหลักสูตร และข้อสุดท้าย คือ ขั้นตอนที่ 5 การจัดแหล่งเรียนรู้

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth interview) ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) สรุปได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำหลักสูตร พบว่า ในตอนเริ่มต้นการจัดทำหลักสูตร ไม่ได้มีการสำรวจปัญหา จากความต้องการของชุมชน เก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของชุมชน วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน และได้มีการจัดประชุมพนักงานครูในโรงเรียน เพื่อกำหนดแนวทาง นโยบายในการจัดการจัดทำหลักสูตร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร กำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมสื่อต่าง ๆ กำหนดวิธีวัดและประเมินผล และนำหลักสูตรไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การเขียนแผนการสอน พบว่า ครูยังไม่มีแนวทางการเขียนแผนการสอนที่มีรูปแบบเดียวกันที่ชัดเจน ในแต่ละโรงเรียนมีรูปแบบแผนการสอนที่หลากหลาย ยังไม่มีการแนะนำให้จัดทำแผนการเรียนรู้ไปสู่การลงมือปฏิบัติได้จริง ครูต้องสามารถวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา จุดประสงค์รายวิชา สาระการเรียนรู้ และส่วนอื่น ที่ประกอบกันเป็นแผนการสอนให้มีความรู้มากขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 วิธีสอน พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน บางวิชายังไม่มีการสอนที่หลากหลาย ซึ่งวิธีการสอน หรือกระบวนการสอนมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนได้เข้าใจ สนใจ ตั้งใจ และสามารถประยุกต์ใช้ได้



ขั้นตอนที่ 4 สื่อนวัตกรรม พบว่า ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการเลือกใช้สื่อที่ทันสมัยน้อย เนื่องจากอาจจะเป็นปัญหาด้านงบประมาณของสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูประสบปัญหาในการสอน เนื่องจากเนื้อหาในบางรายวิชามีความซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ หากมีสื่อการสอนที่ทันสมัย ครูสามารถเลือกใช้สื่อดังกล่าวในการอธิบายสิ่งต่าง ๆ ของการเรียนรู้ได้มากขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 การจัดแหล่งเรียนรู้ พบว่า ยังมีการจัดแหล่งเรียนรู้เฉพาะภายในโรงเรียน ยังไม่มีการร่วมมือจากชุมชน สถานศึกษาอื่น หรือ สถานประกอบการภายนอกอย่างเพียงพอ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ หากมีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียน ค้นคว้า ในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของการเนื้อหาที่เรียน จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียด ดังนี้

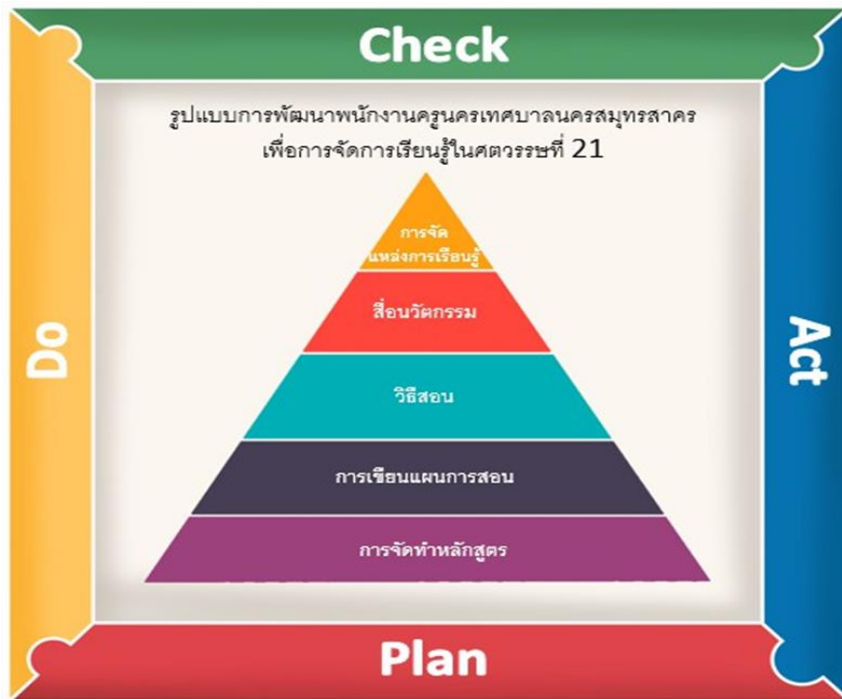
ตารางที่ 2 รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความถูกต้องและด้านความเหมาะสม ในภาพรวม

รูปแบบการจัดการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	ด้านความถูกต้อง			ด้านความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำหลักสูตร	4.64	0.51	มากที่สุด	4.66	0.59	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 2 การเขียนแผนการสอน	4.65	0.49	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 3 วิธีสอน	4.69	0.45	มากที่สุด	4.68	0.46	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 4 สื่อนวัตกรรม	4.76	0.42	มากที่สุด	4.70	0.45	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 5 การจัดแหล่งเรียนรู้	4.74	0.43	มากที่สุด	4.74	0.43	มากที่สุด
รวม	4.69	0.46	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความถูกต้องในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ขั้นตอน โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย คือ ขั้นตอนที่ 4 สื่อนวัตกรรม ขั้นตอนที่ 5 การจัดแหล่งเรียนรู้ และสุดท้าย ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำหลักสูตร

ด้านความเหมาะสม พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ขั้นตอน โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย คือ ขั้นตอนที่ 5 การจัดแหล่งเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 การเขียนแผนการสอน และข้อสุดท้าย คือ ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำหลักสูตร

รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้และตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ความคิดเห็นของรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม

รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำหลักสูตร	4.77	0.42	มากที่สุด	4
ขั้นตอนที่ 2 การเขียนแผนการสอน	4.80	0.40	มากที่สุด	1
ขั้นตอนที่ 3 วิธีสอน	4.76	0.42	มากที่สุด	5
ขั้นตอนที่ 4 สื่อนวัตกรรม	4.78	0.41	มากที่สุด	3
ขั้นตอนที่ 5 การจัดแหล่งเรียนรู้	4.79	0.40	มากที่สุด	2
รวม	4.78	0.41	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ขั้นตอน โดยเรียง



ตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย คือ ขั้นตอนที่ 2 การเขียนแผนการสอน ขั้นตอนที่ 5 การจัดแหล่งเรียนรู้ และข้อสุดท้าย คือ ขั้นตอนที่ 3 วิธีสอน

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นประโยชน์และด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวม

รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ 21	ด้านความเป็นประโยชน์			ด้านความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำหลักสูตร	4.84	0.36	มากที่สุด	4.73	0.56	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 2 การเขียนแผนการสอน	4.81	0.38	มากที่สุด	4.67	0.54	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 3 วิธีสอน	4.66	0.53	มากที่สุด	4.74	0.43	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 4 สื่อนวัตกรรม	4.80	0.40	มากที่สุด	4.77	0.41	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 5 การจัดแหล่งเรียนรู้	4.71	0.45	มากที่สุด	4.75	0.43	มากที่สุด
รวม	4.76	0.42	มากที่สุด	4.73	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า รูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นประโยชน์พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ขั้นตอน โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย คือ ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 การเขียนแผนการสอน และข้อสุดท้าย คือ ขั้นตอนที่ 3 วิธีสอน

ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ขั้นตอน โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย คือ ขั้นตอนที่ 4 สื่อนวัตกรรม ขั้นตอนที่ 5 การจัดแหล่งเรียนรู้ และข้อสุดท้าย คือ ขั้นตอนที่ 2 การเขียนแผนการสอน

