

# รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จังหวัดกำแพงเพชร

## A DEVELOPMENT MODEL OF TEACHER EDUCATION MANAGEMENT IN 21ST CENTURY BASIC SCHOOL OF KAMPHANG PHET PROVINCE

ยูเวช ทองนวม<sup>1\*</sup>, สุนทรี ดวงทิพย์<sup>2</sup>, สามารถ กมขุนทด<sup>3</sup>

Yuwech Thongnuam<sup>1\*</sup>, Soontaree Doungtipya<sup>2</sup>, Samart Kamkhunthot<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup> นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร  
จังหวัดกำแพงเพชร 62000 ประเทศไทย

<sup>1\*</sup> Ph.D. Candidate, Doctor of Philosophy Program in Management and Development Strategy, Kamphang Phet Rajabhat University, Kamphang Phet Province, 62000, Thailand

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร 62000 ประเทศไทย

<sup>2</sup> Associate Professor Dr., Management and Development Strategy, Kamphang Phet Rajabhat University, Kamphang Phet Province, 62000, Thailand

<sup>3</sup> อาจารย์ ดร. สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร 62000 ประเทศไทย

<sup>3</sup> Lecturer Dr., Management and Development Strategy, Kamphang Phet Rajabhat University, Kamphang Phet Province, 62000, Thailand

E-mail address (Corresponding author) : <sup>1\*</sup>Yuwech10@gmail.com

รับบทความ : 9 กรกฎาคม 2564 / ปรับแก้ไข : 21 สิงหาคม 2564 / ตอรับบทความ : 3 กันยายน 2564

Received : 9 July 2021 / Revised : 21 August 2021 / Accepted : 3 September 2021

DOI : 10.14456/nrru-rdi.2022.54

### ABSTRACT

This research and development study consisted of three stages. Firstly, the conditions and problem statements of professional development were analyzed using a questionnaire and performing focus group discussion. Secondly, four methods of development model were implemented: study the documentary, interview, model development, and examine outline. Third, the trial action and an evaluation were performed. A purposive sample of 351 students, 29 experts, and 64 informants was selected from a single school in Kamphang Phet Province. The following research tools were reviewed for reliability and approval from the advisors: a questionnaire, focus group form, semi-structured interview form, outline, inspection record form, satisfaction assessment form, and component evaluation form. The researcher assembled information to receive documents by post, group discussion, connoisseurship, and workshops. Descriptive statistics used were percentage, mean and standard deviation with content analysis, deductive, model drafting conclusion, and classification of components. The results revealed that most schools have participatory action for teachers' development. But, determining teacher development activities was least prioritized. The most common problem was teacher development planning, scheduling the curriculum, content, activities, methods of development into practice, and navigating the development plan into action. The development model proposed six elements: principles and reasons, objectives, development contexts, development process development, evaluation and conditions of success. Those who participated were most satisfied with the counseling, guidance, and assistance related to learning management. Elements three, five, and six were useful, two was appropriate and feasible at the highest level, while one and four were appropriate and feasible at a high level.

**Keywords :** Elements of model, Model of teacher development, Process of teacher development, Components of learning management

### บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาครู 2 วิธี ได้แก่ วิธีการใช้แบบสอบถาม และวิธีการสนทนากลุ่ม 2) การพัฒนารูปแบบ 4 วิธี ได้แก่ (1) วิธีการศึกษาเอกสาร (2) วิธีการสัมภาษณ์ (3) วิธีการพัฒนารูปแบบ และ (4) วิธีการตรวจสอบร่างรูปแบบ และ 3) การทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนาครู โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงเป็นกลุ่มตัวอย่าง 351 คน

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 29 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ผ่านการพิจารณาค่าความเชื่อมั่น และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้จริง ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสนทนากลุ่ม แบบสัมภาษณ์แบบ กึ่งโครงสร้าง ร่างรูปแบบ แบบบันทึกการตรวจสอบรูปแบบ แบบประเมินความพึงพอใจ และแบบประเมินผล องค์ประกอบ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการรับ-ส่งทางไปรษณีย์ การจัดสนทนากลุ่ม การจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหา สร้างข้อสรุป สรุปผลการกร่างรูปแบบ การสังเคราะห์และจำแนกองค์ประกอบเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาครูมากที่สุด แต่มีการกำหนด กิจกรรมการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครู น้อยที่สุด ส่วนปัญหาที่พบมากที่สุดคือ การวางแผนการพัฒนาครู, กำหนดหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม วิธีการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ การดำเนินการพัฒนาครู และการนำแผนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ บริบทของการพัฒนา กระบวนการพัฒนา การประเมินผลการพัฒนา และเงื่อนไขของความสำเร็จ และ 3) ครูมีความพึงพอใจเรื่องการให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำการช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด โดยองค์ประกอบที่ 3, 5 และ 6 มีความเป็นประโยชน์ องค์ประกอบที่ 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบที่ 1 และ 4 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับมาก

**คำสำคัญ :** องค์ประกอบของรูปแบบ, รูปแบบการพัฒนาครู, กระบวนการพัฒนาครู, องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้

