

การพัฒนาแบบแผนการพัฒนาครูที่บูรณาการกรอบความคิดแบบเติบโตและหลักการอิสลาม (GMILC Model) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตในบริบทพหุวัฒนธรรม: กรณีศึกษาเทศบาลนครยะลา

เกลิงศักดิ์ ราชขำรอง^{1*}  จารุวัจน์ สองเมือง² 

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาแบบ GMILC Model สำหรับการพัฒนาครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครยะลา 2) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบ GMILC Model ต่อสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในบริบทพหุวัฒนธรรม และ 3) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบ GMILC Model

วิธีการศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา ควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครยะลา จำนวน 61 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม และแบบสังเกตการณ์ในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า 1) GMILC Model ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ Growth Mindset, Mindset Communication, Innovative Practice, Learning Culture และ Creative Learning โดยมีหลัก ความรับผิดชอบ (Amānḥ), ความอดทน (Ṣabr), และความบริสุทธิ์ใจ (Ikhlaṣ) เป็นฐานคุณธรรมและจิตวิญญาณ 2) การใช้รูปแบบช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู โดยครูเปิดรับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น กล่าวทดลองวิธีการสอนใหม่ และสามารถเชื่อมโยงหลักคุณธรรมกับการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และ 3) รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ในการนำไปใช้พัฒนาครูอยู่ในระดับมากที่สุด

การนำผลวิจัยไปใช้ GMILC Model สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูในสถานศึกษาพหุวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิต วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาวิชาชีพครูบนฐานคุณธรรม

คำสำคัญ: กรอบความคิดแบบเติบโต, การพัฒนาครู, การเรียนรู้ตลอดชีวิต, หลักการอิสลาม, พหุวัฒนธรรม

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี ประเทศไทย <https://orcid.org/0009-0007-4886-1992>

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี ประเทศไทย <https://orcid.org/0000-0002-0291-7942>

*yahya_t13@hotmail.com

Developing a Teacher Development Model Integrating Growth Mindset and Islamic Principles to Enhance Lifelong Learning Competencies in a Multicultural Context

Thaleongsak Ratchamrong ^{1*}  Jaruwat Songmuang ² 

Received: April 09, 2026.

Revised: May 27, 2026.

Accepted: May 29, 2026.

Abstract

Objective: This study aimed to 1) develop the GMILC Model for teacher development in schools under Yala Municipality; 2) examine its effects on teachers' lifelong learning competencies in a multicultural context; and 3) evaluate its appropriateness, feasibility, and usefulness.

Methodology: This study employed a Research and Development (R&D) approach with qualitative methods. The participants were 61 educational personnel from schools under Yala Municipality, selected through purposive sampling. Data were collected through in-depth interviews, questionnaires, and classroom observations. Quantitative data were analyzed using percentages, means, and standard deviations, while qualitative data were analyzed through content analysis.

Research Findings: The findings revealed that 1) the GMILC Model comprised five components, namely Growth Mindset, Mindset Communication, Innovative Practice, Learning Culture, and Creative Learning, underpinned by the values of Amanah, Sabr, and Ikhlaṣ; 2) the implementation of the model enhanced teachers' lifelong learning competencies in a multicultural context; and 3) the model was rated at the highest level in terms of appropriateness, feasibility, and usefulness.

Contributions: The GMILC Model provides a framework for teacher development in multicultural schools by integrating Growth Mindset and Islamic principles to foster lifelong learning competencies, a collaborative learning culture, and morality-based professional development.

How to cite:

Ratchamrong T. Songmuang J. (2026). Developing a Teacher development model integrating growth mindset and Islamic principles to enhance lifelong learning competencies in a multicultural context. *Journal of Islamic Studies Prince of Songkla University*, 17(1), Article e300149. <https://doi.org/10.14456/jois.2026.4>

Keywords: Growth Mindset, Teacher Development, Lifelong Learning, Islamic Principles, Multiculturalism

1 Faculty of Education, Fatoni University, Thailand. <https://orcid.org/0009-0007-4886-1992>

2 Faculty of Education, Fatoni University, Thailand. <https://orcid.org/0000-0002-0291-7942>

*yahya_t13@hotmail.com

บทนำ

การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นปัจจัยวิกฤต ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) (Gordon et al., 2024) โดยเฉพาะการเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลด้าน AI ตามกรอบมาตรฐานสากลเพื่อยกระดับทักษะการเรียนรู้ในโลกยุคหลังการแพร่ระบาด (OECD, 2026; UNESCO, 2024) และความผันผวนของโลกสมัยใหม่ซึ่งส่งผลให้ครูจำเป็นต้องมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทการศึกษา และสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Collie & Martin, 2017) และการมีกรอบความคิดที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ (Yeager & Dweck, 2020)

กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ตามนิยามของ Dweck (2006) คือความเชื่อที่ว่าศักยภาพและสติปัญญาของบุคคลสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งงานวิจัยร่วมสมัยยืนยันว่าครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีระดับความมุ่งมั่นพยายาม (Grit) และความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) สูงกว่าปกติ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนและการมีสุขภาวะที่ดีท่ามกลางความท้าทายในวิชาชีพ (He et al., 2023) การพัฒนากลอบความคิดดังกล่าวจึงเป็นหัวใจของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ช่วยให้ครูกล้าทดลองใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ในฐานะเครื่องมือช่วยสอนอย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ ครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตยังมีความสามารถในการกำกับตนเอง และมีแรงจูงใจในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ดีกว่าครูทั่วไป (Yeager & Dweck, 2020) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตและความมุ่งมั่นนี้เป็นตัวพยากรณ์สำคัญต่อความสำเร็จในการเรียนรู้และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (Lam & Zhou, 2025)

ในมิติการศึกษาอิสลาม การแสวงหาความรู้ถือเป็นพันธกิจทางศาสนาที่ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการและจิตวิญญาณ หรือที่เรียกว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” ซึ่งทำหน้าที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสุขภาวะทางจิตวิญญาณท่ามกลางความท้าทายของโลกยุคดิจิทัล การบูรณาการค่านิยมทางศาสนาเข้ากับนวัตกรรมการเรียนรู้ จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติภารกิจทางจิตวิญญาณ ควบคู่กับการยกระดับทักษะการคิดขั้นสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Karim & Hartati, 2020; Chanifah et al., 2021) การวิจัยครั้งนี้จึงนำเสนอรูปแบบ GMILC โดยบูรณาการหลักการอิสลาม 3 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์รับผิดชอบ (Amānh) ความอดทน (Sabr) และความบริสุทธิ์ใจ (Ikhlas) เพื่อทำหน้าที่เป็นฐานสมรรถนะ เชิงจิตวิญญาณในการพัฒนาครู โดย Amānh สะท้อนจริยธรรมวิชาชีพ Sabr ช่วยเสริมความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง Grit ขณะที่ Ikhlas ทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