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาสภาพการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครในศตวรรษที่ 21 มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 การเขียนแผนการสอน ขั้นตอนที่ 3 วิธีสอน ขั้นตอนที่ 4 สื่อนวัตกรรม ขั้นตอนที่ 5 การจัดแหล่งเรียนรู้ มีการควบคุมคุณภาพโดยใช้วงจรของ เดมมิ่ง เรียกว่า กระบวนการ PDCA คือ การวางแผน (Plan) การทำตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการแก้ไข (Act) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อตระกูล บุญปลุก ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการเรียนรู้ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเวียงพาน



ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ครูมีความพร้อมตามตัวชี้วัดทั้งสิ้น 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนรู้การวัดและประเมินผลและการเผยแพร่ผลงานทั้งระบบออนไลน์และออฟไลน์ครูใช้เทคนิคและวิธีสอนที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้และครูใช้การวิจัยสอนนวัตกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตัวชี้วัดที่มีอุปสรรคและปัญหา มีทั้งสิ้น 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ครูใช้หนังสือตำราเรียนและสื่อที่เป็นภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนรู้ในประเทศและกลุ่มประชาคมอาเซียนด้านผู้บริหารมีความพร้อมตามตัวชี้วัดทั้งสิ้น 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะการณ์จำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีความสามารถในการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานตัวชี้วัดที่มีอุปสรรคและปัญหา มีทั้งสิ้น 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้ ICT ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานเครือข่ายเพื่อความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน และผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารกับภาคีเครือข่ายในกลุ่มประชาคมอาเซียน (Deming, W. E., 2543); (ต่อตระกูล บุญปลุก, 2556)

2. จากผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความถูกต้อง และเหมาะสม ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด เนื่องจากได้มีรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายเพื่อพัฒนา ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ รัตนภูมิ ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเขียน ได้กล่าวสรุปว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญช่วยให้การเรียนรู้มีคุณภาพมีการดำเนินการถ่ายทอดอย่างเป็นระบบ ระเบียบ ในการจัดการเรียนรู้ไม่สามารถกล่าวได้ว่ารูปแบบใดเหมาะสมหรือดีที่สุด ดังนั้น การเลือกใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ครูต้องนำไปใช้ให้เหมาะสมกับระดับและวัยของนักเรียน (ปารีชาติ รัตนภูมิ, 2549)

3. จากผลการทดลองใช้และตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ความคิดเห็น ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ตามแนวคิดของ ดวงพร หวานเย็น ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้คือ กระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความคิด คนสามารถเรียนรู้ได้จากการได้ยิน การสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่ แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผู้สอนนำเสนอ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่จะให้เกิดขึ้นเป็นรูปแบบใดก็ได้ เช่น ความเป็นกันเอง ความเข้มงวดกวดขัน หรือความไม่มีระเบียบวินัย สิ่งเหล่านี้ที่ผู้สอนจะเป็น



ผู้สร้างเงื่อนไขและสถานการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกรูปแบบการสอนรวมทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน (ดวงพร ทวานเย็น, 2556)

4. จากผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์และด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ตามแนวคิดของ รัตนะ บัวสนธ์ กล่าวว่า การประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยคณะกรรมการมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นมาตรฐานการประเมินการดำเนินการ เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย 2) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) เป็นมาตรฐานที่จะประกันได้ว่าผลการประเมินจะสามารถให้สารสนเทศที่มีความหมาย ทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้ได้จริง 3) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นมาตรฐานที่จะประกันได้ว่าประเมินรูปแบบนั้นง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ เหมาะกับเวลา ทรัพยากร และทุนที่จะต้องใช้ในการดำเนินการ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) เป็นมาตรฐานที่ประกันได้ว่ารูปแบบ ที่ได้มานั้น มีความแม่นยำและสรุปได้อย่างถูกต้อง (รัตนะ บัวสนธ์, 2552)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า 1) จากผลการศึกษาสภาพการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 การเขียนแผนการสอน ขั้นตอนที่ 3 วิธีสอน ขั้นตอนที่ 4 สื่อนวัตกรรม ขั้นตอนที่ 5 การจัดแหล่งเรียนรู้ มีการควบคุมคุณภาพโดยใช้วงจรของ เดมมิง เรียกว่า กระบวนการ PDCA สภาพการดำเนินการการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก 2) จากผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผู้เชี่ยวชาญด้านความถูกต้อง และด้านความเหมาะสม ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.98 3) จากผลการทดลองใช้และตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้ทดลองใช้มีความคิดเห็น ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด 4) จากผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรสาครเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ครู มีความรอบรู้มากขึ้นทั้งในสาขาที่สอนและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูงเป็นผู้เตรียมความพร้อมให้นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความรักในอาชีพ มีชีวิตที่เรียบง่าย และมีนวัตกรรม



การเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุผลทางการเรียนรู้ที่ต้องการได้สำเร็จ 2) ควรมีการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อขับเคลื่อนไปในทิศทางการศึกษาได้ มีทักษะที่จำเป็น คือ 1) ความรับผิดชอบ และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสาร เข้าใจ จัดการ และสร้างสรรค์วิธีการสื่อสารด้วยการพูด การเขียนและ มัลติมีเดีย ในรูปแบบและมีบริบทต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ 3) ความคิดสร้างสรรค์และความใฝ่รู้ใฝ่เรียน พัฒนาไปใช้และสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่ผู้อื่น เปิดกว้างรับฟัง ตอบสนองต่อมุมมองที่หลากหลาย 4) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบ ฝึกการแสดงเหตุผล เพื่อแสดงความเข้าใจ และสร้างทางเลือกที่หลากหลาย และเข้าใจการเชื่อมโยงระหว่างกันอย่างเป็นระบบ 5) ทักษะการใช้ข้อมูลสารสนเทศและสื่อวิเคราะห์ เข้าถึง จัดการบูรณาการ ประเมินผล และ สร้างสรรค์ข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบและสื่อที่หลากหลาย 6) ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานร่วมกัน แสดงให้เห็นการทำงานเป็นทีมและภาวะความเป็นผู้นำการปรับตัวตามบทบาทและความรับผิดชอบที่หลากหลาย การทำงานอย่างมีคุณภาพร่วมกับผู้อื่น ฝึกความเห็นใจและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง 7) การระบุกำหนด และแก้ปัญหา สามารถที่จะกำหนดขอบเขตของปัญหา วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ 8) การกำกับตนเอง กำกับความต้องการในการเรียนและความเข้าใจของตนเอง ใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม ถ่ายทอดสิ่งที่เรียนรู้ผู้อื่นได้ 9) ความรับผิดชอบต่อสังคม แสดงความใส่ใจและรับผิดชอบต่อประโยชน์ของสังคมส่วนใหญ่ แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อบุคคล สถานที่และบริบทของสังคม

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2561). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาสมุทรสาคร. สมุทรสาคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กองการศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร. (2561). ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานสมุทรสาคร. สมุทรสาคร: กองการศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร.
- _____. (2561). สารสนเทศเทศบาลนครสมุทรสาคร. สมุทรสาคร: กองการศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร.
- ดวงพร หวานเย็น. (2556). การจัดการการสอนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ เรื่องการเขียนเพื่อการสื่อสารโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการเรียนรู้อิสระและสื่อสารมวลชน. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ต่อตระกูล บุญปลูก. (2556). การเตรียมความพร้อมด้านการจัดการเรียนรู้ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเวียงพานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน



- วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ปาริชาติ รัตนภูมิ. (2549). รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คำสมัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. (2549). มาตรฐานการศึกษาตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2549-2553). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.
- Deming, W. E. (2543). วงจรกระบวนการ. ใน วีระพล บดีรัฐ (บรรณาธิการ). PDCA วงจรสู่ความสำเร็จ (หน้า 7). กรุงเทพมหานคร: ประชาชน.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3). 607-610.