## บทนำ

ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ทำลายความสามารถของมนุษยชาติเพราะเป็นยุคที่โลก ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในเรื่องข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ก้าวไปอย่างไม่จำกัด เช่นเดียวกับแวดวงทางการศึกษาทั่วโลกต่างก้าวพ้นรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้ครูเป็นศูนย์กลาง มาเป็นการเรียนรู้ในแบบกระบวนทัศน์ใหม่ (Thewa-aksorn, 2012, pp. 18-19) ดังนั้นในการจัดการศึกษา ครูจึงมีบทบาทสำคัญ ในการสร้างคุณภาพให้แก่ผู้เรียน และเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจมากที่สุดจากผู้ปกครองและประชาชน ทำให้ครูต้องเรียนรู้ และมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับศาสตร์การสอน ศาสตร์การเรียนรู้ และศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ และก่อให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียนอย่างมั่นใจได้ (Phuwijit, 2015, online) ซึ่งนโยบายสำคัญที่สุดในสมัยรัฐบาลปัจจุบันเล็งเห็นว่าการศึกษาน่าเป็นรากฐานของการสร้างสังคมที่เข้มแข็ง มีคุณภาพและคุณธรรม โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในภาพรวมเพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มของสังคมได้มีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งมุ่งดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (Office of the Education Council, 2018, pp. 7-8)

คุณลักษณะของครูที่มีคุณภาพคือ เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู เป็นผู้ให้ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสาร อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตื่นรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้ สร้างแรงบันดาลใจ ในการเรียนรู้ของผู้เรียน ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยอมรับ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมและปรับปรุงต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน (Sirangthasri, 2014, p. 11) อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาการพัฒนาครูยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งสำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Education Council, 2009, p. 6) กล่าวว่า การพัฒนาครูยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูไม่เหมาะสมและขาดความต่อเนื่อง ครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง แต่ขาดปัจจัยและระบบการส่งเสริม สนับสนุน จูงใจ ระบบประเมินสมรรถนะครูยังไม่ชัดเจน รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูหลายแห่งยังใช้วิธีเดิมสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (Secretariat of the Teachers Council of Thailand, 2009, pp. 33-34) ที่ได้เสนอปัญหาด้านการพัฒนาครูว่า ขาดระบบการพัฒนาครูที่ดี ครูยังไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอจึงไม่ทราบแนวโน้มใหม่ทางวิชาการ การวิจัยเชิงนวัตกรรม และแนวปฏิบัติด้านการเรียนการสอน ประกอบกับมีหลายหน่วยงานดำเนินการ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นเอกภาพในด้านนโยบาย แผนและมาตรฐานที่ชัดเจน การพัฒนาเกิดความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบไม่ต่อเนื่อง และขาดประสิทธิภาพ ไม่ตรงกับความต้องการของครู ทำให้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนของครูตามแนวปฏิรูปได้ หลักสูตรการอบรมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เป็นการแยกกันอบรมทีละส่วนไม่เป็นองค์รวม โดยวิทยากรต่างหน่วยงาน อีกทั้งรูปแบบการอบรมเน้นการบรรยายทางทฤษฎีมากกว่าการฝึกปฏิบัติ วิทยากรขาดประสบการณ์ตรงในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญทำให้การฝึกอบรมครูไม่ได้ผลเท่าที่ควร นอกจากนี้หลังการอบรมแล้วไม่มีการติดตามผล และการนิเทศเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อครูมีปัญหา

การมุ่งเน้นพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 ที่ผ่านมา ประสบปัญหาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และไม่เหมาะสม ครูส่วนใหญ่ยังไม่ปรับการเรียนเปลี่ยนวิธีการสอนเป็นแบบ Teach Less, Learn More ซึ่งครูจะต้องได้รับพัฒนาทักษะที่จำเป็นอันจะนำไปสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21<sup>st</sup> Century Learning อีกทั้งยังพบว่า การพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน ตลอดจนไม่มีรูปแบบการพัฒนาครูที่ไม่ชัดเจน (Kamphaeng Phet Province Provincial Education Office, 2020, pp. 41-42) ดังนั้น การพัฒนาครูจะนำไปสู่คุณภาพที่ดีของผู้เรียนสามารถเติมเต็มความต้องการของระบบการศึกษาและการปฏิบัติด้านการเรียนการสอนให้เกิดศักยภาพได้มากยิ่งขึ้นอย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องมีวิธีการเรียนรู้ ศึกษา ค้นหา และวิเคราะห์โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ (Learning styles) ไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เติมตามศักยภาพต่อไป (Keesookpun, 2016, p. 16)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นวิธีการช่วยให้สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพของครูและการบริหารจัดการศึกษาให้มีความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายประสงค์หลักอย่างมีทิศทางในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 จังหวัดกำแพงเพชรที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

