

บทความวิจัย

การวิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เก็จกนก เอื้อวงศ์ *

จิตติกรณ์ ยาวิไชย จาริกศิลป์ [†]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 2) ประเมินผลการพัฒนาครู และ 3) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ด้านการพัฒนาครู การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครู ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานส่วนกลาง ระดับเขตพื้นที่ ระดับสถานศึกษา และครู 41 คน เครื่องมือ คือ แนวคำถามการสนทนากลุ่ม ระยะที่ 2 ประเมินผลการพัฒนาครู กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู 3,462 คน เครื่องมือ คือ เป็นแบบสอบถาม และระยะที่ 3 จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คน เครื่องมือ คือ แนวคำถามการสนทนากลุ่ม และร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาครูมีการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาครูไว้ชัดเจน และมีระบบการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาครู แต่มีปัญหาและอุปสรรคในด้านนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง การสื่อสารนโยบายไม่ทั่วถึง ครอบคลุม และเป้าหมายการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาครู คือ การมีระบบและกลไกในการสื่อสารนโยบาย และการกำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง 2) ผลการพัฒนาครู พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในความเป็นครูและการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ และมีคุณลักษณะของความเป็นครูในระดับมาก รวมทั้ง ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กและพื้นที่ห่างไกลมีโอกาสได้รับการพัฒนาน้อยกว่า และ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย พบว่า (1) ควรสื่อสารนโยบายให้ทั่วถึง และมีนโยบายพัฒนาครูโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (2) ควรจัดหลักสูตรที่เน้นการตอบสนองความต้องการของครู (3) ควรเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเอง และ (4) ควรสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู

คำสำคัญ: การติดตามและประเมินผล, การพัฒนาครู, การศึกษาขั้นพื้นฐาน

* รองศาสตราจารย์ ดร., ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[†] อาจารย์ ดร., ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, Email: koythiti@gmail.com (Corresponding author)

(Received: 07/03/25, Revised: 27/05/25, Accepted: 31/05/25)

Research Article

The Research of Monitoring and Evaluation of Teacher Development in the Basic Education Level Under the Office of the Basic Education Commission

Ketkanok Urwongse [‡]

Thitikorn Yawichai Jarueksil [§]

Abstract

The objectives of this research were to (1) study the condition, problems and obstacles, and success factors of the development of teachers under the Office of the Basic Education Commission; (2) evaluate the results of the teacher development; and (3) create the recommendations on teacher development policy. The research process comprised three phases. The first phase was the study of the condition, problems and obstacles, and success factors of the development of teachers. The key research informants were the administrators of the Central Office, administrators of the Regional Office level, administrators of the school level, and teachers. The research tool was a form containing guidelines for focus group discussion. The second phase was the evaluation of the results of teacher development. The research sample consisted of 3,462 school administrators and teachers. The research tool was a questionnaire. The third phase was the creation of recommendations on the teacher development policy. The key research informants were 15 experts. The research tools were a form containing guidelines for focus group discussion, and a draft of the recommendations on teacher development policy. Research data were analyzed with the use of means, standard deviations, and content analysis.

The research findings revealed that 1) there were the clear policy and plan for teacher development, and there was also the system for monitoring and evaluation of the teacher development; however, there were the problems of the policy lacking continuity, the communications of the policy being not comprehensive, and the development targets being not relevant to the needs of the schools; and the success factors in the development of teachers were the systems and mechanisms for communicating policies and monitoring policy implementation 2) regarding the results of the teacher development, it was found that the teachers had obtained the knowledge and understanding of being a teacher, learning management, learning management skills, and teacher characteristics at the high level; while teachers in small schools in remote areas had less opportunity for development; and 3) the policy recommendations on teacher development were as follows; there should be (1) the comprehensive communications of the policy, and the local area-based teacher development policy; (2) the creation of the program focusing on responding to the needs of the teachers; (3) the enhancement of motivation for self-development of the teachers; and (4) the supports on creating the cooperation networks of teacher development.

Keywords: monitoring and evaluation, teacher development, basic education

[‡] Assoc. Prof. Dr., School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University

[§] Dr., School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University, Email: koythiti@gmail.com

(Corresponding author)

(Received: 07/03/25, Revised: 27/05/25, Accepted: 31/05/25)

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันนำไปสู่ความเป็นสังคมแห่งความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก รวมทั้งมีความพลิกผันและมีความซับซ้อนมากขึ้นส่งผลให้วิถีชีวิตของคนในยุคสมัยใหม่ต้องปรับตัวให้พร้อมในทุกด้าน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังกล่าวนี้ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนส่งผลให้สถานศึกษามีการปรับตัวในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารโรงเรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างความพร้อมในการบริหารจัดการ การศึกษา และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของเด็ก โดยจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพครูให้มากขึ้นซึ่งบทบาทของครูยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยจำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตภายใต้บริบทของตนเอง เพราะฉะนั้นครูจึงต้องมีมุมมอง และแสวงหาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่เพียงพอที่จะเทียบเคียงกับประเทศต่าง ๆ ได้ (OECD, 2019) รวมทั้งต้องมีการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการตั้งเป้าหมายของการศึกษาที่มีคุณภาพโดยครูเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก สร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา เชื่อมโยงการเรียนรู้ และสร้างทักษะที่เหมาะสมได้ เพื่อให้การศึกษาเป็นการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงและมีความหมายกับเด็กมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ได้ให้ความสำคัญกับระบบการพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สนับสนุนการผลิตและพัฒนาครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีการระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญและกำหนดนโยบายและจุดเน้นที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูในหลายประเด็น เช่น การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการประเมินวิทยฐานะโดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Digital Performance Appraisal: DPA) การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital competency) รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ การพัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้โดยให้ครูเป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการ

ส่งเสริมสนับสนุนการวัดสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผล และการพัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนการทดสอบสมรรถนะครูและบุคลากรด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการพัฒนาครูที่ชัดเจน โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาครู และมีการกำหนดนโยบาย การวางแผน รวมทั้งการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาครูโดยได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 -2570 ให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ สมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาดตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู และพัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized learning) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอยู่หลายหน่วยงาน ประกอบด้วย หน่วยงานที่ถูกกำหนดให้มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาครูตามกฎหมาย คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่มีบทบาทในการส่งเสริม และกำกับดูแลมาตรฐานวิชาชีพครู คือ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา หน่วยงานที่มีบทบาทในการเสนอแนะนโยบาย และแผนและประเมินติดตามการดำเนินการ คือ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำหรับหน่วยงานที่มีบทบาทในการส่งเสริม พัฒนา กำกับติดตามการพัฒนาครูอย่างใกล้ชิด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานที่มีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาอื่น ๆ ได้แก่ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันวิชาการภาคเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567)

จากการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) พบว่า การพัฒนาครูที่ผ่านมา มีหลายหน่วยงานที่จัดอบรมและการพัฒนาครู แต่ยังขาดระบบฐานข้อมูลของครูและขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมทั้งการดำเนินงานยังมีความซ้ำซ้อน นอกจากนั้นกลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู ยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการ นิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ และยังพบปัญหาสำคัญของการพัฒนาครูคือ ครูผู้ที่ได้รับการพัฒนาไม่สามารถนำองค์ความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ในการ

พัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังไม่มีการจัดระบบมาตรฐานกลางในการพัฒนาครู ยังขาดมาตรฐานกลางสำหรับควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาครู เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาครูบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งปัญหาการพัฒนาครูที่กล่าวมานี้ส่งผลต่อปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา คุณภาพผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนซึ่งสะท้อนว่า ครูอาจจะยังไม่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมทั้งยังพบจุดด้อยของการประเมินโครงการพัฒนาครู คือ ขาดความต่อเนื่อง ขาดการประเมินผลลัพธ์ (Outcome) และไม่มีการติดตามประเมินผลกระทบ (Impact) ทำให้ขาดสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการพัฒนาครู

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการประเมินและติดตามการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในช่วงที่ผ่านมาที่ยังพบว่า การพัฒนาครูยังขาดการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงเห็นความสำคัญที่จะต้องมีการประเมินผลการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการจัดทำนโยบายและแผนที่จะส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงเป็นการสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอันส่งผลต่อตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 เพื่อประเมินผลการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีประเด็น/เนื้อหาที่มุ่งศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1.1) การศึกษาและวิเคราะห์สภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครู โดยเนื้อหาครอบคลุมใน 2 ประเด็น ได้แก่ นโยบาย/แผนการพัฒนาครู และระบบและกลไกการพัฒนาครู

1.2) การประเมินผลการพัฒนาครู โดยเนื้อหาครอบคลุมใน 2 ประเด็น ได้แก่ การประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะครูที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการประเมินการตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครู/สถานศึกษา

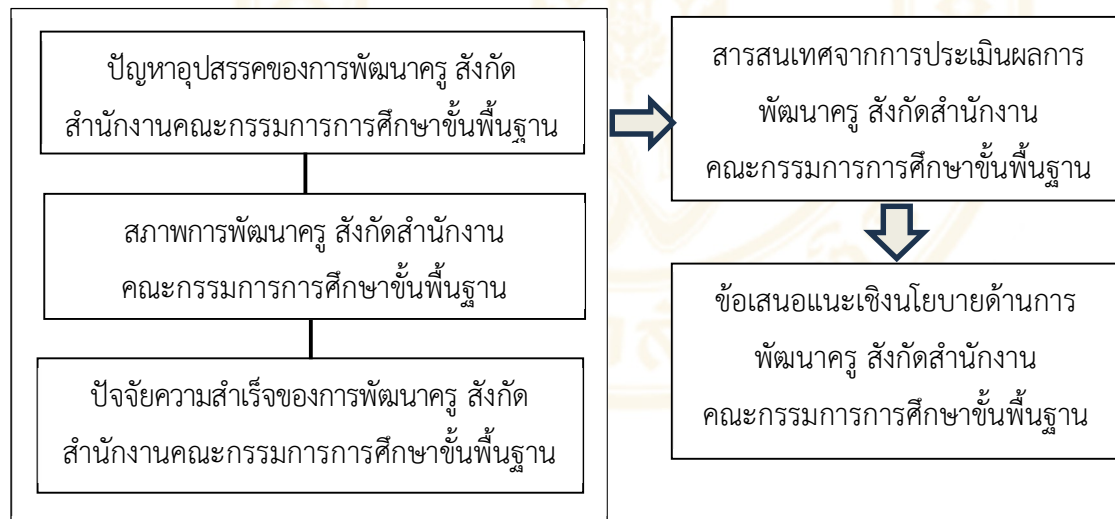
3.2 ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูล

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 29,449 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและผู้แทนหน่วยงานส่วนกลาง ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู

3.3 ขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 สำหรับข้อมูลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูกำหนดระยะเวลาในการศึกษาข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ที่มา: ผู้นิพนธ์

5. วิธีดำเนินการวิจัย

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

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครู และ ประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะครู มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 41 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานจากหน่วยงาน ส่วนกลางที่มีบทบาทในการพัฒนาครู จำนวน 13 คน ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันวิชาการเอกชน และ 2) ผู้บริหารการศึกษา ศึกษาานิเทศก์ หรือผู้แทนหน่วยงาน ส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ทุกภาค จำนวน 8 คน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกภาค จำนวน 20 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด ได้มาโดยการเลือก แบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวคำถามการสนทนากลุ่ม 4 ฉบับ จำแนกเป็นแนวคำถามการ สนทนากลุ่มสำหรับกลุ่มผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานส่วนกลาง กลุ่มผู้บริหารการศึกษา/ศึกษานิเทศก์ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มครูผู้สอน โดยการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มาจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดองค์ประกอบและตัวแปรที่ต้องการศึกษา จัดทำแนวคำถามการสนทนากลุ่มตามกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ศึกษา แล้วนำแนวคำถามการสนทนากลุ่มเสนอ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ปรับปรุงแก้ไขแนวคำถามการสนทนากลุ่ม และจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม แต่ละกลุ่มใช้เวลา ประมาณ 2 ชั่วโมง 30 นาที โดยจัดให้มีการสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 5 ครั้ง ระหว่างวันที่ 6 – 19 ธันวาคม 2566 ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams และขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการบันทึกเทปสนทนาเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ ในภายหลัง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อประเมินผลการพัฒนาครู

