

การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21  
ของกระทรวงศึกษาธิการ

โดย

นายวินทร์เกียรติ นนธ์พละ  
ศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 59  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2559-2560

## บทคัดย่อ

**เรื่อง** การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ  
**ลักษณะวิชา** สังคมจิตวิทยา  
**ผู้วิจัย** นายกวินทร์เกียรติ นนธ์พละ **หลักสูตร** วปอ. รุ่นที่ 59

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการวิจัยแบบผสม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ 2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า 1. ศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย หลักการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับวิชาชีพครู โดยมีจุดมุ่งหมายให้เกิดศักยภาพที่จำเป็น ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความต่อเนื่องจากระดับต้นไปยังระดับกลางและระดับสูง ตามลำดับ มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา มีคณะกรรมการและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาและกำกับ ดูแล การนำผลการพัฒนาไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลต่อการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครู

## คำนำ

วิกฤติคุณภาพการศึกษาไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานค่อนข้างชัดเจนว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานขั้นต่ำ ครูขาดแคลนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ครูได้มาตรฐาน เฉพาะด้านวุฒิการศึกษา แต่วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังไม่ได้มาตรฐาน จากการดำเนินงานที่ ผ่านมา แม้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามดำเนินงาน เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาคู มีการจัดอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเทคนิคการสอนต่างๆ ให้แก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา แต่โดยภาพรวมคุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผล เป็นที่พอใจ ประกอบกับผู้วิจัย เล็งเห็นว่าศักยภาพของข้าราชการครูมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย

ผู้วิจัยได้จัดทำงานวิจัยฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นการสร้างศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ ครูและนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครู ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะส่งผล ต่อคุณภาพทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริงต่อไป

(นายวินทร์เกียรติ นนธ์พละ)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 59

ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ช
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
กรอบความคิดของการวิจัย	4
วิธีดำเนินการวิจัย	5
ข้อจำกัดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
คำจำกัดความ	6
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>7</b>
นโยบาย ระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู	8
ศักยภาพที่สำคัญและจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21	20
หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู	25
สภาพปัจจุบัน ปัญหา เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู	
ของกระทรวงศึกษาธิการ	42
ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการพัฒนาครูของต่างประเทศ	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
สรุปองค์ความรู้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>61</b>
รูปแบบการวิจัย	61
ขั้นตอนการวิจัย	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
การสร้างและทดสอบเครื่องมือ	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	66

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>67</b>
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ ข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ	68
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการและ ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ	76
ตอนที่ 3 การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อตอบ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครู ในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ	79
<b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	<b>86</b>
สรุป	86
อภิปรายผล	90
ข้อเสนอแนะ	92
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>93</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>97</b>
ผนวก ก แบบสอบถามมีโครงสร้าง	98
ผนวก ข แบบสอบถามข้อคิดเห็น	107
ผนวก ค ข้อมูลประกอบการพิจารณาให้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	109
ผนวก ง รายชื่อกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์	113
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b>	<b>114</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4-1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
4-2	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพที่จำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครู ในภาพรวม	68
4-3	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูด้านความรู้	69
4-4	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูด้านทักษะ	70
4-5	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์	71
4-6	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู	72
4-7	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพ ข้าราชการครู	72
4-8	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู	74
4-9	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการพัฒนาไปใช้	75
4-10	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์	76

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1-1	กรอบความคิดของการวิจัย	4
2-1	สมรรถนะเป็นส่วนประกอบของความรู้ ทักษะและเจตคติ	26
2-2	โมเดลภูเขาน้ำแข็ง	32
2-3	ทฤษฎีการจูงใจ	33
3-1	ขั้นตอนการวิจัย	63
4-1	แนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ	85

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดแนวการจัดการศึกษาในมาตรา 22 ว่าต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และที่เกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในมาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้ง การพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา และต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด ในมาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และมาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุน จากการดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามดำเนินงาน เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาคู มีการจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเทคนิคการสอนต่างๆให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแต่ละปีใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผล เป็นที่พอใจ ดังจะเห็นได้จาก ผลการประเมินและการทดสอบโดยองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ บ่งชี้ว่าคุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และด้อยกว่านานาชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้น



พื้นฐานรอบแรก (ช่วงปี 2544 -2548) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้สะท้อนวิกฤติคุณภาพการศึกษาไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานค่อนข้างชัดเจนว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานขั้นต่ำ ตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ประมาณ 1 ใน 3 และอีกประมาณ 2 ใน 3 ไม่ได้มาตรฐาน ครูขาดแคลนทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ ครูได้มาตรฐานเฉพาะด้านวุฒิการศึกษา แต่วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรต่ำ และผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสอง (ช่วงปี 2549-2553) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (2.75) พบว่า มีค่าเฉลี่ยผลการประเมิน 14 มาตรฐานได้ระดับดี มีโรงเรียนที่ได้รับ การรับรอง 12,268 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 79.07 และไม่รับรอง 3,247 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.93

จุดเริ่มต้นของการพัฒนาที่ดีและเป็นพลังในขับเคลื่อนการการพัฒนาคุณภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง คือ ต้องมีการพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน เพื่อให้ได้นโยบายที่ครอบคลุมชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพความ ต้องการของครูและองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพ การศึกษาจะเกิดขึ้นได้อย่างมีคุณภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ ครู จากการดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษาได้พยายามดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และ เทคนิคการสอนต่างๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแต่ละปีใช้งบประมาณค่อนข้างมากแต่ ยังมีปัญหาในการดำเนินงาน ส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้สะท้อนได้อย่าง ชัดเจน จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) เรื่อง บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพ ผู้เรียน ได้ข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู สรุปได้ 7 ประเด็น ดังนี้

1. ระบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม การพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรม ขาดระบบฐานข้อมูลของครูขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนา ไม่มีประสิทธิภาพในการ ดำเนินงาน เกิดความซ้ำซ้อน ไม่เกิดความคุ้มค่า
2. กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครูยังขาดกลไกใน การรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศ ติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ
3. หลักสูตรการ พัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู ยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการ พัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนด หลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำจำเป็น ในการพัฒนาของครูที่แท้จริง
4. วิธีการและสาระการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของ ครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้นไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาใน ห้องประชุม ขาดความเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการทฤษฎี มากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้ สาระ

จากการพัฒนาเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่นๆ เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูได้ 5. สถานที่จัดอบรมพัฒนาครู ส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียน ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้น 6. ระบบการติดตามผล การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่น่าประหลาดใจ คือ ครูที่เข้ารับการอบรมทำรายงานส่งผู้บริหารเพื่อรับทราบเท่านั้น การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม และ 7. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้และทักษะ ด้านการจัด การเรียน การสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จากผลการศึกษาวิจัยนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการที่ผ่านมานั้น ไม่ประสบผลสำเร็จ เป็นการดำเนินการที่ก่อให้เกิดความซ้ำซ้อน ทั้งองค์ความรู้และเนื้อหาการพัฒนา ซ้ำซ้อน ทั้งในระดับบุคคล องค์กร หรือหน่วยการที่เป็นหน่วยดำเนินการพัฒนา และทำให้เกิดความสูญเปล่า เนื่องจาก ขาดระบบกำกับติดตามในการนำผลการพัฒนาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง รวมทั้ง เป็นการใช้จ่ายงบประมาณอย่างไม่คุ้มค่า ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมที่สุด ในการพัฒนาข้าราชการครู ที่จะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริงต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute)
2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย
  - 2.1 ประชากรที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 คน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 225 คน
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยดำเนินการดังนี้
    - 2.2.1 นำประชากรมาแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ประกอบด้วย

2.2.1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จำนวน 183 คน

2.2.1.2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

จำนวน 42 คน

2.2.2 เลือกสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรตามสัดส่วน จำนวน 225 คนดังนี้

2.2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน  $183 / 225 = 0.81$  คิดเป็น 81 คน

2.2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน  $42 / 225 = 0.18$  คิดเป็น 18 คน

รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 99 คน

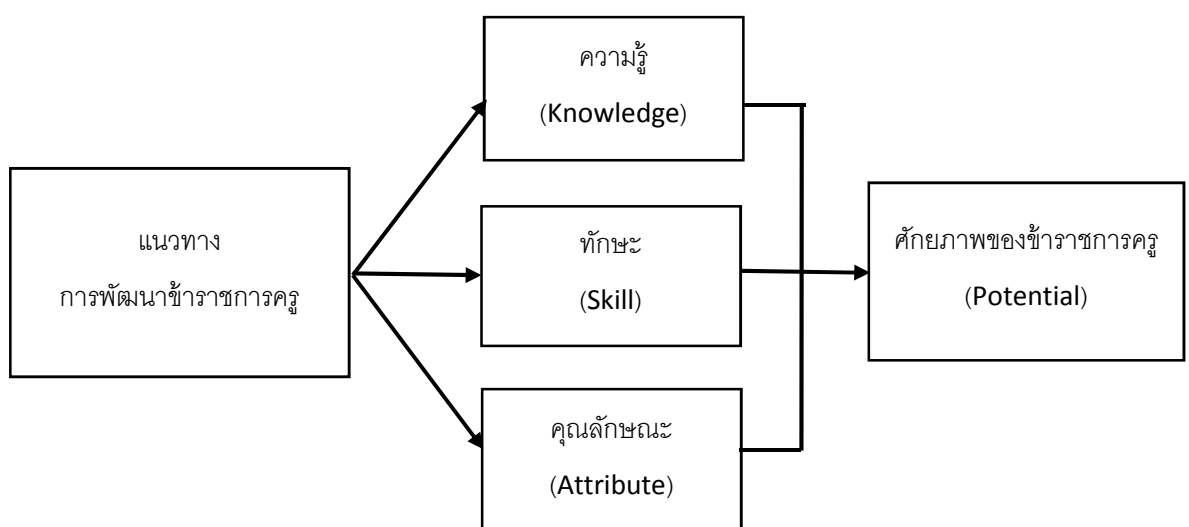
2.2.3 เลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนด ในข้อ 2.2.2 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลาก (Lottery Method)

2.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง และผู้ทรงคุณวุฒิ ในกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันอุดมศึกษา สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

## กรอบความคิดของการวิจัย

กรอบความคิดของการวิจัย ในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ มีกรอบแนวคิด ดังแผนภาพดังนี้

แผนภาพที่ 1-1 แสดงความคิดของการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร และสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21
2. ยกร่างแนวทางในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21
3. สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการจัดทำเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่า IOC
4. เก็บข้อมูลตามเครื่องมือที่ได้ออกแบบ
5. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
6. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณไปจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)
7. เก็บข้อมูลตามเครื่องมือที่ได้ออกแบบ
8. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
9. สรุปผลและนำเสนอผลการวิจัย

## ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลตามความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษา เท่านั้น ยังไม่ครอบคลุมถึงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านระยะเวลาในการวิจัย

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ
2. ได้แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ

## คำจำกัดความ

ข้าราชการครู	หมายถึง	ข้าราชการครูตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ทำการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ
ศักยภาพ	หมายถึง	ความสามารถของข้าราชการครูที่สำคัญและจำเป็นในด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute)
แนวทาง	หมายถึง	หลักการ จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการ ในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

#### 1. นโยบาย ระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

- 1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)
- 1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)
- 1.3 แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)
- 1.4 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม

- 1.5 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

และแก้ไขเพิ่มเติม

- 1.6 นโยบายด้านการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กพฐ.) และรัฐบาล
- 1.7 นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

#### 2. ศักยภาพที่สำคัญและจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21

#### 3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ

ข้าราชการครู

- 3.1 หลักการ และแนวคิด ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู
- 3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ
- 3.3 แนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21

#### 4. สภาพปัจจุบัน ปัญหา เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูของ กระทรวงศึกษาธิการ

#### 5. ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการพัฒนาครูของต่างประเทศ

- 5.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา
- 5.2 ประเทศออสเตรเลีย
- 5.3 ประเทศนิวซีแลนด์
- 5.4 ประเทศญี่ปุ่น
- 5.5 ประเทศเกาหลี
- 5.6 ประเทศมาเลเซีย
- 5.7 ประเทศเวียดนาม
- 5.8 อังกฤษ ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 6.1 งานวิจัยในประเทศ
- 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 7. สรุปองค์ความรู้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### นโยบาย ระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

#### 1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

ภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2559 มาตรา 65 ได้กำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วน และนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญของเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติให้มีความมั่นคงและคนไทย ในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากัน

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ จะประกอบด้วย วิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติ ที่คนไทยทุกคนต้องบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทางทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ “ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขากำลังอำนาจของชาติ” อันได้แก่การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา การศึกษา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีและการสื่อสาร ประกอบไปด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ
2. ยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์สร้างโอกาสบนความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์การเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูนั้น อยู่ในยุทธศาสตร์ข้อที่ 3 คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกายใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย

มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี และการสร้างความอยู่ดีมีสุขของ ครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

## 2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

(พ.ศ. 2560 - 2564)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559 : 63) ได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) สำหรับใช้เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ซึ่งถือเป็นการปรับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทย ให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนคือ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

### 2.1 หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน มีดังนี้

2.1.1 ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้ความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะคิดที่รับมือกับข้อต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

2.1.2 ยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2579 โดยกำหนดไว้ ดังนี้

เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนาดิจิตล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลกเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัยเป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะ ที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรม ทุนมนุษย์ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะ มาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ



## 2.2 วัตถุประสงค์ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่เกี่ยวข้องกับคน มีดังนี้

2.2.1 เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

2.2.2 เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

## 2.3 เป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีเป้าหมายรวมที่เกี่ยวกับการพัฒนาคน คือคนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพการและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

## 2.4 สภาพแวดล้อมการพัฒนาและประเด็นการพัฒนาสำคัญในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

ประเด็นด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

2.4.1 ภาครัฐมีขนาดใหญ่และรายจ่ายประจำเพิ่มสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง งบประมาณมีสัดส่วนสูง รวมทั้ง โครงสร้างภาครัฐในปัจจุบันยังขาดระบบการทำงานลักษณะประจักษ์ที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายแบบบูรณาการกับหน่วยงานหรือภาคส่วนอื่นๆ อาทิ ธุรกิจเอกชน ประชาสังคม และประชาชนระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลยังไม่ได้มาตรฐาน บุคลากรภาครัฐและองค์กรรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนเครือข่ายผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังขาดความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ตลอดจนขาดความรู้และความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่และพัฒนาศักยภาพตนเองและเครือข่ายไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะรูปแบบและวิธีการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายใหม่ๆ ให้เป็นรูปธรรมในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ ยังเป็นการดำเนินการในลักษณะแยกส่วน ขาดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินการร่วมกันทั้งด้านการสนับสนุนสินเชื่อ เทคโนโลยีการผลิต การตลาด กฎระเบียบและการส่งเสริมการลงทุนต่างๆ เพื่อให้เป็นฐานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลงในทั้งในระดับภูมิภาคและโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถไม่นิยมเข้ารับราชการทำให้ขาดกำลังทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุ เนื่องจากรูปแบบการทำงานมีความหลากหลายมากขึ้น อาทิ การประกอบอาชีพที่ไม่ประจำ (Freelance) และการประกอบอาชีพไม่ประจำแบบหลายงาน (Gig Economy) ทำให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถไม่นิยมเข้ารับราชการ เนื่องจากระบบบริหารจัดการราชการไม่สอดคล้องกับวิถีการทำงานของคนรุ่นใหม่ ทำให้ต้องปรับปรุงระบบการสรรหา การพัฒนา และการบริหารราชการให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตลอดจนต้องสร้างโอกาสและความเป็นธรรมในการเข้ารับราชการ รวมทั้งต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐให้มีภาวะผู้นำและสามารถปรับตัวให้ทันกับยุคสังคมดิจิทัล

### 3. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” ของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับนี้จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ และวางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่างๆ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัด และประเมินผล ที่มุ่งหวังให้คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพและด้านการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ ที่มุ่งหวังให้กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศและเมืองอัจฉริยะ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ และด้านการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ที่มุ่งหวังให้การบริการการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มทุกวัยในระดับที่เหมาะสมกับสภาพบริบทและสภาพพื้นที่ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึงการให้บริการ และด้านความเท่าเทียม

ยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา ที่มุ่งหวังให้คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึงการให้บริการ ด้านความเท่าเทียม และด้านประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ 6 ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีการใช้ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรได้อย่างคุ้มค่า ไม่เกิดการสูญเปล่า และมีความคล่องตัว ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านประสิทธิภาพ

### 3.1 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครู คือยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งระบุผลผลิตและผลลัพธ์ไว้ คือ มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภท มีครูครบตามเกณฑ์ มีครูประจำชั้นครบทุกห้อง และมีครูที่จบตรงวุฒิตามสาขาวิชาที่สอน ผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่และขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

#### 3.1.1 ตัวชี้วัดภายใต้ยุทธศาสตร์

3.1.1.1 ร้อยละของครูตามแผนการผลิต มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.1.1.2 ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาตามแผนการพัฒนาได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.1.1.3 ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพในหลักสูตรที่ครูสภาให้การรับรองและผ่านการประเมิน เพื่อต่ออายุใบประกอบวิชาชีพ

3.1.1.4 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการ สวัสดิภาพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

3.1.1.5 ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### 3.1.2 กลยุทธ์

3.1.2.1 วางแผนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ อย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ/ ประเภทการศึกษา

3.1.2.2 ปรับระบบการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.1.2.3 เร่งรัดพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูประจำการที่สอนไม่ตรงวุฒิ ครูที่สอนคละชั้นและครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

3.1.2.4 สร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

3.1.2.5 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

### 3.1.3 แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

3.1.3.1 กำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติของสถาบันการศึกษาที่มีความพร้อมในการผลิตบัณฑิตสาขาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ โดยจำแนกตามสาขาวิชาที่มีความต้องการจำเป็น

3.1.3.2 กำหนดให้มีสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาในสาขาเฉพาะทางให้มีคุณภาพอย่างเข้มข้นที่สอดคล้องกับบริบทการแก้ปัญหานักเรียนแต่ละระดับและบริบทการจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาปฐมวัย การศึกษาพิเศษ การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศในด้านต่างๆโดยเน้นการผลิตในระบบจำกัด

3.1.3.3 ทบทวนและปรับปรุงระบบการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความขาดแคลนครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ครูในพื้นที่ทุรกันดาร และครูด้านอาชีวศึกษา

3.1.3.4 ปรับเกณฑ์กำหนดอัตราครูต่อนักเรียน เพื่อให้มีอัตรากำลังครูกับการพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับระดับและประเภทการศึกษา

3.1.3.5 คัดครูสู่ห้องเรียนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูทำหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหน้าที่อย่างแท้จริง ส่วนภารกิจของโรงเรียนในด้านอื่นๆ ให้จัดหาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนที่มีความรู้เฉพาะมาดำเนินการแทน

3.1.3.6 ให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนตรงตามสาขาวิชาเอก ที่จบการศึกษา

3.1.3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดการบริหารในด้านคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญมีการพิจารณาประเมินผลงานจากผลสัมฤทธิ์และคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำไว้กับหน่วยงานต้นสังกัด

3.1.3.8 พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในบริบทที่ประสบอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ และมีการนำไปใช้อย่างจริงจัง

3.1.3.9 กำหนดให้สถาบันที่มีหน้าที่พัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องระบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และสามารถบรรลุเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรที่กำหนด

3.1.3.10 กระจายการพัฒนาครูให้แต่ละพื้นที่ได้พิจารณาดำเนินการเอง เพื่อส่งผลให้การพัฒนาผู้เรียนสามารถเป็นไปตามบริบททั้งสภาพภูมิศาสตร์ สภาพปัจจุบัน และศักยภาพของผู้เรียนที่มีความใกล้เคียงกัน

3.1.3.11 นิเทศติดตาม กำกับ และประเมินผล ภายหลังจากที่มีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์และคุณภาพผู้เรียน

3.1.3.12 ปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะครูโดยใช้คุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด และให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพผู้เรียนโดยตรง เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินวิทยฐานะ

3.1.3.13 สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยพิจารณาจากคุณภาพผู้เรียน และตามสภาพบริบทของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่

3.1.3.14 แก้ไขปัญหาหนี้สินครูอย่างเป็นระบบ และเน้นปลูกฝังค่านิยมความพอเพียงให้แก่ครูในการดำรงชีวิต

3.1.3.15 ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคลของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์

3.1.3.16 สร้างบ้านพักครูให้เหมาะสมเพียงพอในพื้นที่ที่มีความขาดแคลนครู เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและลดปัญหาการขอย้ายออกจากพื้นที่

#### **4. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 ให้คำจำกัดความของคำว่า ข้าราชการครูไว้ว่า ข้าราชการครู หมายถึงผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวไว้ดังนี้

มาตรา 54 การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงคุณภาพประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสิทธิภาพคุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในมาตรา 55 ให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ดำเนินการตามความเหมาะสมดังต่อไปนี้

1. ให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้นั้นให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้สามารถผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานได้
2. ให้ดำเนินการในมาตรการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 73 หรือลดเงินประจำตำแหน่ง หรือเงินวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี
3. ในกรณีที่ผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับที่กำหนด ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ส่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามมาตรา 110(6)

มาตรา 56 ผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 50 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น แต่ถ้าผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ทั้งนี้ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ถ้าในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแต่กรณีผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นมีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความเหมาะสม หรือมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยไม่ควรให้รับราชการต่อไปก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ถ้าพ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มดังกล่าวแล้ว และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่า ควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็สั่งให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่จะได้รับแต่งตั้งต่อไป และให้รายงานหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี

มาตรา 72 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนดในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นกาปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจมาตรา 73 วรรคสาม

## 6. พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ให้คำจำกัดความของคำว่า “ครู” หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งในบทบัญญัติหลายๆ มาตรา ของพระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 7 เรียกว่า “คุรุสภา” มีวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งวัตถุประสงค์ของคุรุสภา ระบุไว้ในมาตรา 8 คือ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพ ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546 : 2-4)

มาตรา 9 ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ขอประกอบวิชาชีพ สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เป็นต้น

มาตรา 25 กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพมีอำนาจและหน้าที่ เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพข้าราชการครู โดยให้มีการ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ส่งเสริม พัฒนา และเสนอแนะคณะกรรมการคุรุสภา กำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ ส่งเสริม ยกย่อง และพัฒนาวิชาชีพไปสู่ความเป็นเลิศในสาขาต่างๆ ตามที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา

มาตรา 49 ให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

การกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐาน ในการประกอบวิชาชีพตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา ทั้งนี้ ต้องจัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตอย่างต่อเนื่องเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถและความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คุรุสภากำหนด

มาตรา 50 มาตรฐานการปฏิบัติตน ให้กำหนดเป็นข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546 :2-4)

## 7. นโยบายด้านการศึกษาของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.)

### และรัฐบาล

นายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) แลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรและการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ และการปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

### 7.1 นโยบายด้านการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงศึกษาธิการ คือการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุง ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม รัฐบาลจะนำการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์และความเป็นไทยมาใช้สร้างสังคมให้เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กัน ดังนี้

7.1.1 จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดีมีคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรมและธุรกิจบริการ

7.1.2 พัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคตปรับกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกันเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ การใฝ่เรียนรู้ การแก้ปัญหา การรับฟังความเห็นผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดี โดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน

7.1.3 ส่งเสริมอาชีพศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะโดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ



7.1.4 พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมทั้งปรับระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

7.1.5 สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านและวัฒนธรรมสากล และการสร้างสรรค์งานศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นสากล เพื่อเตรียมเข้าสู่สากลวัฒนธรรมของประชาคมอาเซียนและเพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก

## 8. นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

### 8.1 นโยบาย สมัยพลเอกดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

พลเอกดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้แถลงนโยบายด้านการศึกษา เมื่อวันที่วันพฤหัสบดีที่ 27 สิงหาคม 2558 โดยมีจุดเน้นและแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบาย 2 ส่วน คือกระแสพระราชดำรัสเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ให้ครูรักเด็กและเด็กรักครู” “ให้ครูสอนเด็กให้มีน้ำใจต่อเพื่อน ไม่ให้แข่งขันกัน แต่ให้แข่งกับตัวเอง” “ให้เด็กที่เรียนเก่งกว่าช่วยสอนเพื่อนที่เรียนช้ากว่า” “ให้ครูจัดกิจกรรมให้เด็กทำร่วมกัน เพื่อให้เห็นคุณค่าของความสามัคคี” และนโยบายนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา 10 ข้อ จากจุดเน้นและแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษา ได้กำหนดเป็นนโยบายด้านการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ดังนี้

8.1.1 โครงการจัดอบรมสัมมนา ต้องตอบโจทย์ที่ตั้งไว้ ใครควรเข้าร่วมการสัมมนา ผลลัพธ์ที่ต้องการ เนื้อหาต้องสัมพันธ์กับเวลา

8.1.2 ยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในทุกหลักสูตร

8.1.3 ให้ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ครูมีเวลาทุ่มเทให้กับการเรียนการสอนของนักเรียนอย่างจริงจัง

8.1.4 การประเมินเพื่อความก้าวหน้าต้องสอดคล้องกับผลการพัฒนาผู้เรียนทั้งความรู้และคุณลักษณะ และทักษะชีวิต

### 8.2 นโยบาย สมัยนายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แถลงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในโอกาสเข้ารับตำแหน่งอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2559 โดยมีสาระสำคัญดังนี้

8.2.1 น้อมนำแนวพระราชดำริ และพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช และสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ใส่เกล้าฯ และมอบเป็นนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่หน่วยงาน

ในสังกัดพระบรมราชโบายด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูรมีใจความสำคัญว่า “การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนใน 2 ด้าน คือ ส่งเสริมให้นักเรียนมีทัศนคติที่ถูกต้อง และการศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานชีวิตหรืออุปนิสัยที่มั่นคงเข้มแข็ง อาทิ การสร้างบุคลิกและอุปนิสัยที่ดีงาม (Character Education)”

8.2.2 กระทรวงศึกษาธิการจะดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญฯ โดยมียุทธศาสตร์ด้านการศึกษาที่จะดำเนินการ 6 ด้าน คือ ด้านความมั่นคง ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู มีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ส่งเสริมให้มีคนไทยมีความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติ ประเทศได้ อาทิ การส่งเสริมด้านภาษาอังกฤษ หรือการอาชีวศึกษาแนวใหม่ที่มีความร่วมมือกับภาคเอกชน ซึ่งจะทำให้การอาชีวศึกษาของไทยมีความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศมากขึ้น ก็ถือเป็นตัวอย่างกิจกรรมโครงการของยุทธศาสตร์ด้านนี้