แนวทางดังกล่าวช่วยสร้าง “แกนกลางทางจิตวิญญาณ” (Spiritual Core) ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูบนฐานของศรัทธา ความรับผิดชอบ และการตระหนักในหน้าที่ต่อพระผู้เป็นเจ้า ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Chanifah et al. (2021) ที่ระบุว่า การวางรากฐานการศึกษานบนจิตวิญญาณช่วยส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพ และความยั่งยืนในการพัฒนาครู อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Memon et al. (2024) ที่อธิบายว่าการพัฒนาวิชาชีพบนฐานคุณค่าทางศาสนาช่วยสร้างวงจรการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ การนำหลักความบริสุทธิ์ใจ (Ikhlas) มาเป็นฐานสมรรถนะในรูปแบบ GMILC มิได้ทำหน้าที่เพียงเป็นแรงจูงใจภายในเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นกรอบจริยธรรมที่ช่วยลดการสร้างลำดับชั้น และส่งเสริมความเท่าเทียมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ

Janati et al. (2025) ที่ชี้ให้เห็นว่าการยึดโยงคุณค่าทางจิตวิญญาณกับการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมช่วยสร้างคุณค่าร่วม (Shared Values) และความยั่งยืนทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับบริบทเฉพาะของจังหวัดยะลา ซึ่งเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม การบริหารสถานศึกษาภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยความยืดหยุ่นและความเข้าใจต่อวิถีชีวิตของชุมชน (Sahlberg, 2011) รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะพหุวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย Choompunuch et al. (2024) โดยสมรรถนะทางวัฒนธรรมดังกล่าว ทำหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานของครู และเอื้อต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญ (Behera et al., 2025) ดังนั้น การใช้จริยธรรมแห่งความอาทร (Ethics of Care) และการบริหารเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม โดยหลักการของ GMILC ทำหน้าที่เป็น “คุณค่าร่วม” (Shared Values) ที่ช่วยเชื่อมโยงความแตกต่างของบุคลากรเข้าสู่เป้าหมายทางการศึกษาร่วมกัน

ในท้ายที่สุด การเตรียมความพร้อมสู่การศึกษายุคปัญญาประดิษฐ์ (AI-driven Education) มิได้ต้องการเพียงทักษะทางเทคนิคเท่านั้น แต่ยังต้องการบุคลากรที่มีความยืดหยุ่นทางความคิดและมีฐานจริยธรรมที่เข้มแข็งเพื่อกำกับการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และมีคุณธรรม (Gordon et al., 2024) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบ GMILC เป็นนวัตกรรมการพัฒนาครูที่สามารถยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพควบคู่กับการธำรงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและจิตวิญญาณได้อย่างสมดุลในบริบทพหุวัฒนธรรมร่วมสมัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่บูรณาการกรอบความคิดแบบเติบโตและหลักการอิสลาม (GMILC Model) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครยะลา
2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบ GMILC Model ต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในบริบทพหุวัฒนธรรม
3. เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบ GMILC Model ในการนำไปใช้พัฒนาครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครยะลา

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่บูรณาการกรอบความคิดแบบเติบโตและหลักการอิสลาม หรือ GMILC Model สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครยะลา โดยใช้แนวคิดการพัฒนารูปแบบบนฐานข้อมูล เชิงประจักษ์จากบริบทจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการวิจัยเชิงออกแบบทางการศึกษา ที่เริ่มจากการศึกษาบริบท และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง การรับฟังมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลมาพัฒนา ตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยเชิงออกแบบทางการศึกษา (Educational Design Research) ที่เน้นการพัฒนา ทดลองใช้ และปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทการใช้งานจริง (Mouta et al., 2025) ทั้งนี้ การใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยมีความเหมาะสม เนื่องจากการศึกษานี้ต้องการทำความเข้าใจประสบการณ์ มุมมอง และการสะท้อนคิดของครูต่อการพัฒนา

วิชาชีพในบริบทวัฒนธรรมและบริบทการศึกษาอิสลาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาครูอิสลามศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงคุณภาพและการสะท้อนประสบการณ์ของครูในบริบทจริง เพื่อทำความเข้าใจมิติทางวิชาชีพและจิตวิญญาณควบคู่กัน (Masuwai et al., 2024)

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น และองค์ประกอบของรูปแบบ GMILC Model

ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครยะลา โดยดำเนินการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโต การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาวิชาชีพครู หลักการอิสลามในการพัฒนามนุษย์ และการจัดการศึกษาในบริบทวัฒนธรรม ควบคู่กับการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้นของรูปแบบ GMILC Model การใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง ทั้งเอกสาร แบบสอบถาม และประสบการณ์ของครู มีความเหมาะสมกับการวิจัยด้านการพัฒนาครู เนื่องจากช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจทั้งมิติของแนวคิดเชิงทฤษฎีและสภาพการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา (Rasmitadila et al., 2025)

ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบ GMILC Model ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์จากระยะที่ 1 มาพัฒนาเป็นร่างรูปแบบ GMILC Model โดยกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบ กระบวนการพัฒนา และแนวทางการประเมินผลของรูปแบบ รูปแบบดังกล่าวเชื่อมโยงกรอบความคิดแบบเติบโตเข้ากับหลักการอิสลาม ได้แก่ อามานะฮ์ หรือความรับผิดชอบ ซ็อबर หรือความอดทน และอิคลาส หรือความบริสุทธิ์ใจ เพื่อใช้เป็นฐานทางจิตวิญญาณในการพัฒนาครูและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวทางนี้สอดคล้องกับหลักการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องที่ให้ความสำคัญกับการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ การใช้วิธีการเชิงประจักษ์ การสะท้อนคิด และแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mouta et al. (2025) ที่เน้นว่าการพัฒนาครูในยุคดิจิทัลควรเชื่อมโยงการเรียนรู้เชิงสะท้อนคิดกับการปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกัน Rasmitadila et al. (2025) ยังชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทสังคมร่วมสมัย

