

การศึกษาการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

**The Implementation on Development of the Teachers for the
Characteristics in the 21st Century of the Academic
Administrators under the Office of Phichit
Secondary Educational Service Area**

สันทชัย สิริปิยานนท์ และ อุดลย์ วังศรีคุณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Sunchai Siripiyanon and Adul Wangsrikoon

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: p_sunchai@slp.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประชากร ได้แก่ สถานศึกษา จำนวน 30 แห่ง โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 30 คน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร รวมทั้งสิ้น 60 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินการพัฒนาครู ($\mu = 4.58$) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู ($\mu = 4.57$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำแผนการพัฒนาครู ($\mu = 4.35$)

คำสำคัญ : การพัฒนาครู; คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21; ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

* วันรับบทความ: 12 มีนาคม 2565; วันแก้ไขบทความ 24 มีนาคม 2565; วันตอบรับบทความ: 25 มีนาคม 2565

Received: March 12, 2022; Revised: March 24, 2022; Accepted: March 25, 2022

Abstracts

The purpose of this research was to study the implementation of teacher development to have the 21st century characteristics of school administrators under the Phichit Secondary Educational Service Area Office. Sixty populations appeared in this study, consisted of thirty educational institutes by choosing a group of informants consisting of thirty educational institution administrators and thirty academic supervisor teachers under the Phichit Secondary Educational Service Area Office by Purposive sampling. The tool of this research was estimation scale questionnaire. The statistics used to analyze the data were mean (μ) and standard deviation (σ).

The results showed that implementation of teacher development to have the 21st century characteristics of school administrators under the Phichit Secondary Educational Service Area Office was at a high level ($\mu = 4.47$). Considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was teacher development implementation ($\mu = 4.58$), followed by teacher development targeting ($\mu = 4.57$), and the aspect with the lowest average was in the preparation of teacher development plans ($\mu = 4.35$).

Keywords : Development of the Teachers, Characteristics in the 21st Century, of the Academic Administrators under the Office of Phichit Secondary Educational Service Area

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านการเมืองสังคมวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการสื่อสารและการคมนาคมทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งรีบโดยการมุ่งให้ประชากรของประเทศมีลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขร่วมมือกันเสริมสร้างชุมชนสังคมและประเทศชาติกระบวนการทางการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนและแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษาในการพัฒนาประชากรให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในโลกไร้พรมแดนได้อย่างมีความสุข วิจารณ์ พานิช (2555 : 15)

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีหลักการสำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ จะต้องมีการเน้นเรื่องกระบวนการผลิต การพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและผลานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีหลักสำคัญว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการโดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถ และศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก มีแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ใน 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิตดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและสอดคล้องกับแนวทางการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งมีแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยเฉพาะในยุศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะแห่งอนาคตใหม่ที่ครูควรมีทักษะ และคุณลักษณะที่รองรับเข้าถึงเพื่อสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการชั้นเรียนแนวใหม่ โดยครูจำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นเพื่อช่วยส่งเสริมให้นักเรียน เกิดความเข้าใจในมิติที่ถูกต้อง ในอันที่จะพัฒนาผู้เรียนที่เยาวชนในยุคใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน สอดคล้องหลักการจัดการศึกษาตามมาตรา 22 ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพด้วยกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุน ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เป็นเป้าหมายสำคัญในการจัดการศึกษา ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2555 : 11) ได้กล่าวถึง 3 ยุค คือยุคเกษตรกรรม ยุคอุตสาหกรรมและยุคความรู้ มีความแตกต่างกันมากหากเราต้องการให้สังคมไทยดำรงศักดิ์ศรีและคนไทยสามารถอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุขการศึกษาไทยต้องก้าวไปสู่เป้าหมายในสู่ “ยุคความรู้” จุดท้าทายในการจัดการศึกษาควรไปในทิศทางทางของความสุขในการทำงานอย่างมีเป้าหมายเพื่อชีวิตที่ดี ลูกศิษย์ในยุคความรู้กระตุ้นให้ศิษย์เรียนรู้ตลอดชีวิต ครูจึงต้อง ยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” ด้วยจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้เรียนครูต้องตอบได้ว่าศิษย์ได้เรียนอะไรและเพื่อให้ศิษย์ได้อะไร การประสบผลสำเร็จได้นั้น ครูต้องทำอะไรหรือไม่ทำอะไร การทำหน้าที่ครูจึงไม่ผิดทางคือ ทำให้ศิษย์เรียนไม่สนุก หรือเรียนแบบขาดทักษะสำคัญ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่21” (21st Century

