

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา
เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน

Teacher Competency Development Model in Vocational Education Institutions
Nanning City, Guangxi Province, People's Republic of China

Qin Xiaoli¹, ตระกุล จิตวัฒนากอร์² และ บุษกร วัฒนบุตร³

Qin Xiaoli¹, Trakul Chitwathanakorn² and Busakorn Watthanabut³

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ¹xiaoli.qin@northbkk.ac.th

Retrieved: October 2, 2025; Revised: October 20, 2025; Accepted: October 22, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษาเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน และ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ทำวิจัยเชิงปริมาณโดยเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 388 คน ทำวิจัยเชิงคุณภาพโดยเครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน และผู้เชี่ยวชาญสำหรับการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 คน มีเกณฑ์ในการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือองค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ รองลงมาองค์ประกอบที่ 5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการปฏิบัติการของครู และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครู ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทางวิชาชีพ 2) การวิจัยและนวัตกรรม 3) การปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม 4) การปฏิบัติการของครู 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 6) การพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ 7) การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล 8) การทำงานเป็นทีม 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครู ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาชีพ PLC Leadership Workshop, Role Play การวิจัยและนวัตกรรม Mini Action Research Training การปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม Cross-Cultural Dialogue การปฏิบัติการของครู Hands-on Lab Demonstration จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ Reflection จาก Case Study การจัดการเรียนรู้ Lesson Study หลักสูตรและเทคโนโลยีดิจิทัล อบรมใช้ LMS และ AI Tools การทำงานเป็นทีม Team Teaching และการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครู ซึ่งพิจารณา 4 ด้าน พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะครู; อาชีวศึกษา; หนานหนิง กวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน



Abstract

This research aimed (1) to study the competency levels of teachers in vocational education institutions in Nanning City, Guangxi Province, People's Republic of China, and (2) to develop a competency development model for teachers in the same context. The study employed a mixed-methods research design. Quantitative data were collected through questionnaires from 388 teachers, while qualitative data were gathered through semi-structured interviews with 12 key informants and a focus group discussion with 9 experts, selected by purposive sampling. Content analysis was used to analyze the qualitative data.

The findings revealed that: 1) Overall, the teachers' competency level was at a high level. When considering each component, the highest mean score was in Professional Leadership, followed by Ethics and Professional Code of Conduct, while the lowest was found in Teaching Practice. From the in-depth interviews, most informants agreed that the components of teacher competency development should include: (1) Professional Leadership, (2) Research and Innovation, (3) Adaptability in a Multicultural Era, (4) Teaching Practice, (5) Ethics and Professional Code of Conduct, (6) Curriculum Development and Instruction, (7) Digital Technology Literacy, and (8) Teamwork. 2) The proposed Teacher Competency Development Model consists of the following strategies: Professional Leadership: PLC, Leadership Workshop, and Role Play. Research and Innovation: Mini Action Research Training. Adaptability in a Multicultural Era: Cross-Cultural Dialogue. Teaching Practice: Hands-on Lab Demonstration. Ethics and Professional Code of Conduct: Reflection through Case Study. Curriculum and Digital Technology: Lesson Study, LMS and AI Tools Training. Teamwork: Team Teaching. The model was evaluated in four dimensions: Utility, Feasibility, Appropriateness, and Accuracy, all of which were rated at the highest level.

Keywords: Teacher Competency; Institutes; Nanning Guangxi, China

บทนำ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาอย่างมีสมดุลในทุกมิติ ซึ่งหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพของคน ไทยผ่านระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ในบริบทของ การศึกษา “ครู” ถือเป็นผู้ขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะครูเป็นผู้ออกแบบและจัด กระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และคุณธรรมจริยธรรม ครูจึงต้องมี สมรรถนะ ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ การพัฒนา สมรรถนะครูตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติจึงมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพ การศึกษา และเป็นพื้นฐานในการผลิตพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ ทั้งนี้ สมรรถนะ ของครูควรครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อวิชาชีพ เช่น ความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี การประเมินผล การพัฒนาตนเอง และจริยธรรมวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภา



การศึกษา, 2563) ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสมรรถนะครูให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ จึงไม่ใช่เพียงการยกระดับครูเท่านั้น แต่ยังเป็นการลงทุนระยะยาวเพื่อสร้างรากฐานของประเทศในอนาคตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ในยุคที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสดังกล่าว โดยเฉพาะบทบาทของครู ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญที่มีหน้าที่ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) แนวคิดเรื่อง “สมรรถนะครู (Teacher Competency)” จึงกลายเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการศึกษา เพราะสมรรถนะครูเป็นตัวชี้วัดความสามารถที่แท้จริงของครูในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สุพจน์ ภัคดีศิริ, 2564) ครูที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถเข้าถึงความหลากหลายของผู้เรียน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ทั้งในด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และคุณธรรมจริยธรรม (สุพจน์ ภัคดีศิริ, 2564) สมรรถนะครูสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ (สมบัติ นพรัถ, 2564) นอกจากนี้ ยังสามารถจำแนกตามบทบาทหน้าที่เป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะทาง และสมรรถนะทางสังคมและอารมณ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) การพัฒนาสมรรถนะครูจึงไม่ใช่ทางเลือก แต่เป็นความจำเป็นเร่งด่วนในยุคที่การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในบริบทของการศึกษาอาชีวศึกษา สมรรถนะครูมีความสำคัญยิ่งขึ้น เนื่องจากครูอาชีวศึกษาไม่เพียงแต่ถ่ายทอดความรู้ทางทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังต้องถ่ายทอดทักษะเชิงปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและตลาดแรงงานอย่างแท้จริง (ฮวง เหวินซิน และไพฑูรย์ อินตะชนัน, 2566) การออกแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์การทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสมรรถนะครูในปัจจุบันยังขาดความเป็นระบบและไม่ครอบคลุมทุกมิติ รวมถึงขาดกลไกสนับสนุนที่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของผู้เรียน และตลาดแรงงานได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายอาชีวศึกษาที่ยังพบว่าครูไม่สามารถเชื่อมโยงทักษะการสอนกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมได้อย่างแท้จริง ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะครูจึงเป็นเรื่องจำเป็นและเร่งด่วนในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ครูที่มีสมรรถนะสูงจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่ตอบโจทย์ความต้องการของโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะในสายอาชีวศึกษา ซึ่งต้องการครูที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง

ประเทศจีนให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะครูในระดับอาชีวศึกษา เพื่อยกระดับวิชาชีพครูและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน (China Ministry of Education, 2010; Teddlie & Liu, 2008) ยังพบว่าครูอาชีวศึกษาจำนวนมากยังขาดโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยี การออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และความรู้ที่ทันสมัยในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้อาชีวศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างเต็มที่ (Zhao et al., 2009; สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2564) โดยเฉพาะมณฑลกว่างสี ประเทศจีน เป็นพื้นที่ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษา เนื่องจากเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงานที่มีความหลากหลาย ส่งผลให้ความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูอาชีวศึกษาในมณฑลนี้จึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม ครูในมณฑลกว่างสียังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะในเรื่องสมรรถนะครูที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Zhao et al., 2009) การพัฒนาสมรรถนะครูในมณฑลกว่างสีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้เชิงวิชาชีพ ทักษะ



การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสอน รวมถึงทักษะการออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ฮวง เหวินซิน และ ไพฑูรย์ อินตะชนัน, 2566) นอกจากนี้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูในพื้นที่ชนบทหรือท้องถิ่นที่ยังขาดโอกาสเข้าถึงการอบรมอย่างทั่วถึงในมณฑลกวางสี ถือเป็นอีกหนึ่งความจำเป็นเพื่อแก้ไขความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษาและยกระดับประสิทธิผลของการเรียนการสอนในทุกพื้นที่ (Robinson & Yi, 2008) ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสมรรถนะครูในมณฑลกวางสีจึงไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและยกระดับคุณภาพการศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีส่วนสำคัญในการสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของมณฑลกวางสีอย่างยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษาเมืองหนานหนิง มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน

การทบทวนวรรณกรรม

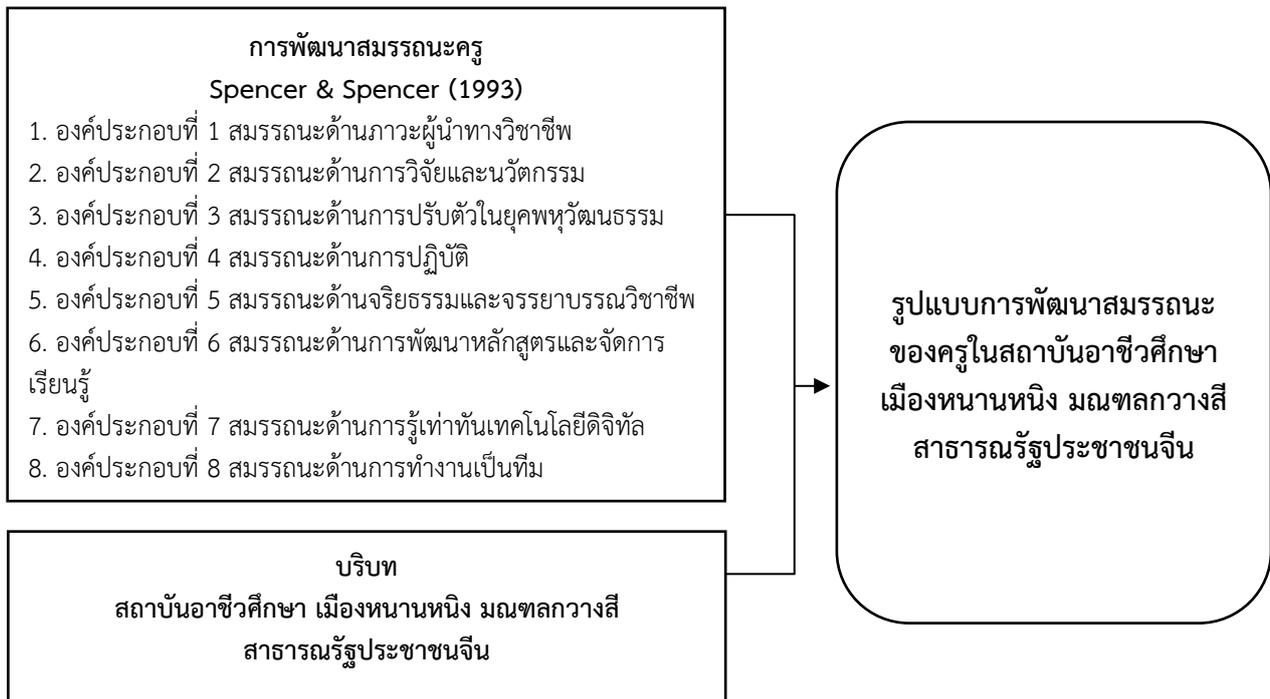
การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับแนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ โดยเน้นองค์ประกอบสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วยด้านการปฏิบัติ, การวิจัย, การสื่อสารและทำงานเป็นทีม, จริยธรรมและจรรยาบรรณ, การสอน, การจัดการและภาวะผู้นำ, การพัฒนาหลักสูตร, การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล, การปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม และการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ยังศึกษาถึงแนวคิดการสร้างรูปแบบและการประเมินรูปแบบเพื่อพัฒนาการบริหารสมรรถนะอย่างเหมาะสม โดยนำกรณีศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาในเมืองหนานหนิง มณฑลกวางสี ประเทศจีนเข้ามาเปรียบเทียบ โดยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศถูกนำมาทบทวนเพื่อสร้างความเข้าใจและเป็นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนางานวิจัยในอนาคต โดยมีการสรุปผลการทบทวนวรรณกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงสมรรถนะและการบริหารจัดการในสถาบันอาชีวศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยโดยอ้างอิงและประยุกต์จากทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูตามองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ที่มีพื้นฐานจากหลายแหล่งแนวคิดและนโยบายสำคัญด้านการศึกษา ซึ่งถูกบูรณาการเข้าด้วยกันในช่วงหลายปีที่ผ่านมา และมีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือครูผู้สอนในสถาบันอาชีวศึกษาเมืองหนานหนิง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12,421 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถาบันอาชีวศึกษาเมืองหนานหนิง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 388 คน โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยวิธีการการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ จำนวนรวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง จาก 21 แห่ง โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ (1) กำหนดจำนวนสถาบันอาชีวศึกษาโดยใช้เกณฑ์การคำนวณที่ร้อยละ 20 จากจำนวนสถาบันอาชีวศึกษาทั้งหมด 21 แห่ง เลือกสถาบันอาชีวศึกษาได้ 4 แห่ง (2) โดยระบุรายชื่อสถาบันอาชีวศึกษาตามจำนวนโควต้าที่กำหนด โดยเลือกสถาบันอาชีวศึกษาที่มีจำนวนนักศึกษาทั้งหมดมากที่สุด ปานกลาง และน้อยที่สุด เพื่อให้มีโอกาสถูกเลือกและนำไปใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มได้ รวมจำนวนทั้งสิ้น 4 แห่ง จึงได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 388 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน (Nastasi and Schensul, 2005) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกแบบเจาะจงประกอบด้วย (1) ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มวิชาการ ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี (2) ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี (3) ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี



ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มเป้าหมายในการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 ท่าน โดยมีเกณฑ์ในการเลือกแบบเจาะจง เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครู ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานและมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี 2) มีประสบการณ์การบริหารงานทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2) การสร้างเครื่องมือ