หลังจากพัฒนาร่างรูปแบบแล้ว ผู้วิจัยนำรูปแบบไปตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และความเหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรม ก่อนนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุงเครื่องมือหรือแนวทางดำเนินงานก่อนนำไปใช้จริง เป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของการวิจัยเชิงคุณภาพและการพัฒนารูปแบบ โดยเฉพาะเมื่อมีการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามหรือประเด็นสำคัญจากผู้เชี่ยวชาญก่อนการเก็บข้อมูลจริง (Masuwai et al., 2024)

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินรูปแบบ GMILC Model ผู้วิจัยนำรูปแบบ GMILC Model ที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแล้วไปใช้กับบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครยะลา จำนวน 61 คน ประกอบด้วยข้าราชการครู 49 คน และพนักงานครูสอนศาสนา 12 คน กลุ่มเป้าหมายได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดเกณฑ์คัดเข้า ได้แก่ เป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครยะลา มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการ

จัดการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้เรียนในบริบทพหุวัฒนธรรม การเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจงมีความเหมาะสมกับการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยในบริบทเฉพาะ เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ตรงและสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ (Masuwai et al., 2024)

ภายหลังการใช้รูปแบบ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตการณ์ในชั้นเรียน เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ตลอดจนประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบในการนำไปใช้พัฒนาครู การใช้เครื่องมือหลายประเภทช่วยให้สามารถพิจารณาผลการใช้รูปแบบได้รอบด้าน ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ และข้อมูลเชิงพฤติกรรมจากการสังเกตการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูที่ใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของครูหลังเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา (Rasmitadila et al., 2025)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู แนวทางการบูรณาการกรอบความคิดแบบเติบโตกับหลักการอิสลาม และการสะท้อนผลจากการใช้รูปแบบ GMILC Model 2) แบบสอบถาม ใช้สำหรับประเมินสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู และประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบ และ 3) แบบสังเกตการณ์ในชั้นเรียน ใช้สำหรับบันทึกพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ การสื่อสารเชิงบวก การเปิดรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม การใช้แนวคิดกรอบความคิดแบบเติบโตในการจัดการเรียนรู้ และการสะท้อนคุณค่าของหลักอามานะฮ์ ซ็อบร และอิคลาศ ในการปฏิบัติงานของครู

เครื่องมือวิจัยทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ความเหมาะสมของข้อคำถาม และความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลก่อนนำไปใช้จริง สำหรับแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .92 แสดงว่าเครื่องมือมีความเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ 1) การถอดความข้อมูลและกำหนดรหัสเบื้องต้น 2) การจัดกลุ่มรหัสตามประเด็นสำคัญและองค์ประกอบของ GMILC Model และ 3) การสังเคราะห์ประเด็นหลักที่สะท้อนผลการพัฒนาครูและการนำรูปแบบไปใช้ในบริบทพหุวัฒนธรรม ทั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการ โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตการณ์ในชั้นเรียน ร่วมกับการตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลบางส่วน เพื่อยืนยันความถูกต้องของการตีความข้อมูล

ผลการศึกษา

1. ผลการพัฒนารูปแบบ GMILC Model สำหรับการพัฒนาครูในบริบทวัฒนธรรม

ผลการวิจัยในระยการพัฒนาแบบ พบว่า รูปแบบ GMILC Model ได้รับการพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์ข้อมูล 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ 1) แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโต การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาวิชาชีพครู และการศึกษาในบริบทวัฒนธรรม 2) หลักการอิสลามที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์และจริยธรรมวิชาชีพครู ได้แก่ อามานะฮ์ ซ็อบร และอิคลาส และ 3) ข้อมูลภาคสนามจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครยะลา ข้อมูลดังกล่าวถูกนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นหลักการ องค์ประกอบ และกระบวนการของรูปแบบ GMILC Model ให้สอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรมของพื้นที่

รูปแบบ GMILC Model มีหลักการสำคัญคือ การพัฒนาครูให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยบูรณาการกรอบความคิดแบบเติบโตเข้ากับฐานคุณธรรมและจิตวิญญาณตามหลักการอิสลาม เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง กล้าเรียนรู้สิ่งใหม่ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ อดทน และบริสุทธิ์ใจ รูปแบบนี้จึงไม่ได้มุ่งพัฒนาเฉพาะทักษะการสอนหรือสมรรถนะทางวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจภายใน จริยธรรมวิชาชีพ และความสามารถในการอยู่ร่วมกันในบริบทที่มีความหลากหลายทางศาสนา วัฒนธรรม และวิถีชีวิต

องค์ประกอบของรูปแบบ GMILC Model ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) Growth Mindset หมายถึง การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตให้ครูเชื่อมั่นว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และการสะท้อนตนเอง 2) Mindset Communication หมายถึง การสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การให้กำลังใจ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู 3) Innovative Practice หมายถึง การส่งเสริมให้ครูกล้าทดลอง ออกแบบ และใช้วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน 4) Learning Culture หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และ 5) Creative Learning หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่เชื่อมโยงความรู้ ทักษะ คุณธรรม และบริบทชีวิตของผู้เรียนในสังคมพหุวัฒนธรรม

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบ GMILC Model

องค์ประกอบของรูปแบบ	ความหมาย	บทบาทต่อการพัฒนาครู
G: Growth Mindset	การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ให้ครูเชื่อว่าความสามารถและศักยภาพสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และการสะท้อนตนเอง	ช่วยให้ครูเปิดรับการเปลี่ยนแปลง กล้าเรียนรู้สิ่งใหม่ และมองปัญหาในห้องเรียนเป็นโอกาสในการพัฒนา
M: Mindset Communication	การสื่อสารเชิงบวกที่ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การให้กำลังใจ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูเพื่อนร่วมงาน และผู้เรียน ช่วยให้เกิดการสื่อสารที่ลดการตัดสินและเพิ่มพลังใจในการพัฒนา

