



การวิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Research of Monitoring and Evaluation of Teacher Development at the Basic Education Level

* กูลชลี จงเจริญ¹ พิชิต ฤทธิจรูญ² ชูชาติ พ่วงสมจิตร³

เก็จกนก เอื้อวงศ์⁴ นงเยาว์ อุทุมพร⁵ จิตติกรณ์ ยาวไชย จารึกศิลป์⁶ และวินิตา แก้วเกื้อ⁷

* Koolchalee Chongcharoen¹ Pichit Ritjaroon² Choochat Phuangsomjit³ Ketkanok Urwongse⁴

Nongyao Utoomporn⁵ Thitikorn Yawichai Jarueksil⁶ and Winita Kaewkuea⁷

^{1,4}รองศาสตราจารย์ ดร., ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

^{1,4}Assoc. Prof. Dr., School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University

^{2,3}รองศาสตราจารย์ ดร., ข้าราชการบำนาญ

^{2,3}Assoc. Prof. Dr., Retired Government Official

⁵รองศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

⁵Assoc. Prof. Dr., Faculty of Education, Dhonburi Rajabhat University

⁶อาจารย์ ดร., ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

⁶Lecturer Dr., School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University

⁷อาจารย์ ดร., สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

⁷Lecturer Dr., Registration and Education Evaluation Office, Sukhothai Thammathirat Open University

* Corresponding author. e-mail: Koolchalee.cho@stou.ac.th

Received : December 6, 2024

Revised : March 20, 2025

Accepted : May 19, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู 6,428 คน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม จำนวน 4 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) นโยบายและแผนการพัฒนาครูมีความชัดเจน มีการสื่อสารนโยบาย และมีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาครู แต่ยังคงมีปัญหาด้านนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง และขาดการตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูและสถานศึกษา 2) ผลการพัฒนาครู พบว่า ครูทุกสังกัดมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครูและการจัดเรียนรู้ ความสามารถ/ทักษะในการจัดการเรียนรู้ และมีคุณลักษณะของความเป็นครูอยู่ในระดับมาก และ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย พบว่า (1) ควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูในภาพรวมระดับประเทศ (2) ควรมีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการตอบสนองความ



ต้องการของครูและสถานศึกษาเป็นสำคัญ (3) ควรมีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูอย่างคุ้มค่า และควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง (4) ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการตนเองอย่างเหมาะสม และ (5) ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูให้สอดคล้องนโยบายและแผนยุทธศาสตร์หลักที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: การติดตามและประเมินผล, การพัฒนาครู, การศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The objectives of this research were to (1) study the conditions, problems, obstacles, and success factors for teacher development at the basic education level; (2) assess teacher development at the basic education level; and (3) propose policy recommendations for teacher development at the basic education level that is appropriate for learning in the 21st century. The research sample consisted of 6,428 questionnaire respondents classified into school administrators and teachers. Also, the key research informants were 126 persons who participated in focus group discussion. The research tools were 2 questionnaires and 4 question guidelines for focus group discussion. Data were analyzed by mean, standard deviation and content analysis. The research results showed that (1) they have clear policies and plans for teacher development in policy level, having policy communication, and having monitoring and evaluating system for teacher development; however, there are still policy issues that change frequently and lack of setting development goals that are consistent with the needs of teachers and schools; (2) regarding the teacher development results, it was found that teachers have knowledge and understanding about being a teacher and organizing learning, have ability or skills in learning management, and have the characteristics of being a teacher were rated at the high level; and (3) policy recommendations for teacher development were as follows: there should be (1) a national overall teacher development policy; (2) a teacher development curriculum that focuses primarily on meeting the needs of teachers and schools which consistent with learning management in the 21st century; (3) cost-effective management of resources for teacher development and encourage and support teachers to develop themselves; (4) promotion and development for teacher abilities to manage themselves appropriately; and (5) promotion and support for collaborative network for teacher development in line with the policy and strategic plan set out.

Keywords: Monitoring and evaluation, Teacher development, Basic education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกของการศึกษาปัจจุบันมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญกับการสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 มีการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงหลักสูตร การศึกษาค้นหารูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ทั้งนี้ เพราะความรู้ชุดเดิมที่เคยเรียน และรูปแบบการสอนที่เคยใช้แล้วได้ผลในอดีต แต่อาจจะใช้ไม่ได้ในปัจจุบันหรือในอนาคต ซึ่งครูจะมีบทบาทสำคัญและถือเป็นความท้าทายอย่างมากที่จะต้อง



ออกแบบการเรียนรู้การสอนหรือกิจกรรมอย่างไรให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน (กะเนยะ อ่อนนาง, 2561) ดังนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองให้สามารถจัดการเรียนรู้การสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ทันกับโลกในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี จากการประชุมสภาครูอาเซียน +1 ครั้งที่ 36 ได้มีความตระหนักและเห็นร่วมกันว่า การพัฒนาวิชาชีพครู การสร้างทักษะใหม่ จะต้องให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี มีนวัตกรรมการสอน สมรรถนะทางวิชาชีพผ่านการฝึกอบรม ส่งเสริมให้ครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้มีบทบาทหลักด้านการให้ความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นผู้สร้างสรรค์การเรียนรู้พร้อมกับนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ประโยชน์เพื่อการแสวงหาความรู้ การมีองค์ความรู้ที่ลึกซึ้ง และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2566)

การพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีทักษะสำหรับออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ได้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายฉบับต่าง ๆ อย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับระบบการพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในทุกกระดับและประเภทการศึกษา มุ่งให้เป็นครูที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยให้มีการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนา และจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอย่างเพียงพอ จากรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2563 ระบุว่า มีครูในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 750,166 คน และในปัจจุบันประเทศไทยมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาหลากหลายหน่วยงาน อาทิ หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งเนื้อหาสาระของการฝึกอบรมจะแตกต่างกันไปตามภารกิจของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าหลายภาคส่วนจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู แต่จากผลการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศไทยที่ผ่านมายังถือว่ามิคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการจัดการศึกษาที่ยังเป็นรูปแบบเดิม หลักสูตรยังขาดความยืดหยุ่น การจัดการเรียนการสอนที่ล้าสมัย ครูยังขาดทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงลึกที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดสมรรถนะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การจัดการเรียนรู้ของครูจึงยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน บริบทที่แตกต่างหลากหลาย รวมถึงความต้องการของสังคมไทยและสังคมโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) นอกจากนี้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของไทยยังไม่มีกรอบแนวคิดหรือกระบวนทัศน์เพื่อยกระดับคุณภาพครูอย่างชัดเจน การอบรมพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานดำเนินการในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดกลไกในการประสานงาน ทำให้การพัฒนาครูยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การอบรมเป็นการเน้นให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง การอบรมพัฒนาส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการ ในรูปแบบการอบรมทั้งในและนอกสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ส่วนในเชิงระบบ พบว่า การพัฒนาครูยังไม่เชื่อมโยงกับระบบการผลิตครู ในลักษณะการผลิตและการพัฒนาครูประจำการยังไม่มีความเชื่อมโยงกัน นอกจากนี้ การพัฒนาครูยังไม่ได้ยึดสมรรถนะ มุ่งเน้นความรู้เชิงทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ อีกทั้งยังขาดนวัตกรรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่มืออาชีพ ไม่มีระบบการพัฒนาครูใหม่ โดยเฉพาะครูผู้ช่วย (ชนิตา รัชกุลพลเมือง และคณะ, 2560) และจากข้อมูลระบบการติดตามการพัฒนาครูในรอบ 10 ปี พบว่า มิจุดด้อยของการประเมินโครงการพัฒนาครู คือ ขาดความต่อเนื่อง ขาดการประเมินผลลัพธ์ (Outcome) และ



ไม่มีการติดตามประเมินผลกระทบ (Impact) ทำให้ขาดสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากสภาพปัญหาและสถานการณ์ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นการพัฒนาครูที่ผ่านมายังมีปัญหาทั้งในมิติของการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางของการพัฒนา สาธารณชน วัตถุประสงค์ และการพัฒนาครู รวมทั้งขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาครูที่เป็นระบบ จึงเป็นปัจจัยที่ท้าทายต่อการพัฒนาครูให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานระดับชาติที่รับผิดชอบด้านการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศ จึงเห็นความสำคัญจำเป็นที่จะต้องมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นระดับที่สำคัญในการสร้างความรู้และทักษะพื้นฐานให้กับผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อประกอบการจัดทำนโยบาย แผน และมาตรฐานด้านการศึกษาที่จะส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยให้ตอบสนองต่อยุคศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีประเด็น/เนื้อหาที่มุ่งศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้
 - 1.1) การศึกษาและวิเคราะห์สภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย โดยเนื้อหาครอบคลุมใน 2 ประเด็น ได้แก่ (1) นโยบาย/แผนการพัฒนาครู และ (2) ระบบและกลไกการพัฒนาครู
 - 1.2) การประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเนื้อหาครอบคลุมใน 2 ประเด็น ได้แก่ (1) การประเมินคุณลักษณะและสมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ (2) การประเมินการตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูและสถานศึกษา
2. กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการวิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็นดำเนินการตามวัตถุประสงค์ได้ 2 ส่วน ดังนี้



1) การศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นการศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1) หน่วยงานส่วนกลางที่มีบทบาทในการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สพ.ศธ.) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (คส.) หน่วยงานต้นสังกัดของครูที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (บช.ตชด.) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สถ.) กรุงเทพมหานคร (กทม.) และ เมืองพัทยา สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันวิชาการเอกชน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน

1.2) หน่วยงานส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด อาทิ สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาค กรมส่งเสริมการเรียนรู้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาศึกษานิเทศก์ หรือผู้แทนหน่วยงาน

1.3) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมสถานศึกษาทุกสังกัดทุกขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

1.4) พื้นที่ในการดำเนินการ ได้แก่ หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษา ครอบคลุม 4 ภูมิภาค ประกอบด้วย ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคตะวันออก และภาคใต้ รวมทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

2) การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมีการประเมินเชิงวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

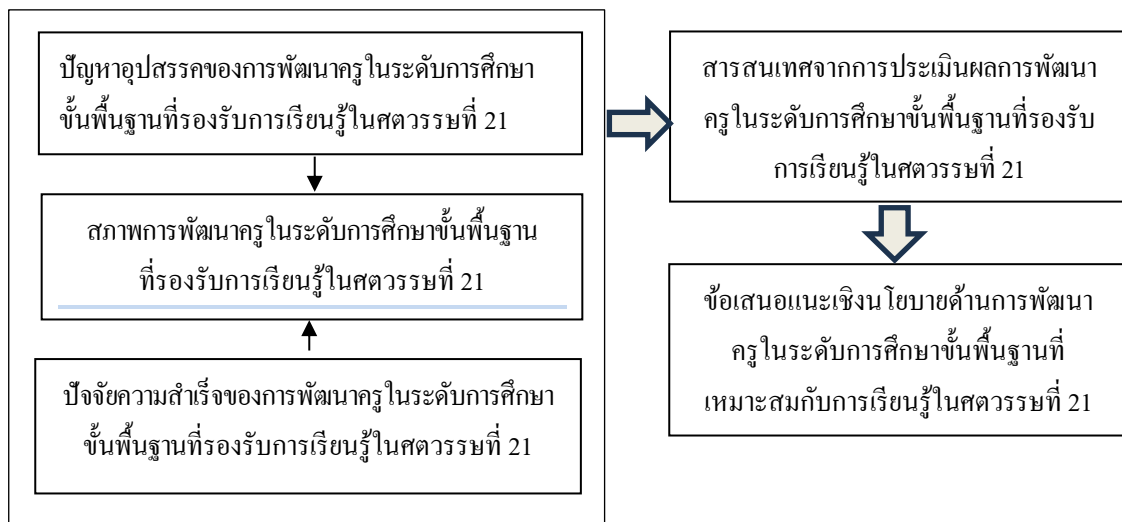
3. ขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย งานวิจัยนี้ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 สำหรับข้อมูลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู กำหนดระยะเวลาในการศึกษาข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เกิดขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นได้นำมาสังเคราะห์เพื่อออกแบบการวิจัยและกำหนดกรอบแนวทางการวิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู และกำหนดประเด็น/ตัวแปรที่ศึกษาสำคัญ ประกอบด้วย สภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสารสนเทศที่ได้จากการประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน



จากนั้นสังเคราะห์เป็นสารสนเทศจากการวิจัยเพื่อพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดดังกล่าว แสดงเป็นภาพกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ และแต่ละระยะมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 126 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานจากหน่วยงานส่วนกลางที่มีบทบาทในการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด จำนวน 13 คน 2) ผู้บริหารการศึกษาศึกษานิเทศก์ หรือผู้แทนหน่วยงาน ส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด ทุกภาค รวมจำนวน 39 คน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด ทุกภูมิภาค รวมจำนวน 74 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามแผนการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวคำถามการสนทนากลุ่ม 4 ฉบับ จำแนกเป็นแนวคำถามการสนทนากลุ่มสำหรับ 1) กลุ่มผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานส่วนกลาง 2) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา/ศึกษานิเทศก์/ผู้แทนหน่วยงานส่วนภูมิภาค 3) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) กลุ่มครูผู้สอน โดยการสร้างและตรวจสอบ



คุณภาพเครื่องมือ มาจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดองค์ประกอบและตัวแปรที่ต้องการศึกษา จัดทำคำถามการสนทนากลุ่มตามกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ศึกษา แล้วนำแนวคำถามการสนทนากลุ่มเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของเครื่องมือ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแนวคำถามการสนทนากลุ่มและจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม โดยการประสานจากทีมผู้ช่วยนักวิจัยในพื้นที่ ซึ่งแต่ละกลุ่มใช้เวลาสนทนากลุ่ม ประมาณ 2 ชั่วโมง 30 นาที โดยจัดให้มีการสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 15 ครั้ง ระหว่างวันที่ 6 – 19 ธันวาคม 2566 ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams และขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการบันทึกเทปสนทนาเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ในภายหลัง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้

ในศตวรรษที่ 21 มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 56,111 แห่ง จำแนกเป็นภาคเหนือ จำนวน 11,515 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 23,555 แห่ง ภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 12,488 แห่ง ภาคใต้ จำนวน 8,103 แห่ง และกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 แห่ง และเมืองพัทยา จำนวน 13 แห่ง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสุ่มตัวอย่างร้อยละ 3 ของสถานศึกษาทั้งหมด ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,697 แห่ง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค ทุกสังกัด และทุกกลุ่มของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาแต่ละแห่งประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน และครู 3 คน และมีการปรับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของเมืองพัทยาเพื่อให้ได้จำนวนข้อมูลที่เพียงพอในการวิเคราะห์รายสังกัด รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 6,766 คน

2.2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการประเมินผลการพัฒนาครู 2 ฉบับ เกี่ยวกับ 1) คุณลักษณะและสมรรถนะครู และ 2) การตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู จำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามสำหรับครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) โดยนำแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ฉบับละ 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, อ้างถึงใน พิชิตฤทธิ์จรูญ, 2566, น. 202) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามฉบับสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .94 และ .92 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามฉบับสำหรับครู เท่ากับ .94 และ .94



2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการ 2 วิธี คือ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามปกติ และ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Google form) โดยประสานงานกับผู้ช่วยนักวิจัยในแต่ละภูมิภาค จังหวัด และสังกัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 6,428 ฉบับ จากจำนวน 6,766 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.00

2.4 สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 กลุ่ม รวม 15 คน

3.2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวคำถามการสนทนากลุ่ม 1 ฉบับ และ (ร่าง) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม แต่ละกลุ่มใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง 30 นาที โดยจัดให้มีการสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 2 กลุ่ม ในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams และขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการบันทึกเทปสนทนาเพื่อการนำผลมาวิเคราะห์ในภายหลัง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1.1 ด้านนโยบาย/แผนการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) สภาพปัจจุบันของการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนการพัฒนาครู พบว่า ทุกหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายและแผนการพัฒนาครูอย่างชัดเจน ทั้งระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับต้นสังกัด ซึ่งมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายตามจุดเน้นในการพัฒนาแต่ละช่วง มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาจากครู เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาครู รวมทั้งมีการสื่อสารนโยบายการพัฒนาครูไปยังสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติ หลากหลายวิธี และมีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาครูแต่ นำผลการพัฒนาไปใช้ประโยชน์แตกต่างกัน

2) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนการพัฒนาครู พบว่า นโยบายของรัฐบาลหรือหน่วยงานต้นสังกัดเปลี่ยนบ่อยจนทำให้สถานศึกษาปรับเปลี่ยนไม่ทัน ขาดการประสานเชื่อมโยงนโยบายการพัฒนาครูระหว่างสังกัด ขาดการตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและบริบทของพื้นที่หรือสถานศึกษา ขาดการกำกับติดตามและประเมินการดำเนินการตามนโยบายอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการติดตามประเมินผลในเชิงคุณภาพ บางสังกัดมีปัญหาการพัฒนาครูด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศกำกับติดตามไม่ต่อเนื่องทั่วถึง ขาด



แคลนครูและครูมีภาระงานมาก สถานภาพของครูบางสังกัดที่ไม่มั่นคง ขาดแผนพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในระยะยาวที่ต่อเนื่องและจริงจัง ขาดการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาจากต้นสังกัดอย่างชัดเจนและจริงจังในพื้นที่พิเศษที่มีลักษณะเฉพาะ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและการพัฒนาตนเอง และหลักสูตรที่จัดขึ้นเน้นการทำผลงานวิชาการเพื่อยกระดับวิทยฐานะมากกว่าการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู

3) **ปัจจัยความสำเร็จด้านนโยบายและแผนการพัฒนาครู** พบว่า การที่มีนโยบายด้านการศึกษาและการพัฒนาครูที่ต่อเนื่อง ไม่เปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย ๆ การมีระบบและกลไกในการสื่อสารนโยบายที่ดี มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูที่เหมาะสม เพียงพอ มีคุณภาพ การจัดสรรอัตราค่าจ้างให้เพียงพอและลดภาระงานอื่นที่ไม่ใช่ภาระหลักด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดให้มีคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาครู การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาครูในระดับสูงและสร้างระบบให้ครูต้องพัฒนาตนเองให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน การจัดหลักสูตรการพัฒนาโดยคำนึงถึงบริบท และความต้องการจำเป็นของครูในแต่ละพื้นที่ การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาครู การสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองทั้งศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้และมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบการประเมินและนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาครูอย่างจริงจัง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีความรู้ในข้อกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ การนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องเก่ง และมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง

1.2 ระบบและกลไกการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) **สภาพการดำเนินงานของระบบ/กลไกการพัฒนาครู** พบว่า หลักสูตรการพัฒนาครูมีความหลากหลาย รูปแบบ/วิธีการพัฒนาครู มี 2 วิธีหลัก คือ การฝึกอบรม โดยการพัฒนาหลักสูตรกลางแล้วจัดอบรมวิทยากรแกนนำเพื่อให้นำไปขยายผลในระดับพื้นที่หรือในระดับสถานศึกษา หรือการสมัครเข้ารับการอบรมตามความสนใจ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสนับสนุนการพัฒนาครูไม่ครอบคลุมทั่วถึง มีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับครู คือ การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีวิทยฐานะทางวิชาการ การนิเทศกำกับติดตามประเมินผลการพัฒนาครูยังขาดประสิทธิภาพ และการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นเพื่อการพัฒนาครูยังไม่เพียงพอต่อการจัดหลักสูตรและกิจกรรมการพัฒนาครู

2) **ปัญหาและอุปสรรคของระบบ/กลไกการพัฒนาครู** พบว่า หลักสูตรการพัฒนาบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู การพัฒนาที่เน้นผ่านระบบออนไลน์มากขึ้นส่งผลกระทบต่อความพร้อมของครูด้านสาธารณูปโภคและอินเทอร์เน็ต การส่งเสริมพัฒนาครูยังไม่ทั่วถึงในบางสังกัดที่มีครูจำนวนมาก ครูมีภาระงานมากทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาเข้ารับการพัฒนาได้ ขาดการนิเทศกำกับติดตาม ทำให้ไม่เห็นผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา และปัญหาการขาดแคลนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครู

3) **ปัจจัยความสำเร็จของระบบ/กลไกการพัฒนาครู** พบว่า การพัฒนาครูต้องเกิดจากความต้องการจำเป็นของครูหรือสถานศึกษา การใช้พื้นที่หรือสถานศึกษาเป็นฐานในการพัฒนา การประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาครูต้องดูที่ผลลัพธ์ที่ผู้เรียน และความรู้ความสามารถในการสอนของครู การพัฒนาครูที่มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย การมีงบประมาณและบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและจำนวนที่เพียงพอในการสนับสนุนการพัฒนา การเพิ่มแรงจูงใจให้กับครูในการพัฒนาตนเอง การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง การ



กำหนดนโยบายและสมรรถนะของครูโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ระบบการพัฒนาครูที่ต่อเนื่องเชื่อมโยงกันทั้งกระบวนการ การให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับเครือข่ายของสถานศึกษา และหลักสูตรการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและครู

2. ผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.1 ผลการประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครูและการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูทุกสังกัดมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครูและการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก โดยครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะสอนทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง กระแสนิยมทางการศึกษาและนโยบาย หลักสูตร ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก และรูปแบบองค์ความรู้แนวทางใหม่ทางการศึกษาและการเรียนการสอน ในด้านความสามารถ/ทักษะในการจัดการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมความสามารถ/ทักษะในการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก โดยมีความสามารถในการออกแบบและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ กลวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ การสื่อสารและการใช้ภาษา การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การติดตามช่วยเหลือผู้เรียน และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับด้านคุณลักษณะของความเป็นครู พบว่า ครูมีคุณลักษณะของความเป็นครูอยู่ในระดับมาก โดยมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ การช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และการมีความรักและความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน

2.2 ผลการประเมินการตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครู/สถานศึกษา และการนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินการตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครู พบว่า การพัฒนาครูของทุกสังกัดที่ผ่านมาสามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครู/สถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ การตอบสนองความต้องการจำเป็นในประเด็นเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาครูของหน่วยงานต้นสังกัด ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู หลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาครูของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่สนับสนุนตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 หลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาครูของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่สนับสนุนมีความหลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา วิธีการและกระบวนการพัฒนาครูของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่สนับสนุนมีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของครู รวมทั้งเนื้อหา/รูปแบบ/กิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนาครูของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่สนับสนุนมีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของครู

สำหรับการนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีการนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาครูช่วยให้ครูเพิ่มทักษะ/สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูช่วยเสริมสร้างและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของครู ครูนำผลการพัฒนาไปใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการพัฒนางานและการพัฒนาวิชาชีพ และครูมีความพึงพอใจต่อผลการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน



3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่

21 โดยภาพรวมของหน่วยงานทุกสังกัด

3.1 ด้านนโยบาย เป้าหมาย และแผนการพัฒนาครู พบว่า ควรมีการประสานความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำนโยบายและแผนยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาครูในระดับประเทศอย่างเป็นระบบ การศึกษาวิเคราะห์นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูที่สอดคล้องกับสภาพบริบทตามพื้นที่ และความต้องการของครูและสถานศึกษาในแต่ละสังกัด การสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและสมรรถนะของครู และการกำหนดนโยบาย “คืนครูสู่ห้องเรียนอย่างแท้จริง”

3.2 ด้านหลักสูตรและรูปแบบการพัฒนาครู พบว่า ควรมีการจัดหลักสูตรการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของครูและสถานศึกษาเป็นสำคัญ การจัดหลักสูตรการพัฒนาครูที่มีขอบข่ายเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย และการจัดทำหลักสูตรพัฒนาครูที่ครอบคลุมมาตรฐานวิชาชีพเฉพาะสาขา

3.3 ด้านบริหารจัดการการพัฒนาครู พบว่า ควรให้ความสำคัญและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูอย่างคุ้มค่า เพียงพอ และเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของหน่วยงานในพื้นที่ การส่งเสริมสนับสนุนและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้พัฒนาตนเองมากขึ้น การกำหนดให้มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายทั้งวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ การสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาระบบการนิเทศภายในให้เข้มแข็ง และการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้นิเทศให้มีความรู้และทักษะนิเทศการเรียนการสอน

3.4 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู พบว่า ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการตนเองให้เหมาะสม การวิเคราะห์ ทบทวน และกำหนดสมรรถนะสำหรับครูในสังกัดเพื่อให้มีฐานข้อมูลการพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล รายสถานศึกษา รายเขต และรายสังกัด การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูที่มีวิทยฐานะขั้นชำนาญการพิเศษขึ้นไปให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเพื่อนครู การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบเสริมแรงครูอัตราจ้างที่เหมาะสม และการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนากิจการการเรียนรู้ของครู

3.5 ด้านเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาครู พบว่า ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและพัฒนาสถานศึกษาจากทุกภาคส่วน การส่งเสริมสนับสนุนให้มีศูนย์การพัฒนาสมรรถนะครู การให้ความสำคัญสถาบันการผลิตครูในการพัฒนาครูตั้งแต่เริ่มต้น การสร้างคนเข้าสู่วิชาชีพครู และการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่ใช้ครูและสถาบันการผลิตครูในการสนับสนุนให้มีการผลิตครูให้ตอบสนองความต้องการใช้ครูของหน่วยงานต่าง ๆ ของแต่ละสังกัด



อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) สภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จากผลการวิจัยประเด็นนโยบายและแผนการพัฒนาคูที่พบว่า ทุกหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายและแผนการพัฒนาคูอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาทั้งระดับชาติ ระดับกระทรวงและระดับต้นสังกัด แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของนโยบายและแผนในการพัฒนาคู โดยหน่วยงานใช้นโยบายและแผนเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาคูตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองอินทร์ วัชรโสธร และเก็จกนก เอื้อวงศ์ (2565) ที่เสนอว่านโยบายมีความสำคัญที่ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาหน่วยงาน เป็นกรอบในการวางแผน เป็นกรอบในการตัดสินใจ และเป็นกรอบในการควบคุมติดตามการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาในเรื่องนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ขาดการประสานนโยบายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคู และเป้าหมายในการพัฒนายังไม่สอดคล้องกับบริบทของครูในบางพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของหลายหน่วยงานที่เสนอปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคูว่า หน่วยงานในระดับนโยบายควรกำหนดนโยบายให้มีความต่อเนื่อง ลดการเปลี่ยนแปลงนโยบายโดยไม่จำเป็น มีการประสานนโยบายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคู และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคูให้สอดคล้องกับบริบทของครูและสถานศึกษาให้มากขึ้น

นอกจากนี้ ผลการวิจัยในส่วนของระบบและกลไกการพัฒนาคูที่พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดบางแห่งยังขาดการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาคูอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการติดตามประเมินผลในเชิงคุณภาพ และยังขาดการนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาคูอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตาม ในประเด็นเกี่ยวกับระบบและกลไกของการพัฒนาคูในส่วนของกรณีศึกษา กำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาคูถือว่ามีความสำคัญ ทั้งนี้ เนื่องจากการกำกับติดตามงานเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลสถานการณ์ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลงานเป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพให้มากที่สุด ข้อมูลจากการกำกับติดตามงานจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเร่งรัดให้มีการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการตรงตามเป้าหมายและแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สมคิด พรหมจ้อย, 2563) รวมทั้ง ผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงการขาดการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในเชิงการพัฒนาคูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่มีคุณค่า/ประโยชน์คือ เมื่อหน่วยงานแต่ละสังกัดได้สารสนเทศจากการกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาคูแล้วจะต้องนำสารสนเทศดังกล่าวมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุง พัฒนานโยบาย แผนงาน โครงการพัฒนาคูอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 157) ที่ได้เสนอแนวทางการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ 2 ลักษณะ คือ การนำผลการประเมินมาใช้ในเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถสังเกตได้ และการนำผลการประเมินไปใช้ในเชิงความคิด (conceptual use) เป็นการนำผลการประเมินที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ให้แสงสว่างทางปัญญาที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง แม้ว่าจะไม่ได้นำไปสู่การตัดสินใจโดยตรงต่อการพัฒนา แต่ผู้บริหารจะได้ประโยชน์จากการประเมินโดยทำให้รับทราบผลการปฏิบัติงาน และรับรู้สภาพปัญหาที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่ประเมิน สามารถสะสมสำหรับนำไปใช้ใน



การตัดสินใจเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องได้ ดังนั้น จากผลการวิจัยที่พบว่า ยังขาดการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาครู จึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้เป็นกลไกในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการนำผลการพัฒนาไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่องจริงจัง

2) การประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จากผลการวิจัยประเด็นความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และคุณลักษณะความเป็นครู ที่พบว่า ในภาพรวมเกือบทุกสังกัด ครูส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครู หลักสูตร องค์ความรู้แนวใหม่ในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ก่อนข้างดี และมีความรู้ที่ลึกซึ้งในกลุ่มสาระที่สอน ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า ครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครู ซึ่งอาจเนื่องมาจากสถาบันผลิตครูมีกระบวนการในการสอนและผลิตครูให้มียุทธศาสตร์ความรู้ที่ตีพอในการปฏิบัติหน้าที่ครู และหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครู หลักสูตร องค์ความรู้แนวใหม่ในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูของงานวิจัยนี้ที่ระบุว่า ครูโดยส่วนใหญ่ได้รับการศึกษามาจากสถาบันการผลิตครู มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมาแล้ว ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครูก่อนข้างดี นอกจากนั้น เมื่อเข้ามาเป็นครูประจำการ ก็มีหลักสูตรในการพัฒนาครูที่ค่อนข้างหลากหลาย ทั้งหลักสูตรที่เป็นออนไลน์ หลักสูตรออนไลน์ หากครูมีความต้องการการพัฒนาก็สามารถมีช่องทางในการพัฒนาตนเองได้ จึงทำให้ครูส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความรู้ความเข้าใจในความเป็นครูในระดับที่พอใจ โดยมีความรู้ทั้งในส่วนของเนื้อหาวิชา เทคนิควิธีการสอน สอดคล้องกับ Clark (1995) ซึ่งระบุว่า ครูจำเป็นต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชา วิธีการสอน มีความรู้ในเรื่องนักเรียน และคุณลักษณะของนักเรียน มีความรู้ในบริบททางการศึกษา และมีความรู้ในเป้าหมายของการศึกษาและค่านิยมต่าง ๆ มีความสามารถในการสอนวิชาเฉพาะ (pedagogical content knowledge) ซึ่งเป็นความสามารถในการผนวกความรู้ในเนื้อหา (content knowledge) เข้ากับวิธีสอน (pedagogical knowledge) เพื่อนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้หรือการจัดประสบการณ์ในเนื้อหาที่เฉพาะให้กับผู้เรียนในบริบทที่เฉพาะ (Berry et al., 2008; Shulman, 1986, อ้างถึงใน ชาตรี ฝ่ายคำตา, 2561)

ในขณะที่ ผลการวิจัยในด้านความสามารถหรือทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการออกแบบและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน กลวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างดี การติดตามช่วยเหลือผู้เรียน และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ค่อนข้างดี ซึ่งผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความพยายามในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในหลากหลายรูปแบบ โดยเฉพาะจุดเน้นของการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณาธิป จำปานิล และธนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับด้านนวัตกรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ และพบว่า สมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม มีข้อมูลจากหลายสังกัดสะท้อนประเด็นรายละเอียดซึ่งบ่งชี้ว่า ครูบางส่วนยังขาดทักษะในการสอนการคิดขั้นสูง ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มสะท้อนว่า ครูยังไม่สามารถสอนให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ได้ ซึ่งทักษะดังกล่าวเป็น



ทักษะที่สำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งวิชัย วงษ์ใหญ่ และคณะ (2561) ได้เสนอว่า การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์สามารถทำได้หลายวิธีการ และวิธีการหนึ่ง คือ การ โค้ช (Coaching) ซึ่งเป็นบทบาทของผู้สอนในการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้น ชี้แนะ เสริมแรง สะท้อนคิด ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนผสมผสานไปกับการจัดการเรียนรู้ตามปกติ ซึ่งจะสามารถนำมาใช้พัฒนาการคิดของผู้เรียนได้

สำหรับผลการวิจัยในด้านคุณลักษณะความเป็นครูที่พบว่า ครูมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบและมีความตั้งใจให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนรู้ และมีความรักและความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน ผลการวิจัยนี้สะท้อนว่า ในภาพรวม ครูมีความเป็นครู มุ่งมั่นในวิชาชีพ และมีความรักในวิชาชีพครู แม้ว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่หนัก ครูต้องมีการะงานมาก แต่ครูส่วนใหญ่ก็ยังมุ่งมั่นในการประกอบวิชาชีพอย่างเต็มที่ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมแข พงษ์เจริญ (2564) ที่พบว่า ครูมีคุณลักษณะของครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ความเสียสละ ความรักและศรัทธาในอาชีพครู ความรักและเมตตาต่อศิษย์ และการศึกษาหาความรู้อยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด และงานวิจัยของ จรัสพงศ์ เทียนประภา และภัทรวรรณ จีรพัฒนธนธร (2559) ซึ่งพบว่า คุณลักษณะครูด้านความเป็นครู การปฏิบัติตนของครู และการอุทิศตนเพื่อผู้เรียน และเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนครูอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม มีข้อมูลสะท้อนจากผู้ให้ข้อมูลในหลายสังกัดว่าครูรุ่นใหม่บางส่วนยังขาดความมุ่งมั่นในวิชาชีพ เน้นเฉพาะการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ยังขาดการมีจิตอาสาและการเป็นแบบอย่างที่ดี เนื่องจากเข้าใจว่า บทบาทหน้าที่ของครู คือ การสอนหนังสือหรือสอนความรู้ในเชิงวิชาการ จึงอาจจะเลยการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนอย่างแท้จริง ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการปฐมนิเทศและระบบในการส่งเสริมครูใหม่จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกำหนดแนวทางให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้เพื่อต่อยอดความรู้ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีการเสริมค่านิยมที่ดีต่อวิชาชีพครู โดยเฉพาะในเรื่องจิตวิญญาณความเป็นครู

3) การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จากผลการวิจัยที่เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการผลิตครูโดยภาพรวมได้ให้ข้อเสนอแนะว่า หน่วยงานการผลิตครู พัฒนาครู และหน่วยงานที่ใช้ครู ควรให้ความสำคัญการพัฒนาครูตั้งแต่เริ่มต้นการสร้างคนเข้าสู่วิชาชีพครู สถาบันการผลิตครูจึงถือว่าเป็นหน่วยงาน “ต้นน้ำ” ในการพัฒนาครูที่ควรวางรากฐานในการสร้างครูให้มีคุณภาพ โดยคัดสรรผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นครู และพัฒนาจิตวิญญาณของความเป็นครูให้แก่นักศึกษา รวมทั้งควรเน้นพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ในวิชาเอกอย่างลึกซึ้งและลุ่มลึกให้มากขึ้น เมื่อเข้าสู่สถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ใช้ครูที่เป็นหน่วยงาน “กลางน้ำ” ก็จะทำให้ได้ครูที่มีคุณภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ ผลการวิจัยนี้มีมูลเหตุมาจากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ว่า มีข้อมูลจากหลายสังกัดสะท้อนให้เห็นว่า ครูส่วนหนึ่งมีความรู้ลึกซึ้งในกลุ่มสาระที่สอน ซึ่งเป็นครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ตรงกับวิชาเอกที่จบมา ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือสถานศึกษาขนาดใหญ่ แต่มีครูบางกลุ่มในบางสังกัด เช่น ครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก หรือสถานศึกษาขยายโอกาสยังมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนไม่ลึกซึ้งและลุ่มลึกมากพอ ข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นฐานความคิดส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกือบทุกสังกัด ได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาครู โดยมีแนวคิดในการพัฒนาครูว่า ควรยึดโยงกับการผลิตครู โดยสถาบันผลิตครูจำเป็นต้องวางรากฐานสำคัญในการผลิตครูให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับ



ต้องการของสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยผู้ใช้ครู ซึ่งควรเริ่มตั้งแต่ การมีมาตรการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ได้คนเก่ง และคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาเรียนครู และคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครูที่มีความถนัด ความตั้งใจ และมุ่งมั่นที่จะเป็นครูอย่างแท้จริง รวมทั้งเน้นการพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ในวิชาเอกอย่างลึกซึ้งและลุ่มลึกให้มากขึ้น มีจิตวิญญาณของความเป็นครู เป็นคนใฝ่เรียนรู้ มีจริยบรรณในวิชาชีพครู สามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายการผลิตครูของประเทศไทย ที่มีนโยบายเน้นให้ครูทุกคนในโรงเรียนของรัฐ โรงเรียนพิเศษ และโรงเรียนเอกชนต้องมีความเป็นครูที่มีคุณภาพ (Qualified Teacher Status: QTS) ข้อกำหนดนี้ ทำให้ครูมีความรู้และสมรรถภาพตามมาตรฐานอันเกี่ยวกับเนื้อหาและหลักสูตร การวางแผนและการประเมินผล ยุทธวิธีการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง (ณัฐชน พุเต็มวงศ์ และคณะ, 2564) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดการผลิตครูของประเทศฟินแลนด์ ซึ่งกำหนดระบบการผลิตครูให้เป็นระบบที่มีคุณภาพและมีความเข้มงวดมาก โดยกำหนดให้มีการคัดเลือกถึง 4 ขั้นตอน คือ การทดสอบระดับชาติ ระดับมหาวิทยาลัยซึ่งต้องได้คะแนนอยู่ในร้อยละ 20 แรกของกลุ่มผู้สมัครจึงจะมีโอกาสผ่านมายังรอบที่ 3 คือ การสอบสัมภาษณ์ และสุดท้าย คือ การตรวจสอบความเหมาะสมในการสอน ทักษะการสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยต้องผ่านการทดสอบการสาธิตการสอนด้วย (ณัฐชน พุเต็มวงศ์ และคณะ, 2564)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานต้นสังกัด ควรศึกษาวิเคราะห์ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาครู ผลการประเมินคุณลักษณะของครู และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาครู แล้วใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผน และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับขอบข่ายและบทบาทหน้าที่เพื่อการพัฒนาครูมีความเป็นระบบ ครอบคลุมและเป็นประโยชน์
2. หน่วยงานระดับนโยบาย/หน่วยงานส่วนกลางที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายทางการศึกษา ควรประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำนโยบายและแผนยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาครูในระดับประเทศสำหรับระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นระบบ
3. หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่ร่วมพัฒนาครู ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูที่เน้นการตอบสนองความต้องการของครูและสถานศึกษา โดยควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู เพื่อนำมาออกแบบและวางแผนหลักสูตรการพัฒนาครูให้ตอบสนองความต้องการจำเป็นของครูและสถานศึกษา
4. หน่วยงานต้นสังกัดในแต่ละสังกัด ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูจากหน่วยงานภายนอกเพิ่มขึ้นในการร่วมพัฒนาครู เพื่อสร้างโอกาสให้ครูและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนมากขึ้น
5. หน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน โดยส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างการบริหารจัดการพัฒนาครูภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง และสถานศึกษาต้องพยายามพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการพัฒนาครูด้วยตนเองให้มากขึ้น



6. หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่ร่วมพัฒนาครู ควรจัดทำหลักสูตร/โครงการพัฒนาครูที่เน้นขอบข่ายเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และองค์ความรู้/วิธีการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทันยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

7. หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่ร่วมพัฒนาครู ควรจัดระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการนำผลการพัฒนาครูไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

8. สถาบันผลิตครูควรใช้ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องไปกำหนดนโยบายและจุดเน้นในการผลิตครูให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการเสริมสร้างพัฒนานักศึกษาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพครูให้โดดเด่นมากขึ้น ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจในความเป็นครูและการจัดการเรียนรู้แนวใหม่

9. หน่วยงานกลางที่มีบทบาทในการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศ ควรมีการรวบรวมสื่อ หรือแพลตฟอร์มเพื่อเป็นแหล่งองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ให้ครูสามารถศึกษาค้นคว้าได้ทุกที่ ทุกเวลาเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

10. หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมของครูบรรจุใหม่ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านจิตใจ รวมทั้งสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูบรรจุใหม่ด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยในระยะต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาครูในระดับประเทศสำหรับระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และนำมาใช้สำหรับการวางแผนหลักสูตร เพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นของครูและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

3. ควรมีการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูที่มีประสิทธิผล เพื่อให้ได้แนวทางในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและพัฒนาที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครู

5. ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายครูในแต่ละสังกัดและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

6. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้มีภาวะผู้นำการเรียนการสอนที่สามารถแสดงบทบาทในการพัฒนาครูและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างคุณภาพ

7. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาครู โดยเน้นที่ภาพความสำเร็จของการพัฒนาครู และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการประเมินผลการพัฒนาครู

8. ควรมีการศึกษาวินิจฉัยต่อเนื่องเพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในครั้งต่อไป โดยการเพิ่มประเด็น/ตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้วย



9. ควรมีการศึกษาวิจัยถอดบทเรียนสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาครูที่เป็นต้นแบบที่ดี (Best practices) ให้กับสถานศึกษาในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาครูในสถานศึกษาของตน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปี 2567 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

รายการอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (4 มกราคม พ.ศ. 2566). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. 2567. <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/>

คณะยะ อ่อนนาง. (2561). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 กับการเรียนรู้แบบ Active Learning

ศาสตราจารย์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน: รวมบทความวิชาการ พ.ศ. 2561, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 131-139.

คุณาธิป จำปานิล และ ธนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). ปัจจัยพระดับด้านนวัตกรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(3), 25-35.

จรัสพงศ์ เทียนประภา และ ภทรรรณ จีรพัฒนธรร. (2559). คุณลักษณะครูสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานวิชาชีพของครูธุรกิจในสถาบันอาชีวศึกษาชั้นนำของไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 31(1), 123-134.

ชนิตา รักษ์พลเมือง, สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, รังสรรค์ มณีเล็ก, เพ็ญอรุณ ปรีดีดิถ, และ สุวิดา จรุงเกียรติกุล.

(2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. *วารสารครุศาสตร์*, 45(3), 17-33.

ชมแข พงษ์เจริญ. (2564) คุณลักษณะของครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 12(2), 155-172.

ชาติรี ฝ่ายคำตา. (2561). หันมองการผลิตและพัฒนาครูของประเทศไทยผ่านเลนส์ของนักศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(4), 291-301.

ณัฐฉาน พุฒิมวงค์, วีรวิชัย ปิยนนทศิลป์, คมศิลป์ ประสงค์สุข, และ สุภัครจิรา พรหมสุวิหา. (2564).

บริบทการผลิตครูของต่างประเทศ: บทเรียนที่สามารถปรับใช้ในประเทศไทย. *วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 7(2), 46-57.



ทองอินทร์ วงศ์โสธร และ เก่งกนก เอื้อวงศ์. (2565). หน่วยที่ 1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับนโยบายและการวางแผน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา นโยบาย การวางแผนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หน่วยที่ 1-5* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1, น. 1-90). สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิชิต ฤทธิ์เจริญ. (2566). *เทคนิคการเขียนรายงานการวิจัยที่มีคุณภาพ*. เพชรเกษมการพิมพ์.

วิชัย วงษ์ใหญ่, มารุต พัฒนาผล, และ จรัส อินทลาภาพร. (2561). การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยใช้การโค้ชแบบร่วมมือร่วมใจ. *Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(2), 232-239.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). *ทฤษฎีการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมคิด พรหมจ้อย. (2563). *เทคนิคการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). จตุพร ดีไซน์ด์.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2566). *วัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่*. <https://www.ksp.or.th/ksp2018/objectives/>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ข้อเสนอเชิงนโยบายและกลไกการขับเคลื่อนการผลิตครู การพัฒนาครู และการบริหารงานบุคคลของครู*. พริกหวานกราฟฟิค

_____. (2563). *รายงานการวิจัย การติดตามและประเมินผลการบูรณาการองค์ความรู้แบบสะเต็มศึกษาในสถานศึกษา*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

_____. (2565). *รายงานการวิจัย การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Clark, O. M. (1995). *Thoughtful teaching*. Cassell.