#### 2. การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์

โดยเฉพาะการลงทุนกับเด็กเล็กในระดับ Pre-School เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะเป็นการลงทุนที่ได้ผลมากที่สุด นอกจากนี้ การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาครูด้วย

3. การสร้างโอกาสความเสมอภาคและการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม อาทิ การประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ หรือ PISA ซึ่งคะแนนเฉลี่ยในแต่ละวิชาของเด็กไทยยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ แต่หากดูคะแนนสูงสุดของเด็กไทยในแต่ละวิชา พบว่ามีคะแนนมากกว่านักเรียนสิงคโปร์ที่ได้อันดับหนึ่งจากการประเมินผล PISA แต่การที่คะแนนเฉลี่ย PISA ของเด็กไทยได้อันดับต่ำ เพราะไทยส่งทุกโรงเรียนเข้ารับการประเมิน รวมถึงโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งหลายโรงเรียนยังคงมีคะแนนต่ำด้วย จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของประเทศต่ำลง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเป็นตัวอย่างของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาระหว่างโรงเรียนที่มีความพร้อมกับโรงเรียนในชนบทที่ยังขาดการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนั้น เราต้องกลับไปพิจารณาว่าโรงเรียนเหล่านั้นยังขาดอะไรบ้าง เช่น ขาดครูก็คน มีครูครบชั้นหรือไม่ ครูสอนไม่ตรงสาขา เป็นต้น เพื่อทำการสนับสนุนและแก้ปัญหาได้ตรงจุด นอกจากนี้ จะทำให้กระทรวงศึกษาธิการมีความทันสมัยกับสถานการณ์ปัจจุบัน หรือ Modernise MOE ภายใต้คำขวัญที่ว่า "Work Hard, be Nice" อีกทั้งจะไม่ใช้ One Size Fits All หรือการตัดเสื้อขนาดเดียวแล้วนำมาใช้กับทุกคน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีบริบทที่แตกต่างกัน ดังนั้น แนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของแต่ละแห่ง ย่อมมีความแตกต่างกันด้วย

จากการศึกษานโยบาย ระเบียบ กฎหมาย ที่สำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูนั้น จะเห็นได้ว่า ในการวางรากฐานของประเทศและการยกระดับการศึกษาไทย ประเด็นด้านการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ถือเป็นประเด็นที่นโยบายและระเบียบกฎหมายส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ควบคู่ไปกับประเด็นการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติให้มีความรู้ความสามารถ แนวทางการพัฒนาครูนั้นมุ่งเน้นตั้งแต่พื้นฐานการผลิตบุคลากรครูที่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา พัฒนาระบบการผลิตครู สร้างครูที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพสร้างโอกาสให้แก่ผู้มีความรู้ความสามารถที่ต้องการเป็นครู

ประกอบกับแนวนโยบายด้านการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการที่จะไม่หยุดพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาชาติสืบไป

## ศักยภาพที่สำคัญและจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21

เมื่อสังคมโลกเปลี่ยนไป ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้จากโรงเรียนเพียงแห่งเดียว แต่สามารถเรียนรู้ได้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกที่เป็นสังคมรอบตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากอินเทอร์เน็ต การเข้าถึงความรู้ได้โดยง่ายทำให้ความรู้เดิมของนักเรียนของนักเรียนแต่ละคนค่อนข้างแตกต่างกัน เพราะนักเรียนสามารถค้นหาความรู้ได้ด้วยตัวเอง (วิจารณ์ พานิช, 2556 : 17) ซึ่งไม่ว่าจะยุคสมัยใดการออกแบบระบบการสอนยังเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูต้องปฏิบัติ เพียงแต่ต้องปรับกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย การเรียนการสอนในยุคสมัยใหม่ครูจะต้องเรียนรู้และทำงานเป็นทีม คือ ครูเป็นผู้เรียนรู้ไปด้วย โดยเรียนรู้ร่วมกันกับครูท่านอื่นๆ เพื่อร่วมกันวางแผนออกแบบการสอน พูดคุย ปรัชญาหารือ เสนอแนะซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของครูนี้เรียกว่า Professional Learning Community (PLC) สถานศึกษาบางแห่งจัดให้มี PLC ทุกสัปดาห์ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถวางแผนการสอน การประเมิน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วณิชชา, วิลาวัลย์, ศรีนุญ และชไมพร, 2557 : 197-198) ครูจึงต้องพัฒนาทักษะ และศักยภาพที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของตนเอง ดังที่มีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพที่สำคัญและจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ ดังนี้

ถนอมพร เลหาจรัสแสง (ออนไลน์ : ม.ป.ป.) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต (C-Teacher) ไว้อย่างน่าสนใจ 8 ประการ คือ

1. Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หากไม่รู้จริงในเรื่องที่สอนแล้ว ก็ยากที่นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาเหล่านั้นๆ
2. Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี
3. Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ดังนั้น ครูจึง

ควรนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้ที่คงทนและเกิดทักษะที่ต้องการ

4. Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับนักเรียน

5. Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างนักเรียนกับครู และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะสำคัญอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. Communication ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ และการนำเสนอ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

7. Creativity ครูต้องออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนมากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้หน้าห้องเพียงอย่างเดียว

8. Caring ครูต้องมีเมตตาจิตต่อนักเรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย อย่างจริงใจต่อนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2-15) ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานที่จำเป็นของข้าราชการครู ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการ ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การ จัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับ ดูแลชั้นเรียนรายชั้น รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ และประเด็นเป็น ส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง สามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของ ครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสาน ความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

กล่าวคือ สรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลักคือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสมรรถนะ หลักที่บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสมรรถนะ ประจำสายงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

จากรูรณ ศิริวรกุล (ออนไลน์ : 2555) กล่าวถึงครูในศตวรรษที่ 21 ว่า ควรมีจิต วิญญาณความเป็นครู ไม่ว่าจะเป็นยุคโบราณ หรือยุคดิจิทัล จิตวิญญาณความเป็นครูต่อมาเป็นอันดับ แรก ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ เนื่องจากเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูจึงต้องไม่หยุดนิ่ง ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อไว้ส่งมอบศิษย์เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง

เพราะสังคมที่เปลี่ยนไปหลายสิ่งหลายอย่าง ไม่เหมือนในอดีต ครูต้องทำใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไตร่ตรองเพื่อนำสิ่งใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต สร้างกำแพง คุณธรรม อีกประการที่สำคัญไม่แพ้จิตวิญญาณความเป็นครู คือ ครูต้องเป็นผู้มีคุณธรรม ซึ่งจะเป็น คำสั่งสอนด้วยแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ได้เป็นอย่างดี เพราะผู้ที่มีคุณธรรมย่อมเป็นผู้เจริญ โน้มนำความดี แก่ศิษย์ครูไม่เพียงให้วิชาความรู้เท่านั้น แต่การเป็นที่พึ่งทางใจ สามารถเป็นที่ปรึกษาของลูกศิษย์ ยิ่ง หากเป็น ที่พึ่งทางจิตวิญญาณหรือมโนธรรมด้วยแล้ว ยิ่งทรงคุณค่ามหาศาล

ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (ออนไลน์ : 2556) ให้มุมมองว่า คุณลักษณะของครูไทย ในศตวรรษที่ 21 จึงประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ

1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้
2. มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์
3. มีวิสัยทัศน์และตักมลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน
4. ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสีย

ให้ผู้เรียนได้

5. มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆ
6. ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่นฯ

ทำเพื่อสังคม

7. มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพ ร่วมกับผู้บริหารมากขึ้น

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2557 : 8-9) ให้ความเห็นไว้ว่า ครูจะต้อง มีทักษะ 7C ซึ่งเป็นทักษะที่ได้จากการวิเคราะห์สิ่งที่ครูต้องปฏิบัติและพึงมีตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติเป็นทักษะที่ครูควรได้รับการพัฒนาเพื่อการเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่ ทักษะดังนี้

1. ทักษะ C1 : Curriculum Development (การพัฒนาหลักสูตร)
2. ทักษะ C2 : Child – Centered Approach (การเรียนรู้เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง)
3. ทักษะ C3: Classroom Innovation Implementation (การนำนวัตกรรมไปใช้)
4. ทักษะ C4 : Classroom authentic assessment (การประเมินตามสภาพจริง)
5. ทักษะ C5 : Classroom Action Research (การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน)
6. ทักษะ C6 : Classroom Management (การจัดการชั้นเรียน)
7. ทักษะ C7 : Character Enhancement (การเสริมสร้างลักษณะ)

สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัตร (2557 : 47-48) ได้สังเคราะห์คุณลักษณะของครู ในศตวรรษที่ 21 พบว่า แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

ด้านที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะย่อย ได้แก่

1. มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา
2. มีเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย
3. มีทักษะการคำนวณ

4. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
5. รู้จักและเข้าใจผู้เรียน
6. มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการสอน กิจกรรม และการประเมินผลที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

ด้านที่ 2 ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู ประกอบด้วย

7 คุณลักษณะย่อย

1. เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
2. มีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ทำงานเป็นทีมได้
3. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และจรรยาบรรณในวิชาชีพ
4. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ
5. รักและศรัทธาในวิชาชีพครู
6. เป็นผู้มีความประพฤติดีทางวิชาการ
7. ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน

ด้านที่ 3 ด้านสังคมพหุวัฒนธรรมประกอบด้วย 5 คุณลักษณะย่อย ได้แก่

1. มีความสามารถในการใช้ภาษา/การสื่อสาร
2. เป็นผู้เลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม
3. เป็นผู้รอบรู้ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันสมัยทันเหตุการณ์
4. มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
5. มีความสามารถในการบริหารจัดการ

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (2557 : 11-12) เสนอแนวทางการยกระดับคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพครูไทยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถปฏิบัติได้จริง เป็นครูที่มีคุณภาพ สมควรกำหนดคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ ภายใต้แนวคิด หลักการ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทาง ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้
2. มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
3. มีทักษะการสื่อสาร
4. อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
5. ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์
6. ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้
7. สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน
8. ใจกว้างและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
9. เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม
10. รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นคนไทยที่หลากหลาย
11. ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก
12. ยอมรับและเป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลง

### 13. มีความพร้อมและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและอาเซียน

จากบทความข้างต้น เกี่ยวกับศักยภาพที่สำคัญและจำเป็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องได้รับการยกระดับคุณภาพอย่างต่อเนื่องทั้งระบบ ทั้งด้านการผลิต การพัฒนาครู อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งครูในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้จักปรับเปลี่ยนการสอน ใช้เทคนิคการสอนที่แปลกใหม่และหลากหลาย ไม่มุ่งเน้นเฉพาะเรื่องทฤษฎี ควรมุ่งเน้นการนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ต้องเปลี่ยนบริบทการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนมากขึ้น สามารถทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาที่ยากได้ มีความรู้และทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร พร้อมทั้งอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วย เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ได้แบบไม่มีขีดจำกัด ทั้งนี้ครูจึงต้องพัฒนาตนเอง และได้รับการพัฒนาฝึกฝนอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของครูแต่ละคนออกมาเพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

## หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

### 1. หลักการ และแนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง การศึกษาก็ย่อมที่จะต้องปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย จากเดิมที่ครูเป็นเพียงผู้ให้ และนักเรียนเป็นเพียงผู้รับข้อมูลนั้นๆ ปัจจุบันนโยบายกระทรวงศึกษาธิการเน้นให้ผู้เรียน ใช้การคิดและวิเคราะห์ และลงมือปฏิบัติ ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน จึงถือได้ว่าครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถาบัน หรือองค์กรต่างๆ เพราะถ้าหากบุคคลที่สถาบันบรรจุเข้ามาเป็นราชการหรือเป็นลูกจ้างประจำก็ตาม เมื่อไม่สามารถหาความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ใหม่ๆ เพิ่มเติม บุคลากรเหล่านี้จะกลายเป็นผู้ไร้ประสิทธิภาพ เกิดการเบี้อระอาต่อชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่ต้องวางแผนพัฒนาบุคลากรของตนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องตลอดเวลา (สุเทพ นันทไชย, 2552 : 1)

Competency มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือสมรรถนะ ในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, Ability, Proficiency, Expertise, Skill, Fitness, Aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์การใช้คำว่า “ความสามารถ” การนำความหมายของ Competency ไปใช้ในทางวิชาการก็สร้างความสับสนได้เช่นเดียวกัน โดยกล่าวกันว่า การกำหนดความหมายของ Competency มีหลายความหมาย เช่น Boyatzis (1982) ให้ความหมาย “An underlying characteristic of the person which could be a motive, trait, skill, aspect of one’s self image or social role or a body of knowledge which he or she uses” ส่วน McClelland กล่าวว่า Competency ควรจะเป็นสิ่งที่แยกระหว่าง superior และ average คือ สามารถบอกได้ว่าใคร เป็นคนที่มีผลงาน โดดเด่นหรือปานกลาง



สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถ หรือสมรรถนะ (ใช้แก่เครื่องยนต์) เช่น รถยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับเดินทางไกล (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542: 11-28)

David Mc Clelland (1993 อ้างถึงในสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547: 48) สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลแลนด์ กล่าวว่า (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2547 : 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติแรงจูงใจ หรือความรู้ ทักษะ และเจตคติแรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะดังภาพ

แผนภาพที่ 2-1 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ



จากภาพความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้น ความรู้ใดๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่า เป็นสมรรถนะในตนเองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอ ให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ และในกรณีเจตคติหรือแรงจูงใจก็เช่นเดียวกัน ก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐาน ถือว่าเป็นสมรรถนะ สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมี เพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น
2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ หรือ UNDP (2001 อ้างถึงใน ฐนันตร์ศักดิ์ บวรนนท์กุล, 2557 : 1) กล่าวถึง การเสริมสร้างศักยภาพไว้ว่าเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเหมาะสมหรือเอื้อต่อนโยบาย และกรอบแนวทางด้านกฎหมาย การพัฒนาเชิงสถาบัน

รวมทั้ง การมีส่วนร่วมของชุมชน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งของผู้หญิง) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการบริหารจัดการ นอกจากนี้ การเสริมสร้างศักยภาพนั้น เป็นการสร้างขีดความสามารถที่ต้องอาศัยการดำเนินการเป็นระยะยาว เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดต้องมีส่วนร่วม การพัฒนาศักยภาพ จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ องค์กร เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นและมีค่าที่เรียกแตกต่างกันออกไป บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” ซึ่งมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Potential นั่นเอง ทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้ดังนี้

ตรุณ ไคร์ศรี (2551 : 13) สรุปไว้ว่า ศักยภาพ หมายถึง การนำเอาความรู้ความสามารถที่อยู่ภายในตัวบุคคลใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร นำศักยภาพเหล่านั้นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ ที่ทุกสิ่งทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเข้าถึงข้อมูลต่างๆ เป็นไปอย่างง่ายดายและรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเมื่อศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนได้รับการพัฒนาแล้ว ผลลัพธ์ที่จะตามมาก็คือความสำเร็จขององค์กร

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2552 : 26) ให้ความหมายว่า ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์กรประกอบในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. กลุ่มความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน และรู้ประยุกต์ใช้
2. กลุ่มทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี 3 ระดับ คือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ
3. กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือ พฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นกับปัจจัย 3 ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่งขัน เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน

ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

ชัยญานัญญ์ จินณณัฐชา (2558: 11) ให้คำจำกัดความไว้ว่า ศักยภาพ คือ คุณลักษณะ ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานใน

ตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จ สรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงาน ของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

ฐนันดรศักดิ์ บวรนนท์กุล (2557 : 2) สรุปความหมายของศักยภาพไว้ว่า ศักยภาพ หมายถึง คุณสมบัติหรือองค์ประกอบของสิ่งใดๆ ไม่ว่าจะเป็นของบุคคล กลุ่ม องค์กรและชุมชน อันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถและเสริมความสามารถในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาเพื่อ การรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม ที่มีผลกระทบต่อความสมดุลของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในสถานการณ์ต่างๆ การเสริมสร้างศักยภาพก่อให้เกิดประโยชน์หลาย ประการ ดังนี้

1. การเสริมสร้างศักยภาพช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของบุคคล ทำให้บุคคลมีสมรรถภาพในการดำเนินงาน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดียิ่งขึ้น

2. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลา และลดความสูญเสียเปล่า ทาง การดำเนินงาน เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพนั้น ย่อมไม่ทำอะไร ผิดพลาดง่ายๆ สามารถใช้ทรัพยากรการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการดำเนินงานด้านการ พัฒนาได้ผลเต็มที่ และตรงตามจุดประสงค์ ส่วนด้านการพัฒนาก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ ที่กำหนด

3. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้บุคคลได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เพิ่งได้รับการเรียนรู้การดำเนินการใหม่

4. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของรัฐ หรือการ ดำเนินการต่างๆ เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงาน การดำเนินงานและงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

5. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้า ใน ชุมชน กล่าวคือ ทำให้บุคคลทุกคนมีโอกาสพัฒนา และชุมชนก้าวหน้าไปสู่สถานภาพที่ดีขึ้น

6. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้บุคคลเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้ง หลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

สุทธญาณ โอบอ้อม (2557 : 5) สรุปไว้ว่า ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

Daniela Lohaus และ Martin Kleinmann (2002 : 157) ให้ความเห็นว่า ศักยภาพมีคำแปลในภาษาอังกฤษว่า Potential ซึ่งเป็นคำในภาษาลาตินแปลว่าความสามารถ (Ability) กำลัง (Power) และขีดความสามารถในการทำงาน (Capacity) ศักยภาพ (Potential) จึงมีความหมายว่า กำลังทั้งหมด หรือความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่ทำให้ทำงานบรรลุความสำเร็จ ตามที่กำหนด ศักยภาพใช้บ่งบอกขีดความสามารถสูงสุดของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย

Pringle (1994 quoted in Sabine Sonnentag, 2002) สรุปไว้ว่า ศักยภาพ คือ ความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งทางด้านกายภาพ ความรู้สึกนึกคิด และความรู้ความสามารถ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ภาวะสุขภาพ ระดับการศึกษา ทักษะความชำนาญของบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้น สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ศักยภาพ เป็นคุณสมบัติของบุคคล ที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม โดยมีปัจจัยที่สามารถบ่งบอกถึงศักยภาพของบุคคลได้ นั่นคือความรู้ ความคิด ทักษะ สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนความชำนาญในเรื่องนั้นๆ ศักยภาพยังใช้บ่งบอกขีดความสามารถสูงสุดของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แต่อาจต้องอาศัยปัจจัยภายนอกเพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถเหล่านั้นออกมา ทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคล ถือเป็นปัจจัยสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรนั้นๆ ให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ และได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้องค์กรนั้น มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกองค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่ต้องวางแผนพัฒนาบุคลากรของตนอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง

สุวิมล สมไชย (Online : 2552) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพครู ไว้ว่า ครู เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ กระทรวงศึกษาธิการต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการพัฒนาหลักสูตรให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ แม้กระทั่งการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้ในระดับมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ จะเห็นได้ว่าโรงเรียนในเมืองใหญ่นั้น นักเรียนมีศักยภาพดีกว่านักเรียนในเมืองเล็กๆ นอกจากนี้ ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวก็บีบรัดให้ต้องจนมุมและยกปัญหาหลักคือนไปยังโรงเรียนอีก การเรียนรู้ของเด็กก็มีทั้งที่บ้านและที่โรงเรียนควบคู่กันไป เป็นเรื่องที่ซับซ้อนมากและต้องแก้ไขอย่างมาก

ถึงอย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญคือ ครู พ่อ และแม่ ต้องเรียนรู้ไปด้วยพร้อมกับเด็ก เด็กจึงจะไปสู่เส้นชัยได้โดยมั่นใจ Motivate นักเรียนให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน ดูได้จากโรงเรียนกวดวิชาต่างๆ ครูที่สอน จะมีเทคนิค หรือวิธีการสอนที่เร้าใจน่าสนใจ ทำให้นักเรียนอยากไปเรียน ซึ่งต่างจากครูตามโรงเรียนจะมีแค่ส่วนน้อยที่สอนแล้ว ทำให้เด็กนักเรียนมีความอยากเรียน มีการพลิกแพลงแนวการสอน ให้เข้ากับยุคสมัย เพื่อเพิ่มความสนใจให้กับนักเรียน แม้จะมีความพยายามในการพัฒนาทฤษฎีการสอนให้เข้มข้นขึ้น เช่น การปรับปรุงระบบการให้คำตอบแทนวิทยฐานะครู แต่ระบบการพิจารณาวิทยฐานะ ยังมีจุดอ่อน ในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของครู ปัญหา คือ ไม่มีความรู้ ความสามารถพอที่จะพัฒนาตนเองได้ อีกหนึ่งปัญหา คือ การคัดลอกผลงาน ซึ่งก็ยังซ้ำเดิม ทั้งปัญหาคุณภาพ และคุณธรรม จริยธรรมของครู เงินวิทยฐานะที่ครูได้รับ ไม่ได้ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น ค่าคุณภาพนักเรียนกลับตกต่ำลงทุกช่วงชั้น เพราะฉะนั้น ควรแก้ไขปัญหาที่การเพิ่มศักยภาพของครูในระบบให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพนั้น อาจกล่าวได้ว่า เป็นการนำเอาความรู้ความสามารถ ตลอดจน ทักษะที่อยู่ภายในตัวของบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพของพลังความคิด ซึ่งเป็นพลังอำนาจที่ยิ่งใหญ่

อยู่ในตัวเอง หากรู้จักวิธีการในการพัฒนาศักยภาพนั้น พลังดังกล่าวก็จะถูกนำมาใช้ในการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ การฝึกฝนให้ตนเองได้มีความคิดแปลกใหม่ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ รู้ถึงแนวทางหรือวิธีการในการจัดระบบกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงต้องใช้ความพยายาม ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรครูให้ทัดเทียมกับนานาชาติและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบการศึกษาของไทยก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน

## 1. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

Bohlander, Snell and Sherman (อ้างถึงใน เรวัต พัดติยพงศ์, 2550: 5) สรุปไว้ว่า มนุษย์จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน 3 ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือหรือทฤษฎีเข้ามาช่วย เพราะเครื่องมือและทฤษฎีเป็นตัวช่วยสำคัญ ที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินการ ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยการนำทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์และบูรณาการ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ จึงเห็นว่าทฤษฎี เป็นตัวแบบที่สามารถนำไปสร้างรูปแบบกระบวนการพัฒนาได้ เพราะทฤษฎีต่างๆ ถูกสร้างมาจากพื้นฐาน การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระบบธรรมชาติ แต่ทุกทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้น เชื่อว่าจะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ เพราะทฤษฎีแต่ละทฤษฎี มีความแตกต่างกันไป ตามลักษณะของตัวมันเอง ซึ่งจำแนกตามความหลากหลายของกฎเกณฑ์ทางธรรมชาติ ฉะนั้น การเลือกทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเช่นกัน ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีที่เห็นว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาเป็นตัวกำหนดในการสร้างรูปแบบในการวิจัย ดังนี้

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550 : 3, อ้างถึงใน ประเมษฐ์ โมลี: มปป: 2549) ได้ให้ความหมายของ คำว่า สมรรถนะ ไว้ว่าคือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผล ต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และ3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) สาคร สุขศรีวงศ์ (2552: 167 อ้างถึงใน นลินี พานสายตา, 2559 : 5) อธิบายทฤษฎีอีอาร์จีว่า แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นขั้นๆ และความ ต้องการของมนุษย์เริ่มต้นที่ขั้นต้นก่อนเช่นเดียวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แต่ทฤษฎีนี้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นเพียง 3 ได้แก่ 1. ความต้องการการอยู่รอด (Existence Needs) 2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) และ 3. ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ความต้องการ

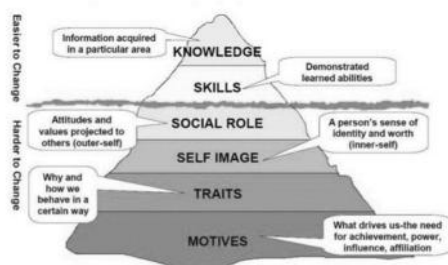
ก็จะพัฒนาไปสู่ขั้นถัดไป (Satisfaction – Progression Principle) แต่หากความต้องการในขั้นถัดไปไม่ได้รับการตอบสนอง แล้วมนุษย์ก็จะถอยความต้องการกลับลงมาสู่ขั้นก่อน

ศาสตราจารย์ David C. McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่ม แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพ เพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้กับหน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือก ที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่นๆ ไม่ได้รับการคัดเลือกและปัญหาผลการทดสอบความถนัด ที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าผลการทดสอบ ไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) อีกทั้ง ยังได้เก็บข้อมูลของกลุ่มที่มีผลงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด นอกจากนี้บทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ของ McClelland ที่ตีพิมพ์ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency ให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาวน์ปัญญาและใช้กันต่อๆ มาจนถึงทุกวันนี้ แนวคิดเรื่องสมรรถนะ มักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองไม่เห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุดมนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้ มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

## แผนภาพที่ 2-2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

Iceberg Model Of Competencies



การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (ภาพที่ 2-2) คือ ทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ

**ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ** สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิด เฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น

**ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ** สังเกตเห็นได้ยาก

1. บทบาททางสังคม (Social Image) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคม เห็นว่า เป็นตัวเขามีบทบาทอย่างต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น
2. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลทองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้รู้ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น
3. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคล เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนในเย็น เป็นคนอ่อนน้อม ถ่อมตน เป็นต้น
4. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่างๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

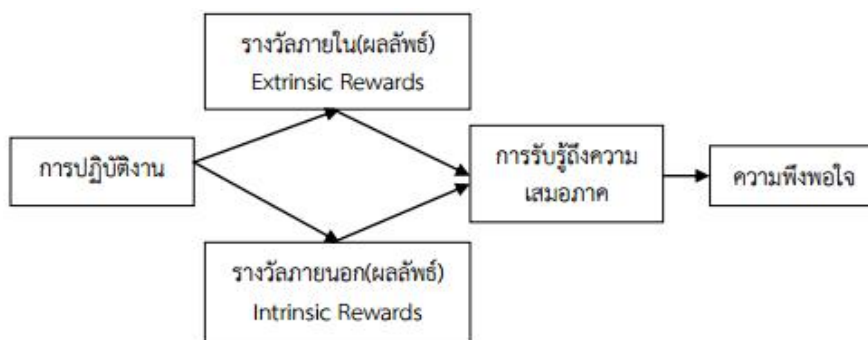
จะเห็นได้ว่า จากองค์ประกอบของ Competencies ที่กล่าวมาทั้งหมด เรามักจะสังเกตเห็นได้เพียง 2 ส่วน ที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น อีก 4 ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้น ค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะรับรู้ เพราะอาจจะต้องใช้เวลานาน และแต่ละคนมีความแตกต่างกันอีก ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับ Competencies จึงไม่ได้หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบในเรื่องใด