Skills) จะเกิดขึ้นได้จาก “ครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก” ในการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้เรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำแล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า PBL (Project-Based Learning) สาระวิชาที่มีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชาควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบ กิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ การเปลี่ยนวิธีการศึกษาด้วยการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย จาก “ความรู้(knowledge) ไปสู่ ทักษะ (skill or practices)” คำว่า “Teacher” ที่แปลว่า “ครู” นั้น ถือว่าเป็นคำเก่าไปแล้วนั้นจะถูกให้ความหมาย หรือคำจำกัดความเสียใหม่ด้วยการเปลี่ยนมาเป็นเพียง “Facilitator” โดยระบุหน้าที่หรือคำจำกัดความว่าเป็น “ผู้อำนวยการเรียนรู้(Coach) หรือผู้ชี้แนะ” ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษา หรือการเรียนรู้ที่มี “ครู” เป็นหลักไปเป็น “นักเรียน” เป็นหลัก ดังนั้นการเรียนรู้จึงต้องเรียนให้เลยจากเนื้อหาหลายส่วนก็ไม่จำเป็นต้อง สอนผู้เรียนซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เองแต่ต้องสร้าง “ทักษะและเจตคติ” กับตัวของผู้เรียนขึ้นมาให้ได้การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการเรียนรู้ร่วมกันมากกว่า การเรียนรู้แบบตัวใคร ตัวมัน (Individual Learning) เพราะการเรียนรู้ในแบบใหม่ต้องเป็นการเรียนรู้ที่แบ่งปันกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การเรียนในปัจจุบันควรให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติพร้อมเรียนทฤษฎีไปพร้อมๆ กันไม่ใช่แยกส่วนกันเรียนห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรเปลี่ยนจากห้องเรียนธรรมดา (Class Room) เป็นสตูดิโอ (Studio) เป็นที่ทำงานเป็นกลุ่มๆ ซึ่งหมายความว่า การเรียนจะเปลี่ยนจาก Lecture Based เป็น Project Based จึงจะทำให้การศึกษาไทยในศตวรรษใหม่เดินไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหลัก ซึ่งมีนโยบายในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกต้องอาศัยการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคต และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอน บุคลากรจึงมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่จะให้ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีงามให้กับเยาวชนของชาติได้โดยตรงที่สุด ได้แก่ บุคลากร ในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดเป้าหมาย วางแผน สั่งการ ควบคุม ชี้แนะ ดูแล บำรุงขวัญและตลอดจนวิธีดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้กับเยาวชนและส่งผลให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจึงสนใจศึกษาการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 30 แห่ง

1.2 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรจริง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 30 แห่ง โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 30 คน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร รวมทั้งสิ้น 60 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นจากการประมวลผลแนวคิด และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการสอบถามความคิดเห็นตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็นดังนี้

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู 2) ด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนาครู 3) ด้านการจัดทำแผนการพัฒนาครู 4) ด้านการดำเนินการพัฒนาครู 5) ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของสืบทกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2561 : 78-80) และมีคำถามจำนวน 55 ข้อ

ทั้งนี้ได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.943

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

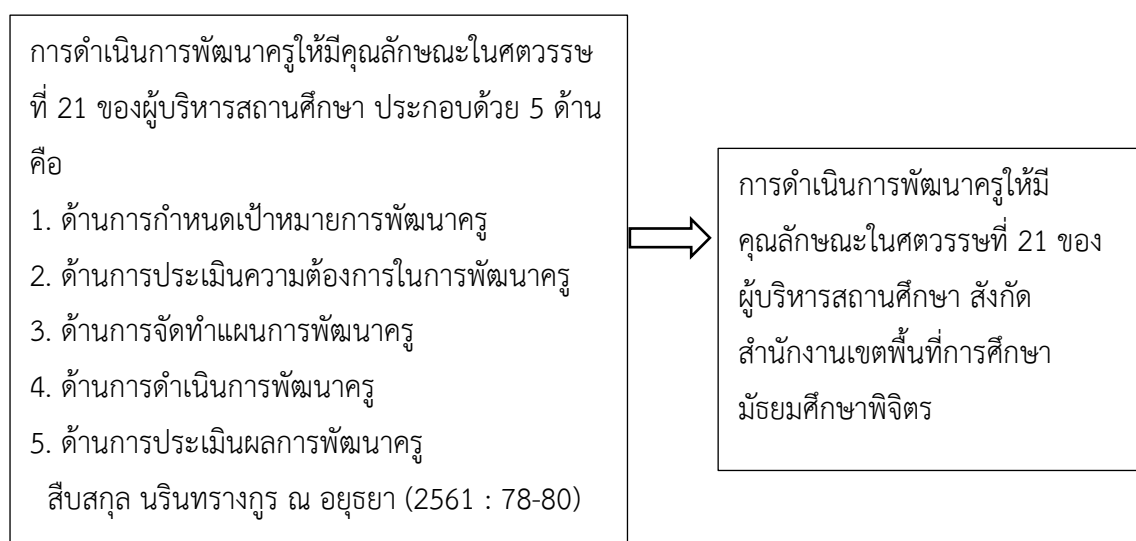
1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อแจ้งผู้บริหารสถานศึกษาในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของและออนไลน์ ถึงผู้วิจัยเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มผู้ได้รับการประเมิน ในการส่งแบบสอบถามคืนและแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามสถานศึกษาด้วยตนเองทางไปรษณีย์ และออนไลน์ จำนวน 60 ฉบับ