I: Innovative Practice	การส่งเสริมให้ครูออกแบบ ทดลอง และปรับใช้วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียน	ช่วยให้ครูพัฒนาทักษะการสอนใหม่ ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความหลากหลายของผู้เรียน
L: Learning Culture	การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ การสะท้อนผล และการพัฒนา ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และลดการทำงานแบบแยกส่วน ระหว่างครูสายสามัญและครูสอนศาสนา
C: Creative Learning	การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่เชื่อมโยง ความรู้ ทักษะ คุณธรรม และบริบทชีวิตของผู้เรียนในสังคมพหุวัฒนธรรม	ช่วยให้ครูออกแบบการเรียนรู้ที่มีความหมาย สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน และบูรณาการหลักคุณธรรมเข้ากับการเรียนรู้

ที่มา (Ratchamrong, 2026)

นอกจากนี้ รูปแบบ GMILC Model ยังมีฐานคุณธรรมอิสลาม 3 ประการเป็นแกนกลางทางจิตวิญญาณ ได้แก่ อามานะฮ์ หรือความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ซ็อบร หรือความอดทนและความพากเพียร และ อิคลาส หรือความบริสุทธิ์ใจในการปฏิบัติงาน หลักการทั้ง 3 ประการนี้ทำหน้าที่เป็นฐานคุณค่าที่ช่วยกำกับการพัฒนาครูให้เกิดความสมดุลระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพกับจริยธรรมภายใน กล่าวคือ อามานะฮ์ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อนักเรียนและภารกิจทางการศึกษา ซ็อบรช่วยให้ครูมีความอดทนต่อความท้าทายในห้องเรียนและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ส่วนอิคลาส ช่วยสร้างแรงจูงใจภายในในการพัฒนาตนเองและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบ GMILC Model ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) Inspiration การสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและบทบาทของครูในฐานะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 2) Next-Level Thinking การยกระดับการคิดของครูให้สามารถมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา 3) Scrutiny การคิดวิเคราะห์ ตรวจสอบ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างมีวิจารณญาณ 4) Creation การสร้างสรรค์แนวทางหรือกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา และ 5) Impact Sharing การแลกเปลี่ยนผลการเรียนรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างครู เพื่อขยายผลสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา

ผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบ GMILC Model มีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูในบริบทพหุวัฒนธรรม มีความชัดเจนทั้งด้านหลักการ องค์ประกอบ กระบวนการ และแนวทางการนำไปใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ผลจากการตรวจสอบได้นำไปสู่การปรับปรุงรูปแบบให้มีความกระชับ ชัดเจน และเหมาะสมต่อการนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครยะลา

โครงสร้างของรูปแบบ GMILC Model สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบ GMILC Model

ที่มา ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดของ Dweck (2006), Sahlberg (2011), และหลักการอิสลาม

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นกรอบการพัฒนาครูเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงกรอบความคิดแบบเติบโต การเรียนรู้ตลอดชีวิต นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และหลักการอิสลาม เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูในสถานศึกษาที่มีบริบทพัฒนาวัฒนธรรม โดยมุ่งให้ครูมีทั้งสมรรถนะทางวิชาชีพ ความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ และฐานคุณธรรมในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

2. ผลการใช้รูปแบบ GMILC Model ต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในบริบทพัฒนาวัฒนธรรม

ผลการนำรูปแบบ GMILC Model ไปใช้กับบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครยะลา จำนวน 61 คน พบว่า รูปแบบดังกล่าวช่วยส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูใน 3 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) การเปิดรับการเรียนรู้และการปรับกรอบความคิด 2) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ 3) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการอยู่ร่วมกันในบริบทพัฒนาวัฒนธรรม ผลดังกล่าวสะท้อนจากข้อมูลแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตการณ์ในชั้นเรียน ซึ่งให้ข้อมูลสอดคล้องกันว่า ครูมีแนวโน้มในการเรียนรู้สิ่งใหม่ กล้าทดลองวิธีการสอน และสามารถเชื่อมโยงหลักคุณธรรมเข้ากับการปฏิบัติงานได้ชัดเจนขึ้น

ในมิติแรก ด้านการเปิดรับการเรียนรู้และการปรับกรอบความคิด พบว่า ครูที่เข้าร่วมการพัฒนาตามรูปแบบ GMILC Model มีท่าทีเปิดรับการเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะการมองปัญหาและข้อจำกัดในการจัดการเรียนรู้เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง แทนที่จะมองว่าเป็นอุปสรรคหรือความล้มเหลว ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สะท้อนว่า ครูเริ่มตระหนักว่าความสามารถในการสอนสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ การทดลอง และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ข้อมูลจากการสังเกตการณ์ยังพบว่า ครูมีการตั้งคำถามกับวิธีการสอนเดิม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครู และนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น ลักษณะดังกล่าวสะท้อนการเปลี่ยนผ่านจากการทำงานตามความเคยชินไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ในมิติที่สอง ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม พบว่า ครูสามารถนำแนวคิดจากรูปแบบ GMILC Model ไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนมากขึ้น โดยเฉพาะการใช้เทคนิคการสอนใหม่ การออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และการปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับความแตกต่างด้านภาษา ศาสนา วัฒนธรรม และประสบการณ์ของผู้เรียน ข้อมูลจากการสังเกตการณ์ในชั้นเรียนพบว่า ครูบางส่วนมีการใช้คำถามกระตุ้นการคิด การจัดกิจกรรมกลุ่ม และการเชื่อมโยงเนื้อหากับบริบทชีวิตจริงของผู้เรียนมากขึ้น นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูยังช่วยให้เกิดการปรับปรุงกิจกรรมการสอนและการทดลองแนวทางใหม่ ๆ ในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง

ในมิติที่สาม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการอยู่ร่วมกันในบริบทพหุวัฒนธรรม พบว่า การบูรณาการหลักอามานะฮ์ ซ็อบร และอิคลาศ ในรูปแบบ GMILC Model ช่วยให้ครูมองการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติหน้าที่ครูในมิติที่ลึกกว่าการทำงานตามภาระหน้าที่ กล่าวคือ หลักอามานะฮ์ช่วยให้ครูตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและชุมชน หลักซ็อบรช่วยเสริมความอดทนต่อความแตกต่างและความท้าทายในห้องเรียน ส่วนหลักอิคลาศ ช่วยสร้างแรงจูงใจภายในในการทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สะท้อนว่า ครูทั้งมุสลิมและไม่ใช่มุสลิมสามารถรับหลักการดังกล่าวในฐานะคุณค่าร่วมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบ ความอดทน ความจริงใจ และการเคารพความหลากหลาย