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ สถานศึกษา สังกัด สพฐ. 29,449 แห่ง จำแนกเป็น ภาคเหนือ 6,164 แห่ง ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 13,100 แห่ง ภาคกลางและภาคตะวันออก 6,015 แห่ง ภาคใต้ 4,170 แห่ง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษา สังกัด สพฐ. โดยสุ่มตัวอย่างร้อยละ 3 ของโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละของสุวิมล ตรีภานันท์ (2542, อ้างถึงใน สมชาย วรภิเกษมสกุล , 2554) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 883 แห่ง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค ทุกสังกัด ทุกภูมิภาค และทุกกลุ่มของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งผู้ให้ข้อมูลแต่ละแห่งประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน และครู 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 3,532 คน

2.2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามสำหรับครู โดยนำแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าความตรงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ฉบับละ 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์เจริญ, 2566, น. 202) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามฉบับสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ/สมรรถนะครู และด้านการตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาและการนำผลการพัฒนาไปใช้เท่ากับ .94 และ .92 ตามลำดับ และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามฉบับสำหรับครู แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ/สมรรถนะครู และด้านการตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาและการนำผลการพัฒนาไปใช้เท่ากับ .94 และ .94 ตามลำดับ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการ 2 วิธี คือ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้ช่องทางไปรษณีย์ และ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Google form) โดยประสานงานกับผู้ช่วยนักวิจัยในแต่ละภูมิภาค จังหวัด และสังกัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 3,462 ฉบับ จากจำนวน 3,532 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.00

2.4 สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครู มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาครู จำนวน 2 กลุ่ม แบ่งเป็น กลุ่มที่ 1 จำนวน 7 คน กลุ่มที่ 2 จำนวน 8 คน รวม 15 คน

3.2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แนวคำถามการสนทนากลุ่ม 1 ฉบับ โดยผู้วิจัยนำแนวคำถามการสนทนากลุ่มเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย และปรับปรุง

แก้ไขแนวคำถามการสนทนากลุ่มและจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ 2) (ร่าง) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาคูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม จำนวน 2 กลุ่ม ใช้เวลา กลุ่มละ 2 ชั่วโมง 30 นาที โดยจัดในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams และขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการบันทึกเทปสนทนาเพื่อการนำผลมาวิเคราะห์ในภายหลัง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

6. ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาคู

ผลการศึกษาส่วนนี้ได้มาจากการสนทนากลุ่ม ผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานส่วนกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาและครูในทุกภูมิภาค โดยนำเสนอใน 2 ประเด็น คือ นโยบาย/แผนการพัฒนาคู และระบบและกลไกการพัฒนาคู

1.1 นโยบาย/แผนการพัฒนาคู มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) **สภาพการดำเนินงาน** พบว่า สพฐ. มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคูในแผนการพัฒนาคู ครอบคลุมถึงความสำคัญของการพัฒนาคูและมีการจัดทำแผนพัฒนาคูไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ การพัฒนาคูดำเนินการเป็นไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเหมือนเป็นนโยบายที่ระบุทิศทางและจุดเน้นในการพัฒนาคู

2) **ปัญหาและอุปสรรค** พบว่า นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเปลี่ยนบ่อย ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการ ขาดการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน นโยบายการพัฒนาคูเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานซึ่งขาดความเชื่อมโยงกัน รวมทั้งนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและบริบทของพื้นที่ ส่วนใหญ่ต้นสังกัดใช้การสั่งการให้ครูเข้ารับการพัฒนาและอบรมอย่างเร่งด่วนและขาดการกำกับติดตามและประเมินการดำเนินการตามนโยบายในเชิงคุณภาพ และ

3) **ปัจจัยความสำเร็จ** พบว่า ระบบและกลไกในการสื่อสารนโยบายที่ดีช่วยให้ผู้ปฏิบัติได้ตระหนักและรับรู้ถึงทิศทางเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาคูได้ดี และนโยบายควรมีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและบริบทของพื้นที่ รวมทั้งการกำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายมีความต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

1.2 ระบบและกลไกการพัฒนาครู มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) **สภาพการดำเนินงาน** พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) มีกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รองรับการดำเนินงานตามนโยบาย และมีการตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) ที่ช่วยขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาครู หลักสูตรการพัฒนาครูมีค่อนข้างหลากหลาย แนวทางการพัฒนาครูโดยส่วนใหญ่มีการพัฒนาหลักสูตรกลาง แล้วจัดอบรมวิทยากรแกนนำ เพื่อให้ สพท. นำไปใช้ในการพัฒนาครู สพท. บางแห่งพัฒนาครูโดยความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สถาบันอุดมศึกษา สถานศึกษา บางแห่งมีการสำรวจความต้องการและพัฒนาครูของตนเองโดยความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก สร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองในการทำวิทยฐานะให้สูงขึ้น และมีกลไกการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูแต่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2) **ปัญหาและอุปสรรค** พบว่า หลักสูตรหรือเนื้อหาไม่สอดคล้องยังกับความต้องการของครู เพราะขาดการสำรวจความต้องการจำเป็นของครูซึ่งมีความต้องการแตกต่างกัน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดการนิเทศ กำกับติดตามหลังการพัฒนาทำให้ไม่เห็นผลสัมฤทธิ์การพัฒนาและไม่เกิดความต่อเนื่องยั่งยืน ครูมีภาระงานมาก โดยเฉพาะงานที่ไม่ใช่การสอนทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาใน สพท. ยังไม่มีบทบาทที่เข้มแข็งในการส่งเสริมพัฒนาครู สถานศึกษาที่อยู่ห่างไกลขาดโอกาสได้รับการพัฒนา

3) **ปัจจัยความสำเร็จ** พบว่า การพัฒนาครูจะประสบความสำเร็จต้องเกิดจากความต้องการจำเป็นของครูหรือสถานศึกษาซึ่งหน่วยงานควรมีฐานข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การใช้พื้นที่หรือสถานศึกษาเป็นฐานโดยให้สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนหรือ สพท. สามารถกำหนดหลักสูตรและวิธีการพัฒนาของตนเอง การประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาครูควรดูที่ผลลัพธ์ที่ผู้เรียนและความรู้ความสามารถของครู และการพัฒนาครูควรมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย มีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ

2. ผลการประเมินการพัฒนาครู

ผลการประเมินการพัฒนาครูได้มาจากการเก็บแบบสอบถามครูทั่วประเทศ (การวิจัยระยะที่ 2) และการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (การวิจัยระยะที่ 1) โดยนำเสนอเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ผลการประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะครู มีดังนี้

1) **ด้านความรู้ความเข้าใจ** พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครูและการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร สารที่สอนทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง กระแสนิยมทางการศึกษาและนโยบาย ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับ

โลก และรูปแบบองค์ความรู้แนวใหม่ทางการศึกษาและการเรียนการสอน ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ โดยข้อมูลจากการสนทนากลุ่มในการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับความเป็นครูและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคต่าง ๆ เนื่องจากได้รับการพัฒนาจากสถาบันการผลิตครูโดยได้รับการฝึกประสบการณ์การสอน โดยเฉพาะครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ตรงกับวิชาเอกที่จบมาส่วนใหญ่จะมีความรู้ลึกซึ้ง กรณีครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กหรือขยายโอกาส ครูยังมีความรู้ลึกซึ้งในวิชาที่สอนไม่ด้นัก เพราะส่วนใหญ่ต้องสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ไม่ได้เรียนมาและบางคนต้องสอนหลายวิชาและหลายระดับชั้น

2) ด้านความสามารถ/ทักษะในการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความสามารถ/ทักษะในระดับมาก โดยมีความสามารถในการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ กลวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ การสื่อสารและการใช้ภาษา การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การติดตามช่วยเหลือผู้เรียน และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ โดยข้อมูลจากการสนทนากลุ่มในการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้แนวใหม่โดยเฉพาะเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ค่อนข้างดี แต่มีข้อมูลบ่งชี้ว่า ครูบางส่วนยังไม่สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เนื่องจากการอบรมพัฒนาไม่ค่อยเน้นการฝึกปฏิบัติ

3) ด้านคุณลักษณะของความเป็นครู พบว่า ครูมีคุณลักษณะความเป็นครูในระดับมาก โดยมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ การช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และการมีความรักและความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ โดยข้อมูลจากการสนทนากลุ่มในการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นในวิชาชีพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ส่วนใหญ่รักในวิชาชีพครูแม้จะเป็นวิชาชีพที่หนัก และครูรุ่นเก่ายังมีคุณลักษณะของความเป็นครูมากกว่าครูรุ่นใหม่เนื่องจากครูรุ่นใหม่ที่มุ่งเน้นการสอนมาก

2.2 ผลการประเมินการตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครู/สถานศึกษา และการนำผลการพัฒนาไปใช้ มีดังนี้

1) การตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครู/สถานศึกษา พบว่า การพัฒนาครูที่ผ่านมามีการตอบสนองความต้องการจำเป็นในระดับมาก โดยหน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายการพัฒนาครู หลักสูตรการพัฒนาครูที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู หลักสูตร วิธีการ/กระบวนการเนื้อหา รูปแบบ กิจกรรม การฝึกอบรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและสอดคล้องกับกับความต้องการของครูและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ โดยข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม พบว่า หลักสูตรการพัฒนาครูมีค่อนข้างหลากหลาย หลักสูตรรูปแบบออนไลน์ตอบสนองความต้องการของครูและสถานศึกษาได้ดี เน้นให้ครูใช้เทคโนโลยี และมีข้อมูลบ่งชี้เพิ่มเติมว่า การพัฒนาครูโดยเชื่อมโยงกับระบบการประเมินวิทยฐานะช่วยกระตุ้นและเป็นสิ่งจูงใจให้ครูตื่นตัว

ในการพัฒนาตนเองได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ข้อมูลสะท้อนว่า หน่วยงานต้นสังกัดไม่ได้สอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูและสถานศึกษา ครูจึงเข้าอบรมเพียงเพื่อให้ความร่วมมือกับเขต และเพื่อให้ได้ชั่วโมงครบตามเกณฑ์การประเมิน และวิธีการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านขนาด และพื้นที่ที่แตกต่างกัน

2) การนำผลการพัฒนาครูไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีการนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งช่วยให้ครูเพิ่มทักษะ/สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ การนำผลการพัฒนาไปใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และครูมีความพึงพอใจต่อผลการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด โดยข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม พบว่า การพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะช่วยให้ครูสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครู มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

3.1 ด้านนโยบาย เป้าหมาย และแผนการพัฒนาครู พบว่า 1) สพฐ. และหน่วยงานที่ร่วมพัฒนาครู เช่น สถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานเอกชน ควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยมีการดำเนินการตามข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นทิศทางและจุดเน้นในการพัฒนาครู และใช้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และ 2) สพฐ. ควรมีการสื่อสารนโยบายการพัฒนาครูให้หน่วยงานระดับปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ มีความเข้าใจ ตระหนักเห็นความสำคัญของนโยบายและแผนการพัฒนาครู