## 2.1 ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E.

Lawler

พอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler, 1968 อ้างถึงใน พระเอกกราช กิตติธโร (สมเฝ้า), 2557 : 19-20) เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ หรือรางวัล ซึ่งรางวัลเหล่านี้ ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้ และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึก ถึงความสำเร็จ ซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัล กับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้ง ระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่าร่วรางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมบุคคลนั้นก็จะมี ความพึงพอใจในงาน

ภาพที่ 2-3 ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler



ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน 2 ปัจจัย (Two Factors Theory of Motivation)

2.2.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กระตุ้นให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้น ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement Factor) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเราได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญที่สุด
2. ความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับ นับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดควบคู่กับความสำเร็จในงาน
3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ งานที่ต้องประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ๆ เข้ามาทำให้เกิดความพึงพอใจ
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ออกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตรา หรือควบคุมมากเกินไป



5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน หรือเพิ่มความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้หากขาดปัจจัยนี้ แต่หากหน่วยงานสามารถจัดสนองความต้องการในปัจจัยนี้ได้ ก็จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหาร (Policy and Administration)

หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานและการใช้กระบวนการบริหารเพื่อปฏิบัติงาน

2. วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง พฤติกรรมใน

การบริหารของผู้บริหารตามกระบวนการบริหาร

3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)

หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

4. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relationship with

Supervisor) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร

5. สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อม

ต่างๆ ในการทำงาน เช่น ท่าเล ที่ตั้ง อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

## 2.2 ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่างๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์

ตัวเสริมแรง (Reinforces) คือ ทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น

ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2545 : 41)

2.2.1 ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือ การให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้ เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่ใช้เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ จึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

2.2.2 ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และตัวทรัพยากรมนุษย์จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่นๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น

## 2.3 ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และ

### ทฤษฎี Y

แมคเกรเกอร์ ได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติฐานว่าลักษณะธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งคนที่ตั้งใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงาน (McGregor , 1960 : 33-57 อ้างถึงใน ศักดา ภาคจันทร์, 2558 : 35) สมมุติฐานของทฤษฎี X มีดังนี้

1. มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากไม่ชอบทำงานจึงต้องการใช้อำนาจบังคับควบคุมและแนะนำ

และขู่ว่าจะลงโทษ

3. ชอบให้ผู้อื่นแนะนำแนวทางในการทำงานหรือเลี่ยงความรับผิดชอบ และต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่นใด

เมื่อตั้งทฤษฎี X ขึ้นมา แมคเกรเกอร์ตั้งข้อสงสัยว่า ธรรมชาติของคนตามทฤษฎี X นี้จะถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้ได้กับทุกคนทุกสถานการณ์หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้ เขาจึงพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งทฤษฎีนี้ เชื่อว่ามนุษย์นั้น โดยธรรมชาติไม่ใช่เป็นคนขี้เกียจและเชื่อถือไม่ได้ หากแต่มนุษย์สามารถควบคุมตัวเองได้ และมีความตั้งใจที่จะทำงานได้ดีที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎีนี้จะไม่ควบคุมหรือใช้อำนาจข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัว แต่จะพยายามช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตัวเองและมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างกว้างขวาง

สมมุติฐานของทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ ได้อธิบายโดยชี้ให้เห็นว่า

1. ความพยายามของมนุษย์ทางกายภาพและทางจิตใจ มีผลต่องานมีมากเท่ากับการเล่นและการพักผ่อน
2. การควบคุมและการบังคับบัญชาภายนอก ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง
3. มนุษย์มีความสนใจที่จะทำงานให้เสร็จตามความตั้งใจ
4. คนเราไม่เพียงเรียนรู้แต่การยอมรับผิดชอบเท่านั้นหากแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่างๆ เป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกคน

6. ภายใต้เงื่อนไขของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าหากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจ โดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎี ที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

## 2.4 ทฤษฎีจิตวิทยากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีทางจิตวิทยาได้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นอย่างมาก ทฤษฎีดังกล่าวนี้ ได้รวมไปถึงแนวทางการเรียนรู้ในองค์การ การจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูล ข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ ทฤษฎีทางจิตวิทยาถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสถานะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจและพฤติกรรมการแสดงออกพบว่า ทฤษฎีทางจิตวิทยาได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการตนเอง และกลุ่มคนทั้งที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันและหรือต่างหน่วยงานกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาผลการดำเนินงาน (Performance) ทั้งในระดับองค์การ หน่วยงาน และตัวบุคคลให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (อาภรณ์ ภูวพิพันธุ์, ออนไลน์, 2560)

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพจากนักวิชาการหลายท่าน อาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีต่างๆ ถูกสร้างมาจากพื้นฐานการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทุกทฤษฎีมีความเห็นและแนวทางที่สอดคล้องและแตกต่างกัน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ให้ความสำคัญด้านความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็นอันดับต้นๆ มนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับ ในการที่จะแสดงศักยภาพและความสามารถของตนที่มีอยู่ออกมา การพัฒนาศักยภาพของบุคคลเหล่านั้น จึงต้องอาศัยความเข้าใจ ในความต้องการและธรรมชาติของคน ปัจจัยเสริมแรง หรือแรงจูงใจ จึงมีผลต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนแสดงความสามารถและศักยภาพที่มีในตนเองออกมา

## 3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับครูอาจารย์ คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ในหมวดที่ 7 ในมาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คุณาจารย์ รวมทั้ง บุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐจึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ ในสถานศึกษาระดับปริญญาตรีที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาน ศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในปี 2559 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดจุดเน้นในการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ซึ่งในส่วนที่ 2 คือ จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการสื่อสาร มีสมรรถนะ ในการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่างๆ และการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล เป็นต้น (ราชกิจจานุเบกษา, 2542 : 15)

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 : 33-34) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครู ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนา ศักยภาพของตนเต็มที่

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจ เทคนิค การสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความเข้าใจ กฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมือง รวมทั้งความรู้ เท้าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนระดับใดจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความความด้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร และความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครูจะต้อง ทำให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพมีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 : บทสรุปผู้บริหาร) พบว่า รูปแบบแนวทาง และวิธีการพัฒนาครูที่ต้องการ คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน เน้นการลงมือปฏิบัติในชั้นเรียนจริง โดยมีนักวิชาการให้คำแนะนำ ให้ครูสามารถออกแบบหรือวางแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วนำไปทดลองใช้ มีการสะท้อนผลร่วมกันและนำไปปรับปรุงแก้ไข

การพัฒนาศักยภาพครูจึงถือเป็นการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ รวมทั้งแนวคิดและยังเป็นกระบวนการให้บุคคลเจริญในหน้าที่การงาน มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (สุทธธัญญ์ โออ้อม, 2557: 35)

การจัดการศึกษาในประเทศไทยต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาวการณ์โลก ไม่เพียงเฉพาะครูเท่านั้น แต่หมายรวมถึง การพัฒนาทั้งระบบให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคสมัยใหม่ โดยมีแนวทางที่ควรส่งเสริมและเปิดมุมมองของการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นกรอบในการผลิต และพัฒนาครู กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู พัฒนาหลักสูตรครูในสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน จัดอบรมให้ความรู้และปรับทัศนคติของครูในการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียน การสอนและพัฒนาตนเอง นโยบายการพัฒนาครูที่ชัดเจน ครอบคลุม และเป็นระบบจะส่งผล ให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ก็เป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยเปลี่ยนแปลงทั้งทัศนคติ วิธีสอน และบทบาท ทั้งยังส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ที่หลากหลาย จนกลายเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำมาปรับใช้ภายใต้บริบทของตนเอง เพื่อถ่ายทอดและเสริมสร้างความรู้ให้ผู้เรียนคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนมี

คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะชีวิตและวิชาชีพตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของชาติและนานาชาติต่อไป (วณิชชา, วิลาวรรณ, ศรีบุญ และชไมพร, 2557 : 202)

ข้อมูลสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน จากการพิจารณาถึงวงจรของระบบครู ที่ประกอบไปด้วย การผลิต การพัฒนา และการใช้ครู ที่ส่งผลต่อการยกระดับและการพัฒนาครูปัจจุบันด้วยภารกิจและความรับผิดชอบต่อคุณภาพของนักเรียน นักศึกษา พบว่า (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน, 2557 : 9-11)

**1. การผลิตครู** มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยคุรุสภาและมีสถาบันผลิตครูในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทั้งภาครัฐ เอกชน และคณะสงฆ์ ถึง 77 แห่ง ปี 2553 ทุกชั้นปี จำนวน 123,070 คน สำเร็จการศึกษา 15,466 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.56 และเข้าใหม่ 47,436 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.54 พบว่า คุณลักษณะครูที่ต้องการควรเป็นครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการจัดการเรียนรู้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้สร้างแรงบันดาลใจ ตามทันเทคโนโลยี มีคุณธรรม ความเป็นไทย รู้และเข้าใจ อัตลักษณ์ของความเป็นพลเมืองและพลโลก สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และประชาคมอาเซียน การผลิตครูจึงต้องการการออกแบบที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบใหม่ ในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความเป็นไทยที่ต้องรณรงค์และคัดเลือกให้คนเก่งคนดีมาเป็นครูควบคู่กับการจัดระบบการตอบแทนที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีของครูมืออาชีพที่ควรปฏิรูประบบการผลิตครูของคุรุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและความรู้ พลิกรูปแบบของการผลิตและพัฒนาครูให้เป็นผู้จัดการกระบวนการเรียนรู้

**2. การพัฒนาครู** ให้ความสำคัญและเชื่อว่า ครูเป็นผู้เรียน ที่ต้องเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง และรับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีกฎหมาย นโยบายว่า ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปีละ 100 ชั่วโมง ครูบรรจุใหม่ต้องผ่านการอบรมตามโปรแกรมการอบรม เพื่อฝึกหัดการสอนและได้รับเงินเดือนสูง ระหว่างการอบรมต้องพัฒนาตนเองภายใต้การกำกับดูแลของศึกษานิเทศก์และผู้บริหาร และต้องผ่านการทดลองงาน ครูเก่าอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป ต้องเข้ารับการพัฒนาด้วย โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ มีคู่มือ การพัฒนาให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองตามความต้องการในแต่ละปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยง ครูต้นแบบ (Master Teachers) เพื่อช่วยครู มีระบบการนิเทศ ติดตามและพัฒนาการทำงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครู และพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนั้นมีการสร้างครูจิตอาสาช่วยสอน มีการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการสอนของครูให้น้อยลงและให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และปฏิบัติได้ด้วยตนเองมากขึ้น

**3. การใช้ครู** มีการกำหนดเงื่อนไขและคุณสมบัติของครู ที่ผูกติดกับคุณภาพทางการศึกษาและผู้เรียน ครูทุกคนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู กำหนดให้ครูประถมศึกษาอย่างน้อยต้องจบปริญญาตรี ระดับมัธยมศึกษาต้องจบสูงกว่าปริญญาตรีและมีความเชี่ยวชาญอย่างน้อยหนึ่งวิชาในระดับที่สอน และต้องมีพื้นฐานความรู้ทางการศึกษาทั่วไปและความรู้เฉพาะสำหรับ

วิชาชีพครู จิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น หลักและเทคนิคการสอน และประวัติศาสตร์ พื้นฐานการศึกษา เวลาสอนวันละเพียง 4 ชั่วโมง และมีเวลาเพื่อการพัฒนาวิชาชีพสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง มีการมุ่งใจและการยกย่องอาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงเทียบเท่าอาชีพสำคัญๆ การได้รับการยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจในระดับแนวหน้าของประเทศ และมีเงินเดือนสูงระดับต้นๆ เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น เช่น แพทย์ นักกฎหมาย

จันทวรรณ ปิยะวัฒน์ (ออนไลน์ : ม.ป.ป.) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาทักษะครูไทยในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ครูยุคใหม่จำเป็นต้องมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เด็ก แทนที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เหมือนก่อน ได้แก่ ทักษะในการตั้งคำถาม เพื่อช่วยให้ศิษย์กำหนดรู้เป้าหมาย และคิดได้ด้วยตนเอง ทักษะที่สอนให้เด็กหาความรู้ได้ด้วยตัวเองและด้วยการลงมือปฏิบัติ ทักษะในการคัดเลือกความรู้ ตามสภาพแวดล้อมจริง ทักษะในการสร้างความรู้ ใช้เกณฑ์การทดสอบและตรวจสอบความถูกต้องอย่างไร เพื่อให้ศิษย์เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน ทักษะ ให้ศิษย์คิดเป็น หรือ ตกลงทางความคิด ทักษะในการประยุกต์ใช้ ทักษะในการประเมินผล มีจิตวิญญาณความเป็นครู ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เนื่องจากเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูจึงต้องไม่หยุดนิ่งที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อไว้ส่งสอนศิษย์ เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง เพราะสังคมที่เปลี่ยนไป หลายสิ่ง หลายอย่างไม่เหมือนในอดีต ครูต้องทำใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไตร่ตรองเพื่อนำสิ่งใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต สร้างกำแพงคุณธรรม อีกประการที่สำคัญไม่แพ้จิตวิญญาณความเป็นครู คือ ครูต้องเป็นผู้มีคุณธรรม ซึ่งจะ เป็นคำสั่งสอนด้วยแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ได้เป็นอย่างดี เพราะผู้ที่มีคุณธรรมย่อมเป็นผู้เจริญ โน้มนำความดีแก่ศิษย์ ครูไม่เพียงให้วิชาความรู้เท่านั้น แต่การเป็นที่พึ่งทางใจ สามารถเป็นที่ปรึกษาของลูกศิษย์ ยิ่งหากเป็นที่พึ่งทางจิตวิญญาณหรือมโนธรรมด้วยแล้ว ยิ่งทรงคุณค่ามหาศาลมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity, Creation, Creating, Creative Thinking) เป็นหนึ่งในทักษะสำคัญของครู ที่ได้รับการกำหนดให้เป็นทักษะที่จำเป็นจะต้องนำไปใช้ ในกระบวนการพัฒนาผู้เรียนในช่วงศตวรรษที่ 21 ครูต้องทำตนให้ศิษย์รัก หนักแน่นในจรรยา พัฒนาความรู้ อดทนต่อคำหยาบคายขยายคำลัทธิซึ่ง ไม่ดึงศิษย์ไปในทางเสียหาย และบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ โตตามสังคมนอบข้าง รู้จักคำว่า ขอโทษ รู้จักคำว่า ให้อภัย รู้จักคำว่าผู้น้อยไหว้ผู้ใหญ่ให้สังคมไทย กลับมาสู่ความเป็นประเทศแห่งคุณธรรม

Leonard Nadler (1970, อ้างถึงในพิไลวรรณ อินทรักษา, 2550) กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกิจกรรมส่วนบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้น มีศักยภาพ ในการตอบสนอง ต่อความต้องการขององค์กรโดยมีกิจกรรมต้องปฏิบัติ คือ 1) การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่กำหนดขึ้น เพื่อปรับปรุงการทำงานของผูปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่ ดำรงตำแหน่งอยู่ 2) การศึกษา เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดขึ้น เพื่อที่จะปรับปรุง ความสามารถ ทั้งมวลของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง แต่ก็มี ความหมายมากกว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ 3) การพัฒนาคือการเตรียมผูปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ให้สามารถ เจริญเติบโตไปพร้อมๆ กับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตขององค์กร สอดคล้องกับวิโรจน์ ลักษณะอดิศร (2550) ซึ่งให้ความเห็นไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ

ความรู้และความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

ฟิโลวรรณ อินทรักษา (2550) ให้ความเห็นว่า การฝึกอบรมจะดำเนินงานเป็นผลสำเร็จหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นกับวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมเป็นสำคัญ วัตถุประสงค์การฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ ได้แก่

1. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน (Technical Know - How) เมื่องานเปลี่ยนแปลงไป กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย วิธีการปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีพัฒนาขึ้น จนทำให้พนักงานไม่สามารถทนสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ องค์กรต่างๆ จึงอาจจะจัดให้มีการทบทวนเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมให้พนักงานเหล่านั้น ให้มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หรือเทคโนโลยีต่างๆ ที่นำมาใช้ในองค์กร

2. การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ (Skill of Experiences) พนักงานในแต่ละตำแหน่งจะไม่เหมือนกัน เช่น พนักงานระดับต้นอาจจะต้องการทักษะเทคนิค หรือวิธีการปฏิบัติโดยตรง แต่ถ้าเป็นผู้บริหารระดับสูงจะต้องการฝึกทักษะเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นต้น

3. การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า ทัศนคติของคนมีบทบาทในการทำงานอย่างมาก ดังนั้น การพัฒนาทัศนคติของพนักงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะแม้ว่าเขาจะรู้งาน หรือประสบการณ์ดีเพียงใดก็ตาม ถ้าเขามีทัศนคติไม่ถูกต้อง ผลงานก็จะออกมาไม่ดีเท่าที่ควร

การฝึกอบรมในห้องเรียนเป็นเครื่องมือการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่เน้นให้เกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติ แรงจูงใจและบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิม เป็นการเรียนรู้ระยะสั้น (Short Term Learning) โดยมีผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความสำคัญและความจำเป็น ขั้นตอนของ Classroom Training

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training: OJT) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้น จะออกแบบ เพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงาน ในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์การสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรให้มากที่สุด กล่าวโดยสรุป คือวัตถุประสงค์การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ คือเมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมทางด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติแล้ว เมื่อกลับไปปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางที่ดี ทำให้ผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

#### 4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งไม่มีหน้าที่ทางบริหาร เหตุที่ต้องฝึกอบรม เพราะไม่มีใครที่สำเร็จการศึกษา แล้วสามารถทำงานได้ จึงมีเครื่องมือและการเปลี่ยนแปลงทางด้านการผลิต ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาการอบรมจะกระตุ้นให้พนักงานติดตาม และตื่นตัวอยู่เสมอ ประโยชน์ที่ได้รับคือ 1. ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น การอบรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่และผู้มีประสบการณ์มาแล้วทำงานได้ดีขึ้น ทั้งคุณภาพและปริมาณ เพราะรู้วิธีการทำงานที่ถูกต้อง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้ดี 2. ช่วยแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมคนงานในระดับต่างๆ ช่วยลดปัญหาการปฏิบัติงานลง เพราะทุกคนเข้าใจดี 3. ทำให้ขวัญของคนทำงานดีขึ้น ทำงานอย่างมีความรู้ ภู่วิธี มีความเชื่อมั่นในตนเอง สำหรับคนที่มาทำงานใหม่ก็มีความสบายใจที่จะทำงาน เพราะได้รับการอบรมมาก่อน 4. ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กร ในแง่ความมั่นคง คือ องค์กรใดขาดแคลนการหาคนงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งก็อาจคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งรองถัดไป ซึ่งมีความรู้ในการปฏิบัติงานดี เพราะได้รับการอบรมมาแล้วการฝึกอบรมจึงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนา กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากร คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและหรือเพื่อให้บุคลากรมีความองงามเติบโตทางจิตใจ การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่มิเป้าหมายระยะยาวและมุ่งหวังผล ในด้านการช่วยให้บุคลากรมีความองงามเติบโต มากกว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น และการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่การฝึกอบรมให้ความสำคัญหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย รูปแบบและวิธีหลายชนิด ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความหมายที่แคบกว่าการพัฒนาบุคลากร และอาจถือได้ว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมจัดได้ว่าเป็นกิจกรรมหลัก ที่มีการกระทำประจำในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

Kenneth N. Wexley, Gary P. Latham(1983) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ของแต่ละคน อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทักษะ ที่ผู้อื่นมีต่อตน และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล อาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการบังคับบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานดี แม้ว่าบุคคลจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลนั้นอาจจะมิได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และผลงานย่อมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร



จากข้อมูลแนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 สามารถสรุปได้ว่า ครู ถือเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้องต่อการเตรียมคนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งครูจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถอย่างเต็มที่

เนื่องจาก ครูยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้อำนวยความรู้ให้แก่ผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้ที่พัฒนานตนเอง และรับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจน สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูจะต้องพัฒนาศิษย์ให้มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่มุ่งพัฒนาเยาวชน ให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น ทักษะการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสารและทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาครู อาจมาจากการเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการฝึกอบรมมีประโยชน์ในแง่ที่เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ ที่จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต อย่างไรก็ตามองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมและมีความรู้ความชำนาญที่ดี แล้วผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

## สภาพปัจจุบัน ปัญหา เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูของ กระทรวงศึกษาธิการ

การฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มสมรรถนะครูยังมีการกล่าวถึง หรือให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งที่มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพของครู ระบบการพัฒนาครูของไทย โดยหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน ยังคงมีลักษณะต่างคน ต่างทำ ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทาง และขาดข้อมูลในการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ การอบรมพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดการประสานงาน จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทิ้งห้องเรียนไปเข้าอบรม ซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยส่วนกลางเพราะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณทั้งหมดในการอบรมพัฒนาครู ขาดการกระจายอำนาจและงบประมาณไปยังเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานในภูมิภาค เขตพื้นที่การศึกษาขาดอิสระที่จะดำเนินการพัฒนาครูให้เป็นไป ตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ การพัฒนาครูจึงขาดกระบวนการมีส่วนร่วม และเป็นการผูกขาดการดำเนินงานโดยส่วนกลาง ในรอบปีหนึ่งๆ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนว่า มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรม ว่าได้มีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด การอบรมพัฒนาครูบางหลักสูตรมีลักษณะซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูต้องเข้าอบรมเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน และครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลืองงบประมาณ รวมทั้ง การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ที่ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้องประชุมตามโรงแรม ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ นอกจากนี้ สภาพที่ผ่านมายังไม่มีการตั้งกองทุนพัฒนาครู

คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558: บทสรุปผู้บริหาร) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553 : 5) ที่ว่าครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ยังขาดการ ติดตามประเมินผล หลักสูตรพัฒนา ครูมีความซ้ำซ้อน ขาดการวางแผนระยะยาว

## 1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่น ที่ได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในบทบาทของหน่วยงานดูแล สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ยกเว้น สถานศึกษาในสังกัด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา กลยุทธ์ที่สำคัญ คือ ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ให้สอดคล้อง กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและรายได้ของครู โดยประสานสถาบันอุดมศึกษาผลิตครู ที่มีวิชาเอกตรงกับความต้องการและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามความแตกต่างของผู้เรียน และบริบทของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2557 : 28-30)

1.1 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) เป็นหน่วยงานที่มีส่วนช่วยพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีบทบาท เป็นศูนย์กลางในการประสานงาน การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำหรับ หน่วยงานทางการศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ส่งเสริมและประสานงานเครือข่าย การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึง งานการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษา การปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาครูฯ มีการดำเนินงานพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาในสถาบันฯ และร่วมงานกับหน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานผลิตและพัฒนาครู เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นต้น

1.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่ง ให้ความสำคัญต่อการ พัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา จึงมีการตั้งสถาบัน หน่วยงานที่ทำหน้าที่ พัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยเป็นองค์กรอิสระขึ้นตรงกับอธิการบดี คณะครุศาสตร์แต่ละ แห่ง จะมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ที่มุ่งการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งพัฒนา ความรู้ เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและการเลื่อนวิทยฐานะของครู

1.3 สสวท. มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดภารกิจและพื้นที่การ ปฏิบัติงานเป็นฐาน (TEPE) โดยเปิดอบรมผ่านระบบอบรมครูออนไลน์ อาทิเช่น TEPE 55101 ภาษาไทย ระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 1 หลักสูตรและสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ตอนที่ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตอนที่ 3 การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้

ตอนที่ 4 สื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ภาษาไทยในระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้วิชาภาษาไทย

นอกจากนี้ ยังมีหลักสูตรการเสริมความรู้เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ด้วยระบบ e-Training

## 2. รูปแบบวิธีการพัฒนา

ครูในอนาคตจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จัดการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีแนวทางการประเมินผู้เรียนที่เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูในปัจจุบันยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดคุณภาพขึ้น ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติคาดหวัง เมื่อกำหนดความคาดหวังกับครูแล้ว ครูควรจะได้รับกรยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มีใบประกอบวิชาชีพครู ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 : 8, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 102-114 และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 6)

แนวทางในการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงาน มีวิธีการและแนวทางต่างๆ ดังนี้

2.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ในการพัฒนาครู เพราะครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพทางการศึกษา ข้อมูลสำรวจจากเขตพื้นที่ที่น่าเชื่อถือได้ พบว่า 101 เขต พบว่า ครูขาดเทคนิคและวิธีสอนที่ถูกต้องและเหมาะสม 61 เขต ขาดครู หรือมี แต่ไม่ครบชั้น 58 เขต ครูมีภาระงานมากเกินไป และ 31 เขต ครูขาดทักษะด้านไอทีและเทคโนโลยี พร้อมสื่ออุปกรณ์

นอกจากนั้น ยังพบว่าครูไทยเราควรได้รับการพัฒนา เช่น การออกแบบการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้แก่เด็กเป็นสำคัญ มีความหลากหลาย ความสนใจของสภาพผู้เรียน และการเน้นผู้เรียนเป็นรายบุคคล กิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติ เช่น โครงงาน Active Learning หรือ Project Learning กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนฝึกทักษะ คิดวิเคราะห์ และรู้จักตั้งคำถาม กิจกรรมการสอนที่ใช้สื่อเทคโนโลยี กิจกรรมการสอบที่เชื่อมโยงกลุ่มสาระฯ

หลักของ PLC ต้องการพัฒนาครู พัฒนาตนเอง ใช้เครือข่ายในโรงเรียนในชุมชนเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูล เรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกัน สุดท้ายร่วมกันประเมิน ร่วมกันแก้ปัญหา โดยครูไม่จำเป็นต้องทิ้งห้องเรียน ไม่จำเป็นต้องเดินทางไปอบรมนอกสถานที่ สามารถประหยัดงบประมาณ ประหยัดเวลา เป็นต้น

PLC จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพราะสามารถทำได้ทันที การพัฒนาวิชาชีพครูจะควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้เรียน การตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงานของครู จะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาครูโดยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันปรับปรุงการทำงานของครู พัฒนาครู โดยการปฏิบัติงานจริงของครู พัฒนาครูโดยให้มีการเรียนรู้ด้วยกันแบบกัลยาณมิตร

