

การวิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
Monitoring and Evaluation Research of Basic Education Level Teacher
Development under Department of Learning Encouragement that
Appropriate for Learning in the 21st Century

กุลชลี จงเจริญ
Koolchalee Chongcharoen

Article History

Receive: October 25, 2024

Revised: April 23, 2025

Accepted: April 24, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครู เพื่อประเมินผลการพัฒนาครู และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และ ระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และครู 19 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู 116 คน ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 3 ของสถานศึกษาทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแนวคำถามการสนทนากลุ่ม และแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.94 และ 0.92 และการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) นโยบายและแผนการพัฒนาครู มีความชัดเจน มีการสื่อสารนโยบาย และมีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาครู อย่างไรก็ตาม นโยบายบางส่วนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งและขาดเป้าหมายในการพัฒนา 2) ผลการพัฒนาครู พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครู และการจัดเรียนรู้ มีความสามารถ/ทักษะในการจัดการเรียนรู้และมีคุณลักษณะของความเป็นครูอยู่ในระดับมาก และ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย พบว่า 3.1) ควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูในภาพรวมระดับประเทศ 3.2) ควรมุ่งเน้นหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของครูและสถานศึกษาเป็นสำคัญ 3.3) ควรมีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครู อย่างคุ้มค่า 3.4) ควรส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถจัดการตนเองได้อย่างเหมาะสม และ 3.5) ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูให้สอดคล้องนโยบายและแผนยุทธศาสตร์หลักที่กำหนดไว้

คำสำคัญ : การติดตามและประเมินผล; การพัฒนาครู; การศึกษาขั้นพื้นฐาน; กรมส่งเสริมการเรียนรู้; การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21



ABSTRACT

The objectives of this research were to (1) study the conditions, problems, obstacles, and success factors for teacher development, (2) assess teacher development results, and (3) propose policy recommendations for basic education level teacher development under Department of Learning Encouragement. The research was divided into 3 phases: Phase 1 was qualitative research, Phase 2 was quantitative research, and Phase 3 was qualitative research. Key informants were 19 educational administrators, school administrators and teachers, and 7 experts. The sample consisted of 116 school administrators and teachers. Qualitative informants were obtained by purposive selection, and quantitative informants were obtained by random sampling of 3% of all schools. The research instrument were group discussion questions and questionnaires with reliability values of .94 and .92. Data were analyzed using mean, standard deviation and content analysis. The research results showed that 1) there are clear policies and plans for teacher development, policy communication, and monitoring and evaluating system for teacher development. However, some policies were changed frequently and lack of setting development goals. 2) The teacher development results showed teachers' knowledge and understand about teacher's roles and learning management, as well as ability or skills in learning management, and characteristics of being a teacher were rated at the high level; and 3) policy recommendations were as follows: 3.1) there should be a national overall teacher development policy; 3.2) teacher development curriculum should prioritize on teachers and educational administrator's needs; 3.3) there should be cost-effective management of resources for teacher development; 3.4) teacher should be able to manage the promotion and development themselves appropriately; and 3.5) collaborative network for teacher development should be promoted in line with the determinate policy and strategic plan.

Keywords : Monitoring and Evaluation; Teacher Development; Basic Education; Department of Learning Encouragement; Learning in the 21st Century

บทนำ

การจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับศักยภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และยกระดับผู้สอนให้มีทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญอย่างมากในการเตรียมผู้เรียนให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง ซึ่งคนยุคใหม่จึงจำเป็นต้องมีทักษะในการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน และเป็นแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่ที่จะช่วยเตรียมความพร้อมให้คนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหาสื่อสาร และร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนยุคใหม่จึงจำเป็นต้องมีทักษะที่สูงในการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านรูปแบบเศรษฐกิจการพึ่งพาอาศัยที่เพิ่มมากขึ้นและภูมิทัศน์ในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป (Panich, 2012 ; Daosri et al., 2022) โดยกรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นที่ยอมรับในการสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Model of 21st Century Outcomes and Support Systems) เนื่องด้วยเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Student Outcomes) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลายด้านรวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นมาตรฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และระบบการพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยสร้างครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในเชิงบูรณาการในมิติของการสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย รวมทั้งมีความรู้ความสามารถและทักษะเชิงลึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การคิดแบบวิจารณ์ญาณ และทักษะด้านอื่นๆ ที่สำคัญต่อวิชาชีพ (Wongkitroongruang & Chittaruek, 2011)

การพัฒนาครูที่มีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนและสร้างผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีทักษะสำหรับออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ได้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายฉบับต่างๆ อย่างชัดเจน ถึงแม้ว่าหลายภาคส่วนจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู แต่จากผลการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศไทยที่ผ่านมายังพบว่ามีคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการจัดการศึกษาที่ยังเป็นรูปแบบเดิม หลักสูตรยังขาดความยืดหยุ่น การจัดการเรียนการสอนที่ล้าสมัย ครูยังขาดทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงลึกที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดสมรรถนะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การจัดการเรียนรู้ของครูจึงไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และบริบทที่แตกต่างหลากหลาย รวมถึงความต้องการของสังคมไทยและสังคมโลก (Office of the Secretariat of the Education Council, 2020) และจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 ซึ่งถือเป็นการปฏิรูปการศึกษาใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนคนไทยทุกช่วงวัย ตั้งแต่แรกเกิดจนเสียชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาส จะสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบ ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในรูปแบบที่หลากหลาย โดยมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานในระดับพื้นที่และระดับประเทศ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถือเป็นภารกิจหลักของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) ดังนั้น กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) จึงเป็นหน่วยงานที่ต้องมีการปรับตัวให้ตอบสนองความต้องการทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านระบบการบริหารจัดการและระบบการสนับสนุนอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีทั้งภารกิจการสอนและภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนจำนวนมาก จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ครูเกิดความท้อถอยและขาดแรงจูงใจในการได้รับการพัฒนา นอกจากนี้ ผลการวิจัย ยังพบว่าครู สกร. จะมีความแตกต่างกันด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งอาจส่งผลให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมา การดำเนินงานของครู สกร. ยังมีจุดด้อยหลายประการ เช่น ครูยังขาดความเข้าใจบทบาทของตนเองในการดำเนินการสอน ขาดการวางแผนการพบกลุ่ม ขาดการสำรวจปัญหาหรือความต้องการการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ในชุมชนของตนเอง และขาดประสบการณ์การจัดกระบวนการเรียนรู้แนวใหม่ (Pewmunkit, 2011) และด้านการพัฒนาสื่อในยุคดิจิทัลตามแนวทางวิถีชีวิตใหม่ของครู ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม (Sittichain et al., 2020) รวมทั้งจากการศึกษาเอกสาร ยังพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู และการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู สกร. มีจำนวนน้อยมาก