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย(μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ) ของการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

การดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร	(N = 60)		ระดับสภาพ	ลำดับ
	μ	σ		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู	4.57	0.53	มากที่สุด	2
2. ด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนาครู	4.41	0.76	มาก	4
3. ด้านการจัดทำแผนการพัฒนาครู	4.35	0.76	มาก	5
4. ด้านการดำเนินการพัฒนาครู	4.58	0.47	มากที่สุด	1
5. ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู	4.44	0.60	มาก	3
รวม	4.47	0.39	มาก	

จากตาราง 1 พบว่าการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินการพัฒนาครู ($\mu = 4.58$) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู ($\mu = 4.57$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดทำแผนการพัฒนาครู ($\mu = 4.35$)

แนวทางการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการดำเนินการพัฒนาครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดทำแผนการพัฒนาครู พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ 1. ด้านการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดแนวทางวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายพัฒนาบุคลากรด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 2. ด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 3. ด้านการจัดทำแผนการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาครู 4. ด้านการดำเนินการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในสาขาวิชา 5. ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู

ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบ ติดตามและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเชี่ยวชาญใน
เนื้อหาวิชา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยดำเนินการดำเนินการอภิปรายผลเฉพาะส่วนที่สำคัญ
เท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการดำเนินการพัฒนาครู ด้านการกำหนดเป้าหมายการ
พัฒนาครู ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู ด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนาครู และด้านการ
จัดทำแผนการพัฒนาครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูมีให้
คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนิวัตต์ ไกรกิจราษฎร์ (2554 : 105) ที่ศึกษาผล
การศึกษาค้นคว้าการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าการ
ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเด็นที่
2 ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า
มีกระบวนการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
ยกระดับครูให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีศักยภาพพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ เมื่อพิจารณา
รายด้าน การดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนา
ครู และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายพัฒนาบุคลากรด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีคุณธรรม
จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ในการพัฒนาครูมีการกำหนดเป้าหมาย โดยสอบถามความต้องการ
จำเป็น (Need assessment) ของครูที่เข้ารับการพัฒนานำผลการประเมินมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
เพื่อนำไปวางแผน กำหนดเนื้อหา กิจกรรมการพัฒนาครู เป็นกระบวนการพัฒนา ครูที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน
พัฒนาตามความต้องการจำเป็นของครู ผู้บริหารโรงเรียนและบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ
แนวคิดในการอบรมพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ UNESCO (1986 : 14-15) ที่เสนอแนวคิดการ
อบรมพัฒนาครู ระบุปัญหาของการอบรมพัฒนาครูดำเนินการด้วยการใช้เทคนิค ประเมิน ร่วมกันสำรวจความ
ต้องการจำเป็นการพัฒนาอบรมเป็นรายบุคคล และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนันทกา วารินิน (2557 :

164-173) ที่ได้ทำวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า การวิเคราะห์ความต้องการ ในการพัฒนาให้ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา การกำหนดแนวทางวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาครู

2. ด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนาครู โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ การประเมินความต้องการในการพัฒนาครูต้องจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับบุญโชติ จันทรสุพัฒน์ (2557 : 39) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการ สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า ครูประจำการมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการอยู่ในระดับมาก และพบว่าความต้องการระดับมากที่สุดในเรื่องต่อไปนี้ ให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียน การสอนอย่างแท้จริง และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมให้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง จัดให้ครูมีโอกาสไปดูงานในโรงเรียนตัวอย่างในระดับต่างๆ ที่มีผลงานดีเด่น ให้มีคู่มือปฏิบัติงานของครูทุกแขนงวิชา ให้พิจารณาความดีความชอบแก่ครูที่คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียน การสอนเป็นกรณีพิเศษ ให้มีการติดตามประเมินการปฏิบัติงานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์และสม่ำเสมอ ให้มีห้องสมุด เพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครูภายในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน ให้จัดห้องสมุดเป็นศูนย์ในการเผยแพร่ข่าวสารใหม่ๆ แก่ครูภายในโรงเรียน ให้โรงเรียนจัดการบริการโสตทัศนวัสดุ และให้มีการอบรมครูอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

3. ด้านการจัดทำแผนการพัฒนาครู โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาครู ในการจัดทำแผนการพัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2554 : 26) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เน้นให้มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องโดยส่งเสริมให้หน่วยปฏิบัติ คือ สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาที่ยึดสภาพปัญหาความต้องการและให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจัยหลักในการวางแผนร่วมกันระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สถานศึกษาจะต้องมีการระดมสมองวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอก เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายใน สถานศึกษาที่เป็นผู้ให้บริการและสอดคล้องกับสภาพปรารถนาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับบริการทางการศึกษา แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากแผนพัฒนาการจัด การศึกษาจะเป็นเครื่องมือในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน

กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับรู้และเข้าใจในการบริหารและจัดการคุณภาพที่มี การแสดงเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ทิศทางที่ต้องการโดยการขับเคลื่อนที่ยึดสถานศึกษาเป็นฐาน

4. ด้านการดำเนินการพัฒนาครู โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในสาขาวิชา มีวิธีการพัฒนาบุคลากร เรื่อง การจัดฝึกอบรมให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดการเรียนรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สำหรับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ การ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน มีการเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา บุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร และมีการจัดระบบการเก็บรวบรวม ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับCastetter(2000 : 181-196) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่าเป็นงานที่ผู้บริหารควรจัดทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความสามารถ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับนรินทร์ สังข์รักษา, เฉลียว บุรีภักดี และสุมาลี พงศ์ดิยะไพบุลย์ (2556 : 59) ได้ประเมินผลและถอดบทเรียน โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ที่พบว่า ผลการถอด บทเรียน ภาพรวมของโครงการที่ต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ ต้องการเน้นกระบวนการคิด ผลที่เกิดขึ้นใน ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จเป็นไปในทิศทางที่ดี ทั้งองค์ความรู้ วิทยาการ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ รวมถึง การวิจัย การเป็นพี่เลี้ยงในการโค้ชมีความแตกต่างกันจาก งานเดิมของศึกษานิเทศก์ที่มีมหาวิทยาลัยศิลปากรและ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมาช่วยเหลือในการ ติดตามเป็นพี่เลี้ยง การปฏิบัติที่เป็นเลิศมีจุดเด่น 1) มีทีมที่เข้มแข็งทางวิชาการ 2) การประชุมเตรียมความ พร้อมของทีม และสพม. เขต 10 3) การสร้างนวัตกรรมในการจัดความรู้เกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ และการวิจัย 4) ครูมีความตั้งใจและการได้ใจครู 5) การวางแผนดำเนินการ เป็นทีมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน กระบวนการบริหาร การพูดคุย และการเรียนรู้ร่วมกัน นั่นคือ “การทำงาน เป็นทีม” ความทุ่มเทของวิทยาการ ความพร้อมของครูและผู้บริหาร รวมถึงศึกษานิเทศก์

5. ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบ ติดตามและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้อง กับความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีการ จัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีการจัดกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการ พัฒนาบุคลากร และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษาต่อเพื่อเป็นการพัฒนาตัวบุคลากร และ สามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สูงขึ้น โดย สอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2556 : 88) กล่าวว่า ผลลัพธ์หรือการพัฒนาโรงเรียน จะต้องมีการประเมินและ

ติดตามผลทุกกระยะเพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรปรับปรุง และนำข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงโครงการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการนำผลวิจัยมาพัฒนาการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปิจิตร ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในสาขาวิชา
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาครู
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายพัฒนาบุคลากรด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มี

คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านความสามารถด้านการใช้ภาษาการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาครูในด้านเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายโรงพิมพ์ บริษัท ตาตา พับลิเคชั่น.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2561). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2561). *กระบวนการค้น รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่* ; PARADIGM, MODEL AND MECHANISM FOR AREA-BASED TEACHER DEVELOPMENT. Education Management and Innovation Journal.