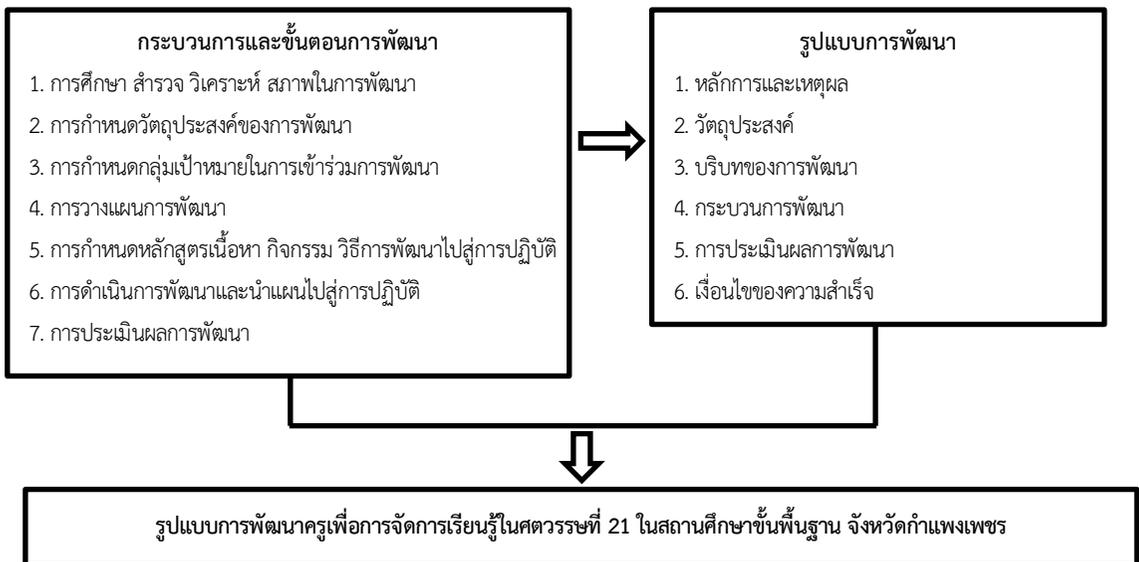
การวิจัยรูปแบบพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชรครั้งนี้ กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาครู 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครู และ 3) ทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนาครู

## ประโยชน์การวิจัย

ทำให้ทราบสภาพและปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชร และได้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 2 ประเด็นหลัก คือ กระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดและขั้นตอนของไพศาล เสมสุข (Semsuk, 2012, p. 5) ธีรวิภา ปรทุมณพรัตน์ (Prathumnopparat, 1996, p. 63) พิสิทธิ์ แก้ววรรณ (Kaeowanna, 2015, p. 939) กรณ์ยพัล วิวรรณมงคล (Wiwanthamongkon, 2018, pp. 102-103) ตูลา มหาพสุธานนท์ (Mahaphasutha, 2012, pp. 170-171) สุภางค์ เมืองแก้ว (Muangkaew, 2002, p. 9) และสุรัช บุญมาดี (Boonmadee, 2003, p. 18) และรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดและหลักการของ Ivancevich (1979, p. 14) Warren and Dennis (1980, pp. 16-17) Bardo and Hartman (1982, pp. 70-71) Cascio (1992, p. 267) สมาน อัสวภูมิ (Asawapoom, 2007, pp. 83-84) ทิศนา แชมมณี (Khamanee, 2020, pp. 221-222) สุนันทา แก้วสุข (Kaewsuk, 2010, p. 4) และสุกัญญา โขวิไลกุล (Kovilaikool, 2004, pp. 29-30) โดยได้นำมาสังเคราะห์สรุปและประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development) กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชร แบ่งออกเป็น 2 วิธี ดังนี้คือ 1) วิธีการใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต 1 และเขต 2 จังหวัดกำแพงเพชร ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) แบบไม่ได้คำนึงถึงจำนวนประชากรที่แท้จริง จำนวน 351 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