3.2 ด้านหลักสูตรและรูปแบบการพัฒนาครู พบว่า 1) สพฐ. ควรสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) มีบทบาทหลักในการพัฒนาครูโดยประสานความร่วมมือกับ สพท. 2) สพฐ. และหน่วยงานที่ร่วมพัฒนาครู ควรจัดหลักสูตรการพัฒนาครูที่มีขอบข่ายเนื้อหาให้มีความรู้ที่ลึกซึ้งในกลุ่มสาระที่สอน การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ 3) สพฐ. หรือหน่วยงานที่ร่วมพัฒนาครู ควรเพิ่มหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะของความเป็นครู และการบริหารจัดการตนเองของครู 4) การพัฒนาครูควรใช้รูปแบบที่หลากหลาย และควรมีการพัฒนาแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ของครู และรวบรวมแหล่งความรู้ที่ครูสามารถนำไปใช้พัฒนาตนเองได้โดยง่าย และ 5) สพฐ. อาจพิจารณานำนโยบายการใช้คู่มือครูมาปรับใช้ให้มีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านบริหารจัดการการพัฒนาครู พบว่า 1) สพฐ. ควรจัดสรรบุคลากรในกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สพท. ให้เพียงพอเพื่อสนับสนุนการดำเนินการ 2) การพัฒนาครู ควรเน้นที่พื้นที่หรือสถานศึกษาเป็นฐานในการพัฒนา ควรให้สถานศึกษาและ สพท. สามารถกำหนดหลักสูตรและวิธีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการจำเป็นของแต่ละพื้นที่ 3) สพฐ. หรือหน่วยงานที่ร่วมพัฒนาครู ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และนำผลศึกษามาใช้ โดยควรจัดทำเป็นฐานข้อมูลความต้องการจำเป็นจำแนกเป็นรายภาค รายเขตพื้นที่ รายสถานศึกษา หรือจัดทำฐานข้อมูลเป็นรายบุคคล 4) สพฐ. และ สพท. ควรจัดสรรอัตรากำลังศึกษานิเทศก์ให้เพียงพอและกำหนดระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาครู และ 5) สพฐ. ควรบริหารทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูอย่างคุ้มค่า รวมทั้งเปิดโอกาสให้สถานศึกษาของบประมาณเพื่อการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาได้

3.4 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู พบว่า 1) สพฐ. และสถานศึกษา ควรจัดระบบส่งเสริมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้พัฒนาตนเอง โดยให้ครูได้ประเมินตนเองและจัดทำแผนพัฒนาตนเองแล้วแสวงหาแหล่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) สพฐ. ควรมีนโยบายลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครู 3) สพฐ. ควรจัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครู และ 4) สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาครูของตนเองเพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาโดยใช้กลไกการนิเทศภายใน

3.5 ด้านเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาครู พบว่า สพฐ. ควรส่งเสริมให้มีระบบและกลไกการพัฒนาครูมีความหลากหลายเพื่อสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครู

7. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพ ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครู

จากผลการวิจัย พบว่า สพฐ. มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาครูในแผนการพัฒนาครูและใช้นโยบายและแผนเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูตามเป้าหมาย รวมทั้งมีการดำเนินการไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเหมือนเป็นนโยบายที่ระบุทิศทางและจุดเน้นในการพัฒนาครู จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาครูของ สพฐ. มีจุดเน้นที่ค่อนข้างชัดเจน การมีนโยบายที่ชัดเจนถือเป็นการดำเนินการที่เป็นจุดเด่น สอดคล้องกับทองอินทร์ วงศ์โส

ธร และเก็จกนก เอื้อวงศ์ (2565) ที่ระบุไว้ว่า นโยบายมีความสำคัญทั้งใช้เป็นกรอบในการพัฒนาหน่วยงาน เป็นกรอบในการวางแผน การตัดสินใจ และการควบคุมติดตามการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม พบว่ายังมีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งแม้ในภาพรวมจะมีการสื่อสารนโยบายไปยังสถานศึกษาและครูด้วยวิธีการสื่อสารหลากหลายวิธี แต่ส่วนใหญ่ใช้การส่งหนังสือราชการ การประชุมชี้แจงนโยบายผ่านผู้บริหารสถานศึกษา และอาจมีการใช้สื่อสังคมออนไลน์อยู่บ้าง โดยมีข้อมูลสะท้อนว่าการสื่อสารนโยบายยังมีความล่าช้า และไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะสถานศึกษาที่อยู่ห่างไกลซึ่งสอดคล้องกับที่ผู้ให้ข้อมูลเสนอในปัจจัยความสำเร็จด้านนโยบายว่า ระบบและกลไกการสื่อสารนโยบายที่ดีจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติได้ตระหนักและรับรู้ทิศทางเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาคูที่ดี ทั้งนี้หากจะดำเนินการสื่อสารที่ดี Anderson and Narus (1990) เสนอว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิผลต้องประกอบด้วย การสื่อสารที่ตรงประเด็น การสื่อสารได้ทันเวลา และการสื่อสารที่เชื่อถือได้

นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังพบว่า นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและบริบทของสถานศึกษา โดยมีข้อเสนอเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จด้านนโยบายว่า หน่วยงานในระดับนโยบายควรกำหนดนโยบายให้มีความต่อเนื่อง มีการประสานนโยบายกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคูให้สอดคล้องกับบริบทของครูและสถานศึกษาให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ สมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2552) ที่เสนอว่า การวางแผนต้องมีการศึกษาสภาพปัญหาและการพยากรณ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรขององค์กร ข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสและข้อจำกัดขององค์กร

สำหรับสภาพการดำเนินการตามระบบและกลไกการพัฒนาคู พบว่า ใน สพท. มีกลุ่มพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาที่รองรับการดำเนินงานตามนโยบายและมีการตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) ที่ช่วยขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาคู จึงกล่าวได้ว่า สพฐ. มีการจัดโครงสร้างหรือกลไกการทำงานใน สพท. ที่สามารถส่งผลการดำเนินงานนโยบายการพัฒนาคูไปปฏิบัติได้ประสบผลสำเร็จซึ่งการจัดให้มีโครงสร้างองค์กรเป็นแนวทางที่องค์การจัดแบ่งบุคลากรในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานงานให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินการ (Mintzberg, 1989, as cited in Hoy and Miskel, 2013) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า สพฐ. และ สพท. มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาคู แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะการติดตามประเมินผลในเชิงคุณภาพ และยังขาดการนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาคูอย่างจริงจัง ผลการวิจัยดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นว่า สพฐ., สพท. และสถานศึกษาบางแห่งยังไม่ได้ดำเนินการตามระบบและกลไกการพัฒนาคูที่ดี ทำให้ไม่มีข้อมูลสารสนเทศที่บ่งชี้ถึงความก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา ปัญหาอุปสรรคในการนำผลการพัฒนาคูไปใช้จริง ทั้งที่ข้อมูลจากการกำกับติดตามงานจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเร่งรัดให้มีการดำเนินงานตามแผนงาน/

โครงการให้ตรงตามเป้าหมายและแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในอนาคต (สมคิด พรหมจ้อย, 2563)

