



รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

Model of Teacher Professional Development for the 21st Century's Learners
Using School based

อรนุช มั่งมีสุขศิริ*

Oranuch Mungmesuksiri

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นวิจัยพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาครูมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ศึกษาผลการใช้รูปแบบประเมินและปรับปรุงรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาผลการใช้รูปแบบเป็นนักเรียน 94 คน ครู 102 คน และผู้บริหาร 3 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวม 3 โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นครู แบบประเมินทักษะนักเรียนในศตวรรษที่ 21 แบบบันทึกการสนทนากลุ่มผู้บริหาร ครู วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสังเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม ประเมินและปรับปรุงรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้รู้ จำนวน 9 คน สังเคราะห์เนื้อหาจากแบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้รู้และนำเสนอเป็นรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เป็นรูปแบบ Semantic Model ที่ใช้ภาษาในการอธิบาย ตามแนวคิดหลักการพัฒนารูปแบบของจอยซ์และเวลล์ (Joyce and weil, 2000) หลักการพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนต่อเนื่อง ครูพัฒนางานปกติที่โรงเรียนให้มีคุณภาพ และร่วมกับเพื่อนครูทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมให้ครูประสบความสำเร็จ มีระบบปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพครู 2 ระบบ ระบบใหญ่ คือระบบการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้วยวงจรเดมมิง (Deming Cycle : PDCA) และระบบย่อยระบบปฏิบัติการพัฒนาครูด้วยชุมชนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) การนำรูปแบบไปใช้มี 6 ขั้นตอน คือ (1) ปลูกฝังการตระหนักถึงความเป็นครู (2) สำรวจความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติของครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (3) วางแผน : แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน (Annual Plan) และแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) (4) ปฏิบัติตามแผน (Do : D) ผู้ปฏิบัติการประกอบด้วย ครู ชุมชนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC) และผู้บริหารโรงเรียนกำกับคุณภาพ (5) ตรวจสอบ (Check : C) ประสิทธิภาพของกระบวนการ และประสิทธิผลของการพัฒนาตามแผนงาน (6) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Act : A) เงื่อนไขความสำเร็จคือ ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำ และแสดงความเชื่อในคุณค่าของการพัฒนาคุณภาพครู ครูต้องยึดมั่นในอุดมการณ์ ครูทุกคนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

*ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ดร. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Senior Expert in Learning Innovation Development Dr., Office of the Basic Education Commission



และการประเมินความสำเร็จตามแผนและการปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพครู ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบจากการสนทนากลุ่มสรุปว่ารูปแบบมีความเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ และผลจากการประชุมผู้รู้ จำนวน 9 คน สรุปยืนยันความถูกต้องสมบูรณ์ของรูปแบบ

คำสำคัญ รูปแบบพัฒนาคุณภาพครู/ ครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21/ สถานศึกษาเป็นฐาน

Abstract

The objectives of the research are to develop the model of the professional teachers for students in 21st Century based on the schools. The study of the model evaluates and improves to be the best model which 3 schools were selected by the purposive sampling, i.e. 1 primary school, 1 secondary school and 1 opportunity expansion school. The tools are the questionnaire done by 102 teachers and 3 school administrators, the skill-evaluating paper answered by 94 students and the summary of the focus group done by administrators and teachers from selected schools. The analysis of both the means and the standard deviation from the questionnaire and the contents of the summary of the focus group was carefully examined. In order to proof the accuracy and the perfection of the model, the examination and modification of the model were taken to 9 experts and the educational research gathered in the Connoisseur's Seminar. The results of the research shows that the model of Teacher Professional Development Based on School for Learners in 21st Century is a Semantic Model in which language is utilized to explain and point out the interrelation among all components of the model. The basic principle consists of the systematic and continuous enhancement of teachers' routine work at schools to the high quality. All teachers can work as a team and the school administrator can support all of the teachers whom need to be successful on their career. The systematic structure consists of the 2 major operating systems for teachers' quality development, i.e. (a) the administrators' quality controlling system by Deming Cycle (PDCA) and (b) the teachers' quality developing system by the Professional Learning Community (PLC) which is the sub-system in D of PDCA in Deming Cycle. There are 6 steps for applying to the model: (1) inspiring teachers' professional ideology, (2) surveying the teachers' skills and characteristics needed for the learners in 21st century in accordance with the PLC, (3) planning for school-based teachers' quality development by The School Annual Plan and the Individual Development Plan (ID plan), (4) doing the plans, (5) checking the processes and the efficiency of the plans and (6) acting for persistent development. The conditions for success are the school administrators who take the leadership role and believe in the value of teacher development. Teachers must adhere to the ideology, learn and develop their profession, assess the success of the teacher quality development plan and practice. The result of the model evaluation and improvement



shows the Feasibility, the Propriety and the Utility. The critical assessment of the model from the Connoisseur's Seminar is that the 9 experts approved the perfection of the model.