ตามขนาดสถานศึกษาแล้วใช้การกำหนดสัดส่วน (Proportion stratified samplin) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งเป็น ผู้บริหาร 17 คน และครู 115 คน โรงเรียนขนาดกลาง แบ่งเป็น ผู้บริหาร 13 คน และครู 185 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ แบ่งเป็น ผู้บริหาร 1 คน และครู 20 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ได้แก่ 5 คือ ระดับมากที่สุด 4 คือ ระดับมาก 3 คือ ระดับปานกลาง 2 คือ ระดับน้อย และ 1 คือ ระดับน้อยที่สุด และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบปลายเปิด ทำการตรวจสอบคุณภาพ ด้วยการเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาครู การวิจัย หรือการบริหาร สถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี พิจารณาให้คะแนนและความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้อง ถูกต้องเหมาะสม ชัดเจน ครบคลุมและครบถ้วนสมบูรณ์ของรายการคำถาม รวมทั้งความชัดเจนของการใช้ภาษา นำผลการพิจารณา มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item objective congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป พร้อมปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่เป็นผู้ที่มีหน้าที่ รับผิดชอบงานการพัฒนาครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชรเขต 2 จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1984, p. 161) ได้เท่ากับ 0.70 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มด้วยการประสานส่งหนังสือขออนุญาตถึงผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามพร้อมซองเปล่า ติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่ออำนวยความสะดวก ในการส่งเอกสารกลับทางไปรษณีย์ แล้วทำการติดตามการส่งแบบสอบถามกลับได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ พร้อมทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้ง 351 ชุด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูล สถานภาพและสภาพการพัฒนาครู ด้วยการหาค่าแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลปัญหาการพัฒนาครู ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามวิธีของบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (Kitpreedapurasit, 2008, pp. 317-328) คือ 4.50-5.00 (มีปัญหาอยู่ใน ระดับมากที่สุด) 3.50-4.49 (มีปัญหาอยู่ในระดับมาก) 2.50-3.49 (มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง) 1.50-2.49 (มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย) และ 1.00-1.49 (มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด) และ 2) วิธีการใช้การสนทนากลุ่ม กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในด้านการจัดการศึกษาและการพัฒนาครู ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน ผู้ที่มีความรู้ เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 4 คน โดยใช้แบบสนทนาที่ประยุกต์มาจากผลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยมีข้อรายการ เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาครู นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการจัดประชุมและทำการจัดบันทึกการสนทนากลุ่ม ณ ห้องประชุมสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ตั้งแต่เวลา 09.00-12.00 น. และนำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชร แบ่งออกเป็น 4 วิธี ดังนี้คือ 1) วิธีการศึกษาเอกสาร แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบ การพัฒนารูปแบบ โดยสังเคราะห์เนื้อหาการพัฒนาครูแบบตามกรอบแนวคิดการวิจัย มากำหนดเป็นองค์ประกอบ ของรูปแบบการพัฒนาครู จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการและเหตุผล (2) วัตถุประสงค์ (3) บริบท ของการพัฒนาครู (4) กระบวนการพัฒนาครู (5) การประเมินผล และ (6) เงื่อนไขความสำเร็จ 2) วิธีการสัมภาษณ์ กำหนดผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่เป็นผู้มีคุณสมบัติดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูและหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาครูในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผ่านการพิจารณาความถูกต้องในแต่ละด้าน  
จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 2 คน และทำการปรับข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์ตามคำแนะนำ นำไปทดลอง  
การสัมภาษณ์กับผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2  
ซึ่งไม่ใช่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่กำหนดไว้ เพื่อตรวจสอบการสื่อความหมายของคำถามการสัมภาษณ์ ทำการปรับปรุงแก้ไข  
ข้อคำถามบางรายการให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จากนั้นนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประสานงานการส่งหนังสือ  
ขออนุญาตพร้อมแบบสัมภาษณ์ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้าก่อนเข้าทำการสัมภาษณ์ 7 วัน หลังจากนั้นผู้วิจัยพื้นที่  
ดำเนินการสัมภาษณ์ครบทุกประเด็นเป็นรายบุคคล โดยใช้เวลา 45-60 นาที ต่อคน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา  
โดยจำแนกเป็นรายด้านตามข้อคำถาม 3) วิธีการพัฒนารูปแบบ โดยเริ่มจากการร่างรูปแบบการพัฒนา กำหนด  
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
กำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือผู้บริหารที่ได้รับ  
รางวัลดีเด่นด้านการพัฒนาครูและหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาครู จำนวน 4 คน และศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบ  
ด้านการพัฒนาครู จำนวน 3 คน และอาจารย์ผู้สอนระดับมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านรูปแบบ จำนวน 2 คน  
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในวิธีที่ 3 นี้ เป็นข้อมูลการร่างรูปแบบการพัฒนาที่สังเคราะห์มาจากผลการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ในวิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 โดยดำเนินการส่งหนังสือพร้อมเอกสาร  
ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลศึกษาและพิจารณาก่อนการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการล่วงหน้า 7 วัน จากนั้นผู้วิจัยพื้นที่  
จัดการประชุมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยเริ่มจากการนำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้  
ในศตวรรษที่ 21 จากนั้นร่วมกันวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนา และผู้วิจัยทำการสรุปผลการพัฒนารูปแบบ แล้วนำผลที่ได้  
มาทำการสังเคราะห์เนื้อหา และ 4) วิธีการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนา กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยการเลือก  
แบบเจาะจง จำนวน 9 คน ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2  
ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบด้านการพัฒนา  
ครู จำนวน 3 คน และอาจารย์ผู้สอนระดับมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านรูปแบบ จำนวน 2 คน ผู้วิจัยนำร่าง  
รูปแบบการพัฒนาที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 วิธีที่ 3 มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการจัดการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ  
ในห้องประชุมสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่างรูปแบบการพัฒนา  
จากนั้นผู้วิจัยบันทึกการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วสรุปผลให้ผู้เชี่ยวชาญ  
รับทราบพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำผลการสรุปมาสังเคราะห์เนื้อหาจำแนกตามรายด้านและปรับปรุง  
แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21  
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชร ดำเนินการใน 2 วิธี ดังนี้คือ 1) วิธีการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู  
กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง จำนวน 35 คน จากการคัดเลือกโรงเรียนที่ได้รับการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ  
ให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ เรื่องการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่  
ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน ครูที่เข้าร่วมพัฒนา จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบ  
การพัฒนา คือ แบบประเมินความพึงพอใจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นเวลา 1 วัน  
วิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ 2) วิธีการประเมินรูปแบบการพัฒนาครู

กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 20 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบ คือ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบ คือ ผู้บริหารที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือโรงเรียนที่มีวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านรูปแบบ 10 คน ด้านรูปแบบและหรือการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ 4 คน อาจารย์มหาวิทยาลัย 2 คน และครูผู้สอน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในวิธีนี้คือแบบประเมินรูปแบบ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) การประเมินรูปแบบ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา รูปแบบ เป็นแบบปลายเปิด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 2 คน พิจารณาความสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะผู้วิจัยปรับปรุงตามคำแนะนำแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และแบบประเมินพร้อมแนบของเปล่าติดแสตมป์จำหน่ายของถึงผู้วิจัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งกลับ โดยทำการติดตามเก็บรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนได้ครบตามจำนวน 20 ชุด นำมาทำการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) มากกว่า 3.51 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) น้อยกว่า 1.00