จากความสำคัญของการพัฒนาครูและสภาพปัญหาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นการพัฒนาครู สกร. ที่ผ่านมายังมีปัญหาทั้งในมิติของกำหนดเป้าหมายการพัฒนา สาธารณชน วิธิตำเนินการ และผลของการพัฒนาครู รวมทั้งขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาครูที่เป็นระบบ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญจำเป็นที่จะต้องมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สกร. ซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจะเป็นส่วนสำคัญประกอบการจัดทำนโยบาย แผน และมาตรฐานด้านการศึกษา ที่จะส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู ของ สกร. ให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของ สกร. ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นวิชาชีพของครูภายใต้กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การเจริญเติบโตทางเทคโนโลยี และโอกาสที่หลากหลายสำหรับผู้เรียน ซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพสำหรับนักการศึกษา คือ การสร้างความยั่งยืนและความยืนยาวในวิชาชีพ และมีเป้าหมายในการพัฒนา



ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (Washington, 2019) ซึ่ง Darling-Hammond et al. (2017) ; Srinivasacharlu (2019) ; Washington (2019) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่าจะสามารถพัฒนาผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนารูปแบบการสอนที่ซับซ้อนและจำเป็น และพัฒนาทักษะการสอนที่เชี่ยวชาญในเนื้อหา รวมทั้งการบูรณาการการสอนกับเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนมีทักษะในการใช้กลยุทธ์ รูปแบบ และเทคนิคที่ทันสมัยตรงกับความต้องการของผู้เรียน และช่วยให้ผู้เรียนสามารถวางแผนล่วงหน้าสำหรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานที่จะส่งผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมีหน่วยงานหลักที่ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในส่วนของการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ อย่างไรก็ตาม หน่วยงานต่างๆ ไม่ได้กำหนดเป็นนโยบายหรือแผนการพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ แต่กำหนดสาระเกี่ยวกับการพัฒนาครูอยู่ในแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ในนโยบายที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร โดยมีจุดเน้นการพัฒนาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการประเมินวิทยฐานะโดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Digital Performance Appraisal :DPA) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ ส่งเสริมสนับสนุนการวัดสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผล พัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ส่งเสริมสนับสนุนการทดสอบสมรรถนะครู และบุคลากรด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน และเร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหานี้สินครูและบุคลากรทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม (Ministry of Education, 2023)

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย ในส่วนของระบบการพัฒนาครูไทยของหน่วยงานต่างๆ ยังคงมีลักษณะต่างคนต่างทำ ถึงแม้จะมีหน่วยงานกลางที่จะเชื่อมประสานงานด้านการพัฒนาครู แต่ยังคงขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ขาดการวางแผน การกำหนดทิศทางและข้อมูลการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังพบว่า สภาพการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูประจำการหลายหน่วยงาน (Office of the Secretariat of the Education Council, 2016) และยังพบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูแบ่งได้ ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิต เช่น ปัญหาอันเนื่องมาจาก ตัวป้อนเข้าของกระบวนการผลิตครูกระบวนการเรียนการสอนนักศึกษาครูการกำหนด คุณสมบัติของบัณฑิตครู และการควบคุมให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามที่กำหนด เป็นต้น 2. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการใช้ครู เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณ การบำรุงขวัญกำลังใจครู การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการใช้ครู เป็นต้น และ 3. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อให้การผลิตและการใช้ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ปัญหาความด้อยประสิทธิภาพของผู้บริหาร การขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผู้บริหาร การไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น การขาดแคลนทรัพยากรเพื่อการบริหาร รวมทั้งการขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารระดับมืออาชีพ เป็นต้น (Pornsima, 2011 cited in Maphuttha, 2017)

สำหรับปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูอยู่ 2 ประการ ได้แก่ 1) การกำกับคุณภาพการพัฒนาครูสมรรถนะสูง โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการกำกับคุณภาพการพัฒนาครูเพื่อให้เป็นไปตามสมรรถนะของครูสมรรถนะสูง และการกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูโดยองค์การวิชาชีพ หรือครูสภา โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะครู และความสามารถในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน และ 2) การกำกับระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูง ได้แก่ จัดตั้งเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ และเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานในการพัฒนาครูมีประสิทธิภาพมากที่สุด (Office of the Secretariat of the Education Council, 2018) รวมทั้งปัจจัยความสำเร็จอีกประการหนึ่ง คือ การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับเห็นความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาวิชาชีพครู การสนับสนุนทรัพยากรและกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

และการกำกับ ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่สถานศึกษาอย่างจริงจัง (Wongraksa et al., 2022)

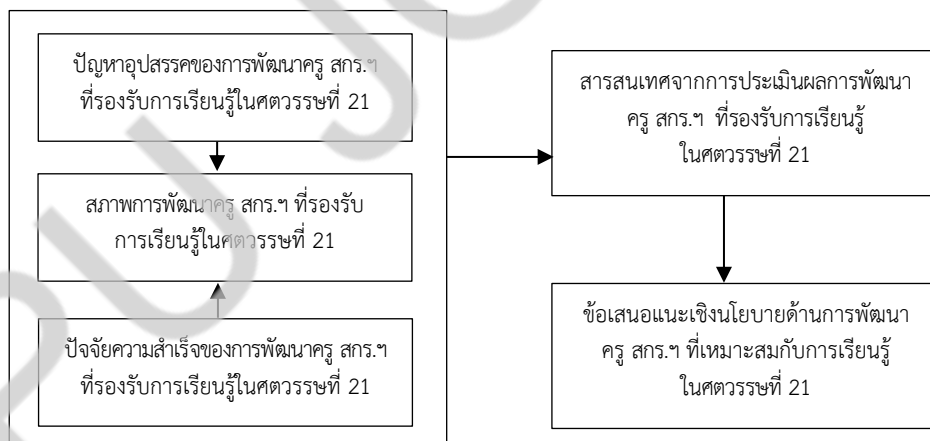
แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผล

การติดตามผลเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของการดำเนินงานและผลการดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับการกำกับ ทบทวน และแก้ปัญหาขณะดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งตรวจสอบว่านโยบาย โครงการดังกล่าวถึงกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด/และการให้บริการหรือการดำเนินนโยบาย/โครงการเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ (Rossi & Freeman, 1993 ; Office of the Secretariat of the Education Council, 2021) และนำข้อมูลที่ได้จากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อพิจารณาคุณค่าและตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ คุณค่าของแผน โครงการ กระบวนการ และผลผลิต (Worthen & Sanders, 1987 ; Kanchanawasi, 2011 ; Ritcharoon, 2021) เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์เพื่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมาสู่การกำหนดกรอบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Worthen & Sanders, 1987 ; Rossi & Freeman, 1993 ; Kanchanawasi, 2011 ; Office of the Secretariat of the Education Council, 2021 ; Ritcharoon, 2021) ซึ่งนำมาสู่กรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1 โดยขอบเขตของตัวแปรการวิจัย มีดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์สภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครู ประกอบด้วย นโยบาย และแผนการพัฒนาครู และระบบและกลไกการพัฒนาครู
2. การประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย
 - 2.1) การประเมินคุณลักษณะสมรรถนะครู/ที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณลักษณะของความเป็นครู และ 2.2) การประเมินการตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูและสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูและสถานศึกษา และด้านการนำผลการพัฒนาครูไปใช้ในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยผสมวิธี (Mixed-methods Research - Sequential mixed designs) (Teddlie & Tashakkori, 2009) โดยมีวิธีดำเนินการ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21



ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานจากหน่วยงานส่วนกลางที่มีบทบาทในการพัฒนาครู สกร. ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ศึกษาพิเศษ หรือผู้แทนหน่วยงาน ส่วนภูมิภาค 9 คน และผู้บริหารสถานศึกษาและครู สกร. 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) โดยผู้วิจัยได้ประสานผู้บริหารต้นสังกัดซึ่งต้นสังกัดได้มอบหมายผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเป็นผู้แทนในการให้ข้อมูล ซึ่งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า บุคคลที่ได้รับมอบหมายจะรับรู้รับทราบข้อมูลและสามารถให้ข้อมูลได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการนำแนวคำถามการสนทนากลุ่มเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาและประเมินเชิงวิพากษ์ความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของเครื่องมือ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแนวคำถามการสนทนากลุ่ม และจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แต่ละกลุ่มดำเนินการสนทนากลุ่มโดยใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง – 2 ชั่วโมง 30 นาที โดยเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 6 – 19 ธันวาคม 2566 ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

ระยะที่ 2 เป็นการประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สกร. ปีการศึกษา 2566 จำนวน 942 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สกร. ปีการศึกษา 2566 จำนวน 29 แห่ง โดยสุ่มตัวอย่างร้อยละ 3 ของสถานศึกษาทั้งหมด (Ritcharoon, 2004) จำแนกเป็นภาคเหนือ 6 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 10 แห่ง ภาคกลางและตะวันออก 8 แห่ง และภาคใต้ 5 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูลแต่ละแห่ง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 116 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 2 ฉบับ มีการทดสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีทดสอบค่าความเที่ยง (Reliability) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ฉบับละ 30 คน ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามฉบับที่ 1 เท่ากับ .94 และแบบสอบถามฉบับที่ 2 เท่ากับ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามปกติ และเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) โดยการประสานงานกับผู้ช่วยนักวิจัยในแต่ละภูมิภาค และจังหวัด และผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถาม/ลิงค์ตอบข้อมูลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ให้ผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนและช่วงเวลาที่กำหนด ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 116 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ระยะที่ 3 เป็นการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการนำแนวคำถามการสนทนากลุ่มเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาและประเมินเชิงวิพากษ์ความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของเครื่องมือ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแนวคำถามการสนทนากลุ่ม และจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อให้นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แต่ละกลุ่มดำเนินการสนทนากลุ่มโดยใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง – 2 ชั่วโมง 30 นาที โดยเก็บข้อมูล ในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พบว่า

1.1 ด้านนโยบายและแผนการพัฒนาครู

1) สภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับนโยบายและแผนการพัฒนาครู สกร. มีดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาครูเป็นการวางแผนตามยุทธศาสตร์และนโยบายทั้งจากระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับสังกัด โดยพิจารณาความต้องการของบริบทในพื้นที่เป็นสำคัญ 2) หน่วยงานระดับสังกัดมีการสื่อสารนโยบายและแผนการพัฒนาครูเป็นอย่างดี โดยหน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงนโยบายให้แก่หน่วยงานระดับภาคและระดับจังหวัด รวมทั้งให้ข้อมูลผ่านสื่อสังคม (Social Media) ซึ่งการสื่อสารจากภาคไปยังจังหวัดก่อให้เกิดความร่วมมือในการที่จะสอดคล้องกับแผนของภาคที่วางไว้ แม้ยังมีปัญหาในบางภาคที่พบว่ายังการสื่อสารนโยบายยังไม่ทั่วถึง 3) การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการพัฒนาครูในแต่ละภาคอาจมีความแตกต่างกัน เนื่องจากบริบทแต่ละภาคที่แตกต่างกัน 4) การกำกับติดตามและประเมินนโยบายและแผนการพัฒนาครูในส่วนกลางเป็นการรายงานในระบบที่เน้นเชิงปริมาณตามเป้าหมายของการพัฒนา แต่ยังไม่เน้นเรื่องผลลัพธ์และคุณภาพของการดำเนินงาน และ 5) ผลการกำกับติดตามเพื่อการพัฒนาครูยังไม่แสดงภาพของการพัฒนาครูโดยรวมอย่างแท้จริง เนื่องจากการกำกับ ติดตามเป็นการรายงานในเชิงปริมาณโดยยังไม่เน้นการรายงานในเชิงของคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Jiraro (2017) โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาครูที่ผ่านมา พบว่า ขาดความต่อเนื่อง ขาดการประเมินผลลัพธ์ (Outcome) และไม่มีการติดตามประเมินผลกระทบ (Impact) โดยเฉพาะโครงการที่ทำเฉพาะครั้ง ทำให้ขาดสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการพัฒนาครูดังกล่าว และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการติดตามผลโครงการพัฒนาครูในอนาคตควรมีระบบติดตามที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถมองเห็นผลลัพธ์การพัฒนาในการนำผลการติดตามที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา

2) ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเกี่ยวกับนโยบายและแผนการพัฒนาครู สกร. มีดังนี้ 1) ครูยังไม่สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากครู สกร. จะต้องสอนในหลายวิชา และบางรายวิชาที่สอนเป็นวิชาที่ตนเองขาดศักยภาพ การมีครูไม่เพียงพอในแต่ละศูนย์ ประกอบกับบริบทของผู้เรียนนอกระบบที่มีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก 2) สถานภาพของครูที่ไม่มั่นคง เนื่องจากครู สกร. ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานราชการทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในวิชาชีพ ประกอบกับภาระงานที่มีมาก ทั้งการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งผลให้ในแต่ละปีมีจำนวนครูที่ลาออกเป็นจำนวนมาก 3) ความเหลื่อมล้ำในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติทั้งในระดับจังหวัดและในระดับอำเภอ เนื่องจากสถานศึกษาขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์การสอน/การสื่อสาร สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ยังไม่ทั่วถึง ซึ่งส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาครู 4) ขาดการวางแผนการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าแต่ละภาคจะมีอิสระในการดำเนินการพัฒนาครูภายใต้กรอบนโยบายการพัฒนาครูของสังกัด แต่เนื่องจากครูกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการได้รับการพัฒนาในแต่ละภาคมีเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงยังไม่สามารถกำหนดแผนการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในระยะยาวได้อย่างต่อเนื่อง 5) งบประมาณเพื่อการพัฒนาครูมีไม่เพียงพอ เนื่องจากก่อนที่จะเปลี่ยนสภาพมาเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้เคยมีฐานะเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงอาจทำให้ขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรในการดำเนินงานและการพัฒนาครูมาโดยตลอด 6) ขาดหน่วยงานกลางในระดับสังกัดที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครูจึงทำให้ไม่สามารถมองเห็นภาพรวมในการพัฒนาครูของสังกัด 7) หน่วยงานระดับนโยบายขาดการวางยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนและจริงจังในพื้นที่พิเศษที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น ภาคใต้ที่มีบริบทเฉพาะทั้งในเรื่องของความเป็นอยู่ นักศึกษาบางส่วนไม่ยอมใช้ภาษาไทย จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ต่ำและเป็นปัญหาสำหรับครูในพื้นที่ และ 8) ประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ ครูมีความต้องการได้รับการพัฒนา แต่ครูมีภารกิจการสอนและภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนมีจำนวนมาก ทำให้เกิดการทอดทิ้งและขาดแรงจูงใจในการได้รับการพัฒนา รวมทั้งในประเด็นที่มีการปรับเกณฑ์ให้ครูระดับชำนาญการพิเศษ จึงจะมีสิทธิ์สอบเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ ทำให้บุคลากร สกร. ยังมีความก้าวหน้าอยู่ในระดับที่ไม่สามารถมีสิทธิ์สอบคัดเลือก จึงเป็นการเปิดช่องให้บุคลากรจากสังกัดอื่น เช่น จาก สพฐ. เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งจากผลวิจัยดังกล่าวโดยเฉพาะในประเด็นการขาดหน่วยงานกลางในระดับสังกัดที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครู จึงทำให้ไม่สามารถมองเห็นภาพรวมในการพัฒนาครูของสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับ Phonakhon (2017) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูที่ผ่านมาดำเนินการอย่างไม่มีระบบทั้งนี้อาจเนื่องมาจากยังไม่มี นโยบายหรือการกำหนดบทบาทขององค์กรหรือหน่วยงาน



พัฒนาครูที่ชัดเจน แม้ว่ากระทรวงศึกษาธิการดำเนินการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาครู แต่ที่ผ่านมาสถาบันดังกล่าวทำหน้าที่ได้เพียงบางส่วน อาจเนื่องมาจากมีบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อครูทั้งประเทศ หน้าที่หลักในการพัฒนาครูจึงอยู่ที่ส่วนราชการ หน่วยงานต้นสังกัด และสถาบันอุดมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งในประเด็นข้อค้นพบจากงานวิจัยฉบับนี้ในประเด็นการปรับเกณฑ์ให้ครูระดับชำนาญการพิเศษ จึงจะมีสิทธิ์สอบเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ จึงทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Chonjit & Nukhao (2017) ที่กล่าวว่าระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่ส่งเสริมการทำงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งครูถูกบังคับบัญชาโดยข้าราชการสังกัดอื่น เนื่องจากครู สกร. ส่วนใหญ่ซึ่งมีวิทยฐานะไม่เป็นไปตามสิทธิ์ในการสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่สูงขึ้นทำให้ข้าราชการสังกัดอื่นมาดำรงตำแหน่งบังคับบัญชา ซึ่งส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์ด้านการศึกษานอกระบบและไม่เข้าใจสภาพการณ์ทางการศึกษาเชิงพื้นที่

3) ปัจจัยความสำเร็จด้านนโยบายและแผนการพัฒนาครู มีดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์หลักของ สกร. ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาครูอย่างจริงจัง 2) การสร้างความเชื่อมโยงในลักษณะของการร่วมมือจากทุกเครือข่าย โดยการพัฒนาครูในทุกระดับทั้งในระดับตำบล ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับสังกัด ต้องทำงานแบบร่วมมือเพื่อการวางแผนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ การกำกับติดตามผล และการนำผลการพัฒนาไปสู่การปรับปรุง 3) ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติ และกฎหมาย เนื่องจากระเบียบและกฎหมายเป็นกลไกที่ต้องดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาครูในทุกระดับประสบความสำเร็จ และ 4) ทรัพยากรการบริหารเพื่อการพัฒนาครูจะต้องมีความเพียงพอ เหมาะสม และมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของงบประมาณเพื่อการพัฒนา ต้องมีความเพียงพอและเหมาะสม โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ควรจะได้รับ ซึ่ง Inprasit (2017) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องในประเด็นการสร้างเชื่อมโยงในลักษณะของการร่วมมือจากทุกเครือข่ายว่าเป็นการเน้นการโดยการสร้างเครือข่ายเชิงพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ร่วมกัน การพัฒนาในแนวทางดังกล่าวนี้เน้นให้ผู้มีส่วนร่วมหรือส่วนได้เสีย (Stakeholders) ทุกฝ่ายเข้ามาพัฒนาโรงเรียนร่วมกันพื้นที่หรือการพัฒนาท้องถิ่น (Local Development) ซึ่งแตกต่างอย่างมากจากการที่โรงเรียนเป็นเพียงแค่หน่วยงานของส่วนราชการที่ทำหน้าที่ตามที่กระทรวงสั่งการ