เมื่อพิจารณาผลจากแบบสอบถาม พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการใช้รูปแบบ GMILC Model ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเปิดรับแนวทางการสอนใหม่ การสื่อสารเชิงบวกกับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน และการนำคุณธรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์ที่พบว่า ครูมีความมั่นใจในการปรับปรุงการสอนมากขึ้น มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป ผลการใช้รูปแบบ GMILC Model แสดงให้เห็นว่า รูปแบบดังกล่าวสามารถเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูได้ในลักษณะองค์รวม ทั้งด้านกรอบความคิด การจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม การสื่อสารเชิงบวก การสะท้อนตนเอง และการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ครูที่เข้าร่วมกระบวนการพัฒนามีแนวโน้มเปิดรับการเปลี่ยนแปลง กล้าทดลองวิธีการสอนใหม่ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในบริบทพหุวัฒนธรรมได้ดีขึ้น

3. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบ GMILC Model

ผลการประเมินรูปแบบ GMILC Model โดยผู้ทรงคุณวุฒิและครูผู้ใช้รูปแบบ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ในการนำไปใช้พัฒนาครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครยะลาอยู่ใน

ระดับมากที่สุด โดยผู้ประเมินเห็นว่า รูปแบบดังกล่าวมีโครงสร้างชัดเจน องค์ประกอบของรูปแบบมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ และสามารถเชื่อมโยงกรอบความคิดแบบเติบโต หลักการอิสลาม และสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม ผลการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า รูปแบบ GMILC สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาครูในบริบทวัฒนธรรมได้จริง

ในด้านความเหมาะสม พบว่า รูปแบบ GMILC Model มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครยะลา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางศาสนา ภาษา วัฒนธรรม และวิถีชีวิต โดยองค์ประกอบของรูปแบบช่วยให้ครูมองความหลากหลายเป็นทุนทางการเรียนรู้มากกว่าอุปสรรคในการจัดการศึกษา ครูผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่า “เราไม่มองว่าความหลากหลายทางศาสนาเป็นอุปสรรค แต่กลับมองเป็นโอกาสในการสร้างวิธีการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของนักเรียนแต่ละกลุ่ม ให้โอกาสนักเรียนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันได้พูดคุยและเรียนรู้จากกันและกัน” (T1, personal communication, June 3, 2025) ขณะเดียวกัน ครูอีกส่วนหนึ่งเห็นว่า การใช้รูปแบบ GMILC ช่วยให้ครูสามารถเชื่อมโยงการพัฒนาผู้เรียนกับคุณค่าทางศาสนาและจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีผู้เรียนหลากหลายวัฒนธรรม (T2, personal communication, June 3, 2025)

ในด้านความเป็นไปได้ พบว่า รูปแบบ GMILC Model สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา เนื่องจากกระบวนการของรูปแบบไม่แยกออกจากงานประจำของครู แต่สามารถบูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนรู้ การสะท้อนผลการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่โรงเรียนดำเนินการอยู่แล้ว ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สะท้อนว่า ครูสามารถใช้แนวคิดกรอบความคิดแบบเติบโตในการปรับมุมมองต่อปัญหาในห้องเรียน และนำไปสู่การทดลองวิธีการสอนใหม่ได้ โดยครูผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “พวกเรามองเห็นปัญหาหรือความล้มเหลวในห้องเรียนไม่ใช่เป็นอุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการปรับปรุงวิธีการสอน เช่น การใช้เทคนิค ใหม่ ๆ หรือการทดลองใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน” (T3, personal communication, June 3, 2025) สอดคล้องกับข้อมูลจากครูอีกคนหนึ่งเห็นว่า รูปแบบนี้ช่วยให้ครูกล้าทดลองและปรับเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนมากขึ้น โดยไม่รู้สึกลัวการเปลี่ยนแปลงเป็นภาระเพิ่มเติม แต่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนางานประจำ (T4, personal communication, June 3, 2025)

ในด้านประโยชน์ของรูปแบบ พบว่า GMILC Model ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและจริยธรรมวิชาชีพของครู โดยเฉพาะการนำหลักอามานะฮ์ ซ็อบร และอิคลาส มาเป็นฐานของการพัฒนาครู ทำให้ครูมองการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาผู้เรียนในมิติที่ลึกกว่าการทำงานตามภาระหน้าที่เพียงอย่างเดียว ครูผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่า “การใช้ ikhlās ในการสอนทำให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด แม้ว่าจะไม่ได้รับการยอมรับหรือผลตอบแทนทันที แต่พวกเรามั่นใจว่าการทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีในระยะยาว” (T5, personal communication, June 3, 2025) ขณะเดียวกัน ครูอีกคนหนึ่งเห็นว่า การใช้หลักซ็อบรช่วยให้ครูมีความอดทนต่อความแตกต่างของผู้เรียน และสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายในห้องเรียนได้อย่างมีสติและเข้าใจผู้เรียนมากขึ้น (T6, personal communication, June 3, 2025)

นอกจากนี้ ผู้ใช้รูปแบบยังเห็นว่า GMILC Model มีประโยชน์ต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา โดยเฉพาะการเปิดพื้นที่ให้ครูสายสามัญและครูสอนศาสนาอิสลามได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวคิด และวิธีการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ครูหลายคนสะท้อนว่า การทำงานร่วมกันระหว่างครูต่างบทบาทช่วยให้เกิดการ

บูรณาการองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน และช่วยให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้หลากหลายมากขึ้น (T7, personal communication, June 3, 2025; T8, personal communication, June 3, 2025)

อภิปรายผล

จากการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูที่บูรณาการกรอบความคิดแบบเติบโตและหลักการอิสลาม (GMILC Model) สำหรับบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเทศบาลนครยะลา ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบที่สำคัญมาสังเคราะห์เชิงวิพากษ์โดยเชื่อมโยงกับทฤษฎี และงานวิจัยระดับสากลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบ GMILC Model ในฐานารูปแบบการพัฒนาครูเชิงบูรณาการ