จะเห็นได้ว่า การที่กระทรวงศึกษาธิการ โดย สพฐ. สำนักพัฒนาครู ได้คิดนวัตกรรม PLC เข้ามามีบทบาทผลักดัน เพื่อพัฒนาครู นับว่าเป็นแนวทางใหม่ มิติใหม่ในการปฏิรูปการศึกษา เพราะกับดักหนึ่งของการศึกษาไทย คือครูจะต้องมีความรู้ และปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกด้วย และที่ต้องชื่นชมเป็นพิเศษ คือ กระทรวงศึกษาธิการจะส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมครูทุก 5 ปี 10 ปี 20 ปี และให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนา โดยกระทรวงศึกษาธิการ จะจัดสรร

งบประมาณเป็นรายหัว หัวละ 10,000 บาท ให้กับครูทุกคน สำหรับการอบรมและพัฒนา และที่นำขึ้นชมแนวคิดนี้ เป็นการสนองยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560-2579) ด้านที่ 3 และด้านที่ 4 คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย

2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำรูปแบบและวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ (Specification Competency) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งรูปแบบของการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ สคบศ. กำหนดให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่ายและเครือข่ายทางไกล และวิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู และบุคลากรทางการศึกษาแต่มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่ใช้โรงเรียนและหน่วยงานเป็นฐาน (School Based Development Insight Based Development) เป็นสำคัญ

การประเมินการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

1. การประเมินก่อนการพัฒนา มีจุดประสงค์เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ทราบถึงความต้องการและความจำเป็นของตนเองที่จะต้องเข้ารับการพัฒนาแล้วจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : ID-Plan) โดยใช้ข้อกำหนดสมรรถนะ (Competency) ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นเป้าหมายในการประเมินสำหรับกระบวนการและขั้นตอนการประเมินให้ดำเนินการ

2. การประเมินหลังการพัฒนา มีจุดประสงค์เพื่อติดตามผลการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนหรือในภารกิจที่ตนเองรับผิดชอบ ดังนั้น การประเมินในกรณีนี้ จึงมี 2 ลักษณะ คือ การประเมินภายในและการประเมินภายนอก

### 3. ปัญหาในการพัฒนา

รายงานการวิจัยของสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2556 : 101) พบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู มี 7 ประเด็นสำคัญ คือ

1. ระบบการพัฒนาครูในภาพรวมพบว่าระบบการพัฒนาครูของประเทศ ยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม การพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรม ขาดระบบฐานข้อมูลของครู ขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เกิดความซ้ำซ้อน ไม่เกิดความคุ้มค่า

2. กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูประจำการยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือหลังการอบรมครูยังมีความอ่อนแอ

3. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำจำเป็น ในการพัฒนาของครูที่แท้จริง

4. วิธีการและสาระการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาน้อยไม่เหมาะสมกับเนื้อหาส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการและทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้ สาระจากการพัฒนานั้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่นๆ เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูได้

5. สถานที่จัดอบรมพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียน การสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น

6. ระบบการติดตามผลการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ปรากฏคือครูที่เข้ารับการอบรมทำรายงานส่งผู้บริหารเพื่อรับทราบเท่านั้น การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผล ไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

7. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้สรุปผลของการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542-2551) (2552 : 15) ได้นำเสนอปัญหาการดำเนินการพอสรุปได้ ดังนี้

1. นโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐกับมาตรการจูงใจ ให้ครูออกก่อนเกษียณทำให้หลายโรงเรียนสูญเสียอัตรากำลังครูไปจำนวนมาก อีกทั้ง บัณฑิตครูศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ทั้งหลายเมื่อจบการศึกษาแล้วก็ไม่อยากเป็นครู ทำให้ขาดแคลนครู ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนในชนบทจะขาดครูเฉพาะวิชา

2. หลักสูตรการผลิตครูไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง คุณภาพบัณฑิตยังไม่เป็นที่พึงพอใจ

3. ขาดการประสานแผนในการพัฒนาครูจากหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดความซ้ำซ้อนสิ้นเปลืองทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและเวลาของครูที่ขาดไปในการปฏิบัติภารกิจหลักคือการสอนเพื่อเข้ารับการพัฒนา

4. ความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมีน้อย ทำให้คนดี คนเก่ง ไม่อยากเป็นครูทำให้ขาดครูที่มีคุณภาพ ครูบางส่วนยังขาดจิตสำนึกจิตวิญญาณความเป็นครู ครูบางส่วนใช้เวลาราชการ ไปทำ

ผลงานเพื่อประเมินเลื่อนวิทยฐานะ ดังชาวที่นักศึกษาฝึกสอนร้องเรียนไปที่หนังสือพิมพ์ครูที่เป็นครูพี่เลี้ยงเอาเวลาราชการไปทำผลงานครู คศ.3 โดยให้นักศึกษาทำหน้าที่แทน เป็นสาเหตุให้มาตรฐานการเรียนรู้ของเด็กไทยต่ำลงทุกวัน

5. การพัฒนาครูเกิดความซ้ำซ้อนไม่มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ขาดการติดตามประเมิน ผลการพัฒนาครู รวมทั้ง ขาดแผนและกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ตามระดับสมรรถนะของครู

6. การได้วิทยฐานะของครูยังไม่ส่งผล ต่อการยกระดับคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ดังนั้น การประเมินผลงานของครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ควรพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียน ที่ครูสอนด้วย

7. การบริหารงานบุคคลและความก้าวหน้าในวิชาชีพขาดความสมดุลระหว่างอัตรากำลังครูกับภาระงาน วุฒิการศึกษา ความรู้ของครูไม่ตรงกับวิชาที่สอน

8. ระบบการสรรหาบุคคลเป็นครูยังไม่มีคุณภาพและการจัดสรรครูเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ยังขาดหลักธรรมาภิบาล

จากการปฏิรูปครูตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น ให้ความสำคัญกับการสร้างวิถีชีวิตใหม่ของครูเป็นอย่างดี โดยแยกเรื่องของครูออกมาเป็นหมวดหนึ่งโดยเฉพาะ และจะพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เมื่อแนวคิดกระบวนการจัดการศึกษาเปลี่ยนไปเช่นนี้ การผลิตและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก็จำเป็นต้องเปลี่ยนไปด้วยเช่นกัน สังคมเรียกร้องและตั้งความหวังไว้กับครูสูงมาก เพราะครูต้องรับภาระหน้าที่ส่งเสริมผู้เรียน ให้เกิดการพัฒนารับมือกับกระแสโลกาภิวัตน์ได้ รวมทั้ง พัฒนาเจตคติของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนรู้ ครูต้องสามารถเร่งเร้าให้เด็กมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน กระตุ้นให้มีอิสระเสรีทางความคิด ส่งเสริมให้มีสติปัญญาให้เฉียบแหลมและสร้างเสริมให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนดำเนินไปอย่างสัมฤทธิ์ผล ครูจึงเป็นผู้ที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อการปฏิรูปการศึกษาในการเป็นผู้หล่อหลอมกล่อมเกลายาวจนคนรุ่นใหม่ออย่างแท้จริง หากจะให้ครูสามารถตอบสนองความคาดหวังจากสังคม ครูจะต้องมีความรู้และทักษะอันเหมาะสม มีลักษณะนิสัยส่วนตัวที่เหมาะสมจะเป็นครู มีโอกาสที่จะก้าวหน้าทางวิชาชีพและมีแรงจูงใจอะไรบางอย่างที่เป็นความต้องการของสังคมอย่างสมเหตุสมผล ที่ครูควรจะทำหรือตอบสนอง และครูควรจะได้รับสิ่งใดบ้างเป็นการตอบแทนในแง่ของสภาพการทำงาน ทั้งสิทธิและฐานะ จะสรรหาและฝึกหัดครูได้อย่างไรและทำอย่างไรจึงจะรักษาแรงจูงใจให้ครูสามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ตลอดไป

#### สภาพปัญหาการจัดอบรมและพัฒนาครู จากผลการวิจัยของของ TDRI

1. ไม่สอดคล้องกับความท้าทายและปัญหา
2. ใช้วิทยากรภายนอก
3. ขาดการติดตามผลและระบบสนับสนุน
4. ไม่แก้ปัญหการทำงาน of ครู
5. ไม่ส่งเสริมให้ครูพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### สถานการณ์การอบรมและพัฒนาครูในประเทศต่าง ๆ

1. วางแผนและออกแบบโดยผู้บริหาร
2. ครูเข้ารับการอบรมไม่ทั่วถึง
3. ระยะเวลาการอบรมครูไม่ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง
4. เป็นการบรรยายหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
5. ขาดการติดตามผล
6. การอบรมครูเป็นหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ประจำ
7. การอบรมเป็นการเพิ่มภาระให้ครู
8. ครูขาดการสอน
9. การอบรมไม่สะท้อนภาพที่แท้จริงของการจัดการเรียนการสอน
10. ประเมินการอบรมจากจำนวนครูที่เข้ารับการอบรม

## 4. สรุปภาพรวม

ครู คือ ผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพประชากรในสังคม คือ ตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม

นโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปครู โดยยกฐานะให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นนโยบายการศึกษาลำดับต้น เนื่องจาก “ครู” เป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาของประเทศ และนับเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนา รวมถึงการให้การศึกษามีคุณภาพแก่ผู้เรียน สอนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

### 4.1 การพัฒนาครูในอดีตที่ผ่านมา

ปัญหาวิกฤตคุณภาพของการศึกษาที่เกิดจากการผลิตและการพัฒนาครูในอดีตที่ผ่านมา พบว่า

4.1.1 เกิดความซ้ำซ้อน ทั้งในด้านเนื้อหาสาระ ในด้านผู้จัดและครูผู้รับการพัฒนา

4.1.2 เกิดความสิ้นเปลือง ทั้งในด้านงบประมาณ เวลาในการจัดการ

4.1.3 เกิดความสูญเสีย โดยเฉพาะการแย่งเวลาที่ครูอยู่กับเด็ก การพัฒนาเกินความจำเป็นและไม่ตรงตามความต้องการในบางกรณี

4.1.4 ขาดความเชื่อมโยงกับกฎเกณฑ์ หลักการ เป้าหมาย สิทธิประโยชน์ส่วนบุคคลและหน่วยงานที่เกิดจากกฎหมาย บังคับใช้ในลักษณะที่แตกต่างกัน อาทิ การพัฒนาตามความจำเป็นของผู้พัฒนาและครูไม่เชื่อมโยงกับใบประกอบวิชาชีพครู รวมทั้ง ไม่เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่บริหารงานบุคคล (กคศ.) รวมทั้ง หน่วยงานทางการศึกษาอื่นในลักษณะต่างคนต่างจัดต่างคนต่างทำ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558 : บทสรุปผู้บริหาร) สรุปไว้ว่า การฝึกอบรมครูที่ผ่านมา ยังมีการกล่าวถึงหรือให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยกว่าด้านอื่นทั้งที่มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพของครู ระบบการพัฒนาคูของไทยโดยหน่วยงานต่างๆในปัจจุบัน ยังคงมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทาง และขาดข้อมูลในการพัฒนาคูในภาพรวม การพัฒนาคูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ การอบรมพัฒนาคูของแต่ละหน่วยงานขาดการประสานงาน จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทิ้งห้องเรียนไปเข้าอบรม ซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยส่วนกลาง เพราะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณทั้งหมดในการอบรมพัฒนาคู ขาดการกระจายอำนาจและงบประมาณไปยังเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานในภูมิภาค เขตพื้นที่การศึกษา ขาดอิสระที่จะดำเนินการพัฒนาคูให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ การพัฒนาคูจึงขาดกระบวนการมีส่วนร่วม และเป็นการผูกขาดการดำเนินงานโดยส่วนกลาง ในรอบปีหนึ่งๆ ครูได้รับการพัฒนาคูค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจน ว่าได้มีการติดตามและประเมินผล ภายหลังการอบรม ว่าได้มีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด การอบรมพัฒนาคูบางหลักสูตรมีลักษณะซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูต้องเข้าอบรมเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน และครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลืองงบประมาณ รวมทั้ง การพัฒนาคูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ที่ส่วนใหญ่ใช้การอบรม และพัฒนาในห้องประชุมตามโรงแรม ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ นอกจากนี้ สภาพที่ผ่านมายังไม่มีการตั้งกองทุนพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

## 4.2 แนวทางการพัฒนาคูในอนาคต

รูปแบบในการพัฒนาคูในอนาคตควรมีลักษณะดังนี้

4.2.1 หน่วยผลิต หน่วยใช้ หน่วยควบคุมและพัฒนาคู ต้องทำงานแบบเชื่อมโยง เพื่อลดความซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองและสูญเสีย

4.2.2 ควรมีคณะกรรมการกลางระดับกระทรวงศึกษาธิการ ระดับพื้นที่ เพื่อกำหนดทิศทางและควบคุมการผลิต การใช้และการพัฒนาคู เพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต

4.2.3 จัดระบบการผลิต การพัฒนา การใช้ครูที่มุ่งผลในอนาคต เช่น การใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน (Sharing Resource for Education) อาจกำหนดให้มีครูประจำโรงเรียนที่ทำหน้าที่ประจำชั้นและสอนสาขาวิชาสามัญทั่วไป และอาจจะมีครูประจำเขตพื้นที่การศึกษา (Mobile Teacher) เพื่อสอนในวิชาที่จำเป็นและขาดแคลน เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ ดนตรี นาฏศิลป์ เคมี ชีวะ ฟิสิกส์ เป็นต้น โดยให้รับผิดชอบวิชาดังกล่าว สอนในโรงเรียนต่างๆ ในลักษณะหมุนเวียน ที่เป็นไปตามกฎระเบียบ

4.2.4 การพัฒนาคูและบุคลากร ควรให้ความสำคัญต่อความจำเป็นพื้นฐาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับนโยบาย โดยใช้หลักการพัฒนาแบบต่อยอด (ID Plan) โดยครอบคลุมสมรรถนะของครู ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute)



4.2.5 นำผลการพัฒนาไปใช้ประโยชน์อย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงและลงตัว ทั้งในสิทธิประโยชน์ส่วนตน ได้แก่ การเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้ง ประโยชน์ของทางราชการในการวางอัตราค่าจ้างและการบริหารบุคคลทั้งระบบ

4.2.6 สร้างความเป็นสากลและนานาชาติ โดยร่วมมือผลิตและพัฒนาครูในระดับภูมิภาคอาเซียนและนานาชาติ ด้วยการส่งเสริมการศึกษาต่อ การศึกษาวิจัยและการฝึกอบรมอย่างเข้ม

4.2.7 ส่งเสริมการพัฒนาครูในหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยี การศึกษาทางไกล การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ภายใต้การควบคุมจากคณะกรรมการระดับกระทรวงและเขตพื้นที่

จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัญหาที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูของประเทศไทยนั้นยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องเรื่อยมา สรุปได้ดังนี้

1. ความซ้ำซ้อนด้านการวางแผนและพัฒนาครู ขาดการประสานงานและเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ทำให้หลักสูตรการพัฒนาครูเกิดความซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองงบประมาณ
2. การพัฒนาครูขาดการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน จึงไม่สามารถทราบได้ว่าครูได้นำไปประยุกต์ใช้ และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนหรือไม่
3. การอบรมและการพัฒนาครูจากหลายๆ หน่วยงาน ส่วนใหญ่จัดอบรมนอกสถานที่ เช่น โรงแรมต่างๆ ทำให้ครูต้องละทิ้งชั่วโมงสอน ส่งผลผลกระทบโดยตรงต่อนักเรียน
4. หลักสูตรการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการพัฒนาอาจไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูได้

## ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการพัฒนาครูของต่างประเทศ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 : 21) ได้สรุปปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการพัฒนาครูของประเทศไทยไว้ดังนี้

### 1. ประเทศสหรัฐอเมริกา

การพัฒนาครูในช่วงทศวรรษที่ 20 ของสหรัฐอเมริกา มุ่งเน้นการปรับปรุงทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีสมรรถนะในการสร้างพลเมืองของชาติ เพื่อให้ตอบสนองกับระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ โดยครูจะต้องเข้าสู่ระบบการพัฒนาและการประกันคุณภาพ เพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นผู้ที่สร้างความหวังนักเรียนทุกคนว่าจะสามารถพัฒนาตนเองได้ ค้นหาศักยภาพของนักเรียนทุกคนว่าจะสามารถพัฒนาตนเองได้ ค้นหาศักยภาพของนักเรียนและกระตุ้นให้พัฒนาตามศักยภาพนั้น ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน มีความเชี่ยวชาญในสิ่งที่สอน และรู้จักสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครูแห่งชาติ (National Board for Professional Teacher Standard) ได้กำหนดสมรรถนะครูและจัดตั้งกรรมการประเมินสมรรถนะครูแต่จากการสำรวจสมรรถนะครูในประเทศพบว่า ครูที่มีสมรรถนะต่ำส่วนใหญ่จะสอนนักเรียนที่ด้อยความสามารถทางการเรียนรู้ เพราะระบบการคัดเลือกครูของประเทศ

ยังไม่มีคุณภาพ เพราะเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยสมรรถนะมาเป็นครู ดังนั้น สหรัฐอเมริกาจึงกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาครู คือ การรับรองและการประกันคุณภาพของครู บางรัฐมีการวางมาตรฐานเกี่ยวกับใบประกอบวิชาชีพครู ซึ่งจะมีการประเมินและต่ออายุใบประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ และได้วางแนวทางแก้ไขปัญหาวินัยวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1.1 รื้อปรับระบบการศึกษาของประเทศและเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ท้องถิ่นโดยมลรัฐต่างๆ ดูแลครู รวมทั้ง กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครูว่า ในปี ค.ศ. 2000 คณะครูผู้สอนของชาติทุกคน ต้องได้รับการปรับปรุงทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีโอกาสได้รับความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการสอน และครูจะเป็นผู้เตรียมนักเรียนอเมริกันทั้งหมดเข้าสู่คริสต์ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ยังมีการรื้อปรับโครงสร้าง (Restructuring) การบริหารจัดการโดยโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) เพื่อสร้างความเป็นครูมืออาชีพในระดับท้องถิ่น โดยให้พ่อแม่ผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนชุมชนได้เข้ามาเป็นหุ้นส่วน (Partners) ในการ บริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างใกล้ชิดมากขึ้น ประเทศสหรัฐอเมริกา เชื่อว่าเป็นการคืนความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับผู้มีประโยชน์พึงได้ทีใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุดคือครู ครูใหญ่ ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน เพราะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของประชาชน และเป็นการสร้างภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) ให้แก่ท้องถิ่นและโรงเรียนมากขึ้น ให้บทบาทครูผู้นำ ทำหน้าที่เป็นหัวหอกของการปฏิรูปการรื้อปรับระบบโครงสร้าง และสร้างสรรค์แนวทางเพื่อการพัฒนาครูหน้าที่ของครูผู้นำมี ทั้งในฐานะผู้นำทางการศึกษา รวมทั้งหน้าที่การสนับสนุนทางวิชาการให้แก่ผู้ร่วมงานของตนด้วย

1.2 การให้บทบาทครูใหญ่ในฐานะผู้อำนวยการความสะอาดให้เกิดการจัดองค์กร และการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดครูฝีมือ อาชีพให้แก่สถานศึกษาของตน โดยวางรูปแบบการทำงานระหว่างครูและครูใหญ่ ให้ครูในโรงเรียนมีฐานะเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการ จัดการองค์กร และบริหารจัดการโรงเรียน และเน้นให้วางรูปแบบการทำงานระหว่างครูกับนักเรียนในด้านการใช้สังคมเทคโนโลยีที่ทำให้ เกิดการสอนเพื่อความเข้าใจของนักเรียน นอกจากนี้รัฐยังกำหนดให้การจัดสรรงบประมาณ ซึ่งเป็นเงินอุดหนุนของมลรัฐให้สถานศึกษา เพื่อดำเนินการตามแผนของโรงเรียน และท้องถิ่น

1.3 การตรวจสอบคุณภาพครูให้มีสภามาตรฐานและการปรับปรุงการศึกษาแห่งชาติที่ต้องชี้ให้เห็นว่า ครูมีความสามารถทางการสอนและสอนได้คุณภาพตามความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลายในแต่ละสาขาวิชาแก่นักเรียนทุกคน การตรวจสอบคุณภาพครูนี้จะทำควบคู่ไปกับการวางระบบให้ครู ครูใหญ่ และผู้บริหาร เข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ด้านการสอน การเรียน และการปรับปรุงโรงเรียนอย่างดีที่สุด

## 2. ประเทศออสเตรเลีย

ปัญหาที่ประเทศออสเตรเลียประสบ คือ สถานภาพทางสังคมของครูที่ต่ำลงกว่าเดิม การผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ซึ่งต้องการครูที่หลากหลายและครูแบบใหม่ ประกอบกับมาตรฐานในการเรียนการสอนของครูไม่เท่าเทียมกันในระหว่างโรงเรียนเป็นผลจากการ

กระจายอำนาจในการบริหารงานการจัดการศึกษาไปยังโรงเรียน แต่ไม่มีมาตรฐานกลางในการควบคุมประเทศออสเตรเลียแก้ปัญหา ดังกล่าว โดยปฏิรูปการฝึกหัดครูทั้งระบบ ดังนี้

2.1 ปรับหลักสูตรการฝึกหัดครู โดยให้มีหลักสูตรการฝึกหัดครูเป็นสองหลักสูตร คือ หลักสูตรที่ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หรือปริญญาเกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยตรงกับหลักสูตรที่เรียนวิชาการด้านอื่น ในช่วงสามปีแรกและในปีสุดท้ายเป็นการเรียนวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพศึกษาศาสตร์บัณฑิต (Graduate Diploma)

2.2 จัดให้มีมาตรฐานการศึกษากลางของชาติ โดยส่วนกลางจัดกรอบทิศทางของงานและให้การสนับสนุนงานโรงเรียน ให้บทบาทของครูใหญ่เป็นผู้นำและรับผิดชอบการศึกษา แนวทางการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูของประเทศออสเตรเลียมุ่งไปที่ 3 ประเด็นใหญ่ คือ การปรับหลักสูตรการฝึกหัดครู การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเน้นความเป็นผู้นำทางการศึกษา และการพัฒนา

2.3 เตรียมการเพื่อให้บุคคลคงอยู่ในอาชีพการสอนตลอดชีวิต โดยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านมโนทัศน์และโครงสร้างการพัฒนาวิชาชีพ โดยการผสมผสานเนื้อหา เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นที่หลากหลายในอาชีพ การสอน ให้เป็นผู้ทันต่อเหตุการณ์ ขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงให้กับโรงเรียน และมีหลักสูตรที่แน่นอน ตามสภาพความเป็นจริงจากภายนอก ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาหลักสูตรตลอดเวลา

2.4 ให้บทบาทครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนา เริ่มด้วยการจัดตั้งศูนย์ครูใหญ่ออสเตรเลียในรูปของบริษัทที่มีอิสระในการดำเนินงาน เพื่อให้บริการและพัฒนาวิชาชีพครูใหญ่ การพัฒนารูปแบบการประเมินและการจัดหลักสูตรแต่ละระดับ จะดำเนินการควบคู่กันไปกับกระบวนการวางแผนความเติบโตในอาชีพ นอกจากนี้ ยังมีศูนย์ภาวะผู้นำเพื่อให้การสนับสนุนแก่ครูใหญ่ โดยตรง

### 3. ประเทศนิวซีแลนด์

ประเทศนิวซีแลนด์มีปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูอันเนื่องมาจากการจัดการศึกษา ซึ่งรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางและมีหลากหลายองค์กรรับผิดชอบ ก่อให้เกิดความสับสนในบทบาทของตนเองในกลุ่มครูประเทศนิวซีแลนด์ จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดย

1. การให้ความสำคัญในการดูแลครูดีเพื่อให้ครูคงอยู่ในอาชีพ และได้รับการยอมรับจากสังคมสูง ประเทศนิวซีแลนด์ กำหนดให้ครูทุกคนต้องได้รับการจดทะเบียนครู โดยคณะกรรมการทะเบียนครู ทำหน้าที่เป็นผู้แทนภาครัฐ มีเกณฑ์ในการสรรหาครูไว้ในระบบ รวมทั้ง การคัดครูออกจากทะเบียนครู เนื่องจาก การไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์ที่กำหนด ด้วยครูในประเทศนิวซีแลนด์จะทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพของตัวเอง

2. มีระบบของการติดตามตรวจสอบและการพัฒนาครูที่ชัดเจน ครูมีหน้าที่ที่จะต้องนำความรู้มาสู่เด็กเท่าที่ความสามารถของครูจะทำได้ โดยรูปแบบการติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษานั้น ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครูและนักเรียน

#### 4. ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่น ประสบปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน ครูในประเทศญี่ปุ่นเคยเป็นผู้มีบทบาทสูงในสังคม แต่มีคุณสมบัติต่ำและรายได้น้อย ซึ่งในปัจจุบันรายได้ของครูยังไม่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้คนสมัยใหม่ที่มีความรู้ความสามารถสูงไม่อยากเป็นครู และคุณภาพของครูก็ต่ำลง ประเทศญี่ปุ่นแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดย

4.1 ออกกฎหมายเกี่ยวกับครู 2 ฉบับ คือ กฎหมายพิเศษเกี่ยวกับเรื่องเงินค่าตอบแทนแก่ครูในโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ เพื่อแยกระบบเงินเดือนของครูให้สูงกว่าเงินเดือนของข้าราชการประเภทอื่น และกฎหมายว่าด้วยมาตรการพิเศษเพื่อคุ้มครองบุคลากร ด้านการศึกษาที่มีความสามารถที่สังกัดโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ

4.2 มีมาตรการเสริมเพื่อให้ภูมิปัญญาของท้องถิ่นและผู้ที่มีความสามารถหลากหลายเข้ามาเป็นครูได้ โดยการออกประกาศนียบัตรวิชาชีพครูหลายประเภท ทั้งประเภทสามัญ ประเภทพิเศษและประเภทชั่วคราว และจัดให้มีระบบผู้บรรยายพิเศษ

4.3 มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถจัดหาครูได้ตามที่ต้องการ

4.4 มีการประกันคุณภาพการผลิตครู เพื่อให้ได้ครูที่ตรงกับความต้องการของสังคมด้วย

#### 5. ประเทศเกาหลี

ประเทศเกาหลี ประสบปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูคล้ายกับในหลายประเทศ เนื่องจาก โครงสร้างการบริหารการศึกษาเป็นแบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ทำให้ครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขาดความเป็นอิสระและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษา ทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการใหม่ๆ ของสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ประเทศเกาหลีแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดย

5.1 การปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครู เพื่อจัดเนื้อหาที่เรียนให้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ครูมีความรู้กว้างขึ้นและได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการฝึกหัดครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ปรับระบบการคัดเลือกครู โดยเน้นให้ครูแสดงความสามารถในการสอน