ในด้านหลักสูตรการพัฒนาครู ผลการวิจัยพบว่า มีหลักสูตรที่ค่อนข้างหลากหลายทั้งหลักสูตรเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งที่เป็นออนไลน์ และแบบเผชิญหน้า โดยมีการสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในภาพรวม แต่มีข้อมูลบางส่วนสะท้อนว่าหลักสูตรยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูซึ่งมีความพร้อมและศักยภาพที่แตกต่างและอยู่ในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิว่า การพัฒนาครูควรใช้โรงเรียนหรือพื้นที่เป็นฐาน และมีการศึกษาความต้องการจำเป็นและจัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนาซึ่งจะทำให้ผลการพัฒนาครูเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้มากขึ้น ดังนั้นหลักสูตรการพัฒนาครูที่ดีควรเป็นหลักสูตรตอบสนองความต้องการ ความสนใจของครูตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tabá ที่เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรด้วยวิธีการจากล่างขึ้นสู่บน (Grass-roots approach) โดย Tabá เชื่อว่าการพัฒนาหลักสูตรที่เริ่มจากระดับบนหรือการสั่งการของผู้บริหารไม่ใช่วิธีการพัฒนาหลักสูตรที่ดี การพัฒนาหลักสูตรที่ดีจึงควรเริ่มจากระดับล่างหรือครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ต้องการพัฒนาที่รู้ความต้องการและการนำผลจากการพัฒนาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ครูจึงควรเป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร (Ornstein & Hunkins, 2018)

2. การประเมินผลการพัฒนาครู

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูด้านความรู้ความเข้าใจ ช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นครูและการจัดการเรียนรู้ โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร สารที่สอนทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง รวมทั้งรูปแบบองค์ความรู้แนวใหม่ในการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูได้รับการพัฒนาจากสถาบันการผลิตครู โดยได้รับการฝึกประสบการณ์การสอน โดยเฉพาะครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ตรงกับวิชาเอกที่จบมาส่วนใหญ่จะมีความรู้ลึกซึ้งในสารที่สอน เมื่อเข้ามาเป็นครูประจำการ ก็มีหลักสูตรในการพัฒนาครูที่ค่อนข้างหลากหลาย ทั้งหลักสูตรที่เป็นออนไลน์ และออนไลน์ หากครูมีความต้องการการพัฒนามีช่องทางในการพัฒนาดตนเองได้ จึงทำให้ครูส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความรู้ความเข้าใจในความเป็นครูในระดับที่พอใจ โดยมีความรู้ทั้งในส่วนของเนื้อหาวิชา เทคนิควิธีการสอน สอดคล้องกับทวิตต์ จินดานุรักษ์ (2560) กล่าวถึง องค์ความรู้ที่ครูในยุคการศึกษา 4.0 ควรต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิชาหรือเนื้อหาที่สอน กรอบความคิดของเนื้อหาที่สอน และความรู้ด้านเทคนิควิธีการสอน และ Clark (1995) ซึ่งระบุว่า ครูจำเป็นต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชา วิธีการสอน มีความรู้ในเรื่องนักเรียนและคุณลักษณะของนักเรียน มีความรู้ในบริบททางการศึกษา และมีความรู้ในเป้าหมายของการศึกษา อย่างไรก็ตามสำหรับครูในสถานศึกษาประถมศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก ครูบางส่วนอาจมีความรู้

ลึกซึ้งในวิชาที่สอนไม่ทัน เพราะส่วนใหญ่ต้องสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ไม่ได้เรียนมาและบางคนต้องสอนหลายวิชาและหลายระดับชั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกรณ์ สุภิตาภรณ์ และคณะ (2559) ที่พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหาการจัดการเรียนรู้มากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งอาจสืบเนื่องจากการขาดความรู้เชิงลึกในเนื้อหาที่สอน และจากปัญหาดังกล่าว จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในพัฒนาครูว่า หน่วยงานการผลิตครูควรมีการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยเฉพาะสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีจำนวนครูจำกัดและครูต้องสอนในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยอาจปรับเป้าหมายการผลิตครูให้เป็นการผลิตครูในวิชาเอกประถมศึกษาซึ่งมีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมากกว่า สอดคล้องกับแนวทางการผลิตครูของประเทศแคนาดาที่กำหนดหลักสูตรการผลิตครูโดยจำแนกเป็นระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และ/หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยให้เหตุผลว่าความรู้ที่จำเป็นและบทบาทของครูจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาที่สอน ครูประถมศึกษาจะเป็นครูทั่วไปที่มีความรู้และทักษะในหลากหลายวิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ ศิลปะ สุขภาพ และสังคมศึกษา (Gambhir et al., 2018)

สำหรับในด้านความสามารถหรือทักษะในการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความสามารถในการออกแบบและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ กลวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ การใช้เทคโนโลยี การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก สพฐ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูหลากหลายรูปแบบ และมีจุดเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณาธิป จำปานิล และณอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับด้านนวัตกรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะศตวรรษที่ 21 พบว่า สมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมรรถนะด้านการจัดชั้นเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านเทคโนโลยี สมรรถนะด้านการจัดหลักสูตรรายวิชา และสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าครูสามารถสร้างสื่อและใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะหลังสถานการณ์โควิด 19 ได้มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เก็จนก เอื้องวงศ์ และคณะ (2564) ที่พบว่าจากสถานการณ์โควิด 19 ส่งผลให้ผู้บริหารและครูต้องพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษา เนื่องจากมีนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดให้จัดการศึกษาแบบออนไลน์ แบบออนแอร์ แบบออนแฮนด์ และแบบผสมวิธี จึงถือว่าสถานการณ์วิกฤติโควิด 19 เหมือนเป็นตัวเร่งให้ครูได้พัฒนาตนเองในการใช้สื่อเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามผลการวิจัยยังพบว่า ครูบางส่วนยังไม่สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เนื่องจากการอบรมพัฒนาไม่ค่อยเน้นการฝึกปฏิบัติ จึงอาจเป็นแนวทางที่ยังไม่มีประสิทธิภาพและไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งตามแนวคิดของ Darling-Hammond et al. (2017) ระบุว่าการพัฒนาครูโดยการฝึกปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะช่วยทำให้ครูมีโอกาสได้รับประสบการณ์จริงในการออกแบบและฝึกฝนกลยุทธ์