1.2 ระบบและกลไกการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) สภาพการดำเนินงานของระบบและกลไกการพัฒนาครู มีดังนี้ 1) หน่วยงานระดับภาคและระดับจังหวัดมีการประชุมหารือเพื่อกำหนดหลักสูตรและเนื้อหาการพัฒนาครู โดยร่วมกันพิจารณาหลักสูตรว่าจะนำเรื่องใดมาใช้เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการในการได้รับการพัฒนาของครูให้มากที่สุด 2) รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นการอบรมครูแกนนำหรือที่เรียกว่า “การอบรมแม่ไก่” แล้วให้ครูแกนนำไปขยายผลต่อบุคลากรในแต่ละพื้นที่เนื่องจากจำนวนครูกลุ่มเป้าหมายที่มีจำนวนมากภายใต้การจัดสรรงบประมาณที่มีจำกัด 3) การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูยังขาดความครอบคลุมกับปริมาณครูที่มีอยู่จำนวนมาก แต่มีการแก้ปัญหาความขาดแคลนทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูด้วยการขอความร่วมมือและสนับสนุนจากหน่วยงานหลายแห่ง เช่น กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในเรื่องของระบบอินเทอร์เน็ตเครื่องรับโทรทัศน์ เป็นต้น 4) ครูยังขาดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างจิตสำนึกและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูส่วนใหญ่เป็นการใช้เครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ที่ส่วนกลางเน้นการรายงานในระบบฯ ส่วนระดับภาค เน้นการนิเทศ ติดตามโดยการจัดส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การติดตามการนิเทศ ซึ่งโดยสภาพจริงแล้ว การกำกับติดตามไม่สามารถติดตามได้ครบทุกจังหวัดหรือไม่ครอบคลุมทุกอำเภอ 6) การบริหารทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะในส่วนองงบประมาณที่ไม่เพียงพอกับจำนวนครูที่อยู่ในความรับผิดชอบของภาค และ 7) ประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เช่น การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สกร. เน้นเรื่องทักษะชีวิต ทำให้มีข้อจำกัดเรื่องความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง Jiraro (2017) ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องในประเด็นการร่วมกันระหว่างหน่วยงานระดับภาคและระดับจังหวัดในการกำหนดหลักสูตรและเนื้อหาการพัฒนาครู เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการในการได้รับการพัฒนาของครูให้มากที่สุด และกล่าวว่า การบริหารโครงการพัฒนาครูควรเน้นการดำเนินการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครู ด้วยกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) และสอดคล้องกับ Yaemkasikorn (2017) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูต้องเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสเลือกประเด็นที่ตนเองมีความต้องการจำเป็นตามบริบทของแต่ละคน ปัญหาการพัฒนาครูในอดีตที่ผ่านมา ประเด็นการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นประเด็นการพัฒนาครูที่ถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง โดยที่ครูแทบไม่มีโอกาสได้เลือกประเด็นที่ตนเองมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

2) ปัญหาและอุปสรรคของระบบและกลไกการพัฒนาครู มีดังนี้ 1) การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาครูที่ไม่เพียงพอแก่กลุ่มเป้าหมายที่มีอยู่จำนวนมาก ทำให้การบริหารจัดการไม่สามารถตอบสนองความต้องการของครู สกร. ที่มีความต้องการได้รับการพัฒนาที่หลากหลายจากภารกิจที่รับผิดชอบ 2) การขาดแคลนครู และผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ ทำให้ต้องบรรจุบุคลากรจากการศึกษาในระบบมาเป็นผู้อำนวยการ/รักษาการผู้อำนวยการที่ยังไม่เข้าใจบริบทและวัฒนธรรมการทำงานของ สกร. 3) การประสานงานเพื่อการพัฒนาในบางภาคขาดความต่อเนื่องทั้งจากระดับภาคสู่ระดับจังหวัดและระดับจังหวัดสู่ระดับอำเภอ และ 4) ขาดการกำกับ ติดตามประเมินผลการพัฒนาว่าแต่ละหลักสูตรเมื่อพัฒนาไปแล้ว นำไปใช้ได้อย่างไร ครูที่ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด ซึ่งในประเด็นการขาดแคลนครู สกร. และผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ สอดคล้องกับที่ Jiraro (2017) กล่าวว่า เนื่องจากสถานศึกษามีจำนวนมาก และมีความแตกต่างกันทำให้มีความเข้มแข็งที่ต่างกัน โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งขาดความพร้อมหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะบุคลากรที่จะเป็นผู้ให้การพัฒนา ซึ่งส่วนใหญ่ขาดผู้บริหารที่ถือว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ บางสถานศึกษามีแต่ครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือครูบรรจุใหม่ ทำให้การพัฒนาการจัดการศึกษายังคงมีประเด็นปัญหาในด้านคุณภาพการศึกษาต่อไป

3) ปัจจัยความสำเร็จของระบบและกลไกการพัฒนาครู มีดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายและสมรรถนะของครู สกร. ต้องมีความชัดเจนและเหมาะสมกับความต้องการของครูในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาครูในระยะยาวเนื่องจากภารกิจงานของครู สกร. มีความหลากหลาย 2) การจัดตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาคุณภาพของหลักสูตรการพัฒนาครูที่จำแนกประเภทและศักยภาพของครูในแต่ละระดับ 3) ความเชื่อมโยงต่อเนื่องของระบบการพัฒนาครู ตั้งแต่การวางแผน การนำแผนลงสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลการพัฒนาครู 4) ผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครูต้องมีความเข้าใจบริบทของการทำงานของครู สกร. ทั้งผู้ที่สร้างหลักสูตร และวิทยากรที่ถ่ายทอดเนื้อหาตามหลักสูตร รวมทั้งรูปแบบและ 10 วิธีการถ่ายทอดของวิทยากรที่บูรณาการหลักวิชาการแล้วประยุกต์เพื่อให้เข้ากับบริบทการทำงานของครู สกร. และ 5) การจัดสรรทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณในการพัฒนาครู และงบประมาณในการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับ Office of the Secretariat of the Education Council (2017) ที่ได้เสนอข้อเสนอเชิงนโยบายและกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาครูในการกำหนดนโยบายและสมรรถนะของครูที่ต้องมีความชัดเจนและเหมาะสม มีการพิจารณากระบวนการพัฒนาครูที่จำแนกประเภทและศักยภาพของครูในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระยะการเป็นครูใหม่ ครูระยะก้าวหน้า และครูอาวุโส รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ใช้จังหวัดหรือพื้นที่เป็นฐาน และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกระบวนการพัฒนาตนเองของกลุ่มครูในสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community)

2. ผลการประเมินการพัฒนาครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการประเมินโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผลการประเมิน ดังตารางที่ 1 – ตารางที่ 3

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อคุณลักษณะ/สมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความรู้ความเข้าใจ

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะสอนทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง	4.15	0.67	มาก	4.09	0.70	มาก
2. ความรู้ความเข้าใจกระแสนิยมทางการศึกษา และนโยบาย	4.25	0.66	มาก	4.11	0.52	มาก
3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร	4.25	0.72	มาก	4.17	0.53	มาก



ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก	4.11	0.77	มาก	4.04	0.57	มาก
5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบองค์ความรู้แนวใหม่ทางการศึกษาและการเรียนการสอน	4.16	0.79	มาก	4.06	0.62	มาก
รวม	4.18	0.72	มาก	4.09	0.59	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ/สมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความรู้ความเข้าใจทั้งภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.72) ในขณะที่ ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ/สมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความรู้ความเข้าใจทั้งภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.59) เช่นเดียวกัน ซึ่งจากข้อมูลเชิงปริมาณดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่า ครูมีองค์ความรู้เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาในระดับท้องถิ่นเป็นอย่างดี เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับการพัฒนาในระดับท้องถิ่น และมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้บูรณาการการจัดการเรียนรู้ แต่ครูยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครูหรือการสอนที่องค์ความรู้แนวใหม่ยังไม่ดีพอ เนื่องจากครูสกร. มีทั้งครูที่จบทางการศึกษามีวุฒิครูโดยตรง และจบทางศาสตร์สาขาอื่น ๆ ครูยังขาดความลึกซึ้งในสาระที่สอนเพราะครูต้องจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่มีพื้นฐานความรู้ และช่วงวัยที่มีความแตกต่างกันมาก นอกจากนี้ ครูยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอ รวมทั้งขาดความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับ Donnua (2024) ที่กล่าวว่า ครู สกร. จะมีแนวทางการสอนที่แตกต่างจากการสอนในระบบโรงเรียน เพราะเด็กจะไม่ได้อยู่ในห้องเรียน ทำให้ครูบางคนปรับตัวไม่ได้ และปฏิเสธไม่ได้ว่าครูเหล่านี้เป็นผลผลิตจากการจัดการศึกษาในระบบ ดังนั้นหลังจากมีการสรรหาครู สกร. แล้ว จำเป็นต้องมีการจัดอบรมเพื่อให้ครูเรียนรู้วิธีการสอนในสถานศึกษาสังกัด สกร. ซึ่งจะต้องมีการปรับตัว เพราะครู สกร. ต้องสอนผู้เรียนในทุกช่วงวัย

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อคุณลักษณะ/สมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถ/ทักษะในการจัดการเรียนรู้

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการออกแบบและการวางแผนการจัดการเรียนรู้	4.11	0.81	มาก	4.14	0.55	มาก
2. ด้านกลวิธีจัดการเรียนรู้แบบใหม่	4.18	0.84	มาก	4.20	0.54	มาก
3. ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา	4.00	0.81	มาก	3.98	0.60	มาก
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.10	0.63	มาก	4.09	0.62	มาก
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.04	0.79	มาก	4.19	0.58	มาก
6. ด้านการติดตามช่วยเหลือผู้เรียน	4.07	0.84	มาก	4.23	0.61	มาก
7. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.23	0.83	มาก	4.24	0.62	มาก
รวม	4.17	0.59	มาก	4.15	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ/สมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถ/ทักษะในการจัดการเรียนรู้ทั้งภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.59) ในขณะที่ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ/สมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถ/ทักษะในการจัดการเรียนรู้ทั้งภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.59) เช่นเดียวกัน ซึ่งจากข้อมูลเชิงปริมาณ

ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่า ครูมีความสามารถออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การติดตามช่วยเหลือผู้เรียน และมีทักษะในการวัดผลประเมินผลโดยมีการวัดและการประเมินแนวใหม่ ครูที่มีประสบการณ์มีความรู้ในการจัดทำแผนการเรียนรู้ได้ดีกว่าครูใหม่ อย่างไรก็ตาม ครูยังมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ด้วยกลวิธีการจัดเรียนรู้แบบใหม่ไม่มากนัก แม้จะมีการอบรมพัฒนา แต่ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ ซึ่งจากการวิจัยของ Sangnil (2019) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ร่วมกับการเรียนรู้ของครู สกร. พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการใช้สื่อสังคมออนไลน์ร่วมกับการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษานอกระบบ มีความเหมาะสมกับกลุ่มที่ทำงานต่างจังหวัดและกลุ่มที่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์สื่อสารและสัญญาณอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับมากที่สุด โดย Kilbane et al. (2014, cited in Fugkhao & Singharat, 2020) กล่าวว่า ความรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ควรต้องมีว่า นอกจากครูจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาแล้ว ควรมีความรู้ในศาสตร์การสอน และความรู้ในการใช้เทคโนโลยี และยังต้องมีความรู้ใหม่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญอีกด้วย ดังนั้น ครู สกร. จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนรู้ด้วยกลวิธีการจัดเรียนรู้แบบใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากมีความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและบริบทของการจัดการศึกษาในลักษณะของการจัดการศึกษานอกระบบ

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อคุณลักษณะ/สมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านคุณลักษณะ

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความมุ่งมั่นในวิชาชีพ	4.30	0.86	มาก	4.33	0.65	มาก
2. การช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้เรียนรู้	4.30	0.77	มาก	4.32	0.56	มาก
3. การมีความรักและความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน	4.42	0.64	มาก	4.46	0.56	มาก
รวม	4.34	0.76	มาก	4.37	0.59	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ/สมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านคุณลักษณะทั้งภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.76) ในขณะที่ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ สมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่/21 ด้านคุณลักษณะทั้งภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.59) เช่นเดียวกัน ซึ่งจากข้อมูลเชิงปริมาณดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่า ครูมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพและร่วมเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ มีศักยภาพในการช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยติดตามช่วยเหลือผู้เรียนในทุกช่องทาง ครูมีสัมพันธภาพที่ดี มีความรักและความเมตตาทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน และมีการยืดหยุ่นและการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีเนื่องจากต้องทำงานร่วมกับเครือข่ายท้องถิ่น ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ Kasemsawat (2023) พบว่า หน่วยงานสังกัด สกร. ได้มีนโยบายให้ผู้บริหารของสังกัดส่งเสริมให้ครู สกร. มีการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นการปรับตัวของครู สกร. ให้สามารถเข้ากับสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ให้มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ และมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง และความท้าทายในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมกับชีวิตในศตวรรษที่ 21

3. ผลการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พบว่า

1) ด้านนโยบาย เป้าหมาย และแผนการพัฒนาคู 1.1) สกร. ควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาคูตามแผนตามยุทธศาสตร์หลักที่มุ่งเป้าหมายการพัฒนาคูให้เกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาคูอย่างแท้จริง สร้างความร่วมมือจากทุกเครือข่ายในการพัฒนาคูในทุกระดับ โดยศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคูของบริบทในพื้นที่ รวมทั้งมีการสื่อสารนโยบายและแผนการพัฒนาคูที่หลากหลายรูปแบบทั้งผ่านตามสายงานและผ่านสื่อสังคม และ 1.2) สกร. ควรกำหนดนโยบายแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูในระยะยาว โดยจัดระบบการพัฒนาคูอย่างจริงจังและต่อเนื่องที่มีความเชื่อมโยงทั้งระดับภาคระดับจังหวัด และระดับอำเภอ และมีรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาคูที่หลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายครูในแต่ละประเภทและศักยภาพของครู