5.2 ปรับให้การอบรมครูมีคุณภาพ ให้ครูทุกคนได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง และผูกโยงกับการพัฒนาวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ครูมีสิทธิ์ที่จะเลือกหลักสูตรและสถาบันฝึกอบรมได้

5.3 การเพิ่มงบประมาณทางการศึกษาให้ถึง 5% ของ GNP ในปี 1998 กระตุ้นให้ภาคเอกชน และรัฐบาลท้องถิ่นเพิ่มการมีส่วนร่วมในการลงทุนเพื่อการศึกษา

5.4 กระจายอำนาจทางการศึกษา โดยกำหนดให้ครูเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา และมีส่วนร่วมกับการปฏิรูปการศึกษา

5.5 กำหนดให้มีมาตรการรองรับ โดยกำหนดให้ครูมีใบรับรองวิชาชีพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประกันคุณภาพ

#### 6. ประเทศมาเลเซีย

ค่านิยมของคนมาเลเซีย ที่มีต่อวิชาชีพครูและผู้ประกอบวิชาชีพครูได้รับค่าตอบแทนต่ำ มาเลเซียขาดแคลนครูในบาง สาขาวิชา และยังพบปัญหาความด้อยคุณภาพของครูในระบบอีกด้วยประเทศมาเลเซียแก้ปัญหาดังกล่าว โดย

6.1 กำหนดเป็นนโยบายด้านการผลิตครูและการเพิ่มคุณภาพครู โดยเฉพาะในสาขาขาดแคลนไว้เป็นเป้าหมายของชาติว่า ใน ปี ค.ศ. 2000 จะเพิ่มปริมาณการผลิตครู ทั้งในระดับปริญญาและต่ำกว่าให้ได้จำนวน 99,000 คน และเพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ

6.2 มีมาตรการเสริมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพครู ทั้งการจัดสวัสดิการเรื่องบ้านพัก และออกกฎหมายกำหนดค่าตอบแทน ให้วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าสนใจ และการให้รางวัลครูดีที่อุทิศตนในด้านการศึกษาด้วย

## 7. ประเทศเวียดนาม

ประเทศเวียดนาม ประสบปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้ประกอบวิชาชีพครูได้เงินเดือนน้อย ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ตามระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ยังพบว่าการผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมประเทศเวียดนามได้แก้ไขปัญหาดังกล่าว โดย

7.1 กำหนดให้มีนโยบายหลักของรัฐ ในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อสร้างและจูงใจ ให้มีคนเก่ง คนดีเข้ามาเป็นครู โดยหาทางเพิ่มรายได้และมาตรการเสริมต่างๆ รวมทั้ง การเลื่อนขั้นด้วยการจัดฝึกอบรมและเพิ่มทักษะใหม่ๆ ให้กับครูอย่างกว้างขวาง

7.2 จัดให้มีการประกันคุณภาพครูในด้านต่างๆ

7.3 รื้อปรับระบบการผลิตครู เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยรวมหน่วยงานการผลิตครูไว้ภายใต้หน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และผลิตครูหลายระดับให้เพียงพอกับความต้องการครูในประเทศ

7.4 ปรับบทบาทของคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติ ให้มีทั้งหน้าที่ในการผลิตครูและการฝึกอบรมครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541)

## 8. อังกฤษ ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์

ประเทศพัฒนาอุตสาหกรรม อย่างสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ รวมทั้ง เกาหลีใต้ มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการเมืองแบบทุนนิยมเสรี ค่อนข้างก้าวหน้า มีระบบบริหารราชการและการกระจายอำนาจการบริหารและการพัฒนาประเทศไปสู่ท้องถิ่นที่ค่อนข้างมีประสิทธิภาพ ชุมชนในท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง บริบทเช่นนี้ ทำให้นโยบายการปฏิรูปการศึกษา สามารถกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาไปสู่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ได้ผลที่ดีขึ้นค่อนข้างชัดเจน ประชาชนและชุมชนท้องถิ่น เช่น เทศบาลมีขีดความสามารถที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาได้ค่อนข้างดี ประเทศฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ มีการพัฒนาฝึกอบรมคัดเลือกผู้บริหารมืออาชีพอย่างจริงจัง โดยมีการคัดเลือกและศูนย์ฝึกอบรม เพื่อเตรียมคนเป็นผู้บริหารการศึกษาโดยเฉพาะ ไม่ใช่ระบบเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามอาวุโสหรือการสอบเหมือนในหลายประเทศ ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาใช้วิธีสรรหาหรือคัดเลือกผู้อำนวยการเขตการศึกษาและครูใหญ่ เพื่อจะได้ผู้บริหารมืออาชีพที่ต้องพิสูจน์ผลงาน เพราะถ้าผลงานไม่ดีอาจถูกเลิกจ้างหรือไม่ต่อสัญญาจ้างได้

ฟินแลนด์ใช้โมเดลการจัดการศึกษาที่แตกต่างจากสหรัฐอเมริกา ที่เน้นการพัฒนาครูและการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และให้ครูในแต่ละสถานศึกษาเน้นประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากความก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคน มากกว่าจะใช้วิธีสอบแบบมาตรฐานที่วัดคะแนนสูงต่ำเป็นการเปรียบเทียบแบบสหรัฐอเมริกา สำหรับฟินแลนด์ใช้งบประมาณการศึกษา ต่อหัวน้อยกว่านักเรียนใช้เวลาเรียนต่อปีน้อยกว่าสหรัฐอเมริกา แต่นักเรียนฟินแลนด์ทำคะแนนทดสอบประเมินผลระหว่างชาติ (PISA) ได้สูงกว่านักเรียนสหรัฐอเมริกามาก และนักเรียนฟินแลนด์ยังมีวินัยมากกว่า มองครูในทางบวกมากกว่านักเรียนสหรัฐอเมริกา (วิทยากร เชียงกุล, 2555 : 79)

จากการศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการพัฒนาครูของต่างประเทศนั้นพบว่า แต่ละประเทศมีปัญหาแตกต่างกันไป เช่น สภาพทางสังคมของวิชาชีพครูที่ต่ำลง เงินเดือนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ การรวมอำนาจด้านการศึกษาเข้าสู่ส่วนกลาง ซึ่งส่งผลให้ครูไม่มีเอกภาพที่ชัดเจน ขาดความเป็นอิสระในการคิดสร้างสรรค์และการจัดการศึกษา ซึ่งสามารถสรุปแนวทางที่น่าสนใจในการพัฒนาครูของต่างประเทศ ได้ดังนี้

1. มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูที่ชัดเจน ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับโรงเรียน และระดับชาติ
2. มีการปรับหลักสูตรการฝึกหัด และการผลิตครู ให้มีคุณภาพที่เป็นมาตรฐาน
3. มีการเพิ่มงบประมาณด้านการผลิตและพัฒนาคุณภาพครู ตลอดจนเพิ่มค่าตอบแทนสำหรับครูเพื่อให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ
4. มีการประกันคุณภาพครู และการติดตาม ตรวจสอบ การพัฒนาครูที่ชัดเจน
5. มีแนวทางการสรรหาบุคลากรครู ที่สามารถจูงใจผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อมาประกอบวิชาชีพครู เช่น การเพิ่มอัตราค่าตอบแทน เป็นต้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 44) ได้ทำการวิจัยการทดลองตัวแบบการพัฒนาครูแบบอิงพื้นที่เป็นฐาน และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู โดยทดลองกับครู 4 พื้นที่ ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคอีสานและภาคใต้ พบว่าเกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าทุกประเด็น โดยประเด็นการพัฒนาครู ผู้ปกครอง และบุคลากรทางการศึกษาระดับปฐมวัย ด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้วงจรปฏิบัติการ PDCA ที่ดำเนินการพัฒนาทั้งครูและผู้ปกครอง โดยการให้ความรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และประสานความร่วมมือจากองค์กรที่เกี่ยวข้องนั้น ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น รวมทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชนอีกด้วย ส่วนการพัฒนาครูผู้นำปฏิบัติการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการวิจัยนั้น พบว่า ครูได้เรียนรู้วิธีปฏิบัติงานโดยวงจรปฏิบัติการ PDCA อย่างถูกต้อง รวมทั้ง ได้ทราบเทคนิคการจัดการเรียนการสอน การจัดทำสื่อโดยครูที่เลี้ยงตลอดจนรูปแบบวิธีการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องต่อไป

ลัดดาวัลย์ เชื้อนคำ (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ช่องว่างทางสมรรถนะหลักของ ครูโรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้าน ความรู้ทักษะและคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่จำเป็น และที่มีในปัจจุบันของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสมรรถนะที่จำเป็นด้านความรู้ ครูมีความเห็น ว่าต้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านความรู้ นั้น ส่วนมากอยู่ในระดับ ปานกลาง สมรรถนะด้านทักษะที่จำเป็น ครูมีความเห็นว่าจะต้องอยู่ในระดับมากที่สุด แต่สมรรถนะที่ครู มีอยู่ในปัจจุบันด้านทักษะนั้น อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่จำเป็น ครูมีความเห็น ว่าต้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านคุณลักษณะนั้น อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักทางด้านความรู้กับสมรรถนะหลักทางด้านทักษะที่ครูมี ตามความเป็นจริงแล้วจะเห็นว่ามีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักด้านทักษะ จะเป็นผลสืบเนื่องมาจาก สมรรถนะหลักด้านความรู้ สมรรถนะด้านความรู้ในด้านนั้นๆ อยู่ในระดับใด สมรรถนะด้านทักษะก็จะอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

นิคม กกขุนทด (2553 : 244) ได้ศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โรงเรียนสุนทรโรเมตตาประชาสรรค์ จำนวน 12 คน ระยะเวลาดำเนินการ ปีการศึกษา 2552 การดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นการศึกษาวิเคราะห์พิจารณาปัญหาและสาเหตุของปัญหา 2) ขั้นการวางแผนการปฏิบัติการ พัฒนาครูผู้ร่วมวิจัย 3) ขั้นการปฏิบัติงานแผนการพัฒนาครูผู้ร่วมวิจัย 4) ขั้นการติดตาม ประเมินผล ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้ร่วมวิจัย และ 5) ขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุด กระบวนการ โดยทุกขั้นตอนจะมีการทำงานร่วมกันในทุกกระบวนการพัฒนา ระหว่างผู้วิจัย ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้ร่วมวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาครูผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย แผนปฏิบัติการ วิจัยการประชุมปฏิบัติการ การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) ทำการเก็บข้อมูลจากการ สัมภาษณ์ครูแบบเจาะลึก การสังเกต พฤติกรรมการมีส่วนร่วม การสังเกตการสอน การสัมภาษณ์ นักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของครูผู้ร่วมวิจัย และการประชุมกลุ่มแบบเข้มข้น (Focus Group Discussion) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใน 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ โรงเรียนนครนิศึกษา มีการบริหารจัดการ โดยได้น้อมนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็น แนวทางในการบริหารจัดการและมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับการจัดการเรียนรู้ของครูนิศึกษา ครู มีคาบการสอน ในระหว่าง 12-26 คาบต่อสัปดาห์ สอนในทุกระดับชั้น ในด้านการจัดการเรียนรู้ตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครูใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ โดยการสอนเนื้อหาหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง เน้นการจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม ชุมชน โครงการที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีราย

ได้ระหว่างเรียนเป็นหลัก ยังไม่ได้บูรณาการหลักคิดของเศรษฐกิจพอเพียง ลงสู่สาระการเรียนรู้และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ชัดเจน

ชัยฤทธิ์ หนูสนั่น (2553 : 86) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครู ในการพัฒนาบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การวิจัยเรื่องการพัฒนา ศักยภาพครูในการพัฒนาบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2 และ 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึง พอใจในการพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการ พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก 3) เพื่อศึกษาศักยภาพด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านบริหาร ด้านการ มีส่วนร่วมของชุมชนที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพครู การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียน ขนาดเล็ก จำนวน 400 คน และผู้บริหาร 100 คน

สำราญ คนขยัน (2556 : 35) ได้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพครู ในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์โรงเรียนบ้านเหล่า สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหา เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนบ้าน เหล่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร 2) หาแนวทางและดำเนินการพัฒนา ศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และ 3) ศึกษาผลการ พัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้ร่วมวิจัย 6 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมี 39 คน ทำการวิจัยในปีการศึกษา 2554 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอนคือการวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) และการสะท้อนกลับ (Reflection) เครื่องมือ ที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึกการวิเคราะห์สภาพปัญหา แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการประชุม แบบประเมินตนเอง แบบสังเกตครูผู้สอน แบบบันทึกการนิเทศ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจัดหมวดหมู่ของเนื้อหาและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา วิเคราะห์

รัตติมา โสภาคะยัง (2556 : 27) ได้ศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร การวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูด้านการวิจัย ในชั้นเรียน 3) ศึกษาผลการพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งการดำเนินการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection) ดำเนินการ 2 วนรอบ กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มผู้ร่วมวิจัย 6 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 10 คน รวมทั้งสิ้น 16 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บ รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบทดสอบ แบบบันทึกการ นิเทศ แบบประเมินรายงานการ วิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูล โดยแจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้



ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอการวิจัยในรูปแบบตารางและพรรณนาวิเคราะห์

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Proter (1983 : 1036-A อ้างถึงใน ศรีอุดม ภควาณิช, 2543 : 50) ได้ศึกษาการใช้สื่อการสอนของนักศึกษาครู พบว่า ในทุกๆ 10 บทเรียนที่นักศึกษาครูสอน มีเพียงบทเรียนเดียว ที่ใช้สื่อประกอบ ซึ่งสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและพอใจในบทเรียนยิ่งขึ้น ในขณะที่ 3 ใน 10 บทเรียนไม่มีคู่มือใดๆ และ 6 บทเรียนที่เหลือไม่ใช้สื่อการสอนเลย นับว่าเป็นวิธีการที่อยู่ในระดับต่ำมาก นอกจากนี้ การไม่ใช้สื่อการสอนยังพบว่า ทำให้การสอนไม่ประสบผลสำเร็จ ยิ่งไปกว่าการขาดอุปกรณ์บางชิ้นเสียอีก

Sharon & Natalie (2007 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐบาล ใช้วิธี Competency Framework โดยศึกษาความสามารถและความเชี่ยวชาญที่จะช่วยรัฐบาล ในการประเมินผู้เชี่ยวชาญที่มีอยู่ และต้องการความเชี่ยวชาญของ แรงงาน ความแตกต่างด้านเอกลักษณ์ของความเชี่ยวชาญและการลงทุน ความต้องการความเชี่ยวชาญ ทางด้าน Competency จากการสำรวจ มีดังนี้ Management, Web Computing, Infrastructure and Database

ฟอกซ์ (Fox, 2007 : 36-37) ศึกษาเรื่องการพัฒนาวิชาชีพ จากความกลัวเทคโนโลยี สู่การเชื่อถือศรัทธาในเทคโนโลยี พบว่า การพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพสูง ไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามกฎหมาย (No Child Left Behind Act) เท่านั้น หากต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง มากกว่าการให้ฝึกปฏิบัติการศึกษาและฝึกฝนแล้ว ครูยังต้องการสิ่งสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีซึ่งสามารถช่วยทำให้ครูสามารถพัฒนาตนให้ มีคุณภาพสูงและสามารถปรับปรุงตนเองจากการไม่เต็มใจพัฒนาไปสู่การกระตือรือร้นที่จะพัฒนา

เพน (Peine, 2007 : 32-33) ศึกษาเรื่องแผนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการสำหรับการพัฒนาบุคลากรและการสอน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เชื่อมโยงกับคุณภาพของการสอนของครู ดังนั้น จึงควรมีการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง มีความสามารถในการสอน โดยจัดให้มีแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลและขบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างเข้มข้น ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป้าหมายและแผนปฏิบัติงาน มีหัวข้อที่สำคัญในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้ามีการตรวจสอบเป็นระยะๆ แต่ละขั้นตอนมีการศึกษาทบทวนผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ

Rosefsky Saavedra, Anna (2010 : 9-12) ได้ศึกษาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะ 9 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ต้องเป็นการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน ครูผู้สอนต้องตั้งหัวข้อที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานที่สำคัญที่สะท้อนถึงตัวผู้เรียนและครู การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกสาขา ทั้งวิชาที่เกี่ยวกับท้องถิ่น ภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ สังคม คณิตศาสตร์ และศิลปะ พัฒนาทักษะความคิด ผู้เรียนควรพัฒนาทักษะการคิดขั้นต่ำและขั้นสูงไปพร้อมๆ กัน ส่งเสริมการเรียนรู้ การ

ถ่ายโอนความรู้ สอนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน อย่างไม่มีข้อจำกัด การสร้างทางเลือกที่สามารถอธิบาย  
สิ่ง ที่มีความเข้าใจที่ผิด การทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ เป็นสิ่ง  
สำคัญในการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

Kristen Kereluik, Punya Mishra, Chris Fahnoe, Luara Terry (2013 : 130-131) ศึกษา เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อความรู้ของครู สำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า ความรู้ที่มีส่วนสำคัญสำหรับความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความรู้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความรู้พื้นฐาน ประกอบด้วย การใช้ตัวเลข ทักษะความสามารถด้านการอ่านและเขียน และทักษะการเรียนรู้ข้ามสาระ ด้านที่ 2 ความรู้ด้านการปฏิบัติ ประกอบด้วย ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การแก้ปัญหาและการคิดเชิงวิพากษ์ และการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน และด้านที่ 3 ประกอบด้วย ทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน ทักษะด้านจริยธรรม อารมณ์และความตระหนักและ ความสามารถทางวัฒนธรรม

## สรุปองค์ความรู้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาองค์ความรู้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอที่จะสรุป  
ในภาพรวม ได้ดังนี้

### 1. ปัญหาที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูของประเทศไทยนั้นยังคงมีอยู่ อย่างต่อเนื่องเรื่อยมา สรุปได้ดังนี้

1.1 ความซ้ำซ้อนด้านหลักสูตรและการวางแผนและพัฒนาศักยภาพครูในศตวรรษ  
ที่ 21 ขาดการประสานงานและเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ทำให้หลักสูตรการพัฒนาครูเกิดความซ้ำซ้อน  
และสิ้นเปลืองงบประมาณ

1.2 การพัฒนาศักยภาพครูขาดการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน จึงไม่สามารถ  
ทราบได้ว่า ครูได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนหรือไม่ เช่น  
การอบรม การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ หรือต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

1.3 การอบรมและการพัฒนาครูจากหลายๆ หน่วยงาน ส่วนใหญ่จัดอบรมนอก  
สถานที่ เช่น โรงแรมต่างๆ ทำให้ครูต้องละทิ้งชั่วโมงสอน ส่งผลผลกระทบโดยตรงต่อผู้เรียน

1.4 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพครูส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการ  
พัฒนาอาจไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูได้

### 2. ศักยภาพที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ กระทรวงศึกษาธิการ

จากเอกสารและงานวิจัย พบว่า ศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครู  
ในศตวรรษ ที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ควรประกอบด้วย 1. ความรู้ (Knowledge) เช่น  
ความรู้ในเนื้อหาในวิชาที่สอนตามระดับชั้น ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน และ  
ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เป็นต้น 2. ด้านทักษะ (Skill) เช่น  
ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดเป็น

ระบบได้ ความสามารถและทักษะการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และทักษะในการประเมินผล ผู้เรียน ทั้งการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและประเมิน เพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นต้น และ3. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attribute) เช่น การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ความมุ่งมั่น พยายามทุ่มเทช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ความรักความเมตตา และความกรุณาที่มีต่อผู้เรียน และ การปฏิบัติตนตามแบบแผนของทางราชการและการรักษาวินัย เป็นต้น

### 3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ

จากเอกสารและงานวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ กระทรวงศึกษาธิการ ควรประกอบด้วย หลักการที่สอดคล้องกับการพัฒนาข้าราชการครู มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูตามความต้องการและจำเป็น เป็นการพัฒนาแบบต่อเนื่อง ตั้งแต่ระดับต้น ไปสู่ระดับกลางและระดับสูง สำหรับคุณลักษณะอันพึงประสงค์สำคัญประกอบด้วย ความรัก ความเมตตาที่มีต่อนักเรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างปฏิบัติตนตามธรรมเนียมราชการและระเบียบวินัยครู ดำเนินวิถีชีวิตตามศาสตร์พระราชา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีจุดมุ่งหมายให้ข้าราชการครู มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attribute) เต็มตามศักยภาพ มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) และการศึกษาค้นพื้นฐานของการวิจัย เป็นต้น และที่สำคัญมีองค์กรและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในแต่ละระดับอย่างชัดเจน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ  
กระทรวงศึกษาธิการ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล  
และวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Data)  
มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขั้นตอนการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. ตัวแปรและการวัดตัวแปร
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

### รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล  
ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยศึกษาในประเด็น  
ต่อไปนี้

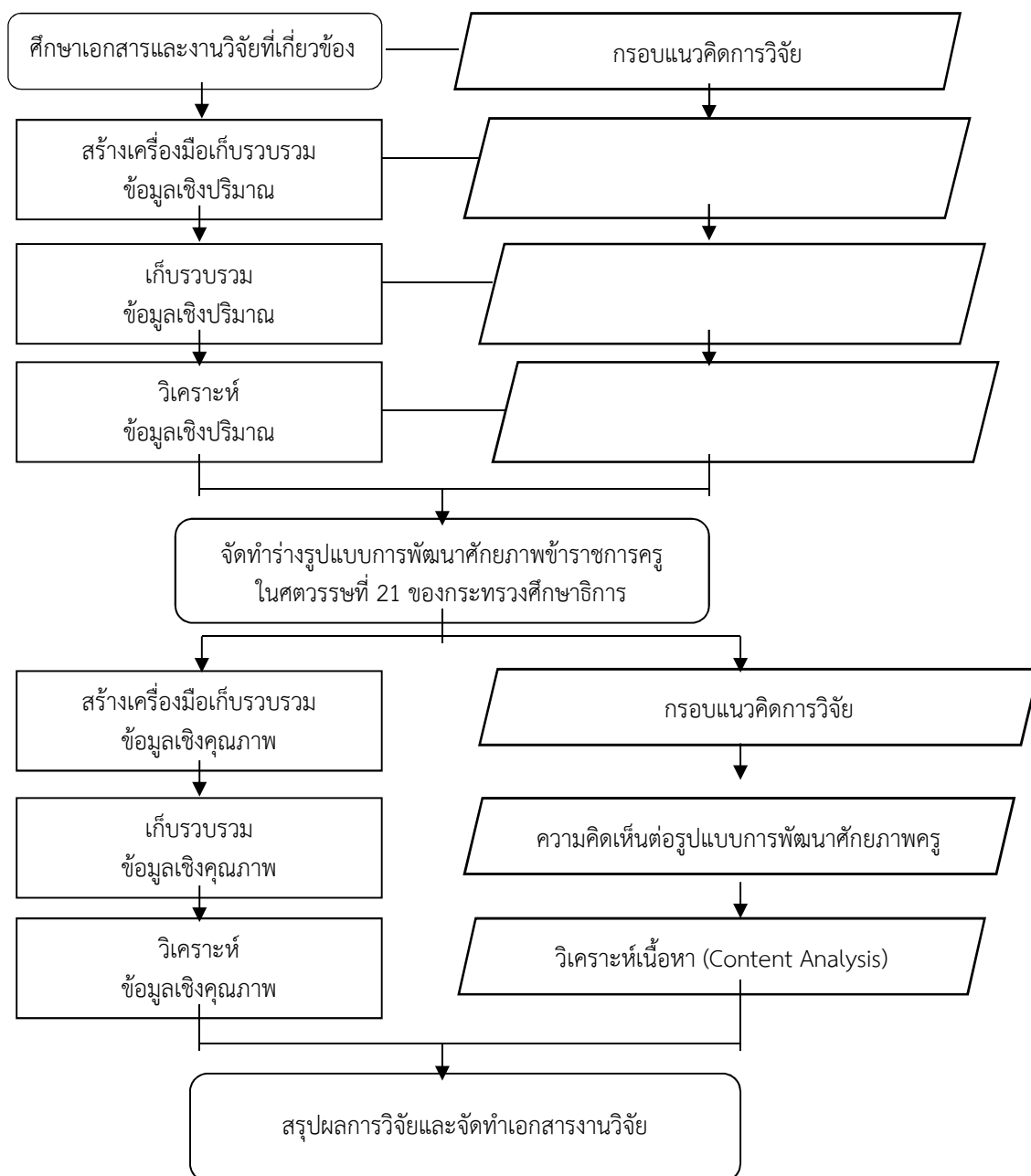
### ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบกฎหมาย  
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพขา  
ราชการครู ของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาในการพัฒนาครู  
ของต่างประเทศ และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ
2. สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) เก็บ  
รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

3. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ด้านความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยตรง และรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์
4. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติพื้นฐาน คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
5. จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ
6. สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)
7. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยผู้วิจัยไปทำการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลตามประเด็นข้อคำถาม ที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง
8. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วมาเรียบเรียง ตีความตามหลักตรรกะ และวิเคราะห์เป็นข้อสรุป
9. สรุปผลการวิจัยและจัดทำเอกสารรายงานการวิจัย

## ขั้นตอนการวิจัย

แผนภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการวิจัย



## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 คน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 225 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยดำเนินการดังนี้

2.1 นำประชากรมาแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 คน

2.1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 คน

2.2 เลือกสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรตามสัดส่วน จำนวน 225 คนดังนี้

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน  $188/225 = 0.81$  คิดเป็น 81 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน  $42/225 = 0.18$  คิดเป็น 18 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 99 คน

2.3 เลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนด ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลาก (Lottery Method)

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง และผู้ทรงคุณวุฒิ ในกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันอุดมศึกษา สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) แบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ โดย แต่ละข้อมีช่องคำถามปลายเปิด (Open - Ended Form) ไว้สำหรับผู้ตอบคำถามแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากข้อคำถาม

2. เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 5 ประเด็นคำถามหลัก

## การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

### 1. เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

1.2 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) แบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อเพื่อหาค่าความสอดคล้องของสิ่งที่ต้องการวัด โดยการหาค่า IOC (Index of Congruence) จากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีผลการหาค่าความตรงของแบบประเมินผล โดยผู้เชี่ยวชาญได้ค่าความเที่ยงตรง ทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 และความเที่ยงตรงรายข้อ ระหว่าง 0.60 - 1.00

1.5 เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นแล้ว นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

### 2. เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2.3 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อเพื่อหาค่าความสอดคล้องของสิ่งที่ต้องการวัด โดยการหาค่า IOC (Index of Congruence) จากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีผลการหาค่าความเที่ยงตรง โดยผู้เชี่ยวชาญได้ค่าความเที่ยงตรง ทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 และความเที่ยงตรงรายข้อ ระหว่าง 0.60 - 1.00