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า สภาพการพัฒนาครูที่พบมากที่สุด ได้แก่ 1) ศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ สภาพ ในการพัฒนาครู พบว่า (1) โรงเรียนมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (ร้อยละ 29.20) (2) โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาครู (ร้อยละ 28.30) (3) โรงเรียนมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (ร้อยละ 33.90) และ (4) โรงเรียนมีการนำผลไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (ร้อยละ 28.50) 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครู พบว่า โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูอย่างชัดเจน (ร้อยละ 28.00) 3) กำหนดเป้าหมายในการเข้าร่วมการพัฒนา พบว่า โรงเรียนกลุ่มเป้าหมายมีความสอดคล้องกับผลการศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ สภาพปัญหา และความต้องการ (ร้อยละ 23.40) 4) การวางแผนการพัฒนาครู พบว่า โรงเรียนมีการจัดทำแผนจากผลการวิเคราะห์สภาพและความต้องการพัฒนาครู (ร้อยละ 26.50) 5) กำหนดหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม วิธีการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ พบว่า (1) โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาครู (ร้อยละ 14.60) (2) โรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครู (ร้อยละ 13.20) (3) โรงเรียนมีการฝึกอบรมครู (ร้อยละ 14.80) และ (4) โรงเรียนมีการวางแผน การพัฒนาครู (ร้อยละ 19.40) 6) การดำเนินการพัฒนาครู การนำแผน การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ พบว่า โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน (ร้อยละ 19.90) และ 7) การประเมินผลการพัฒนาครู พบว่า โรงเรียนมีการประเมินผลหลังการพัฒนาครู (ร้อยละ 13.60)

ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดกำแพงเพชร มีดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดกำแพงเพชร แสดงดังตาราง 1 และภาพ 2

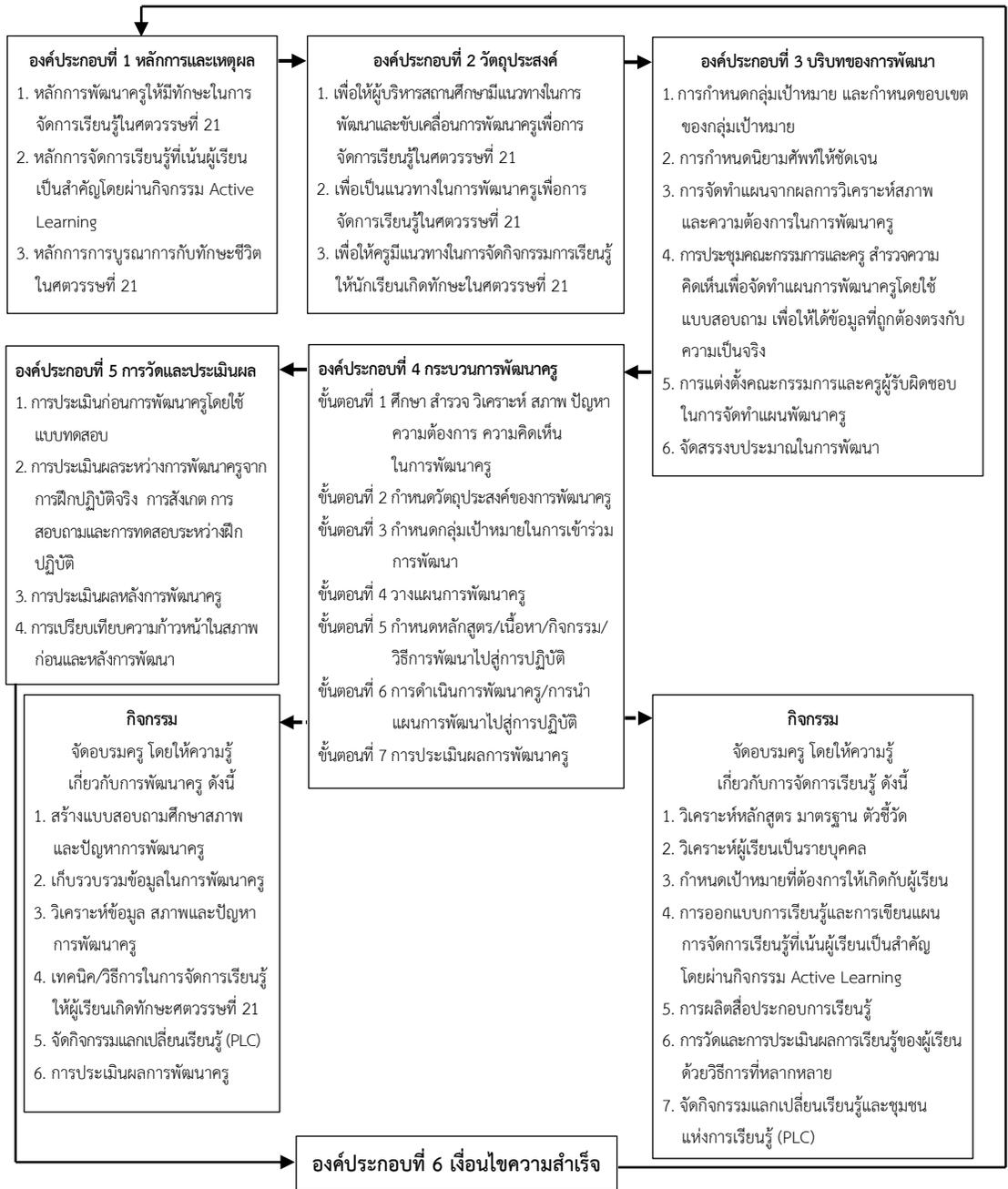
**ตาราง 1** ปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชร

ประเด็น	ปัญหาการพัฒนาครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. ศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ สภาพ ในการพัฒนาครู	3.43	0.90	ปานกลาง
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครู	3.44	0.90	ปานกลาง
3. กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมการพัฒนา	3.51	0.94	มาก
4. การวางแผนการพัฒนาครู	3.93	1.00	มาก
5. กำหนดหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม วิธีการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ	3.93	1.00	มาก
6. การดำเนินการพัฒนาครู การนำแผนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ	3.46	1.00	ปานกลาง
7. การประเมินผลการพัฒนาครู	3.32	1.00	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.57	0.96	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการพัฒนาครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.57$ ) และรายประเด็นที่พบปัญหามากที่สุดมี จำนวน 3 ประเด็น คือ การวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X}=3.93$ ) กำหนดหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม วิธีการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.93$ ) และกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมการพัฒนา ( $\bar{X}=3.51$ ) ตามลำดับ

2. ผลการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาครู พบว่า สภาพปัจจุบันของโรงเรียนยังมีเนื้อหา ขอบข่ายของการสำรวจ การประเมินผล และไม่มี การวิเคราะห์สมรรถนะที่จะทำให้เกิดกับครูผู้สอน ครูไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และขาดทักษะในศตวรรษที่ 21 มีเครือข่ายการร่วมพัฒนาครูในภาคส่วนต่าง ๆ น้อย การออกแบบ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาไม่ชัดเจน และขาดนิยามศัพท์ สำหรับข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ ควรทำ การวิเคราะห์สภาพปัญหาตามขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์สภาพปัญหาของข้อมูลเพื่อนำมา กำหนดเป็นกรอบ ในการพัฒนาครู โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมาพัฒนา ก่อนและสรุปค่าเฉลี่ยแต่ละด้านให้ชัดเจน

ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชร แสดงดังภาพ 2



ภาพ 2 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชร

ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของครูที่เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ) โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำการช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ( $\bar{X} = 4.79$ ) สำหรับผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครู แสดงดังตาราง 2

**ตาราง 2** ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชร

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
องค์ประกอบที่ 1 หลักการและเหตุผล	4.45	0.69	มาก	4.65	0.59	มากที่สุด	4.55	0.61	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์	4.75	0.55	มากที่สุด	4.75	0.55	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 บริบทของการพัฒนาครู	4.70	0.57	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนาครู	4.60	0.60	มากที่สุด	4.45	0.76	มาก	4.65	0.59	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผล	4.60	0.50	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ	4.65	0.59	มากที่สุด	4.65	0.59	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.63	0.58	มากที่สุด	4.63	0.57	มากที่สุด	4.69	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ภาพรวมของรูปแบบการพัฒนาครูอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ ( $\bar{X}$  =4.69) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 3 บริบทของการพัฒนาครู องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผล และองค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ ( $\bar{X}$  =4.75) รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสม ( $\bar{X}$  =4.63) และด้านความเป็นไปได้ ( $\bar{X}$  =4.63) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ ( $\bar{X}$  =4.75) ตามลำดับ สำหรับค่าเฉลี่ยระดับมาก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการและเหตุผล ( $\bar{X}$  =4.45) และองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  =4.45)

### อภิปรายผล

การพัฒนาครูของสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความชัดเจนในการนำหลักการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคคล โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผน กำหนดโครงสร้างหลักสูตร กำหนดกิจกรรม การฝึกอบรม การวางแผนการพัฒนา การกำหนดผู้รับผิดชอบ และทำการประเมินผลหลังการพัฒนาครู ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นหลักสำคัญของขั้นตอนและวิธีการพัฒนาครู เพราะว่าครูเป็นบุคลากรหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ในฐานะที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างรอบด้าน ดังนั้นสถานศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถด้วยศักยภาพที่สูงขึ้น ดังเช่นงานวิจัยของพระสมุห์นริศ นรินโท (Narinto, 2019, p. 459) ได้ทำการศึกษาสภาพการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า ความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมียุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งชนิตา รัชพลเมือง และคณะ (Rakphonlamueang et al., 2017, p. 17) ได้ให้ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคตที่สำคัญคือ การพัฒนาครูให้มีความเชื่อมโยงกับคุณภาพการผลิตบัณฑิตและการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครู การพัฒนาครูให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูและจิตวิญญาณความเป็นครูซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นครู

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูยังพบปัญหาการกำหนดวัตถุประสงค์ไม่ตรงกับความต้องการของครู กำหนดกลุ่มเป้าหมายไม่สอดคล้องกับผลสำรวจ การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ กำหนดโครงสร้างหลักสูตรไม่ครอบคลุม การดำเนินการกิจกรรมตามแผนการพัฒนาที่ไม่ชัดเจน ไม่มีการสรุปผลการดำเนินงาน การประเมินผลก่อนการพัฒนาครู

ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องตามหลักสูตรและวัตถุประสงค์ แสดงให้เห็นได้ว่าสถานศึกษามีการเพียงการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนปฏิบัติงาน โดยขาดการรวบรวมข้อมูลหรือผลสะท้อนกลับมาประมวลผลวิเคราะห์เพื่อวัดผลเป้าหมายอย่างแท้จริง จึงทำให้เกิดปัญหาตามสภาพและบริบทของสถานศึกษาขึ้นมา ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าสถานศึกษาหลายแห่งมีข้อจำกัดทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และสิ่งสำคัญคืองบประมาณที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างเพียงพอและสอดคล้องกับระบบการพัฒนาครูระดับประเทศ จึงนำมาสู่ประเด็นปัญหาทางด้านโครงสร้างหลักสูตร การวางแผนดำเนินงาน และไม่สามารถประเมินผลการดำเนินการด้านการพัฒนาครูออกมาได้อย่างชัดเจน โดยคณะกรรมการการศึกษาและกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (Commission on Education and Sports National Legislative Assembly, 2017, p. 21) ได้กล่าวว่า ระบบพัฒนาครูประจำการยังไม่มีระบบเชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะไม่มีความชัดเจนเรื่องระบบการพัฒนาครูใหม่ อีกทั้งครูใหม่ขาดการให้คำปรึกษาและการแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์ (Coaching and mentoring) และมรกต วงษ์เนตร (Wongnate, 2015, p. 1) เสนอแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน ได้แก่ สำรวจปัญหาที่ชี้เฉพาะ กำหนดนโยบาย และพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทัศนคติที่ดี และเปิดใจให้กว้าง ขั้นตอนการตรวจสอบ ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์การวัดความสำเร็จที่ระบุทักษะการคิด แต่งตั้งคณะกรรมการให้ครูมีส่วนร่วมออกแบบการคิดให้นักเรียน ขั้นตอนการปรับปรุง ได้แก่ ควรกำกับติดตามการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