2.1 การสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดังนี้ (1) ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในเข้าร่วมกิจกรรมสมรรถนะของครูในสถานศึกษา ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นระดับสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษาเมืองหนานหนิง มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีนโดยใช้แบบสอบถามในรูปมาตราลิกเคิร์ต (Likert Scale) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale), (Likert, 1967) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (3) จัดทำแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบที่สมบูรณ์ (4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนที่แต่งตั้งขึ้นเป็นผู้พิจารณาความเห็นและให้คะแนนความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยทำการตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87 แสดงว่าข้อคำถามสามารถวัดหรือเป็นตัวแทนของความมุ่งหมายของการวิจัยที่ต้องการวัดได้ ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (5) ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (แบบสอบถามที่เป็นมาตรประเมินค่า Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 แล้วปรับปรุงเพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ (6) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไปปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.2-0.8 (7) ปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องชัดเจน จัดพิมพ์เครื่องมือเพื่อนำไปเก็บข้อมูลใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.2 การสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดังนี้ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมกับศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำมากำหนดกรอบคำถามให้แม่นยำและตรงประเด็นกับเรื่องที่ต้องการศึกษา และสัมภาษณ์ (2) กำหนดนิยามคำศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างประเด็นสัมภาษณ์ (3) สร้างประเด็นสัมภาษณ์ฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ประเด็นคำถามว่า ครอบคลุมเนื้อหาหรือตัวแปร และภาษาชัดเจนเหมาะสม โดยแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตอนที่ 2 ข้อคำถามแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครู (4) ทดสอบคุณภาพโดยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย (5) ปรับปรุงประเด็นสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ (6) นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างไปใช้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



2.3 การสร้างเครื่องมือในการสนทนากลุ่มเฉพาะ ดำเนินการดังนี้ (1) แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครู (2) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อสร้างแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครู (3) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบฟอร์ม (4) สร้างแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุม (5) นำแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูไปทดลองใช้

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้ (1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย พร้อมกับแบบสอบถามระดับสมรรถนะครูในสถาบันอาชีวศึกษาที่ลงทะเบียนเรียบร้อยแล้วไปกลุ่มตัวอย่าง (2) ขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูล (3) นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 388 คน (4) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทั้งข้อมูล และจำนวนของแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาจัดหมวดหมู่ (5) บันทึกข้อมูลของแบบสอบถามนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ดำเนินการดังนี้ (1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ความร่วมมือถึงกลุ่มเป้าหมาย (2) พร้อมทั้งดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ตามที่กำหนดและนัดหมาย

3.3 การสนทนากลุ่มเฉพาะ ดำเนินการดังนี้ (1) ทำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โทรประสานผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อบันทึกเวลาในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (2) สนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลานัดหมาย เวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม 3 ชั่วโมง บันทึกคำสนทนา (Note-Taker) รวมทั้งบันทึกกิริยาท่าทางของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อเป็นประโยชน์ในการประกอบการศึกษาถึงบรรยากาศของการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (3) การสนทนากลุ่มเฉพาะครั้งนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ให้ความคิดเห็นประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูประเมินตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (Stuffle Beam, 1971) โดยกำหนดเกณฑ์และประเด็นการประเมินดังนี้ 1. ด้านความเป็นประโยชน์ 2. ด้านความเป็นไปได้ 3. ด้านความเหมาะสม 4. ด้านความถูกต้องครอบคลุม (4) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญสรุป และอภิปรายผล

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในสถาบันอาชีวศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่ และร้อยละ (2) การวิเคราะห์การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยของสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา (3) การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ย (Mean) เมื่อมีเกณฑ์ในการแปลผลของจอห์น ดับบลิว เบส (Best, 1997)

4.2 การสัมภาษณ์ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาเปรียบเทียบความเหมือน และความต่างของแต่ละบุคคล และจัดลำดับความสำคัญและคุณลักษณะของข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาสรุปเนื้อหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในลักษณะของการพรรณานำไปสู่คำตอบในการศึกษา และสรุปตามหลักวิชาการ

4.3 การสนทนากลุ่มเฉพาะ ดำเนินการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูที่ได้นำมาตรวจสอบเพื่อยืนยันการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยการสนทนากลุ่มเฉพาะโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยประเมินตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (Stuffle Beam, 1971)



5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษาเมืองหนานหนิง มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน เป็นครู จำนวน 321 คน ศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 209 คน มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 138 คน มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 209 คน มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมสมรรถนะของครูในสถานศึกษา 1-3 ปี จำนวน 203 คน ตามลำดับ

1.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษาเมืองหนานหนิง มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษาเมืองหนานหนิง มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยภาพรวม

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ	4.15	0.712	มาก
2. องค์กรประกอบที่ 2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม	4.01	0.711	มาก
3. องค์กรประกอบที่ 3 ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม	4.01	0.701	มาก
4. องค์กรประกอบที่ 4 ด้านการปฏิบัติการของครู	4.00	0.682	มาก
5. องค์กรประกอบที่ 5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.13	0.632	มาก
6. องค์กรประกอบที่ 6 ด้านการจัดการเรียนรู้	4.07	0.663	มาก
7. องค์กรประกอบที่ 7 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล	4.11	0.633	มาก
8. องค์กรประกอบที่ 8 ด้านการทำงานเป็นทีม	4.12	0.623	มาก
รวม	4.08	0.674	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษาเมืองหนานหนิง มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.674) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือองค์กรประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรประกอบที่ 4 ด้านการปฏิบัติการของครูอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเฉพาะเจาะจงโดยกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ส่วนใหญ่ให้



ความคิดเห็นที่เป็นสาระสำคัญ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาชีพ เน้นการสร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ และมีความสามารถเชิงกลยุทธ์ วิธีพัฒนาโดยศึกษาดูงานองค์กรชั้นนำ เรียนรู้จากผู้นำจริง มอบหมายงานสำคัญ วัดผลโดยแบบประเมิน 360 องศา การสังเกต การสัมภาษณ์ 2) การวิจัยและนวัตกรรม เน้นการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สังคม วิธีพัฒนาโดยมอบหมายโครงการวิจัยจริง มีพี่เลี้ยง ช่วยโค้ช เข้าร่วมสัมมนาวิจัย วัดผลโดยจำนวนผลงานตีพิมพ์ นวัตกรรม ทุนวิจัย H-index 3) การปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม เน้นการเข้าใจความหลากหลาย ยอมรับความแตกต่าง วิธีพัฒนาโดยจัดการเรียนรู้แบบพหุวัฒนธรรม แลกเปลี่ยนครู เรียนรู้จากชุมชน วัดผลจากการสังเกตพฤติกรรม เจตคติ แบบประเมินกรณีศึกษา 4) การปฏิบัติการของครู เน้นการสอนจริง การใช้สถานการณ์จำลอง การฝึกภาคปฏิบัติ วิธีพัฒนาคือ ใช้พี่เลี้ยง นิเทศ ปฏิบัติจริง วางแผนสอนภาคปฏิบัติ วัดผลโดยสังเกตการสอน ผลงานถอดบทเรียน สัมภาษณ์ผู้เรียน 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เน้นการตัดสินใจบนหลักจริยธรรม ให้คำปรึกษา และเคารพสิทธิ วิธีพัฒนาคือ วิเคราะห์กรณีศึกษา ฝึกตัดสินใจเชิงจริยธรรม วัดผลโดยสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินตนเอง/เพื่อนร่วมงาน 6) การพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานอาเซียน และการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย วิธีพัฒนาคืออบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติ วัดผลจากผลงานการออกแบบหลักสูตร การใช้เครื่องมือวัดการเรียนรู้ 7) การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล เน้นการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเรียนการสอน วิธีพัฒนาคือฝึกปฏิบัติการใช้สื่อดิจิทัล แพลตฟอร์มการสอน วัดผลจากจำนวนหลักสูตรที่ใช้เทคโนโลยี ประสิทธิภาพการสอนออนไลน์ 8) การทำงานเป็นทีม เน้นความร่วมมือ การสื่อสาร และการสร้างเครือข่าย วิธีพัฒนาคือเกมกลุ่ม มอบหมายงานเป็นทีม ประชุมร่วมกับภาคี วัดผลโดยผลงานทีม แบบประเมินทักษะการทำงานเป็นทีม

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน

2.1 ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เกี่ยวกับการยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา โดยการสนทนากลุ่มเฉพาะในรูปแบบออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Hangout Meet จัดบันทึกและบันทึกเสียงการสนทนากลุ่มเฉพาะ เพื่อนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ในการปรับปรุงและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษาให้มีความสมบูรณ์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นต่าง ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มเฉพาะได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน ดังนี้