2.5 เมื่อได้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่มีความเชื่อมั่นแล้ว นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ไปเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยตรง และรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ไปทำการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลตามประเด็นข้อคำถาม ที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ใช้ในการวัด เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและจัดเรียงอันดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อใช้แสดงการกระจายข้อมูล โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยถือเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 111)

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.50 – 5.00	มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีระดับความเห็นด้วยมาก
2.50 – 3.49	มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง
1.50 – 2.49	มีระดับความเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.49	มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์และคำถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 การจัดระเบียบข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึก มาจัดกระทำเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วมาเรียบเรียง ตีความตามหลักตรรกะและวิเคราะห์เป็นข้อสรุป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ  
กระทรวงศึกษาธิการเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed method) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์  
ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยใช้เครื่องมือ  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และแบบ  
สัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์  
ของการวิจัย ดังนี้

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของ  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษ  
ที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ**

- 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครู ในศตวรรษ  
ที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ
- 1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครู  
ในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตาม  
ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษา  
เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ**

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์
- 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครู ในศตวรรษ  
ที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ
- 2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครู  
ในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ

**ตอนที่ 3 การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของ  
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ**

- 3.1 ศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21  
ของ กระทรวงศึกษาธิการ
- 3.2 ข้อเสนอ แนวทางการพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษ  
ที่ 21 ของ กระทรวงศึกษาธิการ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ

### 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4-1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)	ร้อยละ
1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	81	69	85.18
2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	18	15	83.33
รวม	99	84	84.84

จากตาราง 4-1 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 84.84 โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตอบแบบสอบถามจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 85.18 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ตอบแบบสอบถามจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 รวมเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 84.84

### 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครู

#### 1.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครู

ในภาพรวม

ตาราง 4-2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครู ในภาพรวม

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ควรพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านทักษะ (Skill) 3) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute)	4.88	0.36	มากที่สุด
รวม (n=84)		4.88	0.36	

จากตาราง 4-2 พบว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ควรประกอบด้วย ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

### 1.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

#### ด้านความรู้

ตาราง 4-3 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

#### ข้าราชการครูด้านความรู้

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
2	ความรู้ในเนื้อหาในวิชาที่สอนตามระดับชั้น	4.86	0.44	มากที่สุด
3	ความรู้ในสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา	4.43	0.80	มาก
4	ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	4.72	0.52	มากที่สุด
5	ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน	4.81	0.45	มากที่สุด
6	ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอน	4.74	0.49	มากที่สุด
รวม (n=84)		4.70	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 4-3 พบว่า การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูด้านความรู้ ประเด็นความรู้ในสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก นอกนั้น ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความรู้ในเนื้อหาในวิชาที่สอนตามระดับชั้น 2) ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน 3) ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน 4) ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 5) ความรู้ในสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.86 4.81 4.74 4.72 และ 4.43 ตามลำดับ

### 1.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

#### ด้านทักษะ

ตาราง 4-4 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

ข้าราชการครูด้านทักษะ				
ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
7	ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.82	0.47	มากที่สุด
8	ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับลักษณะวิชาและสอดคล้องกับ Learning Style ของผู้เรียน	4.76	0.53	มากที่สุด
9	ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.73	0.55	มากที่สุด
10	ความสามารถและทักษะการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนการสอน	4.80	0.49	มากที่สุด
11	ทักษะในการประเมินผลผู้เรียน ทั้งการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน	4.71	0.55	มากที่สุด
12	ความสามารถในสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	4.68	0.58	มากที่สุด
13	ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร (ภาษาอังกฤษ) หรือภาษาที่สอง ในการสื่อสาร	4.49	0.78	มาก
14	ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียน คติวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบได้	4.93	0.30	มากที่สุด
รวม (n=84)		4.79	0.50	

จากตาราง 4-4 พบว่า การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูด้านทักษะ ประเด็นทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร (ภาษาอังกฤษ) หรือภาษาที่สอง ในการสื่อสาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก นอกนั้น ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียน คติวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบได้ 2. ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3. ความสามารถและทักษะการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนการสอน 4. ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับลักษณะวิชาและสอดคล้องกับ Learning Style ของผู้เรียน 5. ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 6. ทักษะในการประเมินผลผู้เรียน ทั้งการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและประเมิน เพื่อตัดสินผลการเรียน 7. ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และ 8. ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร (ภาษาอังกฤษ) หรือภาษาที่สองในการสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.93 4.82 4.80 4.76 4.73 4.71 4.68 และ 4.49 ตามลำดับ

### 1.2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

#### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ตาราง 4-5 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

ข้าราชการครู ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
15	การปฏิบัติตนตามแบบแผนของทางราชการ และการรักษาวินัย	4.62	0.66	มากที่สุด
16	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.86	0.41	มากที่สุด
17	ปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครองอย่างเหมาะสม	4.64	0.61	มากที่สุด
18	ความมุ่งมั่น พยายามทุ่มเทช่วยเหลือผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ	4.71	0.50	มากที่สุด
19	ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	4.48	0.69	มาก
20	ดำเนินชีวิตตามวิถีปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.89	0.35	มากที่สุด
21	ความรัก ความเมตตา และความกรุณา ที่มีต่อผู้เรียน	4.65	0.59	มากที่สุด
รวม (n=84)		4.72	0.54	

จากตาราง 4-5 พบว่า การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประเด็นความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก นอกนั้น ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ดำเนินชีวิตตามวิถีปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 3. ความมุ่งมั่น พยายามทุ่มเทช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ 4. ความรัก ความเมตตา และความกรุณาที่มีต่อผู้เรียน 5. การปฏิบัติตนตามแบบแผนของทางราชการ และการรักษาวินัย 6. ปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองอย่างเหมาะสม และ 7. ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.89 4.86 4.71 4.65 4.64 4.62 และ 4.48 ตามลำดับ

### 1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

#### 1.3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการในการพัฒนาศักยภาพ

#### ข้าราชการครู

ตาราง 4-6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนา

ศักยภาพข้าราชการครู

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
22	มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์	4.70	0.57	มากที่สุด
23	ควรพัฒนาในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติในหน้าที่ของข้าราชการครู	4.80	0.49	มากที่สุด
24	การพัฒนาเชื่อมโยงกับการมีหรือต่อไปประกอบวิชาชีพ การมีและหรือเลื่อนวิทยฐานะ	4.82	0.44	มากที่สุด
25	มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากระดับต้น (Elementary : level 1) ไปสู่ระดับกลาง (Intermediate : level 2 ) และระดับสูง (Advanced : level 3 )	4.75	0.53	มากที่สุด
รวม (n=84)		4.78	0.50	

จากตาราง 4-6 พบว่า หลักการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ทั้ง 4 ประเด็น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การพัฒนาเชื่อมโยงกับการมีหรือต่อไปประกอบวิชาชีพ การมีและหรือเลื่อนวิทยฐานะ 2) ควรพัฒนาในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติในหน้าที่ของข้าราชการครู 3) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากระดับต้น (Elementary : level 1) ไปสู่ระดับกลาง (Intermediate : level 2 ) และระดับสูง (Advanced : level 3 ) และ 4) มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.82 4.80 4.70 และ 4.75 ตามลำดับ

### 1.3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนา

#### ศักยภาพข้าราชการครู

ตาราง 4-7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
26	ควรมีคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในระดับกระทรวง	4.62	0.56	มากที่สุด
27	คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ระดับกระทรวง ควรประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอก และภาคเอกชน เป็นกรรมการ ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ เป็นกรรมการและเลขานุการ	4.46	0.67	มาก
28	คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ระดับกระทรวง มีหน้าที่กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางในการพัฒนาครู	4.80	0.84	มาก

29	ควรมีคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในแต่ละระดับของการพัฒนา	4.30	1.02	มากที่สุด
30	คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู หลักสูตรระดับสูง (Advanced) ควรประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นกรรมการ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็น กรรมการและเลขานุการ	4.48	0.84	มาก
31	คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู หลักสูตรระดับกลาง (Intermediate) ควรประกอบด้วย ศึกษาธิการภาค เป็นประธานกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัด ทุกแห่งในภาค หัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นกรรมการ รองศึกษาธิการภาค เป็นกรรมการและเลขานุการ	4.43	0.83	มาก
32	คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู หลักสูตรระดับต้น (Elementary) ควรประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัด เป็นประธานกรรมการ เขตพื้นที่ การศึกษา หัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นกรรมการ รองศึกษาธิการจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ	4.45	0.94	มาก
33	คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพครู มีหน้าที่ในการควบคุม กำกับ รับรองผลการพัฒนาของหลักสูตรในแต่ละระดับ รวมทั้ง ปฏิบัติหน้าที่อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมาย	4.49	0.92	มากที่สุด
34	ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบ การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในแต่ละระดับ ทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง	4.42	0.76	มาก
รวม (n=84)		4.47	0.84	

จากตาราง 4-7 พบว่า องค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ประเด็น  
ควรมีคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ระดับกระทรวง และควรมีคณะกรรมการพัฒนา  
ศักยภาพข้าราชการครูในแต่ละระดับของการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้น ทุกประเด็นอยู่  
ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู  
ระดับกระทรวง มีหน้าที่กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางในการพัฒนาครู  
2. ควรมีคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในระดับกระทรวง 3. ควรมีคณะกรรมการ  
พัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในแต่ละระดับของการพัฒนา 4. คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพครู  
มีหน้าที่ในการควบคุม กำกับ รับรองผลการพัฒนาของหลักสูตรในแต่ละระดับ รวมทั้ง ปฏิบัติหน้าที่  
อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมาย 5. คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ระดับกระทรวง ควร  
ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง



ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นกรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการและเลขานุการ 6. คณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู หลักสูตรระดับต้น (Elementary) ควรประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัด เป็นประธานอนุกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นอนุกรรมการ รองศึกษาธิการจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ 7. คณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูหลักสูตรระดับกลาง (Intermediate) ควรประกอบด้วย ศึกษาธิการภาค เป็นประธานอนุกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัดทุกแห่งในภาค หัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นอนุกรรมการ รองศึกษาธิการภาค เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ 8. ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบ การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในแต่ละระดับ ทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง และ 9. คณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู หลักสูตรระดับสูง (Advanced) ควรประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานอนุกรรมการหัวหน้าส่วนราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชนเป็นอนุกรรมการ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.80 4.62 4.60 4.49 4.46 4.45 4.43 4.42 และ 4.30 ตามลำดับ

### 1.3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

ตาราง 4-8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา

ศักยภาพข้าราชการครู				
ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
35	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	4.70	0.64	มากที่สุด
36	การอบรมทางไกล (Distance training)	4.46	0.80	มาก
37	การฝึกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Training)	4.40	0.78	มาก
38	การศึกษาด้วยตนเอง (Self study)	4.43	0.95	มาก
39	การศึกษาวิจัยและพัฒนางานในหน้าที่ (Research and development work on duty)	4.71	0.63	มากที่สุด
40	วิธีพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended development method)	4.86	0.41	มากที่สุด
41	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community)	4.80	0.49	มากที่สุด
42	การศึกษาดูงานที่ประสบผลสำเร็จ (Best Practice)	4.76	0.57	มากที่สุด
43	การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.42	0.76	มาก
รวม (n=84)		4.64	0.47	

จากตาราง 4-8 พบว่า กระบวนการและวิธีการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ประเด็นการอบรมทางไกล (Distance training) การฝึกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Training) และการศึกษาด้วยตนเอง (Self study) อยู่ในระดับมาก นอกนั้น ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) วิธีพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended development method) 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) 3) การศึกษาดูงานที่ประสบผลสำเร็จ (Best Practice) 4) การศึกษาวิจัยและพัฒนางานในหน้าที่ (Research and development work on duty) 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 6) การอบรมทางไกล (Distance training) 7) การศึกษาด้วยตนเอง (Self study) 8) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ 9) การฝึกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Training) โดยมีค่าเฉลี่ย 4.86 4.80 4.76 4.71 4.70 4.46 4.43 4.42 และ 4.40 ตามลำดับ

### 1.3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการพัฒนาไปใช้

ตาราง 4-9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการ

พัฒนา ไปใช้

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
44	ให้องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลหรือ ก.ค.ศ. นำผลการพัฒนาไปกำหนด เป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยระดับต้น (Level 1) เชื่อมโยง กับ วิทยฐานะชำนาญการ ระดับกลาง (Level 2) เชื่อมโยงกับ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และ ระดับสูง (Level 3) เชื่อมโยง กับ วิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญ	4.86	0.41	มากที่สุด
45	ให้ครูสภานำผลการพัฒนาไปเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู	4.77	0.52	มากที่สุด
รวม (n=84)		4.82	0.47	

จากตาราง 4-9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการพัฒนาไปใช้ ทั้ง 2 ประเด็น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ให้ 1. องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลหรือ ก.ค.ศ. นำไปกำหนดเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการมีและหรือหรือเลื่อนวิทยฐานะ และ 2. การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้ครูสภานำไปเป็นองค์ประกอบในการต่อใบประกอบวิชาชีพครู โดยมีค่าเฉลี่ย 4.86 และ 4.77 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ

#### 2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์

ตาราง 4-10 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์

กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการสัมภาษณ์	ร้อยละ
1. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ก.ค.ศ.	3	2	66.66
2. รองเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	1	100.00
3. ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ	2	2	100.00
4. ศึกษาธิการภาค	2	1	50.00
5. ศึกษาธิการจังหวัด	2	2	100.00
6. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	2	2	100.00
7. อาจารย์มหาวิทยาลัย	3	2	66.66
<b>รวม</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>80.00</b>

จากตาราง 4-10 พบว่า กลุ่มเป้าหมายของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 15 ท่าน มีจำนวน  
กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสัมภาษณ์ จำนวน 12 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 80

## 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครู

### 2.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครู

#### ในภาพรวม

ผู้บริหารระดับสูงและผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยกับศักยภาพที่จำเป็น  
ในการพัฒนา 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และมีความเห็นเกี่ยวกับการ  
พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute) โดยเห็นว่าควรแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะ  
ภายใน และ 2) คุณลักษณะภายนอก คุณลักษณะภายใน หมายถึง คุณธรรมและจิตวิญญาณของครู  
ความรัก ความเมตตา ที่มีต่อผู้เรียน ความเอาใจใส่ มีความอดทน อดกลั้น มุ่งมั่นพยายาม สมกับที่ได้  
ชื่อว่าเป็น ปุชนิยบุคคล คุณลักษณะภายนอก หมายถึง การปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการ  
จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการประพฤติการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางวาจาและทางกาย  
และเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินวิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จรรยาบรรณวิชาชีพ  
รวมทั้งการประพฤติการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางวาจาและทางกาย และเห็นด้วยเป็นอย่าง  
ยิ่งในการดำเนินวิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### 2.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

#### ด้านความรู้

ผู้บริหารระดับสูงและผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยกับการพัฒนาด้าน  
ความรู้ ตามกรอบความคิดที่ผู้วิจัยนำเสนอ และเห็นว่าควรพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ ในการวาง  
แผนการสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และปฏิบัติได้จริง ตามความรู้ความสามารถของผู้เรียนแต่

ละคน มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่จัดการเรียนการสอนทั้งในแนวลึกและในแนวกว้าง เข้าใจวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างชัดเจนมีความรู้เกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีและระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อส่งเสริมการค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ทั้งครูและผู้เรียน ตลอดจน มีความรอบรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม โดยเฉพาะสังคมชุมชนที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอน

### 2.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

#### ด้านทักษะ

ผู้บริหารระดับสูงและผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับกรอบความคิดที่ผู้วิจัยนำเสนอ และมีความเห็นเพิ่มเติม โดยสรุปได้ว่า ครูควรมีทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียนสามารถวางแผนการสอนได้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนโดยอาจแบ่งเป็นกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง และกลุ่มอ่อน การจัดการเรียนการสอนของครูต้องสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนและให้ยึดหลักการบนพื้นฐานของงานวิจัยทุกอย่างต้องเรียนรู้ปรับปรุงและพัฒนาตลอดเวลา ครูต้องมีทักษะในการใช้สื่อนวัตกรรมรวมทั้งมีทักษะในการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนในแบบ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติให้มากที่สุด และทำให้เกิดการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ได้

### 2.2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

#### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ผู้บริหารระดับสูงและผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นเพิ่มเติมจากกรอบความคิดที่ผู้วิจัยนำเสนอ โดยส่วนมาก เห็นว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของข้าราชการครู มี 2 ลักษณะ คือ 1. คุณลักษณะภายใน 2. คุณลักษณะภายนอก

คุณลักษณะภายใน ได้แก่ จิตวิญญาณความรู้สึกรักการศึกษาคิด วิเคราะห์ทางอารมณ์ จึงเรียกโดยรวมว่าคุณธรรม เป็นการพัฒนามีความยากต้องใช้เวลานานเป็นเวลานานจึงเห็นว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จน้อยแต่ก็เห็นด้วยที่จะต้องหาแนวทางวิธีการพัฒนาที่แยบยล

ส่วนคุณลักษณะภายนอก ทำได้ง่ายกว่าทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ข้าราชการซึ่งครูต้องเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้เรียน

## 2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

### 2.3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการในการพัฒนาศักยภาพ

#### ข้าราชการครู

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ทั้ง 4 ประการ คือ 1. พัฒนาให้สอดคล้องกับภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู 2. มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย 3. สามารถนำผลการพัฒนาไปเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอน การเลื่อนวิทยฐานะ และการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และ 4. พัฒนาจากระดับต้น ไปยังระดับกลาง และระดับสูง แต่มีความเห็นเพิ่มเติมว่า การพัฒนาเพื่อให้เชื่อมโยงกับการมีหรือการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะนั้น จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการให้มีความชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริงได้ และมีหน่วยงานหรือองค์กรที่

รับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยการเชื่อมโยงกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนั้น ควรให้ครูสภาเป็นหน่วยงานรับผิดชอบและส่วนรับรองผลการพัฒนาส่วนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะควรให้ ก.ค.ศ. เป็นองค์กรที่รับผิดชอบ

นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงและผู้ทรงคุณวุฒิบางส่วนได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ควรเพิ่มหลักการโดยกำหนดให้ข้าราชการครูทุกคนต้องเข้ารับการพัฒนาน้อยให้มีความรู้ความสามารถไม่ต่ำกว่าระดับกลาง (Intermediate) การพัฒนาควรแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาตามความสมัครใจของครูในสาขาวิชาที่สนใจและหากประสงค์จะนำผลการพัฒนามาใช้ประโยชน์ก็ให้มีการเทียบโอนได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นผู้กำหนด

การพัฒนาอีกลักษณะหนึ่ง คือ เป็นการพัฒนาที่ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการและสามารถเชื่อมโยงกับการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้โดยตรง

### 2.3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนา

#### ศักยภาพข้าราชการครู

ผู้บริหารระดับสูงและผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยที่จะให้มีกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในระดับกระทรวง โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน มีหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก เป็นกรรมการ โดยมี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการ และเลขาธิการ และเห็นด้วยที่จะให้มีอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพครูในแต่ละระดับ โดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วย และให้กระจายอำนาจไปยังภูมิภาคในการจัดการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

### 2.3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

ผู้บริหารระดับสูงและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่ารูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูนั้น ควรมีอย่างหลากหลายและกระจายอำนาจการพัฒนาให้กับสถานศึกษา ที่มีความพร้อมภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการในแต่ละระดับของหลักสูตร โดยเห็นว่า รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดคือ การพัฒนาที่หลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายการพัฒนา โดยมีความเห็นเพิ่มเติมว่า การพัฒนากลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง เช่น การพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูไม่ครบชั้น ให้สามารถจัดการเรียนการสอน ได้มีประสิทธิภาพ หรือการพัฒนาครูในพื้นที่สูง พื้นที่ชายขอบที่มีผู้เรียน แตกต่างกัน ทั้งเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างแท้จริงและที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ การพัฒนาครูต้องไม่ทำให้ครู ทั้งห้องเรียนเป็นระยะเวลานานหรือบ่อยครั้งและควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากภาคเอกชนให้การเรียนมีเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาและรูปแบบทั้งระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนาและประเมินโดยบุคคลและกลุ่มทั้งฝ่ายบริหาร คณะกรรมการพัฒนา เพื่อร่วมงาน ผู้แทน ผู้ปกครองนักเรียน และคณะครูในสถานศึกษา

### 2.3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการพัฒนาไปใช้

ผู้บริหารระดับสูงและผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยที่จะให้นำผลการพัฒนาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการต่อใบประกอบวิชาชีพและการมีเพื่อเลื่อนวิทยฐานะโดยต้องผ่าน

การพัฒนาตามหลักสูตรและกระบวนการที่มีมาตรฐานเชื่อถือได้ ภายใต้การรับรองของกรรมการและอนุกรรมการ แล้วแต่กรณี นอกจากนี้ควรนำเอาผลการพัฒนาที่ได้ไปเชื่อมโยงกับสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย หรือการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงาน ทั้งนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล คือ ก.ค.ศ. ต้องกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการให้รอบคอบ รัดกุม และมีความเป็นธรรมต่อข้าราชการครูทุกคน โดยสมควรให้มีคณะกรรมการเพื่อกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีมาตรการ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การนำผลการพัฒนาไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ทั้งในระดับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการภาค ส่วนราชการต้นสังกัด ตลอดจนถึงระดับกระทรวงศึกษาธิการ มิเช่นนั้นก็จะเกิดการสูญเสียไปในการพัฒนา ดังเช่นในอดีตที่ผ่านมา

### 2.3.5 ความคิดเห็นอื่นและข้อเสนอแนะ

2.3.5.1 หลักการพัฒนาที่ดีต้องไม่ซ้ำซ้อนกัน ทั้งหน่วยผู้จัดการพัฒนาและเนื้อหาวิชาในการพัฒนา

2.3.5.2 การพัฒนาที่ผ่านมาขาดการกำกับ ติดตาม ดูแล โดยเฉพาะในประเด็นการนำเอาผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จริง จึงควรกำหนดองค์ประกอบนี้ไว้ในแนวทางการพัฒนาเพราะถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้

2.3.5.3 ปัญหาการพัฒนาศักยภาพครูที่ผ่านมาเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ จึงก่อให้เกิดความสับสนเปลี่ยนโดยไม่จำเป็น สูญเสียงบประมาณไปในการนี้เป็นจำนวนมาก

2.3.5.4 การพัฒนาที่ผ่านมาไม่สะท้อนผลหรือสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

2.3.5.5 การพัฒนาที่ผ่านมาไม่สอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของข้าราชการครูอย่างแท้จริง โดยส่วนมากเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้จัดการพัฒนาหรือหน่วยพัฒนา

**ตอนที่ 3 การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ**

**3.1 ศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ**

**3.1.1 ข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการต้องมีศักยภาพโดยรวม 3 ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute)**

**3.1.2 ศักยภาพด้านความรู้ (Knowledge) ที่จำเป็นควรประกอบด้วย**

3.1.2.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนตามระดับชั้น

3.1.2.2 ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

3.1.2.3 ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

พื้นฐาน	3.1.2.4	ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น
	3.1.2.5	ความรู้ในสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา
	<b>3.1.3</b>	<b>ศักยภาพด้านทักษะ (Skill) ที่จำเป็นควรประกอบด้วย</b>
	3.1.3.1	ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบได้
	3.1.3.2	ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
	3.1.3.3	ความสามารถและทักษะการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนการสอน
	3.1.3.4	ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับลักษณะวิชาและสอดคล้องกับ Learning Style ของผู้เรียน
	3.1.3.5	ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
	3.1.3.6	ทักษะในการประเมินผลผู้เรียน ทั้งการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและประเมิน เพื่อตัดสินผลการเรียน
	3.1.3.7	ความสามารถในสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
	3.1.3.8	ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร (ภาษาอังกฤษ) หรือภาษาที่สองในการสื่อสาร
	<b>3.1.4</b>	<b>ศักยภาพด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attribute) ที่จำเป็น ควรประกอบด้วย</b>
	3.1.4.1	ดำเนินชีวิตตามวิถีปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
	3.1.4.2	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
	3.1.4.3	ความมุ่งมั่น พยายามทุ่มเทช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ
รักษาวินัย	3.1.4.4	ความรักความเมตตา และความกรุณาที่มีต่อผู้เรียน
	3.1.4.5	การปฏิบัติตนตามแบบแผนของทางราชการและการ
	3.1.4.6	ปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ
	3.1.4.7	ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

ผู้ปกครองอย่างเหมาะสม

### 3.2 ข้อเสนอ แนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ

#### 3.2.1 หลักการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

3.2.1.1 พัฒนาให้สอดคล้องกับภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ของ  
ข้าราชการครู

3.2.1.2 มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย

3.2.1.3 สามารถนำผลการพัฒนาไปเชื่อมโยงกับการจัดการ  
เรียน การสอน การเลื่อนวิทยฐานะ และการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3.2.1.4 พัฒนาจากระดับต้น ไปยังระดับกลาง และระดับสูง  
ตามลำดับ

3.2.1.5 พัฒนาให้ตรงกับความต้องการและจำเป็นของ  
ข้าราชการครู

**3.2.2 จุดมุ่งหมายในการพัฒนาข้าราชการครู** คือ เพื่อพัฒนา  
ศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ 3 องค์ประกอบ  
หลักได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute)

#### 3.2.3 กระบวนการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

3.2.3.1 จัดทำหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละสาขาวิชาให้มีความ  
ต่อเนื่องกันโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ (Level) ได้แก่ หลักสูตรระดับต้น (Elementary : Level 1)  
หลักสูตรระดับกลาง (Intermediate : Level 2) และหลักสูตรระดับสูง (Advanced : Level 3)

3.2.3.2 ดำเนินการพัฒนายอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มจากระดับต้น  
(Level 1) ไปสู่ระดับกลาง (Level 2) และจากระดับกลางไปสู่ระดับสูง (Level 3) ในที่สุด

3.2.3.3 มีกระบวนการประเมินผลเพื่อผ่านการพัฒนาในหลาย  
รูปแบบทั้งระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนาและโดยบุคคลหลายฝ่าย

#### 3.2.4 วิธีการพัฒนาควรมีวิธีการที่หลากหลาย ดังนี้

3.2.4.1 วิธีพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended development  
method)

3.2.4.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning  
Community)

3.2.4.3 การศึกษาดูงานที่ประสบผลสำเร็จ (Best Practice)

3.2.4.4 การศึกษาวิจัยและพัฒนางานในหน้าที่ (Research  
and development work on duty)

3.2.4.5 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

3.2.4.6 การอบรมทางไกล (Distance training)