ประเด็นที่ค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การบูรณาการหลักอิสลามในรูปแบบ GMILC มีได้ทำหน้าที่เพียงเป็นกรอบคุณธรรมทั่วไป แต่เป็น “ฐานสมรรถนะเชิงจิตวิญญาณ” ที่ช่วยเสริมแรงจูงใจภายในและความต่อเนื่องในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีความหมาย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า รูปแบบ GMILC สามารถหลอมรวมแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเข้ากับรากฐานทางจิตวิญญาณได้อย่างเป็นเอกภาพ โดยการเปลี่ยนผ่านแนวคิดกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จากเครื่องมือทางจิตวิทยาไปสู่กระบวนการพัฒนานบนฐานคุณค่าทางศาสนา ช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

การที่ครูมองว่าความพยายามในการพัฒนาตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการญิฮาด (Jihad) หรือความมุ่งมั่นเพื่อความดีงาม สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในอิสลาม ที่มองว่าการแสวงหาความรู้เป็นพันธกิจสำคัญของมนุษย์ และต้องดำเนินอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Fikriyah et al., 2021; Chanifah et al., 2021) นอกจากนี้ในบริบทของโลกยุคดิจิทัล การแสวงหาความรู้ยังเป็นกระบวนการขัดเกลาทางจิตวิญญาณที่ช่วยให้ครูสามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน (Janati et al., 2025) ข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2006) ที่อธิบายว่าศักยภาพของมนุษย์สามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และการเผชิญกับความท้าทายอย่างต่อเนื่อง

ในอีกมิติหนึ่ง การนำหลักอามานะฮ์ (Amānḥ) ซ็อबर (Ṣabr) และอิคลาส (Ikhlāṣ) มาเป็นฐานสมรรถนะของรูปแบบ GMILC ช่วยสร้างแกนกลางทางจิตวิญญาณ (Spiritual Core) ให้แก่บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chanifah et al. (2021) ที่ระบุว่า การวางรากฐานการศึกษาบนจิตวิญญาณ (Spirituality-based Framework) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างจริยธรรมวิชาชีพที่ยั่งยืน การที่ครูนำหลักความซื่อสัตย์รับผิดชอบ ความอดทน และความบริสุทธิ์ใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงมิได้สะท้อนเพียงจริยธรรมวิชาชีพทั่วไป แต่ยังพัฒนาไปสู่สมรรถนะเชิงจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างเป็นรูปธรรม (Fikriyah et al., 2021; Faizah Mohd et al., 2024) ส่งผลให้เกิดวงจรการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development) ที่ตั้งอยู่บนฐานของศรัทธา ความรับผิดชอบ และการตระหนักในหน้าที่ต่อพระผู้เป็นเจ้า (Memon et al., 2024)

2. ผลการใช้รูปแบบ GMILC Model ต่อสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู

ประเด็นที่ค้นพบอย่างเด่นชัดคือบทบาทของหลักซ็อบร (Şabr) หรือความอดทนในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งทำหน้าที่เป็นปัจจัยปกป้องทางจิตใจ (Protective Factor) และช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) ให้แก่ครูอย่างมีนัยสำคัญ (He et al., 2023) ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในบริบทของ GMILC ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างกลไกทางจิตวิทยาที่ทำให้ครูสามารถเผชิญกับแรงกดดัน ความเปลี่ยนแปลง และความท้าทายในวิชาชีพได้อย่างมั่นคงมากขึ้น

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Bing, Sadjadi, Afzali, & Fathi (2022) ที่ยืนยันว่ากรอบความคิดที่ยืดหยุ่นสามารถช่วยลดระดับความเครียดจากการทำงานและป้องกันภาวะหมดไฟ (Burnout) ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้หลักซ็อบรยังสะท้อนถึงแนวคิดเรื่องความมุ่งมั่นพยายาม (Grit) ที่ช่วยให้ครูสามารถควบคุมอารมณ์ รักษาสมดุลทางจิตใจ และเผชิญกับพฤติกรรมที่ทำลายของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ma (2023) ที่พบว่าความสามารถในการกำกับอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความมุ่งมั่นพยายามและความทุ่มเทในการทำงานของครูในบริบทที่มีความกดดันสูง ทั้งนี้ ผลการทดลองที่พบว่าระดับสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูเพิ่มสูงขึ้นหลังการใช้รูปแบบ GMILC ยังสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตควบคู่กับคุณค่าทางจิตวิญญาณสามารถช่วยเสริมสร้างความพร้อมในการเรียนรู้และการปรับตัวของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญของครูในศตวรรษที่ 21 (Yeager & Dweck, 2020)

นอกจากนี้ การที่ครูนำหลักความบริสุทธิ์ใจ (Ikhlas) มาใช้เป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ยังช่วยส่งเสริมการสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) และความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนโดยไม่ยึดติดกับผลตอบแทนภายนอกเพียงอย่างเดียว ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การบูรณาการคุณค่าทางจิตวิญญาณเข้ากับกระบวนการพัฒนาครูช่วยสร้างแรงขับเคลื่อนที่มีความยั่งยืนมากกว่าการใช้แรงจูงใจภายนอกเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Yeager & Dweck (2020) ที่ระบุว่าครูที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีความสามารถในการกำกับตนเองและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ดีกว่าครูทั่วไป ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Zhao et al. (2025) ที่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำบนฐานของค่านิยม (Value-based Leadership) และกรอบความคิดที่ยืดหยุ่นเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความยั่งยืนในการทำงานของครูในยุคปัจจุบัน

3. ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบ GMILC Model ในบริบทพหุวัฒนธรรม

ในมิติด้านสังคมพหุวัฒนธรรม รูปแบบ GMILC Model ได้สร้างคุณค่าร่วม (Shared Values) ที่ช่วยให้ครูสามารถก้าวข้ามความแตกต่างทางศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายทางการศึกษาร่วมกันได้อย่างเหมาะสม ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การบูรณาการกรอบความคิดแบบเติบโตเข้ากับหลักคุณธรรมทางอิสลามช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเคารพ ความเข้าใจ และการยอมรับความแตกต่าง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในบริบทพหุวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวคิดการตีความหลักเตาฮีด ในซูเราะฮ์อัลอิลากะฮ์ที่เน้นบทบาทของจริยธรรมในการสร้างความเท่าเทียม และลดช่องว่างทางสภาพในสังคม (Janati et al., 2025) ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Ma (2023) ที่ระบุว่าการจัดการอารมณ์ของครู (Teacher Emotion Regulation) และการประเมินตนเอง (Self-evaluation) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-

centered Learning) รวมถึงการสร้างความรู้ความผูกพันทางสังคมกับผู้เรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Zhao et al., 2025)