รูปแบบการพัฒนาครูที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ในการพัฒนา บริบทของการพัฒนา กระบวนการพัฒนา การประเมินผลการพัฒนา และเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมผ่านการศึกษาที่มีสอดคล้องกับบริบทของการจัดการเรียนรู้ ตามบทบาทและหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาตามภารกิจ เป็นการบูรณาการการจัดการความรู้และระบบกลไกของการพัฒนารูปแบบมาประยุกต์ตามหลักการออกแบบระบบงาน และมีการนำข้อมูลป้อนกลับไปยังครูผู้สอนซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านกิจกรรมการฝึกปฏิบัติจริง ทำให้ครูที่มีส่วนร่วมมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องการให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำการช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยของกิตติภาพ ภวนัฐกุลธร และคณะ (Pawanutkulthon et al., 2017, pp. 113-114) ที่ได้ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยการสังเคราะห์ที่ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) สารสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย (1) ด้านการพัฒนาความเป็นครู (2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) ด้านสื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ และ (4) ด้านบรรยากาศในการเรียนรู้ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติ และ 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปสู่ความสำเร็จ และโดยภาพรวมรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพิมพ์นธ์ เดชคุปต์ และเพียรวิทย์ ยินดีสุข (Dechakup & Yindisuk, 2017, p. 5) ได้เสนอว่า จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม โดยครูมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะกระบวนการ ทักษะกระบวนการคิดและกระบวนการปฏิบัติ รวมทั้งการแสดงออก คุณลักษณะและเจตคติ รวมทั้งลักษณะนิสัยที่ดี สำหรับบาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 1982, pp. 70-71) ได้กล่าวว่า ไม่ได้มีข้อกำหนดรายละเอียดและองค์ประกอบของรูปแบบที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ในเชิงระบบสังคม

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านการพัฒนาคูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จังหวัดกำแพงเพชร ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีนโยบายให้สถานศึกษานำรูปแบบการพัฒนาคูที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคูให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 และควรมีองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนาคู 7 ขั้นตอน มาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคูและศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาคูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ควรร่วมกันกำหนดเป้าประสงค์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินการในการพัฒนาคู และสถานศึกษาควรมีประชาสัมพันธ์แจ้งรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้รับทราบอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปคือ ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการพัฒนาคู 7 ขั้นตอน เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศไทย และทำการวิจัยติดตามผลการนำรูปแบบไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาคูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อให้เกิดการสะท้อนผลสัมฤทธิ์ภาพรวมและรายด้านในระดับประเทศและระดับจังหวัด

## เอกสารอ้างอิง

- Asawapoom, S. (2007). Using research to develop a model in a doctoral thesis. *Ubon Ratchathani Rajabhat University Journal*, 2(2), 76-85. (In Thai)
- Bangmo, S. (2008). *Organizational and Management* (5<sup>th</sup> ed.). Bangkok : Wittayapat. (In Thai)
- Bardo, J., & Hartman, J. J. (1982). *Urban Society: A Systematic Introduction*. New York : F. E. Peacock.
- Boonmadee, S. (2003). *A Study of Personel Activities of Pilot Schools for Learning Process Reform in Primary Schools under the Office of Suphamburi Provinaiical Primary Education*. Thesis, Master of Education Program in Educational Administration, Graduate School, Kanchanaburi Rajabhat University, Kanchanaburi. (In Thai)
- Cascio, W. F. (1992). *Management Human Resources* (3<sup>rd</sup> ed.). New York : McGraw-Hill.
- Chittayawong, S. (2008). *Personnel development model that supervises and monitors quality assurance in basic education institutions of the Office of Chonburi Educational Service Area Area 1*. Thesis, Doctor of Philosophy Program in Human Resource Development, Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University, Bangkok. (In Thai)
- Commission on Education and Sports National Legislative Assembly. (2017). *Report on the consideration of the study of policy proposals on the production system and teacher development of the Commission on Education and Sports National Legislative Assembly*. Bangkok : The Secretariat of the Senate acts as the Secretariat of the National Legislative Assembly. (In Thai)
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of Psychology and Education*. New York : Mc-Graw Hill.
- Dechakhup, P., & Yindisuk, P. (2017). *Learning Management in the 21<sup>st</sup> Century*. Bangkok : Chulalongkorn University Printing House. (In Thai)