3.2.4.7 การศึกษาด้วยตนเอง (Self study)



3.2.4.8 การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3.2.4.9 การฝึกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace

Training)

3.2.4.10 การเรียนรู้จากภาคเอกชน

3.2.4.11 การพัฒนาข้าราชการครูในพื้นที่พิเศษ เป็นการ

เฉพาะ เช่นโรงเรียนขนาดเล็กครูไม่ครบชั้น โรงเรียนที่มีผู้เรียนแตกต่างทางเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม

### 3.2.5 องค์กรและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพ

#### ข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ

3.2.5.1 ควรมีคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้ คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ ควรประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นกรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาครู

3.2.5.2 ควรมีคณะอนุกรรมการการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับต้น (Elementary : level 1) ระดับกลาง (Intermediate : level 2) และระดับสูง (Advanced : level 3)

3.2.5.3 คณะอนุกรรมการการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูสำหรับหลักสูตรระดับสูง (Advanced , level 3) ควรประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานอนุกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นอนุกรรมการ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

3.2.5.4 คณะอนุกรรมการการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูสำหรับหลักสูตรระดับกลาง (Intermediate , level 2) ควรประกอบด้วย ศึกษาธิการภาค เป็นประธานอนุกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัดทุกแห่งในภาค หัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นอนุกรรมการ รองศึกษาธิการภาคเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

3.2.5.5 คณะอนุกรรมการการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูสำหรับหลักสูตรในระดับต้น (Elementary , level 1) ควรประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัด เป็นประธานอนุกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นอนุกรรมการ รองศึกษาธิการจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

3.2.5.6 คณะอนุกรรมการการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในแต่ละระดับ ควรมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม กำกับ อนุมัติหลักสูตรและรับรองผลการพัฒนาของ

หลักสูตรในแต่ละระดับ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่น เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูประสบผลสำเร็จ

3.2.5.7 หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในระดับสูงควรประกอบด้วย ครุสภา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ร่วมกับส่วนราชการที่มีข้าราชการครูในสังกัด

3.2.5.8 หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในระดับกลาง ควรประกอบด้วย สำนักงานศึกษาธิการภาค ร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดในพื้นที่ของภาคศึกษา

3.2.5.9 หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในระดับต้น ควรประกอบด้วย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดในพื้นที่จังหวัด

**3.2.6 ควรมีหน่วยกำกับติดตามการนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างแท้จริง โดยกำหนดไว้ ดังนี้**

3.2.6.1 ระดับสถานศึกษา ให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่ง ควบคุมกำกับ ติดตาม ดูแล ให้ข้าราชการครูนำผลการพัฒนาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการประเมินผลและรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบตามระยะเวลาที่เหมาะสม

3.2.6.2 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาต้นสังกัด ให้นิเทศ ติดตาม ประเมินผล สถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบในระยะเวลาที่เหมาะสม

3.2.6.3 ระดับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ให้มีการสุ่มตรวจ ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาทุกสังกัดภายในจังหวัดและสะท้อนผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ในระยะเวลาที่เหมาะสม

3.2.6.4 ระดับสำนักงานศึกษาธิการภาค ควรประสานการตรวจราชการกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อติดตามผลการใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง จากการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูเป็นระยะ ๆ เพื่อสะท้อนผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ตามความเหมาะสม

3.2.6.5 ระดับส่วนราชการต้นสังกัด ควรมีมาตรการให้ข้าราชการในสังกัดถือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อที่จะให้ข้าราชการครู นำผลการพัฒนาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างแท้จริงและต่อเนื่องเป็นระบบ

3.2.6.6 ระดับกระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายให้ชัดเจน ตอบสนองนโยบายการศึกษาแห่งชาติและสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

**3.2.7 การนำผลการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูเชื่อมโยงกับการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู**

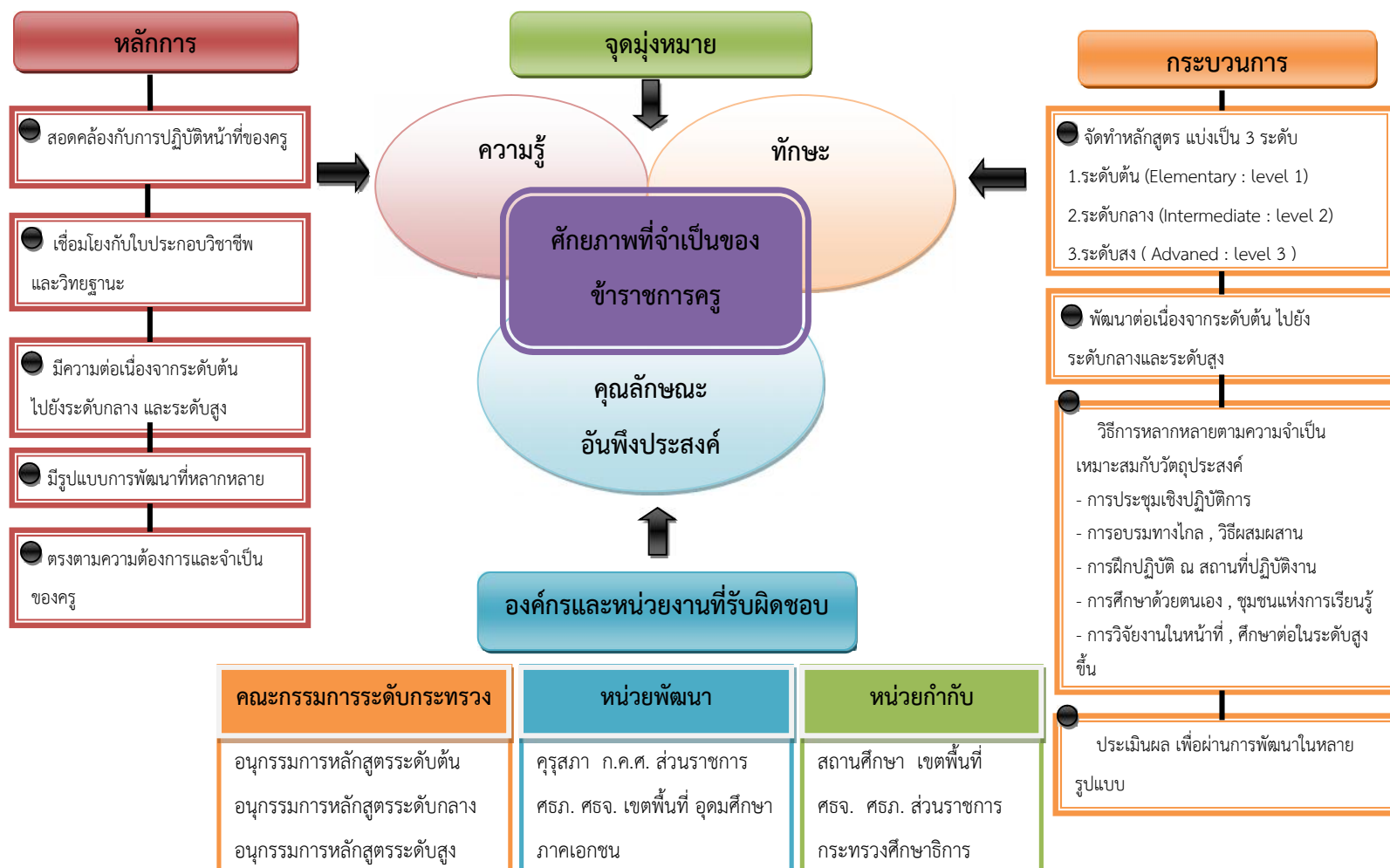
เพื่อให้ผลการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการใช้จ่ายงบประมาณของทางราชการ และเกิดประโยชน์ต่อข้าราชการครูอย่างเป็นรูปธรรม จึงควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ ดังนี้

3.2.7.1 การเชื่อมโยงกับการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้คณะกรรมการคุรุสภา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครู โดยถือเอาการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูเป็นองค์ประกอบสำคัญร่วมกับองค์ประกอบอื่นในการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูในทุก 5 ปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

3.2.7.2 การเชื่อมโยงกับการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยการนำเอาผลการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูให้เป็นองค์ประกอบสำคัญร่วมกับองค์ประกอบอื่น ในการขอมิ หรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังนี้

1. ข้าราชการครูผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรระดับต้น (Elementary : Level 1) ให้เชื่อมโยงกับวิทยฐานะ ระดับชำนาญการ
2. ข้าราชการครูผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรระดับกลาง (Intermediate : Level 2) ให้เชื่อมโยงกับวิทยฐานะ ระดับชำนาญการพิเศษ
3. ข้าราชการครูผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรระดับสูง (Advanced : Level 3) ให้เชื่อมโยงกับวิทยฐานะ ระดับเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ

แผนภาพที่ 4-1 แนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ  
 แผนภาพแสดง แนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู  
 ในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาศักยภาพที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน คือ ประชากรที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 คน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 225 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) แบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ โดย แต่ละข้อมีช่องคำถามปลายเปิด (Open - Ended Form) ไว้สำหรับผู้ตอบคำถามแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากข้อคำถาม และการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 5 ประเด็นคำถามหลัก

#### สรุป

##### 1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 84.84 โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตอบแบบสอบถาม จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 85.18 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอบแบบสอบถามจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 85.18 รวมเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 84.84

1.2 ผลของการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพที่จำเป็น สำหรับข้าราชการครูในภาพรวม พบว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูควรประกอบด้วย ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.2.1 ด้านความรู้ พบว่า การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูด้านความรู้ ประเด็นความรู้ในสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก นอกนั้น ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ความรู้ในเนื้อหาในวิชาที่สอน ตามระดับชั้น 2. ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน 3. ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน 4. ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 5. ความรู้ในสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.86 4.81 4.74 4.72 และ 4.43 ตามลำดับ

1.2.2 ด้านทักษะ พบว่า การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูด้านทักษะ ประเด็นทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร (ภาษาอังกฤษ) หรือภาษาที่สอง ในการสื่อสาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก นอกนั้น ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบได้ 2. ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3. ความสามารถและทักษะการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนการสอน 4. ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับลักษณะวิชาและสอดคล้องกับ Learning Style ของผู้เรียน 5. ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 6. ทักษะในการประเมินผลผู้เรียน ทั้งการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน 7. ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และ 8. ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร (ภาษาอังกฤษ) หรือภาษาที่สองในการสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.93 4.82 4.80 4.76 4.73 4.71 4.68 และ 4.49 ตามลำดับ

1.2.3 ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์พบว่า การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประเด็นความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก นอกนั้น ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ดำเนินชีวิตตามวิถีปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 3. ความมุ่งมั่น พยายามทุ่มเทช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ 4. ความรัก ความเมตตา และความกรุณาที่มีต่อผู้เรียน 5. การปฏิบัติตนตามแบบแผนของทางราชการและการรักษาวินัย 6. ปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองอย่างเหมาะสม และ 7. ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.89 4.86 4.71 4.65 4.64 4.62 และ 4.48 ตามลำดับ

### 1.3 ผลของการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู

1.3.1 ด้านหลักการพัฒนา ศักยภาพข้าราชการครู พบว่า หลักการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ทั้ง 4 ประเด็น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. การพัฒนาเชื่อมโยงกับการมีหรือต่อไปประกอบวิชาชีพ การมีและหรือเลื่อนวิทยฐานะ 2. ควรพัฒนาในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติในหน้าที่ของข้าราชการครู 3. มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากระดับต้น (Elementary : level 1) ไปสู่ระดับกลาง (Intermediate : level 2 ) และระดับสูง (Advanced : level 3 ) และ 4. มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.82 4.80 4.70 และ 4.75 ตามลำดับ

1.3.2 ด้านองค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู พบว่า องค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ประเด็นควรมีคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ระดับกระทรวง และควรมีคณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในแต่ละระดับของการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้น ทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ระดับกระทรวง มีหน้าที่กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางในการพัฒนาครู 2. ควรมีคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในระดับกระทรวง 3. ควรมีคณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในแต่ละระดับของการพัฒนา 4. คณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพครู มีหน้าที่ในการควบคุม กำกับ รับรองผลการพัฒนาของหลักสูตรในแต่ละระดับ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมาย 5. คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ระดับกระทรวง ควรประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นกรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการและเลขานุการ 6. คณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู หลักสูตรระดับต้น (Elementary) ควรประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัด เป็นประธาน อนุกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษา ในจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นอนุกรรมการ รองศึกษาธิการจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ 7. คณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู หลักสูตรระดับกลาง (Intermediate) ควรประกอบด้วย ศึกษาธิการภาค เป็นประธานอนุกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัดทุกแห่ง และภาคเอกชน เป็นอนุกรรมการ รองศึกษาธิการภาค เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ 8. ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบ การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในแต่ละระดับ ทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง และ 9 คณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู หลักสูตรระดับสูง (Advanced) ควรประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานอนุกรรมการหัวหน้าส่วนราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชนเป็นอนุกรรมการ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.80 4.62 4.60 4.49 4.46 4.45 4.43 4.42 และ 4.30 ตามลำดับ

1.3.3 ด้านวิธีการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู พบว่า กระบวนการและวิธีการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ประเด็นการอบรมทางไกล (Distance training) การฝึกปฏิบัติ ในสถานที่ทำงาน (Workplace Training) และการศึกษาด้วยตนเอง (Self study) อยู่ในระดับมาก นอกนั้น ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. วิธีพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended development method) 2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) 3. การศึกษาดูงานที่ประสบผลสำเร็จ (Best Practice) 4. การศึกษาวิจัยและพัฒนาในงานในหน้าที่ (Research and development work on duty) 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 6. การอบรมทางไกล (Distance training) 7. การศึกษาด้วยตนเอง (Self study) 8. การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ 9. การฝึกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Training) โดยมีค่าเฉลี่ย 4.86 4.80 4.76 4.71 4.70 4.46 4.43 4.42 และ 4.40 ตามลำดับ

1.3.4 ด้านการนำผลการพัฒนาไปใช้ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการพัฒนาไปใช้ ทั้ง 2 ประเด็น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหา

น้อย ดังนี้ให้ 1. องค์การกลางการบริหารงานบุคคลหรือ ก.ค.ศ. นำไปกำหนดเป็นองค์ประกอบสำคัญในการมีหรือหรือเลื่อนวิทยฐานะ และ 2. การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้ครุสภานำไปเป็นองค์ประกอบในการต่อใบประกอบวิชาชีพครู โดยมีค่าเฉลี่ย 4.86 และ 4.77 ตามลำดับ

## การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครู มีดังนี้

1. ศักยภาพที่จำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูในภาพรวม ครูจำเป็นจะต้องมีการพัฒนา 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และมีความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute) คือ 1) คุณลักษณะภายใน และ 2) คุณลักษณะภายนอก ได้แก่ คุณธรรมและจิตวิญญาณของครู ความรัก ความเมตตา ที่มีต่อผู้เรียน ความเอาใจใส่ มีความอดทน อดกลั้น มุ่งมั่นพยายาม การปฏิบัติตนตามแบบแผนของทางราชการจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้ง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางวาจาและทางกาย และเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินวิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูด้านความรู้ ควรมีความรู้ ในการวางแผนการสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และปฏิบัติได้จริง ตามความรู้ความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่จัดการเรียนการสอนทั้งในแนวลึกและในแนวกว้าง เข้าใจวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างชัดเจน รวมทั้ง การค้นคว้าหาความรู้ในทุกด้านได้ด้วยตนเอง

3. การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูด้านทักษะ ควรมีทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียน สามารถวางแผนการสอนได้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติให้มากที่สุด การจัดการเรียนการสอนของครูต้องสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนและให้ยึดหลักการบนพื้นฐานของงานวิจัยทุกอย่างต้องเรียนรู้ปรับปรุงและพัฒนาตลอดเวลา ครูต้องมีทักษะในการใช้สื่อนวัตกรรม รวมทั้ง มีทักษะในการวัดและประเมินผลผู้เรียน ได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อทำให้เกิดการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ได้ การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ทั้ง 4 ประการ ได้แก่ 1) พัฒนาให้สอดคล้องกับภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู 2) มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย 3) สามารถนำผลการพัฒนาไปเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอน การเลื่อนวิทยฐานะและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และ 4) พัฒนาจากระดับต้น ไปยังระดับกลาง และระดับสูง ในการพัฒนาเพื่อให้เชื่อมโยงกับการมีหรือการต่อใบประกอบวิชาชีพ และการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะนั้น จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการให้มีความชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริงได้ และมีหน่วยงานหรือองค์กรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยการเชื่อมโยงกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนั้น ควรให้ครุสภา เป็นหน่วยงานรับผิดชอบและส่วนรับรองผลการพัฒนา ส่วนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ควรให้ ก.ค.ศ. เป็นองค์กรที่รับผิดชอบ องค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ควรให้มีอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพครูในแต่ละระดับ โดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และให้กระจายอำนาจไปยังภูมิภาคในการจัดการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ วิธีการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูรูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูนั้น ควรมีอย่างหลากหลายและกระจายอำนาจการพัฒนาให้กับสถานศึกษาที่มีความพร้อม ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการในแต่ละระดับของหลักสูตร



สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย การนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการต่อไปประกอบวิชาชีพและการมีเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ โดยต้องผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรและ กระบวนการที่มีมาตรฐานเชื่อถือได้ ภายใต้การรับรองของกรรมการและอนุกรรมการ แล้วแต่กรณี นอกจากนี้ ควรนำเอาผลการพัฒนาที่ได้ไปเชื่อมโยงกับสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย หรือการเลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนสายงาน คือ ก.ค.ศ. ต้องกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการให้รอบคอบ รัดกุม และมีความเป็นธรรมต่อข้าราชการครูทุกคน โดยสมควรให้มีคณะกรรมการเพื่อกำหนดให้ หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีมาตรการ กำกับติดตาม ประเมินผล การนำผลการ พัฒนาไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ทั้งในระดับสถานศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษา ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการภาค ส่วนราชการต้นสังกัด ตลอดจน ถึงระดับ กระทรวงศึกษาธิการ

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประโยชน์ คล้ายลักษณะ เรื่องรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา (2556 : บทคัดย่อ) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมในมิติที่เกี่ยวกับ การ กำหนดเป้าหมายร่วมกับการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การไว้วางใจ และการยอมรับนับถือ โดยต้องการวิธีการพัฒนาสมรรถนะในลักษณะการฝึกอบรม และการฝึก ปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทาง การศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีลักษณะเป็นหลักสูตรการ ฝึกอบรม และคู่มือการฝึกอบรมที่ประกอบด้วย โครงสร้างสำคัญ 6 ส่วน ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาหลักสูตรและกิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและ ประเมินผลการฝึกอบรม

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สาลี ขุนทอง เรื่อง ความต้องการและแนวทางการ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 (2519 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ความต้องการและแนวทางการ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรุณา รุ่งเรืองวิมลกุล เรื่องการพัฒนาแบบการ เสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย ด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (2556 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า มีรูปแบบการบูรณาการ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สร้างและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณา การกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็น สมรรถนะครูนักวิจัย การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบการ เสริมสร้างสมรรถนะครู และสอบถามครูเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้าน การวิจัย เพื่อนำมาใช้ในการสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย ด้วยการบูรณาการ กระบวนการเรียนรู้ โดยได้ผลสรุป ดังนี้ คือ สมรรถนะครูนักวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านความรู้ ความเข้าใจการวิจัย ด้านจิตวิทยา และด้านทักษะปฏิบัติการวิจัย ส่วนการเสริมสร้างสมรรถนะครู

นักวิจัยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 เต็มใจและเห็นคุณค่า (Willing and Value) ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในประสบการณ์จริง หรือขั้นลงมือปฏิบัติงานจริง (Do) ขั้นที่ 3 การสะท้อนการกระทำ (Review) ขั้นที่ 4 สรุปแนวคิดหลักการ (Learn) ขั้นที่ 5 ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ (Apply) และได้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ มีชื่อว่า SMART TRAINING MODEL มี 5 องค์ประกอบ คือ ความเป็นตัวของตัวเอง (Self Autonomy) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation Building) เอื้ออำนวยการเรียนรู้ (Access Facilitator) ลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (Respond to Authentic System) และการพบกลุ่มและติดตาม (Team meeting and Reflection) รูปแบบดังกล่าว มีสาระประกอบด้วย 8 ส่วน คือ ความเป็นมา หลักการ ลักษณะสำคัญ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา กระบวนการจัดกิจกรรม สภาพบ่งชี้การบรรลุเป้าหมาย และการประเมินผลของรูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 โดยตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของรูปแบบ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้และประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้

ดังนั้น จากเหตุผลและข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังกล่าว จึงส่งผลต่อกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. การนำผลการวิจัยไปใช้

ควรนำเอาแนวทางการพัฒนาตามผลการวิจัยนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือ กฎ ระเบียบ ในการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน และสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

### 2. การทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยในเชิงลึกของแต่ละประเด็น ที่เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

ชัยรัตน์ พลเลิศ. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2551.

สำนักงาน ก.ค.ศ. รวมกฎหมาย กฎระเบียบการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมายของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2549.

#### วิทยานิพนธ์

วิรัตน์ หาโคตร. “การพัฒนาบุคลากรในการใช้วัตกรรมการและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการ การเรียน การสอนในโรงเรียน”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, 2552.

วรรณรัตน์ ลังกาวงศ์. “การพัฒนาบุคลากรในการใช้วัตกรรมการและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการ การเรียน การสอนในโรงเรียน”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, 2547.

#### เอกสารบรรยาย

ชัยยงค์ พรหมวงศ์, “กระบวนการสื่อสารการเรียนการสอน ในเอกสารการสอน ชุดวิชาเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา”. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2543.

เยาวเรศ ภัคดีจิตร, “Active Learning กับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21”. ณ หอประชุม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 30 กรกฎาคม 2557.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.). “อภิวัดการเรียนรู้ สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย”. ณ อิมแพค เมืองทองธานี, 6-8 พฤษภาคม 2557

#### เอกสารไม่ตีพิมพ์

ถาวร นามลาพุดธา. “การพัฒนาครูด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านขามคุรุราษฎร์”. รายงานการศึกษา 2529.

วรรณรัตน์ ลังกาวงศ์. “การพัฒนาครูด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนบ้านขาม คุรุราษฎร์”. รายงานการศึกษา 2547.

## ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

- กระทรวงศึกษาธิการ. “ศธ.จัดรูปแบบบทใหม่ทันกับเทคโนโลยีสอนเด็ก”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=34113&Key=hotnews>, 2556.
- “การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในต่างประเทศ : การปฏิรูปการฝึกหัดครูในต่างประเทศ : ปัจจุบันและอนาคต”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://admin.e-library.onecapps.org/Book/544.pdf>, 2540.
- “การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในต่างประเทศ : รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยมาเลเซีย ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://admin.e-library.onecapps.org>, 2540.
- “การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในต่างประเทศ : รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยเวียดนาม”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://admin.e-library.onecapps.org>, 2540.
- “การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในต่างประเทศ : รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยญี่ปุ่น”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://admin.e-library.onecapps.org>, 2540.
- “การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในต่างประเทศ : รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยสาธารณรัฐเกาหลี”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://admin.e-library.onecapps.org>, 2540.
- “การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในต่างประเทศ : รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยนิวซีแลนด์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://admin.e-library.onecapps.org>, 2540.
- “การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในต่างประเทศ : รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยออสเตรเลีย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://admin.e-library.onecapps.org>, 2540.
- “การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในต่างประเทศ : รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยสหรัฐอเมริกา”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://admin.e-library.onecapps.org>, 2540.
- “กิจกรรมการเรียนรู้การสอน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [http://pimchamai53041616.blogspot.com/2011/02/blog-post\\_09.html](http://pimchamai53041616.blogspot.com/2011/02/blog-post_09.html), 2554.

“ครูในศตวรรษที่ 21”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : [http://www.aircadetwing.com/](http://www.aircadetwing.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538685172&Ntype=3,2560)

[index.php?lay=show&ac=article&id=538685172&Ntype=3,2560](http://www.aircadetwing.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538685172&Ntype=3,2560).

“พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546”. . (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : [http://www.ksp.or.th/](http://www.ksp.or.th/ksp2013/download/index.php?l=th&tid=3&mid=119,2546)

[ksp2013/download/index.php?l=th&tid=3&mid=119,2546](http://www.ksp.or.th/ksp2013/download/index.php?l=th&tid=3&mid=119,2546).

“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี 2553”.

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://203.146.15.33/index.php/notice-law-rule/law-act?limitstart=,2553>.

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. “การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า : ตอนอนาคตครูไทย ครูพันธุ์ C”

. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [http://sornorinno.blogspot.com/](http://sornorinno.blogspot.com/2010/09/c-c-teacher.html,2553)

[2010/09/c-c-teacher.html,2553](http://sornorinno.blogspot.com/2010/09/c-c-teacher.html,2553).

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. “การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า: ตอนรูปแบบและทฤษฎี การเรียนรู้อนาคต”.

. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [http://thanompo.edu.cmu.ac.th/](http://thanompo.edu.cmu.ac.th/load/journal/50-51/next-generation%20of%20learning.pdf,2560)

[load/journal/50-51/next-generation%20of%20learning.pdf,2560](http://thanompo.edu.cmu.ac.th/load/journal/50-51/next-generation%20of%20learning.pdf,2560).

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. “อบรมทักษะ 7C ของครู 4.0 สร้างเด็กศตวรรษที่ 21”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <http://www.chula.ac.th/th/archive/57614,2560>.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. “ครูไทยกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://www.gotoknow.org/posts/594446,2560>.

“มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ : มาตรฐานวิชาชีพครู”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://www.kps.or.th/kps2013/content/view.php?mid=136&did=254,2556>.

วิจารณ์ พานิช. “ครูแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องช่วยแก้ไขความรู้อันผิดๆ ของนักเรียน”.

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://lripsm.wix.com/21st#!-21/c6he,2555>.

วณิชชา แม่นยำและคณะ. “เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21 EDUCATIONAL

TECHNOLOGY VS THAI TEACHERSIN 21ST CENTURY 2556”.

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [https://journal.pim.ac.th/](https://journal.pim.ac.th/uploads/content/2014/12/o_1984rdsj8vr8nc715d1ml0vqd1a.pdf,2553)

[uploads/content/2014/12/o\\_1984rdsj8vr8nc715d1ml0vqd1a.pdf,2553](https://journal.pim.ac.th/uploads/content/2014/12/o_1984rdsj8vr8nc715d1ml0vqd1a.pdf,2553).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. “คู่มือการประเมินสมรรถนะคู่มือการประเมิน

สมรรถนะครู” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://www.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf,2553>.