ตารางที่ 2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน

กิจกรรมการพัฒนาตามสมรรถนะ ประกอบด้วย	
1. ภาวะผู้นำทางวิชาชีพ	กิจกรรม: PLC Leadership Workshop, Role Play มุ่งเน้นการเสริมสร้างบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาชีพในชุมชนการเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมนำ และร่วมพัฒนา
2. การวิจัยและนวัตกรรม	กิจกรรม: Mini Action Research Training ส่งเสริมให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมในห้องเรียนผ่านการวิจัยขนาดเล็ก
3. การปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม	กิจกรรม: Cross-Cultural Dialogue พัฒนาความเข้าใจอันดีในการทำงานและสื่อสารกับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานที่หลากหลายวัฒนธรรม
4. การปฏิบัติการของครู	กิจกรรม: สาธิตการสอนแบบ Hands-on Lab เน้นการฝึกทักษะปฏิบัติจริงของครู โดยเฉพาะในสาขาอาชีพที่ต้องใช้ทักษะเชิงเทคนิค
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	กิจกรรม: Reflection จาก Case Study ใช้กรณีศึกษาเป็นเครื่องมือสะท้อนและถอดบทเรียนในประเด็นจริยธรรมในการสอนและการทำงาน



กิจกรรมการพัฒนาตามสมรรถนะ ประกอบด้วย

6. การจัดการเรียนรู้	กิจกรรม: Lesson Study ร่วมกับเพื่อนครู ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันโดยการวางแผน สังเกต และสะท้อนผลการสอนเป็นทีม
7. หลักสูตรและเทคโนโลยี	กิจกรรม: อบรมใช้ LMS / AI Tools พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล และการทำงาน เช่น ระบบ LMS และเครื่องมือ AI
8. การทำงานเป็นทีม	กิจกรรม: Team Teaching ฝึกฝนการร่วมวางแผนสอนและสอนร่วมกับเพื่อนครูในลักษณะของทีม เพื่อพัฒนาความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน

2.2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยประเมินตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (Stuffle Beam, 1971) พบว่า แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นในการตรวจสอบความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.12$) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.13$) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.13$) และด้านความถูกต้อง ครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.16$)

อภิปรายผลการวิจัย

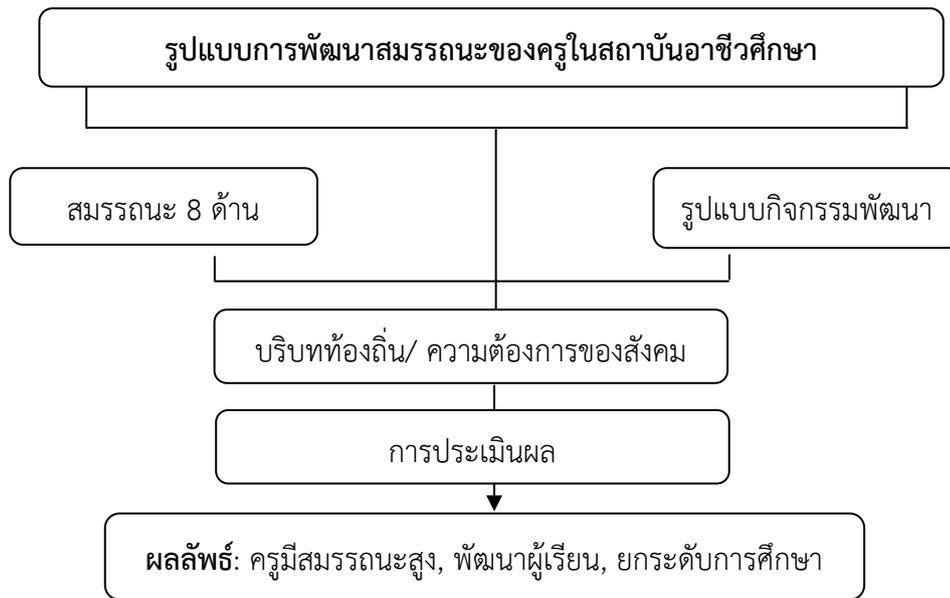
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษาเมืองหนานหนิง มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือองค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการปฏิบัติการของครูอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา อ่อนธานี (2564) ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดขั้นสูงในผู้เรียนชั้นมัธยม พบว่า ครูที่ได้รับการพัฒนา มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ระดับ .01) โดยเฉพาะใน 4 ด้าน: การออกแบบ, การจัดการกิจกรรม, การจัดสภาพแวดล้อม และการประเมินผลการคิดขั้นสูง สิ่งนี้สะท้อนความสำคัญของการส่งเสริมสมรรถนะด้านการสอนเชิงวิเคราะห์และการคิดขั้นสูง (Higher-order thinking skills) ซึ่งเป็นหัวใจในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน และ(ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูใน 8 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำทางวิชาชีพ 2. การวิจัยและนวัตกรรม 3. การปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม 4. การปฏิบัติการของครู 5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 6. การพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ 7. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล 8. การทำงานเป็นทีม รูปแบบดังกล่าว มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภฤต อั้งน้อย (2563) ที่ศึกษาเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้" ซึ่งจำแนกสมรรถนะครูออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสมรรถนะหลัก (เช่น การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และการพัฒนาตนเอง) กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน (เช่น ภาวะผู้นำ การจัดการเรียนรู้ และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน) กลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล (เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล) ทั้งนี้ รูปแบบของธนภฤต เสนอการพัฒนาใน 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ กลุ่ม และบุคคล โดยใช้กระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา แนวทางดำเนินการ การประเมินผล จากการเปรียบเทียบพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง สอดคล้องทั้งในมิติของเนื้อหาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนา ซึ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การมีส่วนร่วม และการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งระดับบุคคลและองค์กร



ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก พร้อมกิจกรรมพัฒนา ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาชีพ PLC Leadership Workshop, Role Play การวิจัยและนวัตกรรม Mini Action Research Training การปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม Cross-Cultural Dialogue การปฏิบัติการของครู Hands-on Lab Demonstration จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ Reflection จาก Case Study การจัดการเรียนรู้ Lesson Study หลักสูตรและเทคโนโลยีดิจิทัล อบรมใช้ LMS และ AI Tools การทำงานเป็นทีม Team Teaching รูปแบบนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรภรณ์ ประภาสะโนบล และคณะ (2564) ซึ่งเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผ่าน การเรียนรู้แบบโครงงานร่วมกับการสอนแบบสร้างสรรค์ โดยมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือทำและการเรียนรู้ร่วมกัน วัตถุประสงค์พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และเสริมสร้างนวัตกรรม กระบวนการ 6 ขั้นตอน กระตุ้นความสนใจ วิเคราะห์ปัญหา คิดวิธีแก้ วางแผน ทำโครงการ รายงานและประเมินผล การประเมินผลจากทักษะการจัดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม เงื่อนไขความสำเร็จ ผู้สอนต้องมีทักษะด้านโค้ชและการอำนวยความสะดวก ที่เป็นเช่นนี้เพราะรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในหนานหนิง มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูที่เน้นผลลัพธ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง จากการประเมิน รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยใช้แนวคิดของ Stufflebeam (1971) ซึ่งพิจารณา 4 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริชัย โอมฤก และคณะ (2567) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้เพราะที่เป็นเช่นนี้เพราะ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างสี มุ่งเน้นการพัฒนาครูแบบองค์รวมผ่านกิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง รูปแบบนี้สามารถนำไปใช้ได้จริง มีศักยภาพในการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และบริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน สามารถสรุปองค์ความรู้สำคัญที่ได้จากการวิจัย อธิบายได้ดังภาพที่ 1 ประกอบด้วย อธิบายได้ดังภาพที่ 1 ประกอบด้วย



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา
เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน

1. องค์ประกอบของสมรรถนะครูอาชีวศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของครูควรครอบคลุม 8 ด้านหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาชีพ การวิจัยและนวัตกรรม การปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม การปฏิบัติการของครู จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ หลักสูตรและเทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานเป็นทีม ซึ่งสะท้อนถึงสมรรถนะสำคัญที่ครูอาชีวศึกษามีในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและตอบโจทย์สังคม

2. รูปแบบกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลายและเน้นการมีส่วนร่วม กิจกรรมพัฒนาครู เช่น PLC, Action Research, Lesson Study, Team Teaching, และการอบรมใช้เทคโนโลยี ล้วนมีลักษณะ “ลงมือปฏิบัติจริง” (experiential learning) และ “เรียนรู้ร่วมกัน” (collaborative learning) ซึ่งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. การพัฒนาครูควรมีความเชื่อมโยงกับบริบทและความต้องการของสังคม แนวทางการพัฒนาครูในหนานหนิงเน้นความสอดคล้องกับ บริบทท้องถิ่น ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการจัดกิจกรรม และส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

4. ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา การประเมินรูปแบบตามแนวคิดของ Stufflebeam (CIPP Model) พบว่า รูปแบบมีความ เป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่ารูปแบบนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูได้จริงในเชิงระบบ

5. ผลลัพธ์ของการพัฒนาครูอาชีวศึกษา คือการเสริมสร้างสมรรถนะครูให้สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

สรุปองค์ความรู้การพัฒนาครูอาชีวศึกษาในยุคใหม่ควรใช้รูปแบบที่บูรณาการความรู้ ทักษะ คุณธรรม และเทคโนโลยี โดยจัดกิจกรรมที่ เน้นการปฏิบัติ การร่วมมือ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ภายใต้บริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งต้องมีการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีสมรรถนะที่เพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน



สรุป

พบว่าครูส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับ "มาก" โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการปฏิบัติการของครูมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แม้อยู่ในระดับ "มาก" เช่นกัน จากการวิเคราะห์เชิงลึกและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้สามารถพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะครูใน 8 ด้านหลัก โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของครูอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล เช่น การใช้ PLC, การทำ Lesson Study, การวิจัยในชั้นเรียน, การพัฒนาเทคโนโลยีการสอน และการสร้างความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม เมื่อทดสอบรูปแบบกับผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์ และครอบคลุมในระดับมากที่สุด ตามเกณฑ์การประเมินของ Stufflebeam สิ่งที่ได้จากการวิจัย คือ การได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของครู อาชีวศึกษาในจีน ซึ่งสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนาในบริบทอื่นได้ การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่ครอบคลุม 8 ด้านสำคัญ ทั้งด้านวิชาชีพ นวัตกรรม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม การได้แนวทางกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เช่น Workshop, Coaching, Action Research, Lesson Study ฯลฯ ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้จริงในภาคสนาม และการได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญว่าแบบพัฒนานี้มีคุณภาพสูง เหมาะสมต่อการนำไปใช้ขยายผลในระดับนโยบายหรือการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกุ้ยโจว สาธารณรัฐประชาชนจีนนำข้อมูลระดับสมรรถนะของครูมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อส่งเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดที่ยังต้องการเสริมใช้ผลการวิจัยเป็นเครื่องมือในการกำหนดนโยบายการอบรมและพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง โดยเฉพาะในด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ เช่น ด้านการปฏิบัติการของครู

1.2 สถาบันอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกุ้ยโจว สาธารณรัฐประชาชนจีนนำผลวิจัยไปพัฒนารูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทจริงของสถาบันไปพัฒนาในแต่ละด้านของสมรรถนะครู เพื่อออกแบบกิจกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาตามความจำเป็นจริงควรปรับรูปแบบการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากรที่มีอยู่ในสถาบัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูนี้ในบริบทของสถาบันอาชีวศึกษาในประเทศไทย หรือประเทศอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพื่อวิเคราะห์ความยืดหยุ่นของรูปแบบ

2.2 ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะผ่านความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยทำการวิจัยรูปแบบหรือโครงการที่ใช้ความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น การแลกเปลี่ยนครูระหว่างไทย-จีน หรือการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างภูมิภาคอาเซียนเพื่อส่งเสริมความเข้าใจพหุวัฒนธรรม และการสร้างเครือข่ายครูมืออาชีพระดับนานาชาติ



เอกสารอ้างอิง

- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: บิสอาร์แอนด์ดี.
- ชนกฤต อึ้งน้อย. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้* (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วัชรภรณ์ ประภาสะโนบล และคณะ. (2564). ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู โดยใช้โครงการเป็นฐานร่วมกับการสอนแบบสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 38(1), 21-34.
- ศิริชัย โอมฤก และคณะ. (2567). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 13(49). 294-303.
- สุพจน์ ภัคดีศิริ. (2564). สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 47(1), 15-28.
- สมบัติ นพรัถ. (2564). สมรรถนะครูไทยในยุคเปลี่ยนผ่านการศึกษา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 12(2), 45-60.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *รายงานการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2564). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษาเพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แนวทางการประเมินสมรรถนะครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อังคณา อ่อนธานี. (2564). การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดขั้นสูงสำหรับผู้เรียนชั้นมัธยม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 23(4), 406-418.
- ฮวง เหวินซิน และไพฑูรย์ อินตะขัน. (2566). ปัจจัยทางการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในโรงเรียนเทคนิคอาชีวศึกษา LIU ZHOU แห่งที่ 2 มณฑล GUANG XI สาธารณรัฐประชาชนจีน. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 5(3), 33-43.
- Best, W. J. (1997). *Research in Education*. 7th ed. Boston: Allyn and. Bacon.
- China Ministry of Education (CMOE). (2010). *National Education Reform and Development Plan (2010-2020)*. Beijing: China Ministry of Education (CMOE).
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale, in Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Nastasi, B. K. & Schensul, J. J. (2005). Contributions of qualitative research to the validity of intervention research. *Journal of School Psychology*, 43(3), 177-195.
- Robinson, B. & Yi, H. (2008). Equity in professional development access in rural China. *Journal of Rural Education*, 25(1), 13-29.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: A model for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.



- Stufflebeam, D. L. (1971). The relevance of the CIPP evaluation model for educational accountability. *Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association*, Atlantic City, NJ.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Teddlie, C., & Liu, S. (2008). Professional learning communities in China. *Educational Research*, 50(3), 280–298.
- Zhao, Y., Sun, Y. & Zhang, L. (2009). Teacher professional development in China: Challenges and prospects. *Asian Journal of Education*, 21(4), 501–515.