

การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580)

Development of Teacher Competencies during the National Strategy
(B.E.2561-2580)

ฐกร พฤตปุณณ์¹ และประเสริฐ อินทร์รักษ์

Thakorn Pruettipuranee and Prasert Intarak

Received: June 03, 2022

Revised: June 16, 2022

Accepted: June 22, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยอนาคต เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR โดยเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ 23 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 และแบบสอบถามรอบที่ 3 สถิติที่ใช้ คือ มัธยฐาน ฐานนิยม พิสัยระหว่างควอไทล์ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) เป็นพหุแนวทาง 21 แนวทาง คือ 1) การส่งเสริมนโยบายรัฐ 2) การส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม 3) การปราบปรามการทุจริตและการจัดระบบอุปถัมภ์ 4) การจัดตั้งศูนย์สารสนเทศสมรรถนะครูแห่งชาติ 5) การจัดตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานพัฒนาสมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วมระดับชาติ และระดับภูมิภาค 6) การพัฒนาและยกระดับการบริหารงานบุคคล โดยใช้ฐานสมรรถนะ 7) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน/ภาคประชาสังคมที่มีศักยภาพร่วมพัฒนาสมรรถนะครู 8) การยกระดับหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครู 9) การพัฒนาระบบงบประมาณ และสวัสดิการ 10) การพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคลด้วยตนเอง 11) การสร้างแรงบันดาลใจและติดอาวุธทางปัญญาเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคล 12) การส่งเสริมและพัฒนาครูที่มีความพร้อมสูงสู่การเป็นครูอรรถลักษณะ 13) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้นำการพัฒนาสมรรถนะครู 14) การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะครูในระดับภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพ 15) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูแบบผสมผสาน 16) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยการเรียนรู้ที่ชาญฉลาดในชีวิต 17) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยการค้นพบและศรัทธาในตน 18)

¹⁻² มหาวิทยาลัยศิลปากร; Silpakorn University

Corresponding author, e-mail: p.thakorn19@gmail.com, Tel. 064-5155544

การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยเครือข่ายการเรียนรู้จริง และเสมือนจริง 19) การส่งเสริมระบบนิเวศติดตามการพัฒนาสมรรถนะครูแบบครูดูแลครู หรือบุคคลภายนอก 20) การเชื่อมโยงผลการประเมินสมรรถนะครูสู่การพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นรูปธรรม และ 21) การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลการวัดประเมินสมรรถนะครู

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ยุทธศาสตร์ชาติ, การพัฒนาครู

Abstract

This research article aimed to know the development of teacher competencies during the National Strategy (2018-2037). This was a future research methodology. The EDFR research technique was conducted by collecting data from 23 experts. The research instrument was unstructured interviews including the second round of questionnaire and the third round of questionnaire. The statistics used here were median, mode, interquartile range and content analysis. The results of the research revealed that teacher competency development during the National Strategy (B.E.2018-2037) were the 21 multiple approaches. They were 1) promoting government policies; 2) promoting research and developing innovations; 3) suppressing corruption and eliminating patronage system; 4) establishing the National Teacher Competency Information center; 5) the establishment of a committee and the participatory teacher competency development working group at the national and local level; 6) development and upgrading of personnel management by using competency based; 7) enhancing the participation of the private sector/civil society with potential for teacher competency development; 8) upgrading the curriculum for teacher competency development; 9) developing budget and welfare systems; 10) self-development of individual teacher competency; 11) inspiring and intellectual arming to develop individual teacher competency; 12) promoting and developing teachers with high readiness to become identity teachers; 13) developing school administrators to become teacher competency development leaders; 14) establishing effective regional teacher competency development strategies; 15) promoting integrated teacher competency development; 16) promoting teacher competency development with intelligent learning in life; 17) promoting teacher competency development through self-discovery and self-belief; 18) promoting teacher competency development with a real learning network; 19) promoting the

supervision system to monitor teacher competency development as a teacher-supervising teacher or external parties; 20) linking teacher competency assessment results to concrete teacher competency development; and 21) creating added value for teacher competency assessment results.