นอกจากนี้ ผลการประเมินที่พบว่ารูปแบบ GMILC มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ยังสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ความเหมาะสมของรูปแบบไม่ได้เกิดจากการพัฒนาทักษะวิชาชีพเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการเชื่อมโยงคุณค่าทางจิตวิญญาณเข้ากับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างสมดุล

ในท้ายที่สุด การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายใต้รูปแบบ GMILC Model ยังถือเป็นการเตรียมความพร้อมของครูสู่การศึกษายุคปัญญาประดิษฐ์ (AI-driven Education) ซึ่งมีได้ต้องการเพียงทักษะทางเทคนิคเท่านั้น แต่ยังต้องการความเข้าใจด้านจริยธรรมและกฎหมายเพื่อกำกับการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและมีคุณธรรม (Akgun & Greenhow, 2022) ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า กรอบความคิดแบบเติบโตช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) และความกล้าในการทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวทางใน BEME Guide No. 84 ที่เน้นว่าการใช้ AI ทางการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีทั้งความยืดหยุ่นทางความคิดและฐานจริยธรรมที่เข้มแข็งในการกำกับการใช้เทคโนโลยี (Gordon et al., 2024) ดังนั้น การบูรณาการกรอบความคิดแบบเติบโตเข้ากับหลักการอิสลามภายใต้ GMILC Model จึงถือเป็นนวัตกรรมสำคัญที่ช่วยยกระดับสมรรถนะครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาร่วมสมัย ขณะเดียวกันยังคงรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและคุณค่าท้องถิ่นไว้อย่างสมดุลและยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่บูรณาการกรอบความคิดแบบเติบโตและหลักการอิสลาม หรือ GMILC Model สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครยะลา ศึกษาผลการใช้รูปแบบต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในบริบทพหุวัฒนธรรม และประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก ผลการพัฒนารูปแบบ พบว่า GMILC Model เป็นรูปแบบการพัฒนาครูเชิงบูรณาการที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ Growth Mindset, Mindset Communication, Innovative Practice, Learning Culture และ Creative Learning โดยมีหลักอามานะฮ์ ซ็อบร และอิคลาส เป็นฐานคุณธรรมและจิตวิญญาณในการพัฒนาครู รูปแบบดังกล่าวมีกระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ได้แก่ Inspiration, Next-Level Thinking, Scrutiny, Creation และ Impact Sharing ซึ่งเชื่อมโยงการพัฒนากรอบความคิด การสื่อสารเชิงบวก การปฏิบัติการสอนเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

ประการที่สอง ผลการใช้รูปแบบ พบว่า GMILC Model ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในบริบทพหุวัฒนธรรม โดยครูมีแนวโน้มเปิดรับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น สามารถมองปัญหาในห้องเรียนเป็นโอกาสในการพัฒนา กล้าทดลองวิธีการสอนใหม่ และมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การบูรณาการหลักอามานะฮ์ ซ็อบร และอิคลาส ยังช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ ความอดทน ความ

มุ่งมั่น และแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติหน้าที่ครู ทำให้การพัฒนาวิชาชีพไม่ได้จำกัดอยู่เพียงมิติของทักษะการสอน แต่ครอบคลุมถึงคุณธรรม จริยธรรม และจิตวิญญาณความเป็นครูด้วย

ประการที่สาม ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า GMILC Model มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ต่อการนำไปใช้พัฒนาครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครยะลา โดยรูปแบบมีโครงสร้างชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกับกิจกรรมพัฒนาครูที่สถานศึกษาดำเนินการอยู่แล้ว เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสะท้อนผลการสอน การนิเทศภายใน และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครูสายสามัญและครูสอนศาสนาอิสลาม ทำให้เกิดพื้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การยอมรับความหลากหลาย และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา

GMILC Model เป็นรูปแบบการพัฒนาครูที่เชื่อมโยงกรอบความคิดแบบเติบโต หลักการอิสลาม สมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และบริบทพหุวัฒนธรรมเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ รูปแบบนี้มีศักยภาพในการใช้เป็นแนวทางพัฒนาครูให้มีทั้งสมรรถนะทางวิชาชีพ ความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และฐานคุณธรรมในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาพหุวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

เทศบาลนครยะลาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีบริบทพหุวัฒนธรรมควรพิจารณารูปแบบ GMILC ไปบูรณาการในแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาประจำปี เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการจัดอบรมที่ผสมผสานกรอบความคิดแบบเติบโต เข้ากับรากฐานทางจิตวิญญาณเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืนสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น การขับเคลื่อนในระดับปฏิบัติการควรส่งเสริมให้เกิดพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างครูสายสามัญ และครูสอนศาสนาอิสลามผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเปิดช่องว่างในการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ และสร้างคุณค่าร่วมในสถานศึกษา นอกจากนี้ควรมีการปฏิรูประบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะเชิงจริยธรรม โดยเฉพาะหลักอามานะฮ์ หรือความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะอาด ที่มีความเชื่อมั่นในการใช้นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์อย่างมีจริยธรรม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาสมัยใหม่

ในระดับสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูนำรูปแบบ GMILC ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นการสะท้อนการปฏิบัติบนพื้นฐานของความบริสุทธิ์ใจหรือหลักอิกลาศเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในที่เข้มแข็งและยั่งยืน ในการพัฒนาผู้เรียน กระบวนการพัฒนาครูควรให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและมีความยืดหยุ่นทางจิตใจในการรับมือกับความท้าทายหรือความผันผวนในห้องเรียนยุคดิจิทัล การใช้หลักซอबरหรือความอดทนจะช่วยให้ครูมีความมุ่งมั่นพยายามในการแสวงหาวัตกรรมการสอนใหม่ที่ ตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางนี้จะช่วยเปลี่ยนอุปสรรคในห้องเรียนให้กลายเป็นโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของทั้งครูและผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายผลการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขวางขึ้นในพื้นที่ทุ
วัฒนธรรมอื่นทั้งในระดับประเทศและนานาชาติเพื่อทดสอบความสามารถในการประยุกต์ใช้รูปแบบ GMILC ใน
บริบทที่หลากหลาย ตลอดจนควรมีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมเชิงจริยธรรม
ของนักเรียนที่ผ่านการเรียนรู้กับครูที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบนี้อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมรวมถึงการติดตามผลระยะยาว
เกี่ยวกับความยั่งยืนของสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการใช้นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์อย่างมีคุณธรรมใน
วิชาชีพครูเพื่อสร้างมาตรฐานใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางวิชาชีพและจิตวิญญาณสืบไป