การสอนใหม่ ๆ รวมทั้งการใช้แบบจำลองของการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูสามารถมองเห็นภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงควรเน้นที่การเปิดโอกาสให้ครูได้มีการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถฝึกฝนให้ครูเกิดทักษะที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตนได้จริง

ผลการพัฒนาครูด้านคุณลักษณะความเป็นครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นในวิชาชีพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ และส่วนใหญ่นักวิชาชีพครู แม้จะเป็นวิชาชีพที่หนัก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมเชย พงษ์เจริญ (2564) ที่ศึกษาคุณลักษณะของครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ครูมีคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละ รักและศรัทธาในอาชีพครู รักและเมตตาต่อศิษย์ และศึกษาหาความรู้อยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่า ครูรุ่นเก่ามีคุณลักษณะของความเป็นครูมากกว่าครูรุ่นใหม่ เนื่องจากครูรุ่นใหม่ที่มุ่งเน้นการสอนมากเพราะเข้าใจว่าบทบาทหน้าที่ของครู คือ การสอนหนังสือหรือสอนความรู้ในเชิงวิชาการ ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับการเนื้อหาสาระในวิชาเป็นหลัก ไม่ได้มุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์อย่างแท้จริง โดยปัจจัยที่จะทำให้ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครูนั้น สถาบันการผลิตครูและ สพฐ. จำเป็นที่จะต้องมีการคัดสรรที่มีประสิทธิภาพ สามารถคัดสรรผู้ที่มีทั้งความรู้ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู โดยการสัมภาษณ์และทดสอบเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งระบบการคัดสรรของครูของหลาย ๆ ประเทศให้ความสำคัญกับเจตคติ ความถนัด และบุคลิกภาพ มีความเข้มงวดและรอบคอบเพื่อคัดสรรให้ได้ครูที่มีสมรรถนะ และคุณลักษณะดังกล่าว เช่น ประเทศสิงคโปร์มีระบบการคัดเลือกครูใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศ โดยความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันการศึกษาแห่งชาติ (The National Institute for Education: NIE) การคัดเลือกจะเริ่มก่อนเข้าศึกษา นั่นคือ จะเริ่มเข้าสู่อาชีพครูตั้งแต่เข้าเรียนในสถาบันการศึกษา โดยมีการคัดเลือกเบื้องต้นจากใบสมัคร แล้วมีการประเมินด้วยการทดสอบความรู้ จากนั้นจะมีการสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบเจตคติ ความถนัดและบุคลิกภาพ โดยมีการสอบภาคปฏิบัติหรือกิจกรรมด้วย (ประวิตร เอรารธรรม, 2561)

3. การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการผลิตครูโดยภาพรวมได้ให้ข้อเสนอแนะว่า กระทรวงศึกษาธิการ และ สพฐ. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้การพัฒนาครูดำเนินการโดยใช้พื้นที่หรือสถานศึกษาเป็นฐาน โดยมีการศึกษาความต้องการจำเป็นและพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาซึ่งมีความแตกต่างกัน

ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัด สพฐ. มีจำนวนมากและกระจายอยู่ทั่วประเทศทั้งในพื้นที่ในเมือง นอกเมือง และบริเวณชายขอบ ทำให้สภาพบริบทของสถานศึกษามีความแตกต่างกันค่อนข้างสูง ความพร้อมของสถานศึกษาและครูมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การพัฒนาครูจึงควรมีทั้งรูปแบบและวิธีการที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการของสถานศึกษาและครูได้ และควรเน้นให้ครูตระหนักถึงการพัฒนาวิชาชีพของตนเองโดยจัดทำแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น นโยบายและแนวทางการพัฒนาครูจึงควรใช้พื้นที่หรือสถานศึกษาเป็นฐาน และคำนึงถึงความต้องการของครูเป็นสำคัญ ซึ่งในประเด็นนี้ ชาตรี ฝ่ายคำตา (2561) ได้สะท้อนความเห็นเห็นว่า ปัจจุบันมีโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูมาก แต่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากความต้องการของหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา (Top-down) โดยเนื้อหาหรือเป้าหมายมาจากนโยบายมากกว่าความต้องการของครู และเป็นโปรแกรมการพัฒนาระยะสั้น ๆ จึงยากต่อการให้ครูปรับเปลี่ยนแนวคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการสอน ซึ่งจากความเห็นของนักวิชาการ Ganai et al. (2019), Ogba et al. (2020) และ Ahmmed et al. (2022) ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ครูต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของตนเองที่เริ่มต้นจากตัวครูเอง เริ่มต้นจากโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ รวมทั้งสอดคล้องกับการพัฒนาครูประเทศอังกฤษที่มีการจัดระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาวิชาชีพทั้งภายในโรงเรียนและทั่วประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาครู ที่จัดสรรให้แก่สำนักงานการศึกษาส่วนท้องถิ่น และมอบหมายให้โรงเรียนดำเนินการโดยตรง ทำให้โรงเรียนสามารถจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561; Department for Education, 2022; 2023)

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู และ สพฐ. ควรศึกษาวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับขอบข่ายและบทบาทหน้าที่ เพื่อให้การพัฒนาครูมีความเป็นระบบ ครอบคลุมและเป็นประโยชน์

2) สพฐ. และหน่วยงานที่ร่วมพัฒนาครู ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูที่เน้นการตอบสนองความต้องการของครูและสถานศึกษา โดยควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการออกแบบและวางแผนหลักสูตรพัฒนาครู

3) สพฐ.ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อสร้างโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนมากขึ้น

4) สพฐ. และ สพท.ควรส่งเสริมการพัฒนาครูโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน โดยส่งเสริมจัดระบบโครงสร้างการบริหารจัดการพัฒนาครูภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง ให้มีศักยภาพในการพัฒนาครู โดยใช้เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองด้วยการจัดทำแผนการพัฒนาดตนเองเป็นรายบุคคล (ID Plan)