- Funfuengfu, V. (2014). *Factor analysis for Life Skills Development of Lower Secondary School Students*. Thesis, Doctor of Philosophy Program in Curriculum and Instruction, Valaya Alongkorn Rajabhat University Under the Royal Patronage, Pathum Thani. (In Thai)
- Ivancevich, J. M. (1979). Longitudinal study of the effects of rater training on psychometric error in ratings. *Journal of Applied Psychology*, 64(2), 502-508.
- Kaeowanna, P. (2015). *The Development of Teacher in Learning Management by Constructionism theory*. Thesis, Master of Education Program in Educational Administration, Chaingmai Rajabhat University, Chaingmai. (In Thai)
- Kaewsuk, S. (2010). *Model of Educational Quality Assurance of the University at good level: A cased study of Nakhon Pathom Rajabhat University*. Thesis, Doctor of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University, Chon Buri. (In Thai)
- Kamphaeng Phet Province Provincial Education Office. (2020). *Education Development Plan (2019-2022)*. Kamphaeng Phet : Kamphaeng Phet Province Provincial Education Office. (In Thai)
- Keesookpun, B. (2016). *Principles and Concepts of Learning Management*. Bangkok : Se-Education. (In Thai)
- Khamanee, T. (2020). *Pedagogical Science : Knowledge for effective learning process management* (22<sup>th</sup> ed.). Bangkok : Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- Kitpreedapurasit, B. (2008). *Writing Research Report and Thesis* (9<sup>th</sup> ed.). Bangkok : Department of Education Mahidol University. (In Thai)
- Kovilaikool, S. (2004). *System Analysis for Administration of Higher Education Institutions*. Bangkok : Chulalongkorn University Printing House. (In Thai)
- Mahaphasutha, T. (2012). *Principles of management*. Bangkok : PNK & Sky Printings. (In Thai)
- Muangkaew, S. (2002). *A Comparison of Learning Organization Characteristics and Personnel Development Practices Between Public and Private Hospitals in the North*. Independent Study Examination, Master of Science Program in Industrial and Organizational Psychology, Graduate School, Chiang Mai University, Chiang Mai. (In Thai)
- Narinto, Phrasamu Narit. (2019). Teacher Development for Quality of Learners in the 21<sup>st</sup> Century. *Journal of Graduate MCU KhonKean Campus*, 6(3), 459-473. (In Thai)
- Office of the Basic Education Commission. (2011) *Teacher Competency Assessment Manual*. Retrieved August 9, 2016, from <http://www.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf> (In Thai)
- Office of the Education Council. (2009). *Proposals for educational reforms in the second decade (2009-2018)*. Bangkok : Office of the Educaiton Council, Ministry of Education. (In Thai)
- Office of the Education Council. (2018). *Education in Thailand 2018*. Bangkok : Phrikwan Graphic. (In Thai)
- Pawanutkulthon, K., Wongyai, W., Chitchirachan, C., & Chaisuwan, S. (2017). Pattern of Teacher Development on Knowledge Management Supporting the Learning Happiness of Secondary School students in Bangkok. *NRRU Community Research Journal*, 11(1), 113-125. (In Thai)

- Phumisap, S. (2013). *A model for teachers' development in the school outside urban areas under the office of Kamphaengphet primary education service area 1 and 2*. Thesis, Doctor of Philosophy Program in Administration and Development Strategy, Kamphaeng Phet Rajabhat University, Kamphaeng Phet. (In Thai)
- Phuwijit, C. (2015). *Teacher Development for the Quality of Learners in the 21<sup>st</sup> Century*. Retrieved January 21, 2017, from [http://www.nidtep.go.th/webnidtep2015/files/170560\\_Teachers%20Development21](http://www.nidtep.go.th/webnidtep2015/files/170560_Teachers%20Development21) (In Thai)
- Piboon, S. (2008). *Research strategy to develop work research for organizational development* (4<sup>th</sup> ed.). Nonthaburi : Jatuporn Design. (In Thai)
- Pipatmongkolpoom, I. (1999). *Model of teacher development in Khon Kaen University*. Thesis, Doctor of Education Program in Higher Education, Graduate School, Srinakharinwirot University, Bangkok. (In Thai)
- Prathumnopparat, T. (1996). *Educational Personnel Administration*. Songkhla : Srinakhinwirot University. (In Thai)
- Rakphonlamueang, C., Phithiyanuwat, S., Manilek, R., Prideedilok, F., & Charungkiatkun, S. (2017). The Study of State and Problems of Production, Recruitment, and Professional Development of Thai Basic Education Teachers Related to future Needs. *Journal of Education Studies*, 45(3), 17-33. (In Thai)
- Secretariat of the Teachers Council of Thailand. (2009). *Collection of laws, ministerial regulations, rules, regulations, announcements for educational professionals*. Bangkok : Kurusapa Printing Ladphrao. (In Thai)
- Semsuk, P. (2012). *The problem of shortage of qualified teachers*. Retrieved January 20, 2017, from <https://pisan2012.wordpress.com/2012/03/10> (In Thai)
- Sirirangthasri, P. (2014). *Upgrading the quality of Thai teachers in the 21<sup>st</sup> century*. Bangkok : Office of Social Promotion of Youth Learning and Quality. (In Thai)
- Thewa-aksorn, T. (2012). The Flipped Classroom “turning around” the new classroom of the 21<sup>st</sup> century. *School in focus*, 4(11), 17-19. (In Thai)
- Warren, B. B., & Dennis, J. M. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Wiwanthamongkon, K. (2018). Model of development teachers, Professional Learning Community, STEM Education, Basic Education. *Verdian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 11(3), 92-114. (In Thai)
- Wongnate, M. (2015). A Study of the problems and the presentation of the Teacher Development Trend for Learning Management on Students' Thinking Skill by using demming cycle in educational extended school under Ayutthaya Primary Education Service area office 1. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 10(1), 1-14. (In Thai)