เอกสารอ้างอิง

- Akgun, S., & Greenhow, C. (2022). Artificial intelligence in education: Addressing ethical challenges in K-12 settings. *AI and Ethics*, 2(3), 431–440. <https://doi.org/10.1007/s43681-021-00096-7>
- Behera, R. R., Ramasami, K., Acharya, A. K., Sharma, S., Subhrajyoti, T., & Tikader, B. (2025). Traversing multicultural and multilingual educational landscapes in Odisha, India: The impact of adaptive performance, cultural intelligence, and transformational leadership on foreign language teacher wellbeing. *Frontiers in Education*, 10, Article 1621041. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1621041>
- Bing, H., Sadjadi, B., Afzali, M., & Fathi, J. (2022). Self-efficacy and emotion regulation as predictors of teacher burnout among English as a foreign language teachers: A structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 900417. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.900417>
- Chanifah, N., Hanafi, Y., Mahfud, C., & Samsudin, A. (2021). Designing a spirituality-based Islamic education framework for young Muslim generations: A case study from two Indonesian universities. *Higher Education Pedagogies*, 6(1), 195–211. <https://doi.org/10.1080/23752696.2021.1960879>
- Chiu, T. K. F. (2022). Applying the self-determination theory (SDT) to explain student engagement in online learning during the COVID-19 pandemic. *Journal of Research on Technology in Education*, 54(sup1), S14–S30. <https://doi.org/10.1080/15391523.2021.1891998>
- Choompunuch, B., Kamdee, K., & Taksino, P. (2024). Exploring the components of multicultural competence among pre-service teacher students in Thailand: An approach utilizing confirmatory factor analysis. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(9), 2476–2490. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14090164>

- Collie, R. J., & Martin, A. J. (2017). Teachers' sense of adaptability: Examining links with perceived autonomy support, teachers' psychological functioning, and students' achievement. *Learning and Individual Differences*, 55, 29–39. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.03.003>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Faizah Mohd, A., et al. (2024). Integrating spiritual intelligence in teacher professional development. *Journal of Muslim Education Review*, 12(1), 44–59.
- Fikriyah, A., Karim, A., Huda, M. K., & Sumiati, A. (2021). Spiritual leadership: The case of instilling values in students through the Kiai's program in the globalization era. *Journal of Leadership in Organizations*, 3(1), 16–30. <https://doi.org/10.22146/jlo.63922>
- al-Ghazali. (1980). *Iḥyā'ulūm al-dīn* [The revival of religious sciences]. Dār al-Ma'rifah
- Gordon, M., Daniel, M., Ajiboye, A., Uraiby, H., Xu, N. Y., Bartlett, R., Hanson, J., Haas, M., Spadafore, M., Grafton-Clarke, C., Gasiea, R. Y., Michie, C., Corral, J., Dolmans, D., & Thammasitboon, S. (2024). A scoping review of artificial intelligence in medical education: BEME Guide No. 84. *Medical Teacher*, 46(4), 446–470. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2024.2314198>
- He, J., Iskhara, S., Yang, Y., & Aisuluu, M. (2023). Exploring the relationship between teacher growth mindset, grit, mindfulness, and EFL teachers' well-being. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1241335. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1241335>
- Janati, A. A. A., Ali, M., & Sholihah, M. M. (2025). Deep learning approach in PAI learning to develop HOTS of students of SMA Muhammadiyah PK Kottabarat Surakarta. *Proceedings of the International Summit on Science, Technology and Humanity (ISETH 2025)*, 489–496.
- Karim, A., & Hartati, W. (2020). Spiritual tasks of teachers in higher order thinking skills-oriented learning. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 4568–4580. <https://www.psychosocial.com/index.php/ijpr/article/view/11098>
- Lam, K. K. L., & Zhou, M. (2025). A meta-analysis of the relationship between growth mindset and grit. *Acta Psychologica*, 255, Article 104872. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104872>
- Ma, Y. (2023). A lens into the predictive power of language teacher emotion regulation and self-evaluation on L2 grit, teaching style preferences, and work engagement: A case of Chinese EFL instructors. *BMC Psychology*, 11, Article 330. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01356-3>

- Masuwai, A., Zulkifli, H., & Hamzah, M. I. (2024). Self-assessment for continuous professional development: The perspective of Islamic education. *Heliyon*, 10, Article e38268.
- Memon, N., Brifkani, I., & Chown, D. (2024). Fostering faithful praxis: Tracing educators' affective turning points in an Australian Islamic teacher education program. *Education Sciences*, 14(10), Article 1110. <https://doi.org/10.3390/educsci14101110>
- Mouta, A., Torrecilla-Sánchez, E. M., & Pinto-Llorente, A. M. (2025). Comprehensive professional learning for teacher agency in addressing ethical challenges of AIED: Insights from educational design research. *Education and Information Technologies*, 30, 3343–3387. <https://doi.org/10.1007/s10639-024-12946-y>
- OECD. (2026). *OECD digital education outlook 2026: Exploring effective uses of generative AI in education*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/062a7394-en>
- Rasmitadila, R., Rachmadtullah, R., Prasetyo, T., Humaira, M. A., Sari, D. A., Samsudin, A., Nurtanto, M., Fitriyani, & ZamZam, R. (2025). Professional development for Indonesian elementary school teachers: Increased competency and sustainable teacher development programs. *F1000Research*, 13, Article 1375. <https://doi.org/10.12688/f1000research.156946.3>
- Sahlberg, P. (2011). *Finnish lessons: What can the world learn from educational change in Finland?* Teachers College Press.
- UNESCO. (2024). *AI competency framework for teachers*. UNESCO Publishing. <https://doi.org/10.54675/ZJTE2084>
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2020). What can be learned from growth mindset controversies? *American Psychologist*, 75(9), 1269–1284. <https://doi.org/10.1037/amp0000794>
- Zhao, X., Yang, P., Zhang, X., & Li, N. (2025). Revolutionizing faculty's intrinsic work motivation in China: A novel serial mediation model integrating value-based leadership, growth mindset, and teaching self-efficacy. *PLOS ONE*, 20(1), Article e0313392. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0313392>

Conflict of Interest:

The authors declare no conflict of interest.