## ภาษาอังกฤษ

- Clark, J.C. and Walsh, J. (2007). “Elements of a Model Effective Teacher”.  
Faculty of Education, Deakin University.
- David Hung, Shu-Shing Lee and Kenneth Y.T. Lim. (2012). “Teachers as brokers:  
Bridging Formal and informal learning in the 21st century”.  
Journal of education Policy. 71-89. from edscohost database.
- Diane Marks. (2013). “The Hybrid Course: Leaning Into the 21st century”.  
Journal of Technology Integration in the Classroom. 5(1), 39.
- Kristen Kereluik and others. (2013). “What Knowledge Is of Most Worth :  
Teacher Knowledge for 21st Century Learning”. Journal of Digital  
Learning in Teacher Education. 29(4), 130-131.

ภาคผนวก

**ผนวก ก**  
**แบบสอบถามความคิดเห็น**  
**“การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ**  
**กระทรวงศึกษาธิการ”**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามความคิดเห็น “การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ” ฉบับนี้ สำหรับให้อำนาจการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมแสดงความเห็นตามสภาพความเป็นจริง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพครูในศตวรรษที่ 21 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ควรเป็นไปในปัจจุบันและอนาคต เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และคำถามปลายเปิดสำหรับผู้ตอบคำถามแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากข้อคำถาม จำนวน 45 ข้อ

**ขอขอบคุณในทุกความเห็นและความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้**



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง ☐ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
☐ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. ระดับการศึกษา  
☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง  
☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5- 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ควรเป็นไปในปัจจุบันและอนาคต

๑๑

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องตามระดับความเห็นของท่าน และดังนี้

- |           |                               |
|-----------|-------------------------------|
| 5 หมายถึง | มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | มีระดับความเห็นด้วยมาก        |
| 3 หมายถึง | มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | มีระดับความเห็นด้วยน้อย       |
| 1 หมายถึง | มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด |

และผู้ตอบคำถามแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากข้อคำถามลงในช่องแสดงความคิดเห็น

ที่	ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นที่แตกต่าง
		5	4	3	2	1	
ศักยภาพที่จำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูในภาพรวม							
1	ควรพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านทักษะ (Skill) 3) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute)						
การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ด้านความรู้ ควรพัฒนาในเรื่อง							
2	ความรู้ในเนื้อหาในวิชาที่สอนตามระดับชั้น						
3	ความรู้ในสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา						
4	ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
5	ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน						
6	ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอน						
การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ด้านทักษะ ควรพัฒนาในเรื่อง							
7	ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน						
8	ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับ ลักษณะวิชาและสอดคล้องกับ Learning Style ของผู้เรียน						

ที่	ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นที่แตกต่าง
		5	4	3	2	1	
9	ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน						
10	ความสามารถและทักษะการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน						
11	ทักษะในการประเมินผลผู้เรียน ทั้งการประเมิน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและประเมิน เพื่อตัดสินผลการเรียน						
12	ความสามารถในสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้						
13	ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร (ภาษาอังกฤษ) หรือภาษาที่สองในการสื่อสาร						
14	ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบได้						
<b>การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ควรพัฒนาในด้าน</b>							
15	การปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการและการรักษาวินัย						
16	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน						

ที่	ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นที่แตกต่าง
		5	4	3	2	1	
17	ปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองอย่างเหมาะสม						
18	ความมุ่งมั่น พยายามทุ่มเทช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ						
19	ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม						
20	ดำเนินชีวิตตามวิถีปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง						
21	ความรัก ความเมตตา และความกรุณาที่มีต่อผู้เรียน						
<b>หลักการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ควรพัฒนาในเรื่อง</b>							
22	มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์						
23	ควรพัฒนาในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติในหน้าที่ของข้าราชการครู						
24	การพัฒนาเชื่อมโยงกับการมีหรือต่อบีประกอบวิชาชีพการมีและหรือเลื่อนวิทยฐานะ						

ที่	ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นที่แตกต่าง
		5	4	3	2	1	
องค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูควรประกอบด้วย							
25	มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากระดับต้น (Elementary : level 1) ไปสู่ระดับกลาง (Intermediate : level 2 ) และระดับสูง (Advanced : level 3 )						
26	ควรมีคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในระดับกระทรวง						
27	คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ระดับกระทรวงควรประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นกรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการและเลขานุการ						
28	คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ระดับกระทรวง มีหน้าที่กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางในการพัฒนาครู						
29	ควรมีคณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในแต่ละระดับของการพัฒนา						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นที่แตกต่าง
		5	4	3	2	1	
30	คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู หลักสูตรระดับสูง (Advanced) ควรประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นกรรมการ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการ และเลขานุการ						
31	คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู หลักสูตรระดับกลาง (Intermediate) ควรประกอบด้วย ศึกษาธิการภาค เป็นประธานกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัดทุก แห่งในภาค หัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นกรรมการ รองศึกษาธิการภาค เป็นกรรมการและเลขานุการ						
32	คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูหลักสูตรระดับต้น (Elementary) ควรประกอบด้วยศึกษาธิการจังหวัด เป็นประธาน กรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษา ในจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และภาคเอกชน เป็นกรรมการ รองศึกษาธิการจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นที่แตกต่าง
		5	4	3	2	1	
33	คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพครู มีหน้าที่ในการควบคุมกำกับ รับรองผลการพัฒนาของหลักสูตรในแต่ละระดับ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมาย						
34	ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบ การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในแต่ละระดับ ทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง						
<b>วิธีการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ควรประกอบด้วย</b>							
35	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)						
36	การอบรมทางไกล (Distance training)						
37	การฝึกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Training)						
38	การศึกษด้วยตนเอง (Self study)						
39	การศึกษาวิจัยและพัฒนางานในหน้าที่ (Research and development work on duty)						
40	วิธีพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended development method)						
41	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community)						
42	การศึกษาดูงานที่ประสบผลสำเร็จ (Best Practice)						
43	การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						

ที่	ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นที่แตกต่าง
		5	4	3	2	1	
การนำผลการพัฒนาไปใช้							
44	ให้องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลหรือ ก.ค.ศ. นำผลการพัฒนาไปกำหนด เป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยระดับต้น (Level 1) เชื่อมโยง กับ วิทยฐานะชำนาญการ ระดับกลาง (Level 2) เชื่อมโยงกับ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และ ระดับสูง(Level 3) เชื่อมโยงกับ วิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญ						
45	ให้ครูสภา นำผลการพัฒนาไปเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู						



**ผนวก ข**  
**แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง**

**เรื่อง การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ**

1. ท่านเห็นด้วยกับหลักการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ  
กระทรวงศึกษาธิการหรือไม่อย่างไร (รายละเอียดตามข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์)

- ☐ เห็นด้วย
- ☐ ไม่เห็นด้วย โปรดระบุความเห็น .....
- .....
- .....

2. ท่านเห็นว่า จุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ  
กระทรวงศึกษาธิการ ที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครอบคลุมหรือไม่  
อย่างไร (รายละเอียดตามข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์)

- ☐ ครอบคลุม
- ☐ ไม่ครอบคลุม โปรดระบุความเห็น .....
- .....
- .....

3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ  
ครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ อย่างไร

3.1 ท่านเห็นว่าคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู ในศตวรรษที่ 21  
ของกระทรวงศึกษาธิการ เหมาะสมหรือไม่อย่างไร

- ☐ เหมาะสม
- ☐ ไม่เหมาะสม โปรดระบุความเห็น .....
- .....
- .....

3.2 ท่านเห็นว่าอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ  
กระทรวงศึกษาธิการ ระดับต้น เหมาะสมหรือไม่อย่างไร (รายละเอียดตามข้อมูลประกอบการ  
สัมภาษณ์)

- ☐ เหมาะสม
- ☐ ไม่เหมาะสม โปรดระบุความเห็น .....

3.3 ท่านเห็นว่าอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ระดับกลาง เหมาะสมหรือไม่อย่างไร (รายละเอียดตามข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์)

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม โปรดระบุความเห็น .....

.....

3.4 ท่านเห็นว่าอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ กระทรวงศึกษาธิการ ระดับสูง เหมาะสมหรือไม่อย่างไร (รายละเอียดตามข้อมูลประกอบการ สัมภาษณ์)

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม โปรดระบุความเห็น .....

.....

4. ท่านเห็นว่ากระบวนการและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต้น กลาง และสูง โดยมีการพัฒนาแบบต่อเนื่อง เหมาะสมหรือไม่อย่างไร (รายละเอียดตามข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์)

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม โปรดระบุความเห็น .....

.....

5. ผลการพัฒนานอกจากจะนำไปพัฒนาวิชาชีพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้ว ยังสามารถ นำไปเชื่อมโยงกับวิทยฐานะและใบประกอบวิชาชีพอีกด้วย ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร (รายละเอียด ตามข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์)

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย โปรดระบุความเห็น .....

.....

## ผนวก ค

### ข้อมูลประกอบการพิจารณาให้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

1. หลักการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย
  - 1.1 พัฒนาให้สอดคล้องกับภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู
  - 1.2 มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย
  - 1.3 สามารถนำผลการพัฒนาไปเชื่อมโยงกับการเรียนการสอน การต่อยอดประกอบวิชาชีพครู และการมีและ/หรือเลื่อนวิทยฐานะ)
  - 1.4 พัฒนาต่อเนื่องเป็นระดับจากระดับต้นสู่ระดับสูง โดยแบ่งเป็นระดับ (Level)
    - ระดับต้น (Elementary)
    - ระดับกลาง (Intermediate)
    - ระดับสูง (Advanced)
2. จุดมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาศักยภาพครูในศตวรรษที่ 21 ใน 3 ด้าน คือ
  - 2.1 ด้านความรู้ (Knowledge) พัฒนาในด้านเนื้อหาวิชาตามระดับชั้นที่สอน เนื้อหาวิชาที่จบการศึกษามา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน นวัตกรรมการสอนและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
  - 2.2 ด้านทักษะ (Skill) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับลักษณะวิชาและสอดคล้องกับ Learning Style ของผู้เรียน การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ความสามารถ และทักษะการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนการสอน ทักษะในการประเมินผล ผู้เรียน ทั้งการประเมิน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน สามารถสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ได้ครบตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร (ภาษาอังกฤษ) หรือภาษาที่สองในการสื่อสารและความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดเป็นระบบได้
  - 2.3 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute) พัฒนาในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู การปฏิบัติตนตามแบบแผนของทางราชการ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความรัก ความเมตตา พยายามทุ่มเทช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนรู้ เป็นไปตามศักยภาพ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมและดำเนินชีวิตตามวิถีหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. องค์การที่รับผิดชอบในการพัฒนาพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ  
กระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งเป็น
  - 3.1 หน่วยงานในการพัฒนาพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ  
กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น
    - 1) หน่วยงานระดับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ
    - 2) หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตรระดับต้น (Level 1)
    - 3) หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตรระดับกลาง (Level 2)
    - 4) หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตรระดับสูง (Level 3)
  - 3.2 คณะกรรมการและอนุกรรมการ ในการพัฒนาพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษ  
ที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ
    - 1) คณะกรรมการระดับกระทรวง ประกอบด้วย
 

- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ	ประธานกรรมการ
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรหลัก	กรรมการ
- ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก / เอกชน	กรรมการ
- เลขาธิการคุรุสภา	กรรมการและเลขานุการ

 โดยคณะกรรมการระดับนโยบาย มีหน้าที่ดังนี้
      - (1) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาศักยภาพ  
ข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ
      - (2) ให้ความเห็นชอบหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละระดับ (Level) ตามข้อเสนอแนะ  
ของคณะอนุกรรมการระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง
      - (3) อนุมัติผลการพัฒนาของข้าราชการครูตามข้อเสนอของอนุกรรมการแต่ละระดับ
      - (4) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อนุกรรมการและหน่วยงานที่พัฒนาครู
      - (5) แต่งตั้งอนุกรรมการ คณะทำงานหรือเจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติการกิจพัฒนา  
ศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ตามความ  
เหมาะสม
      - (6) หน้าที่อื่น เพื่อให้การพัฒนาพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ  
กระทรวงศึกษาธิการ ประสบผลสำเร็จ
    - 2) คณะอนุกรรมการในการพัฒนาพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ  
กระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรระดับต้น (Level 1)
 

- ศึกษาธิการจังหวัด	ประธานอนุกรรมการ
- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	อนุกรรมการ
- หัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง	อนุกรรมการ
- ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก / เอกชน	อนุกรรมการ

- รองศึกษาธิการจังหวัด                      อนุกรรมการและเลขานุการ

3) คณะอนุกรรมการในการพัฒนาพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษ ที่ 21 ของ  
กระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรระดับกลาง (Level 2)

**ศึกษาธิการภาค**

ศึกษาธิการจังหวัดในแต่ละภาค อนุกรรมการ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก / เอกชน                      อนุกรรมการ

รองศึกษาธิการภาค อนุกรรรมการและเลขานการ

4) คณะอนุกรรมการในการพัฒนาพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษ ที่ 21 ของ  
กระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรระดับสูง (Level 3)

1.ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือหัวหน้าส่วนราชการ ประธานอนุกรรมการ  
ในองค์กรหลัก

**2.เลขานุการ ก.ค.ศ./เลขานุการ กศน.**

3.ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก/เอกชน อนุกรรมการ

#### 4.รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ                      อนุกรรมการและเลขานุการ

โดยอนิจกรรมการทั้ง 3 คณะ มีหน้าที่ดังนี้

(1) จัดทำร่างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ  
กระทรวงศึกษาธิการของแต่ละระดับ

(2) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ  
กระทรวงศึกษาธิการ ตามนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางที่กำหนด

(3) ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาและภาคเอกชนในการพัฒนาศักยภาพครู

(4) ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21ของ  
กระทรวงศึกษาธิการ

(5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูระดับ  
กระทรวง มอบหมาย

4. กระบวนการในการพัฒนาศักยภาพครูในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

#### 4.1 สร้างหลักสูตรการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ระดับ

- ระดับต้น (Elementary)

- ระดับกลาง (Intermediate)

- ระดับสูง (Advanced)

#### 4.2 ดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

จากระดับต้น ไปสู่ระดับกลาง

จากระดับกลาง ไปสู่ระดับสูง

4.3 ดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามความจำเป็น เหมาะสมในแต่ละระดับ  
ชั้น

- การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
- การอบรมทางไกล (Distance Training)
- การฝึกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Training)
- การศึกษด้วยตนเอง (Self Study)
- การศึกษาวิจัยและพัฒนางานในหน้าที่ (Research and development work on duty)
- วิธีพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended development method)
- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community)
- การศึกษาดูงานที่ประสบผลสำเร็จ (Best Practice)

4.4 เกณฑ์การประเมิน เป็นการประเมินในลักษณะ ผ่าน/ไม่ผ่าน โดยจะต้องผ่านเกณฑ์ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความรู้ ต้องผ่านการประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 ของแต่ละระดับ โดยการทดสอบหลังการพัฒนา
- 2) ด้านทักษะ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินใน 2 ลักษณะ คือ
  - (1) การประเมินหลังการพัฒนา โดยหน่วยงานผู้จัดการพัฒนา
  - (2) การประเมินหลังการพัฒนา โดยหน่วยงานผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครู

ในสถานศึกษาเดียวกันและศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง : ปีการศึกษา นับตั้งแต่เสร็จสิ้นการพัฒนา

3) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ต้องผ่านการประเมินแบบ 360 องศา โดยผู้ประเมินประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครูในสถานศึกษาเดียวกัน ตัวแทนผู้ปกครองและศึกษานิเทศก์ ซึ่งต้องประเมินต่อเนื่องกัน ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง : ปีการศึกษา หลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนา

5. ผลผลิตและการใช้ประโยชน์ มีดังนี้

5.1 การพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ กำกับติดตามนิเทศและประเมินผลการนำผลการพัฒนาไปใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจริง

5.2 การมีและ/หรือการเลื่อนวิทยฐานะ ให้องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลหรือ ก.ค.ศ. นำไปกำหนดเป็นองค์ประกอบสำคัญในการมีและ/หรือเลื่อนวิทยฐานะ

- ระดับต้น (Level 1) = วิทยฐานะชำนาญการ
- ระดับกลาง (Level 2) = วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
- ระดับสูง (Level 3) = วิทยฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

5.3 การต่อบริษัฒนาประกอบวิชาชีพ ให้ครูสภานำไปเป็นองค์ประกอบในการต่อบริษัฒนาประกอบวิชาชีพครู

## ผนวก ง

### รายชื่อกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์

1. ดร.ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. ดร.สุเทพ ชิตยวงษ์	เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. นายประเสริฐ บุญเรือง	รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
4. นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์	เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. นายณรงค์ แผ้วพลสง	รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ดร.อำนาจ วิชยานุวัติ	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
7. ดร.วีระกุล อรัณยะนาค	ศึกษาธิการภาค 1
8. ดร.พิธาน พื้นทอง	ศึกษาธิการภาค 4
9. นายปัญญา แก้วเหล็ก	ศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี
10. นายอนันต์ กัลปะ	ศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี
11. ดร.โกวิท เพลลิจิตต์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1
12. นายไพรัช แสงทอง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
13. ดร.กานต์ เสกขุนทด	อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
14. ดร.อำนาจ ชนะวงศ์	อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
15. ดร.วีระชาติ กิเลนทอง	อาจารย์มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายกวินทร์เกียรติ นนธ์พละ
วัน เดือน ปีเกิด	22 ตุลาคม 2503
การศึกษา	<p>ระดับปริญญาตรี ศีษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ.)            สาขาการบริหารการศึกษา (เกียรตินิยมอันดับ 1)            มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช</p> <p>ระดับปริญญาโท ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)            สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>ระดับปริญญาเอก ศีษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.)            สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น</p>
ประวัติการทำงาน	
โดยย่อ	<p>ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1</p> <p>ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1</p> <p>ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1</p> <p>ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1</p>
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา



# สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ  
ผู้วิจัย นายกวิณทร์เกียรติ นนธ์พละ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 59  
ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดแนวการจัดการศึกษาในมาตรา 22ว่า ต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด “ครู” ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพของผู้เรียน การพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและจิตวิญญาณความเป็นครูที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเทคนิคการสอนต่างๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแต่ละปีใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่ยังมีปัญหาในการดำเนินงานซึ่งสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูสรุปได้ 7 ประเด็น ดังนี้ 1) ระบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบ และวางแผนการพัฒนาในภาพรวมการพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรม ขาดระบบฐานข้อมูลของครูขาดการวางแผนร่วมกันทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานเกิดความซ้ำซ้อนไม่เกิดความคุ้มค่า 2) กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครูยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครูระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ 3) หลักสูตรการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นคว้าความจำเป็นในการพัฒนาของครูที่แท้จริง 4) วิธีการและสาระการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาน้อยไม่เหมาะสมเนื้อหาส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดความเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้ สาระจากการพัฒนานั้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่นๆ เป็นการฝึกอบรมระยะสั้นผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูได้ 5) สถานที่จัดอบรมพัฒนาครู ส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียน ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่ครูไม่ครบ

ขั้น 6) ระบบการติดตามผลการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่น่าสังเกตคือครูที่เข้ารับการอบรมทำรายงานส่งผู้บริหารเพื่อรับทราบเท่านั้น การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม และ 7) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากผลการศึกษาวิจัยนี้จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการที่ผ่านมาไม่ประสบผลสำเร็จ เป็นการดำเนินการที่ก่อให้เกิดความซ้ำซ้อน ทั้งองค์ความรู้และเนื้อหาการพัฒนา ซ้ำซ้อนทั้งในระดับบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานที่เป็นหน่วยดำเนินการพัฒนา และทำให้เกิดความสูญเปล่า เนื่องจากขาดระบบกำกับติดตามในการนำผลการพัฒนาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง รวมทั้งเป็นการใช้จ่ายงบประมาณอย่างไม่คุ้มค่า ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในการพัฒนาข้าราชการครูที่จะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริงต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ กระทรวงศึกษาธิการ

## ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute)

2. **ขอบเขตด้านประชากร** และกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

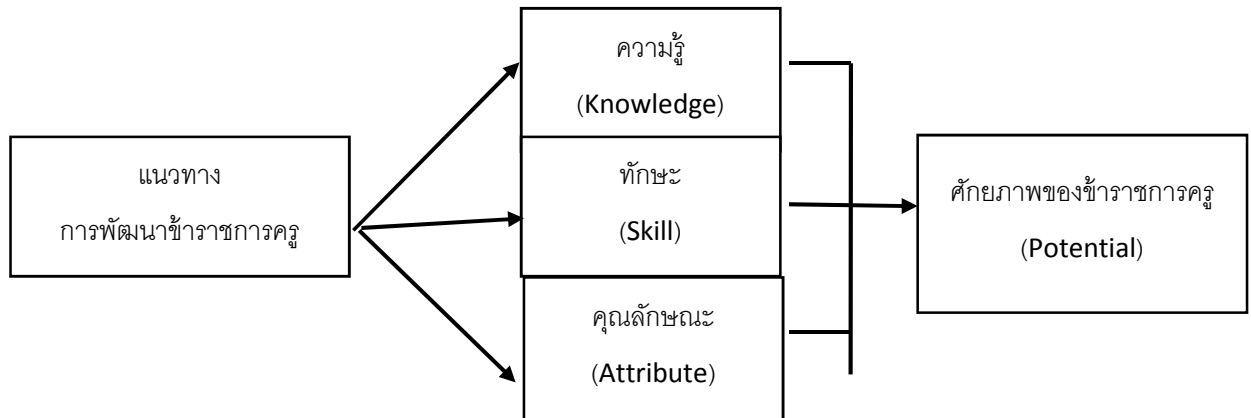
2.1 **ประชากรเชิงปริมาณ** ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 คน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 42 คนรวมประชากรทั้งหมด จำนวน 225 คน

2.2 **กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ** ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 81 คน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาคิดเป็น 18 คนรวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน

2.3 **ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ** จำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง และผู้ทรงคุณวุฒิ ในกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันอุดมศึกษา สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

## กรอบความคิดของการวิจัย

กรอบความคิดของการวิจัย ในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ กระทรวงศึกษาธิการ มีกรอบแนวคิด แผนภาพดังนี้



## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร และสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21
2. ยกร่างแนวทางในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21
3. สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการจัดทำเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่า IOC
4. เก็บข้อมูลตามเครื่องมือที่ได้ออกแบบ
5. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
6. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณไปจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)
7. เก็บข้อมูลตามเครื่องมือที่ได้ออกแบบ
8. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
9. สรุปผล และนำเสนอผลการวิจัย

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อ1 เพื่อศึกษาศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการสรุปได้ ดังนี้1) ศักยภาพที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ1.1) ข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการต้องมีศักยภาพโดยรวม3 ด้านคือ 1) ความรู้(Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) และ3) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute) 1.2) ศักยภาพด้านความรู้ (Knowledge) ที่จำเป็นควรประกอบด้วย 1) ความรู้ในเนื้อหาในวิชาที่สอนตามระดับชั้น2)ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน และ3)ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เป็นต้น1.3) ศักยภาพ

ด้านทักษะ (Skill) ที่จำเป็นควรประกอบด้วย 1) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบได้ 2) ความสามารถและทักษะการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนการสอน 3) ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และ 4) ทักษะในการประเมินผลผู้เรียน ทั้งการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและประเมิน เพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นต้น 1.4) ศักยภาพด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attribute) ที่จำเป็น ควรประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 2) ความมุ่งมั่น พยายามทุ่มเทช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ 3) ความรักความเมตตา และความกรุณาที่มีต่อผู้เรียน และ 4) การปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการและการรักษาวินัย เป็นต้น

**2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของ กระทรวงศึกษาธิการสรุปได้ ดังนี้** 1) แนวทางการพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครู คือ 1) พัฒนาให้สอดคล้องกับภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู 2) มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย และ 3) สามารถนำผลการพัฒนาไปเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอน การเลื่อนวิทยฐานะ และการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น 2) จุดมุ่งหมายในการพัฒนาข้าราชการครู คือ เพื่อพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute) 3) กระบวนการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู คือ 1) จัดทำหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละสาขาวิชาให้มีความต่อเนื่องกัน แบ่งเป็น 3 ระดับ (Level) ได้แก่ หลักสูตรระดับต้น หลักสูตรระดับกลาง และหลักสูตรระดับสูง 2) ดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มจากระดับต้น ไปสู่ระดับกลาง และระดับสูง และ 3) มีกระบวนการประเมินผลเพื่อผ่านการพัฒนาในหลายรูปแบบทั้งระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนา เป็นต้น 4) วิธีการพัฒนาควรมีวิธีการ คือ 1) วิธีพัฒนาแบบผสมผสาน 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) การศึกษาดูงานที่ประสบผลสำเร็จ และ 4) การศึกษาวิจัยและพัฒนางานในหน้าที่ เป็นต้น 5) องค์กรและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู คือ 1) คณะกรรมการระดับกระทรวง ประกอบด้วย 1) อนุกรรมการหลักสูตรระดับต้น 2) อนุกรรมการหลักสูตรระดับกลาง และ 3) อนุกรรมการหลักสูตรระดับสูง 6) หน่วยกำกับ ติดตามการนำผลการพัฒนาไปใช้ คือ 1) หน่วยกำกับประกอบด้วย 1) สถานศึกษา 2) เขตพื้นที่ 3) ศรจ. 4) ศรท. 5) ส่วนราชการ และ 6) กระทรวงศึกษาธิการ และ 2) หน่วยพัฒนาประกอบด้วย 1) ศรท. 2) ก.ค.ศ. 3) ส่วนราชการ 4) ศรท. 5) ศรจ. 6) เขตพื้นที่ 7) อุดมศึกษา และ 8) ภาคเอกชน และ 7) การนำผลการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูเชื่อมโยงกับการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู จึงควรกำหนดวิธีการ ดังนี้ 1) การเชื่อมโยงกับการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 2) การเชื่อมโยงกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้องค์ประกอบในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังนี้ 1) หลักสูตรระดับต้นเชื่อมโยงกับวิทยฐานะระดับชำนาญการ 2) หลักสูตรระดับกลางเชื่อมโยงกับวิทยฐานะ ระดับชำนาญการพิเศษ และ 3) หลักสูตรระดับสูงเชื่อมโยงกับวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ

**ข้อเสนอแนะ**

### 1. การนำผลการวิจัยไปใช้

ควรนำเอาแนวทางการพัฒนาตามผลการวิจัยนี้ไปกำหนดเป็นนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือ กฎ ระเบียบ ในการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน และสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

### 2. การทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยในเชิงลึกของแต่ละประเด็น ที่เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)