2) ด้านหลักสูตรและรูปแบบการพัฒนาครู 2.1) สกร. และหน่วยงานที่ร่วมพัฒนาครู ควรจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูที่เน้นเนื้อหาสาระที่ทันสมัย/สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครูหรือการสอนที่ใช้องค์ความรู้แนวใหม่ ความรู้ลึกในเนื้อหาที่สอน ทิศทางการพัฒนาในระดับท้องถิ่น และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้มีความสามารถในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ด้วยกลวิธีการจัดเรียนรู้แบบใหม่การใช้เทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ และความสามารถในการติดตามช่วยเหลือผู้เรียนได้ และ 2.2) สกร. ภาค และสกร. จังหวัด ควรร่วมมือกันพิจารณากำหนดหลักสูตรการพัฒนาครูให้สอดคล้อง/ตอบสนองความต้องการของครูในแต่ละพื้นที่ โดยควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาและใช้ผลการศึกษาเป็นฐานคิดในการออกแบบหลักสูตร และรูปแบบวิธีการพัฒนาให้ตอบสนองตามความต้องการทั้งของครูและของสถานศึกษา

3) ด้านบริหารจัดการการพัฒนาครู 3.1) สกร. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการพัฒนาครู โดยคำนึงบริบทของในแต่ละภาค และควรมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู 3.2) สกร. ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดความตระหนักต่อการนำนโยบายการพัฒนาครูไปสู่การปฏิบัติ 3.3) สกร. ควรกำหนดให้มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูในส่วนกลางเพื่อดูแล สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความเป็นเอกภาพ 3.4) สกร. ควรวางแผนการบริหารจัดการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การพัฒนาครูมีความครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะพนักงานราชการครูที่ควรได้รับโอกาสในการพัฒนา และมีความเสมอภาคในการได้รับการพัฒนามากขึ้น 3.5) สกร. ควรจัดให้มีการจัดระบบการจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยีเพื่อเป็นแหล่งองค์ความรู้ให้กับครูได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาตนเอง 3.6) สกร. ควรให้ความสำคัญและบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของพื้นที่ และ 3.7) สกร. ควรมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูทั้งระบบเชื่อมโยงระหว่างกรมส่งเสริมการเรียนรู้ สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาค สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด และศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างครอบคลุม รวมทั้งจัดให้มีระบบการนิเทศการเรียนการสอนที่เข้มแข็ง

4) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู 4.1) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดย ก.ค.ศ. และ สกร. ควรส่งเสริมสนับสนุนและเสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่ครูเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้มีการกำหนดแผนการพัฒนาดตนเอง (ID Plan) ของครู และควรจัดให้มีระบบวิทยฐานะและความก้าวหน้าทางวิชาชีพเฉพาะสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่นอกระบบ 4.2) สกร. ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูที่มุ่งเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นครู โดยเน้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพและร่วมเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และ 4.3) สกร. ควรมีการเสริมสร้างพัฒนาให้ผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครูมีความเข้าใจในบริบทของการทำงานของครู สกร. ทั้งผู้ที่สร้างหลักสูตร และวิทยากรจัดฝึกอบรมเนื้อหาตามหลักสูตร

5) ด้านเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาครู สกร. ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่ร่วมพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ให้มีความครอบคลุมทุกพื้นที่ ซึ่งผลของการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะข้อเสนอเกี่ยวกับด้านนโยบาย เป้าหมาย และแผนการพัฒนาครูมีความสอดคล้องกับ Office of the Secretariat of the Education Council (2016) ที่ระบุว่าควรจัดให้มีหน่วยงานกลางระดับชาติทำหน้าที่กำหนดทิศทางกำกับ ประสานงาน และประเมินการผลิตรายที่มีคุณภาพสูง วางระบบการพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูง และระบบการบริหารงานบุคคลที่สนองตอบต่อความต้องการจำเป็นต่อการใช้ครูแต่ละพื้นที่และสังกัด รวมถึงข้อค้นพบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกี่ยวกับหน่วยงานที่ร่วมพัฒนาครู ควรจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูที่เน้นเนื้อหาสาระที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของ Ministry of Education (2023) ที่ระบุว่า การพัฒนาครูจะต้องมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต รวมทั้งข้อค้นพบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกี่ยวกับควรจัดให้มีระบบวิทยฐานะและความก้าวหน้าทางวิชาชีพเฉพาะสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่นอกระบบ และที่ระบุว่า ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาให้ครูมีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า นโยบายและแผนการพัฒนาครูมีความชัดเจน มีการสื่อสารนโยบาย และมีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาครู แต่ยังคงมีปัญหาด้านนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง และขาดการตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูและสถานศึกษา
2. ผลการประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครูและการจัดเรียนรู้ ความสามารถ/ทักษะในการจัดการเรียนรู้ และมีคุณลักษณะของความเป็นครูอยู่ในระดับมาก
3. ผลการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า 1) ควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูในภาพรวมระดับประเทศ 2) การจัดหลักสูตรการพัฒนาครูควรมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของครูและสถานศึกษาเป็นสำคัญ 3) ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูควรได้รับการบริหารจัดการอย่างคุ้มค่า และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง 4) ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการตนเองอย่างเหมาะสม และ 5) ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูให้สอดคล้องนโยบายและแผนยุทธศาสตร์หลักที่กำหนดไว้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และหน่วยงานอื่น ๆ ได้รับทราบเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยความสำเร็จ และผลการประเมินการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. หน่วยงานและสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้สามารถนำผลการวิจัยไปพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนานโยบายแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานและสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับการพัฒนาครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อันจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ และทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้ตามเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

หน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายการพัฒนาครู ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ควรประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำนโยบายและแผนยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ
2. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูที่เน้นการตอบสนองความต้องการของครูและบริบทของสถานศึกษา โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน
3. ควรมีการจัดทำหลักสูตรและโครงการพัฒนาครูที่เน้นขอขยายเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และองค์ความรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา/
4. ควรมีการจัดระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ
5. ควรมีการรวบรวมสื่อ หรือแพลตฟอร์มเพื่อเป็นแหล่งองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ให้ครูสามารถศึกษาค้นคว้าได้ทันที ทุกเวลาเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนา รูปแบบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและพัฒนาสถานศึกษา อาทิ การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งรูปแบบออนไลน์ หรือรูปแบบออฟไลน์ หรือรูปแบบผสมวิธี
3. ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้มีภาวะผู้นำการเรียนการสอน



4. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาครู
5. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการประเมินความรู้และทักษะของครูที่เกิดขึ้นในบริบทจริงและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู

ข้อจำกัดการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้มีข้อจำกัดเกี่ยวกับผลการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ก่อนหน้านี้นี้มีเพียงเล็กน้อย จึงทำให้ความสามารถในการนำข้อมูลงานวิจัยมาสนับสนุนการอภิปรายมีข้อจำกัด

References

- Chonjit, T. & Nukhao, P. (2017). Appropriate selection and recruitment system for solving teacher shortage in the next 10 years (2017-2026). In Office of the Secretariat of the Education Council (Eds.), *Teacher development systems and models that are appropriate for Thai society and internationalism* (pp. 63-90). Prik Whan Graphic.
- Daosri, T., Thipkonglad, P., Khemphong, P., Dubsork, S., Pengpis, S., Wisarutphaisan, W. & Phutariyawat, J. (2022). The study of the learning management approach of school in the 21st century. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Pathom Rajabhat University*, 11(1), 59-74. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/HUSO-J/article/view/692>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E. & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- Donnua, T. (2024). "DLE" is concerned about the lack of more than 400 center directors and thousands of teaching positions. Retrieved June 2024, from https://www.matichon.co.th/local/education/news_4536618
- Fugkhao, S. & Singharat, A. (2020). Teachers as learning management designer in the 21st century. *Panyapiwat Journal*, 12(2), 302-315. <https://search.tci-thailand.org/article.html?b3BlbkFydGljbGUmaWQ9NTg3Mzgx>
- Inprasit, M. (2017). Guidelines for developing teachers using spatial networks by relevant local agencies. In Office of the Secretariat of the Education Council (Eds.), *Teacher development systems and models that are appropriate for Thai society and internationalism* (pp. 105-110). Prik Whan Graphic.
- Jiraro, P. (2017). Teacher development results tracking system for over the past 10 years (2007 - 2016) and appropriate systems in the future. In Office of the Secretariat of the Education Council (Eds.), *Teacher development systems and models that are appropriate for Thai society and internationalism* (pp. 31-59). Prik Whan Graphic.
- Kanchanawasi, S. (2011). *Evaluation theory* (8th ed.). Chulalongkorn University Press.
- Kasemsawat, D. (2023). Development of the being learning person model of NFE teachers under the Office of the Non-Formal and Informal Education in the Northeast. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, 7(1), 380-391. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/1939>
- Maphuttha, C. (2017). Teacher competencies and teaching professional standards that is consistent with the changing conditions of Thai society. In Office of the Secretariat of the Education Council (Eds.), *Teacher development systems and models that are appropriate for Thai society and internationalism* (pp. 3-27). Prik Whan Graphic.
- Ministry of Education. (2023). *Policy and focus of the Ministry of Education fiscal year 2024*. Retrieved March 2023, from <https://www.moe.go.th360/policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/>
- Office of the Secretariat of the Education Council. (2016). *The status of teacher production and Development in Thailand*. Prik Whan Graphic.



- Office of the Secretariat of the Education Council. (2017). *Policy proposals and mechanisms for driving teacher production, teacher development, and teacher personnel management*. Prik Whan Graphic.
- Office of the Secretariat of the Education Council. (2018). *Developing a mechanism to drive the production and development of high-performance teachers for Thailand 4.0*. Prik Whan Graphic.
- Office of the Secretariat of the Education Council. (2020). *Monitoring and evaluating the integration of STEM knowledge in schools*. Office of the Secretariat of the Education Council.
- Office of the Secretariat of the Education Council. (2021). *Monitoring and evaluating the provision of education for lifelong learning in Thailand*. Office of the Secretariat of the Education Council.
- Panich, V. (2012). *Ways to create learning for students in the 21st century* (3rd ed.). Sodsri-Saritwong Foundation.
- Pewmunkit, N. (2011). *The study of problems and needs of the sub-district NFE heads in the northern region*. NFE Institute, Northern Region, Lampang Province.
- Phonakhon, C. (2017). Central standards system for teacher development agencies. In Office of the Secretariat of the Education Council (Eds.), *Teacher development systems and models that are appropriate for Thai society and internationalism* (pp. 113-136). Prik Whan Graphic.
- Ritcharoon, P. (2004). *Social Science Research Methodology* (2nd ed.). House of Kermist
- Ritcharoon, P. (2021). *Techniques for measuring and evaluating learning outcomes*. Phetkasem Printing.
- Rossi, P. H. & Freeman, H. E. (1993). *Evaluation :A Systematic approach* (5th ed.). Sage.
- Sangnil, Y. (2019). *Using social media with learning for non-formal students*. Office of the Non-Formal and Informal Education, Mae Hong Son.
- Sittichain, R., Achariyapanthakul, M., Chajang, W., Tubtim, N., Riyapan, T. & Poonnoi, P. (2020). *A study of the state of educational management in the digital age according to the new way of life of NFE teachers under Office of the Non-Formal and Informal Education, Prachuap Khiri Khan*. Office of the Non-Formal and Informal Education, Prachuap Khiri Khan.
- Srinivasacharlu, A. (2019). Continuing professional development of teacher educators in 21st century. *International Journal of Education*, 7(4), 29-33. <https://doi.org/10.34293/education.v7i4.624>
- Teddlie, C. B. & Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences*. Sage.
- Washington, B. (2019). *The importance of professional development in the 21st century*. Retrieved June 2023, from <https://www.graduateprogra.org/2019/09/the-importance-of-professional-development-in-the-21st-century/>
- Wongkitroongruang, W. & Chittaruek, A. (2011). *New future skills: Education for the 21st Century*. OpenWord.
- Wongraksa, A., Meesuk, P. & Wangkaewhirun, T. (2022). Success factors and results in the professional development of teachers and educational personnel in the professional learning community of the Teachers Council. *Panyapiwat Journal*, 14(2), 245-258. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/250929>
- Worthen, B. R. & Sanders, J. R. (1987). *Educational evaluation :Alternatives approaches and practical guidelines* (2nd ed.). Longman.
- Yaemkasikorn, M. (2017). Essential paradigm for teacher development. In Office of the Secretariat of the Education Council (Eds.), *Teacher development systems and models that are appropriate for Thai society and internationalism* (pp. 139-150). Prik Whan Graphic.