5) สพฐ. และหน่วยงานที่ร่วมพัฒนาครู ควรจัดระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการนำผลการพัฒนาครูไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

6) สพฐ. และหน่วยงานที่ร่วมพัฒนาครู ควรมีการรวบรวมสื่อหรือแพลตฟอร์มเพื่อเป็นแหล่งองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ให้ครูสามารถศึกษาค้นคว้าได้ทุกที่ ทุกเวลาเพื่อให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7) สพฐ. และสถานศึกษา ควรมีการเตรียมความพร้อมของครูบรรจุใหม่ เป็นการเตรียมความพร้อมในด้านจิตใจ ให้มีความศรัทธาในวิชาชีพ รวมทั้งสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูบรรจุใหม่

8.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยในระยะต่อไป

1) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาครูในระดับประเทศ เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูที่น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูทั้งระบบและครอบคลุมทุกสังกัด

2) ควรส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู โดยการวิจัยสำรวจหรือการวิจัยเชิงประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้สำหรับการวางแผนหลักสูตร/โครงการพัฒนาครูให้ตอบสนองความต้องการจำเป็นของครูและสถานศึกษา

3) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูที่มีประสิทธิผล เพื่อให้ได้แนวทางในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูที่ดี

4) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้มีแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูที่เหมาะสม

5) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้มีภาวะผู้นำการเรียนการสอนที่สามารถแสดงบทบาทในการพัฒนาครูและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างคุณภาพ

6) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาครู โดยเน้นที่ภาพความสำเร็จของการพัฒนาครูและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการประเมินผลการพัฒนาครูให้มีความเป็นระบบและชัดเจนมากขึ้น

7) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยต่อเนื่องเพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในครั้งต่อไป โดยการเพิ่มประเด็น/ตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและการประเมินการใช้งบประมาณในการพัฒนาครูด้วย

8) สพฐ. หรือสถาบันอุดมศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยถอดบทเรียนสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาครูที่เป็นต้นแบบที่ดีในการพัฒนาครู

9. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นอย่างสูงที่สนับสนุนทุนวิจัยในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา และครูทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

บรรณานุกรม

เก็จกนก เอื้อวงศ์, ชูชาติ พ่วงสมจิตร, นงเยาว์ อุทุมพร, กุลชลี จงเจริญ, และ จูติกรณ์ ยาวีไชย

จารึกศิลป์. (2564). รายงานการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19. พริกหวานกราฟฟิค.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. <https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/>

กระทรวงศึกษาธิการ. (4 มกราคม พ.ศ. 2566). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/>

กล้า ทองขาว และ จูติกรณ์ ยาวีไชย จารึกศิลป์. (2565). หน่วยที่ 3 การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานโยบาย การวางแผนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หน่วยที่ 1-5* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1, น. 1-75). สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คุณธิป จำปานิล และ ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). ปัจจัยพระระดับด้านนวัตกรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(3), 25-35.

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

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

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). ครูและนักเรียนในยุคการศึกษาไทย 4.0. *วารสารมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*, 7(2), 14-29.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร และเก็จกนก เอื้อวงศ์. (2565). หน่วยที่ 1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับนโยบายและการวางแผน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานโยบาย การวางแผนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หน่วยที่ 1-5* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1, น. 1-90). สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง, ดุษฎี โยเหลา, ปกรณ์ สิงห์สุริยา, และนิยะดา จิตต์จรัส.(2555). ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู: การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา. *วารสารพหุวัฒนธรรมศาสตร์*, 18(1), 55-65.

- ประวิตร เอรารรณ์. (2561). สิงคโปร์ผลิตและพัฒนาครูอย่างไร. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 5(2), 61-84.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2566). *เทคนิคการเขียนรายงานการวิจัยที่มีคุณภาพ*. เพชรเกษมการพิมพ์.
- มรกต วงษ์เนตร. (2558). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน โดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิงในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิทยาลัยเกษตรกรรมในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(1), 1-14.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. <https://www.obec.go.th/archives/813787>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล*. พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561). *การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0*. พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. <https://www.onec.go.th/index.php/page/view/Outstand/2532>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *รายงานการวิจัย เรื่องการวิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมคิด พรหมจัญ. (2563). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). จตุพร ดีไซด์.
- สมชาย วรภิเษมสกุล. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อักษรศิลป์การพิมพ์.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2552). *นโยบายสาธารณะ: แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ* (พิมพ์ครั้งที่ 20). สำนักพิมพ์สมารธรรม.
- อลงกรณ์ สุภิตาภรณ์, ไพฑูรย์ พิมพ์ดี, และ เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม. (2559). ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 15(3), 154-159.

- Ahmmed S., Saha J., & Tamal M. A. (2022). Effectiveness of need-based teacher's training program to enhance online teaching quality. *Education Research International*, 1-13. <https://doi.org/10.1155/2022/4118267>
- Anderson, J. C., & Narus, J. A. (1990). Model of the distributor's perspective of distributor manufacturer working relationships. *Journal of Marketing*, 54(1), 42-58.

- Clark, O. M. (1995). *Thoughtful teaching*. Cassell.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. *Learning Policy Institute*. 1-8
- Department for Education. (2022). *Delivering world-class teacher development Policy paper*.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1076587/Delivering_world_class_teacher_development_policy_paper.pdf
- Education Finland. (2023). *Teacher professional development: Partner with Finnish organizations*. <https://www.educationfinland.fi/teachereducation/finnishpartners>
- Gambhir, M., Broad, K., Evans, M., & Gaskell, J. (2018). *Characterizing initial teacher education in Canada: Themes and issues*. University of Toronto.
- Ganal, N. N., Guiab, M. R., & Sario, M. L. P. (2019). Assessing the training needs of teachers on the 21st century pedagogical skills and personal development. *The Normal Lights*, 13(2), 177 – 200.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Education administration: Theory, research and practice*. McGraw Hill.
- OECD. (2019). *PISA 2018 results (volume): What students know and can do*. https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2018-results-volume-i_5f07c754-en
- Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2018). *Curriculum: Foundations, principles, and issues*. Pearson Education.