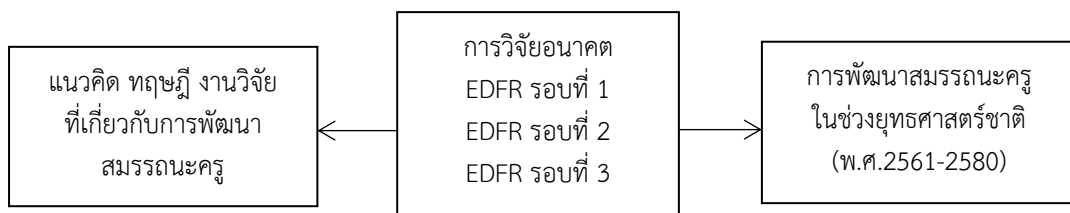
Keywords: Competence, National Strategy, Teacher Development

บทนำ

โลกศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่แน่นอน ซับซ้อน คาดเดาได้ยาก องค์การสหประชาชาติตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) 17 เป้าหมาย โดยเป้าหมายที่ 4 ระบุให้สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2565) โดยประเทศไทยได้ร่วมลงนามความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนดังกล่าว ประกอบกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย รัฐบาลไทยกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศ โดยมีวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มินิสรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ซึ่งการที่จะรองรับยุทธศาสตร์ที่ 3 และยุทธศาสตร์ชาตินั้น การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) โดยมีวิสัยทัศน์ คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยในยุทธศาสตร์ที่ 3.7 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนถึงการพัฒนาศรรณะครูว่า ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จะเห็นว่ายุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญต่อสมรรถนะครู เพราะสมรรถนะครูทำให้การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การอบรมพัฒนา การประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี, 2560) ดังนั้น หน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งจึงให้ความสำคัญกับสมรรถนะครู และได้กำหนดสมรรถนะครูขึ้น แต่การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงเวลาที่ผ่านมาก็ยังเกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย สภาการศึกษาได้สรุปสภาพปัญหาไว้ 7 ประเด็น คือ 1) ระบบการพัฒนาครูของประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม 2) การพัฒนาครูประจำการยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูที่ยังมีความอ่อนแอ 3) การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนายังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมีกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นคว้าหาความจำเป็นในการพัฒนาครูที่แท้จริง 4) การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้นไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย ผูกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ 5) การพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น 6) การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 7) ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ดังนั้น จึงควรมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม อันจะนำมาซึ่งการยกระดับมาตรฐานการศึกษาของไทยให้ดีขึ้นกว่าเดิม ตอบโจทย์แผนการศึกษาแห่งชาติ ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติ ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของโลกที่ทวีความรวดเร็วมากขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิตามระเบียบวิธีวิจัยแบบ EDJR สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วัตถุประสงค์

เพื่อทราบการพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580)

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยอนาคต ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ 23 คน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารการศึกษาระดับนโยบายของประเทศ กลุ่มผู้รับผิดชอบการพัฒนาครูในระดับประเทศ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยหรือบริษัทเอกชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ กลุ่มผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูที่เป็นที่ยอมรับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามรอบที่ 2 และแบบสอบถาม รอบที่ 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ มัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

EDFR รอบที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-structured Interview) เป็นคำถามแบบปลายเปิดไม่ชี้แนะ (Non-directive and Open Ended) การสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive Interview) และใช้เทคนิคสรุปสะสม (Cumulative Summarization) เพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุด และลึกที่สุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

EDFR รอบที่ 2 สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งได้มาจากการนำข้อมูลการสัมภาษณ์ EDFR รอบที่ 1 มาวิเคราะห์และแบ่งข้อมูลเป็นกลุ่มๆ ตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) และพัฒนาเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating Scale) เมื่อได้ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่ 2 แล้วผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน บางประเด็น จึงทำ EDFR รอบที่ 3

EDFR รอบที่ 3 สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งพัฒนาจากแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยระบุมัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของกลุ่ม และของแต่ละท่าน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทบทวนความเห็นของตนเองที่ได้ให้ไว้ในรอบที่ 2 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจะยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบก็ได้ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถให้ความเห็นเพิ่มเติมได้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เป็นพหุแนวทาง 21 แนวทาง ดังนี้ 1) การส่งเสริมนโยบายรัฐที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู 2) การส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะครู 3) การปราบปรามการทุจริตและการขจัดระบบอุปถัมภ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะครู 4) การจัดตั้งศูนย์สารสนเทศสมรรถนะครูแห่งชาติ 5) การจัดตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานพัฒนาสมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วมระดับชาติ และระดับภูมิภาค 6) การพัฒนาและยกระดับการบริหารงานบุคคล โดยใช้ฐานสมรรถนะ 7) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน/ภาคประชาสังคมที่มีศักยภาพร่วมพัฒนาสมรรถนะครู โดยใช้รูปแบบผลกระทบความร่วมมือทางสังคม 8) การยกระดับหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครู 9) การพัฒนาระบบงบประมาณ และสวัสดิการให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะครู 10) การพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคลด้วยตนเอง 11) การสร้างแรงบันดาลใจและติดอาวุธทางปัญญาเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคล 12) การส่งเสริมและพัฒนาครูที่มีความพร้อมสูงสู่การเป็นครูอรรถลักษณะ 13) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้นำการพัฒนาสมรรถนะครู 14) การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะครูในระดับภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพ 15) การส่งเสริมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแบบผสมผสาน 16) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยการเรียนรู้ที่ชาญฉลาดในชีวิต 17) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยการค้นพบและศรัทธาในตน 18) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยเครือข่ายการเรียนรู้จริง และเสมือนจริง 19) การส่งเสริมระบบนิเวศติดตามการพัฒนาสมรรถนะครูแบบครูดูแลครู หรือบุคคลภายนอกดูแลครู 20) การเชื่อมโยงผลการประเมินสมรรถนะครูสู่การพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นรูปธรรม และ 21) การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลการวัดประเมินสมรรถนะครู

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เป็นพหุแนวทาง 21 แนวทาง สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เป็นพหุแนวทาง ทั้งนี้เป็นเพราะองค์ประกอบของสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ดังนั้น การจะทำให้เกิดสมรรถนะได้นั้นจะใช้กระบวนการพัฒนาเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งมิได้ ต้องใช้กระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างครบถ้วน อีกทั้งต้นทุนของครูแต่ละคนมีความหลากหลายและแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นพื้น

ฐานความรู้ รายวิชาที่สอน บริบทของพื้นที่ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะครูจึงต้องใช้ให้เหมาะกับแต่ละบุคคล โดยอาศัยนโยบายภาครัฐ และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญญา ยืนยาว และคณะ (2563) พบว่า กลไกและระบบการพัฒนาครู ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม ทั้งเป็นการฝึกอบรมจากหน่วยฝึกอบรม และอบรมผ่านออนไลน์ (2) การพัฒนาในงาน (On The Job Training) ระหว่างปฏิบัติงานจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อผู้เรียน (3) การพัฒนาเพื่อต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Communication) ทั้งในโรงเรียนตนเอง และระหว่างโรงเรียน 2) การพัฒนาบทบาทของครูสมรรถนะของครู และแนวทางการจัดการเรียนการสอน โดย (1) มีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (2) มีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด (3) เปลี่ยนบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้” (4) มีบทบาทเป็นนักวิจัย พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน (5) พัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ (6) พัฒนาลังข้อมูล สื่อ และนวัตกรรม การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน (7) ความสามารถในการบริหารและความขัดแย้งที่อาจส่งผลต่อผู้เรียน (8) มีวิธีการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน และ (9) มีทักษะในการจัดการชั้นเรียนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และ 3) แนวทางในการพัฒนาครูประจำการ มุ่งเน้น (1) ให้มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามากขึ้น (2) กระบวนการพัฒนาให้มีการกำหนดคุณภาพครูด้านความรู้ และสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ (3) พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการสอน และจิตวิญญาณความเป็นครู และ (4) มีการประเมินสมรรถนะครูให้เป็นระบบ 360 องศา โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประเมินต่อเนื่อง และเป็นจริง

การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แนวทางที่ 1 ถึง 3 เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมนโยบายรัฐ การส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การปราบปรามการทุจริตและการขจัดระบบอุปถัมภ์ เช่น การกระจายอำนาจ (Decentralization) การสร้างมีส่วนร่วมจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (Participation) การไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน การวางแผนการดำเนินงาน วางแผนงบประมาณ การบริหารจัดการ กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเป็นระบบรอบคอบ (Rule of Law, Responsibility, Effectiveness) โปร่งใสตรวจสอบได้ (Transparency) สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมานะ ครุฑโรจน์ และคณะ (2563) พบว่า ให้ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล คือ ผู้บริหารมีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล บริหารงาน บริหารคนโดยนำ

หลักธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารคำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรมเหตุและผลและการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทศาสตรชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แนวทางที่ 4 ถึง 9 เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศสมรรถนะครูแห่งชาติ การจัดตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานพัฒนาสมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วมระดับชาติ และระดับภูมิภาค การพัฒนาและยกระดับการบริหารงานบุคคล โดยใช้ฐานสมรรถนะ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน/ภาคประชาสังคมที่มีศักยภาพร่วมพัฒนาสมรรถนะครู การยกระดับหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครู และการพัฒนาระบบงบประมาณ และสวัสดิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถจริย ฦ ตะกั่วทุ่ง, พร้อมภักดิ์ บึงบัว (2562) พบว่า แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) สร้างระบบกำกับ ดูแลสนับสนุน ส่งเสริม และเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการฝึกอบรมของทุกหน่วยงาน 2) พัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 3) จัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสำหรับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ 4) พัฒนามาตรฐานความรู้ หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกระดับ และ 5) พัฒนาระบบการทดสอบและการประเมินผ่านเครือข่าย

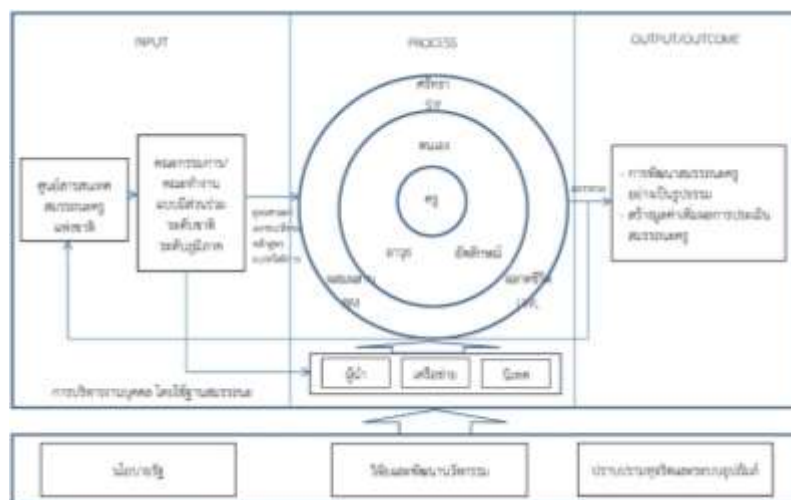
การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทศาสตรชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แนวทางที่ 10 ถึง 19 เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคลด้วยตนเอง การสร้างแรงบันดาลใจและติดอาวุธทางปัญญา การส่งเสริมและพัฒนาครูที่มีความพร้อมสูงสู่การเป็นครูอัตลักษณ์ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้นำการพัฒนาสมรรถนะครู การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะครูในระดับภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแบบผสมผสาน ด้วยการเรียนรู้ที่ชาญฉลาดในชีวิต ด้วยการค้นพบและศรัทธาในตน ด้วยเครือข่ายการเรียนรู้จริง และเสมือนจริง และการส่งเสริมระบบนิเวศติดตามการพัฒนาสมรรถนะครูแบบครูดูแลครู หรือบุคคลภายนอกสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัช กงเดิม (2554) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 4) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5) ภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยพงษ์ศักดิ์ ด้วงทา (2557) พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นการพัฒนาความรู้ด้วยการอบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายทางความรู้ Training on the job 2) ขั้นการสร้างความเข้าใจด้วยการออกแบบแนวทางพัฒนาดตนเอง การรวมกลุ่ม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ขั้นการวางแผนปฏิบัติงาน 4) ขั้นกำกับและติดตามผลงานเน้นการมีส่วนร่วม 5) ขั้นตรวจสอบและประเมินผลแบบ 360 องศา และจัดทำสารสนเทศเพื่อการพัฒนาเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rokhana Oktiasari, Hasyim Asyari and M.Afif Zamroni (2021) พบว่า กล

ยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถของครู ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการปรึกษาหารือกับครู สำหรับการประเมินผล ต้องดำเนินการแบบมีส่วนร่วมและยุทธศาสตร์

การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แนวทางที่ 20 ถึง 21 เกี่ยวข้องกับสอดคล้องการเชื่อมโยงผลการประเมินสมรรถนะครูสู่การพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นรูปธรรม การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลการวัดประเมินสมรรถนะครู สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญภา ยืนยาว และคณะ (2563) พบว่า การพัฒนาเพื่อขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเอง หรือมีกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการหน่วยงาน รวมทั้งกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโดยรวม

องค์ความรู้ใหม่

เมื่อวิเคราะห์ผลการวิจัยตามทฤษฎีระบบ พบว่า แนวทางที่ 1 ถึงแนวทางที่ 3 คือ บริบท (Context) แนวทางที่ 4 ถึงแนวทางที่ 9 คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) แนวทางที่ 10 ถึงแนวทางที่ 19 คือ กระบวนการ (Process) และแนวทางที่ 20 ถึงแนวทางที่ 21 คือ ผลลัพธ์/ผลกระทบ (Output/Outcome) สามารถสรุปเป็นแผนภาพ ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ภาพรวมการพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการ ควรจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561- 2580) ที่ชัดเจน โดยแบ่งระยะการพัฒนออกเป็น Quick Win

ระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว มุ่งเป้าหมายเพื่อสร้างคุณค่าแท้ (True Value) ผลกระทบต่อสังคม (Social Impact) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในระบบการศึกษา (Culture Change)

2. กระทรวงศึกษาธิการ ควรบูรณาการการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูในส่วนกลาง เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ศูนย์บริหารการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (HCEC สพฐ.) สภาการศึกษา ครูสภา และองค์กรวิชาชีพ ตลอดจนเชื่อมโยงหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาสมรรถนะครูในส่วนภูมิภาค เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะครูมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของครูแต่ละพื้นที่

3. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ควรพัฒนาและยกระดับการบริหารงานบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency Based Human Resource Management) ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกจนกระทั่งให้ออก

4. กระทรวงศึกษาธิการควรมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูสภา หรือสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หรือศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ ดำเนินการวัดประเมิน และจัดทำระบบสารสนเทศสมรรถนะครูแห่งชาติ โดยนำเครื่องมือที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เช่น TALIS มาใช้ในเบื้องต้น และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเห็นผลเป็นรูปธรรม

5. สภาการศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้าง รักษา พัฒนาอุดมการณ์ และจิตวิญญาณความเป็นครูในรูปแบบใหม่ จนกระทั่งเกิดเป็นศรัทธาในตน (Faith Insight Yourself) และขยายผลหลักสูตรให้ครูทั่วประเทศได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการพัฒนากระบวนการทัศน์เรื่องสมรรถนะครู ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกและชีวิต การสร้างศรัทธาภายในตน ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนพัฒนาสมรรถนะครูเกิดจากภายใน

7. กระทรวงศึกษาธิการควรพัฒนาระบบการนิเทศติดตามเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentor) โดยครูดูแลครู หรือเพื่อนครูดูแลเพื่อนครู หรือบุคคลภายนอก

8. กระทรวงศึกษาธิการควรมีการมอบรางวัลแก่ผู้ที่มีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าเปิดเผยการทุจริตในวงการการศึกษา

9. กระทรวงศึกษาธิการควรมีนโยบายที่จะส่งเสริมสนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่ผลิตโดยครูในทุกมิติ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อลดการใช้แบบเรียนจากสำนักพิมพ์ และให้ครูใช้สมรรถนะตนเองอย่างเต็มประสิทธิภาพ

10. กระทรวงศึกษาธิการควรออกแบบรูปแบบผลกระทบความร่วมมือทางสังคม (Social Partnership Impact Model) เพื่อให้ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครู โดยรูปแบบความร่วมมือดังกล่าวรัฐจะต้องไม่ถูกครอบงำจากภาคเอกชน และภาคเอกชนได้สิทธิประโยชน์ตามสมควร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู ควรศึกษาผลงานวิจัยชิ้นนี้ และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประกอบการวางแผนและพัฒนาสมรรถนะครู
2. หน่วยงานที่การอบรมสัมมนาครู ควรปรับปรุงแบบการพัฒนาครูจาก Training Mode สู่ Learning Mode และ Competency Mode พร้อมทั้งกำหนดให้มี Quick Win และ Hand On เพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะครู

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. (2560). การประยุกต์ใช้สมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 11(1), 262-269.
- ธวัช กองเต็ม. (2554). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2*. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (อัครา).
- พงษ์ศักดิ์ ด่วนหา. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิชญภา ยืนยาว และคณะ. (2563). การพัฒนารูปแบบกลไกและระบบคัดกรองผู้ประกอบการวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. *คุรุสภาวิทยารจารย์*, 1(2), 13-26.
- มานะ คุรุโรจน์ และคณะ. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคการศึกษา 4.0. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(9), 351-369.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580). (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135, ตอนที่ 82 ก หน้า 1.
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2565). *ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ SDGs*. เข้าถึงได้จาก <https://www.sdgmove.com/aboutsdgs/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *รายงานผลการศึกษา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: บจก.พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579)*. กรุงเทพฯ: บจก.พริกหวานกราฟฟิค.

- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, พร้อมภัก บึงบัว. (2562). ระบบพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ. *สุทธิปริทัศน์*, 33(107), 206-222.
- Oktiasari, R. et al, (2021). Strategy of Teacher Competency Development Program in Madrasah Tsanawiyah. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 442-456.