Keywords : Model of Professional Teacher Development / Professional teacher in 21st century

บทนำ

อุดมการณ์ของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 คือ การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งพัฒนาครูให้ตระหนักถึงหน้าที่ที่สำคัญที่สุดคือการสั่งสอนผู้เรียนทั้งในด้านวิชาการ ด้านจิตใจ และด้านความประพฤติ ซึ่งสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่เคยพระราชทานแก่คณะครูอาวุโส ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน วันเสาร์ที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2521 ความว่า “ผู้ที่เป็นครูจะต้องถือเป็นหน้าที่อันดับแรกที่จะต้องให้การศึกษาคือสั่งสอนอบรมอนุชนให้ได้ผลแท้จริงทั้งในด้านวิชาความรู้ ทั้งในด้านจิตใจ และความประพฤติ ทั้งต้องคิดว่า งานที่แต่ละคนกำลังทำอยู่นี้ คือความเป็นความตายของประเทศ เพราะอนุชนที่มีความรู้มีความดีเท่านั้นที่จะรักษาชาติบ้านเมืองไว้ได้...”

หน้าที่การสั่งสอนผู้เรียนที่ครอบคลุมทุกด้านของครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรากฐานในการพัฒนาคุณภาพคนสู่สังคมที่ดี ที่มีความมั่นคง โดยมีครูเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดีและสร้างอนาคตของประเทศ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 รัฐบาลได้มีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ที่จะปรับโครงสร้างประเทศให้ก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ยุคปัญญาประดิษฐ์ กระบวนการพัฒนาการศึกษา จะต้องขับเคลื่อนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศให้ใช้

ปัญญาสร้างอาชีพ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นครูเป็นบุคลากรสำคัญยิ่งที่จะเอื้ออำนวยให้อนุชนมีความรู้ดีให้ประเทศก้าวเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ตามแผนแม่บทของรัฐบาลได้

การพัฒนาคุณภาพครูของประเทศต่างๆ เช่น ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส สาธารณรัฐเกาหลีใต้ ญี่ปุ่น จีน (เซี่ยงไฮ้) แต่ละประเทศต่างมุ่งเน้นการจัดการศึกษาสอดคล้องกับทิศทางนโยบายการปฏิรูปประเทศ โดยมีกฎหมาย หรือนโยบายให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปีอย่างต่อเนื่อง (Linda Darling-Hammond, Ruth Chung Wei, and Alethea Andree, 2010) สำหรับประเทศไทย ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาครูได้ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมโดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาครูไว้ในกรปฏิรูปการศึกษา สาระสำคัญของการปฏิรูปครู คือ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าให้เป็นคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนยุคศตวรรษที่ 21 ควรมีรูปแบบการพัฒนาการศึกษาแบบใหม่ที่แตกต่างจากการศึกษาในศตวรรษที่ผ่านมา การพัฒนาครูมีความจำเป็นต้องมองเชิงระบบ องค์ประกอบในระบบการศึกษา มีความสัมพันธ์ และพึ่งพาซึ่งกันและกัน



ให้ความสำคัญกับการสร้างทักษะในการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาสาระที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า การปฏิรูปการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ขับเคลื่อนประเทศไปสู่ยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม นักการศึกษา (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพเยาวชน:2557) ได้เสนอให้ ลดและยกเลิกวิธีการพัฒนาที่เน้นการอบรมเป็นการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของครูที่โรงเรียน การจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) จัดตั้งคลินิกครูเพื่อการเรียนรู้ จัดระบบครูพี่เลี้ยง เพื่อนช่วยเพื่อน การนิเทศภายใน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ

จากการวิเคราะห์ระบบการพัฒนาครูในสองมิติ ได้แก่ ระบบการฝึกอบรมครู และระบบการประเมินสมรรถนะและผลงานครูเพื่อให้ผลตอบแทน ซึ่งให้เห็นว่า สภาพปัญหาสำคัญของการพัฒนาครูในปัจจุบัน คือ รูปแบบการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับปัญหาที่ครูและโรงเรียนเผชิญ การพัฒนาครูส่วนใหญ่เป็นการฟังบรรยายมากกว่าการฝึกปฏิบัติ ทำให้ครูทั้งห้องเรียน รวมทั้งยังขาดการติดตามและสนับสนุนให้มีการนำความรู้ไปใช้ จึงทำให้การพัฒนาสิ้นสุดเพียงขั้นตอนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ แต่ไปไม่ถึงขั้นตอนการนำความรู้ไปปฏิบัติ การฝึกปฏิบัติ และการทบทวนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติ อีกทั้งผลการประเมินคุณภาพครูและโรงเรียนไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการประเมินคุณภาพ ไม่สามารถจัดพัฒนาครูได้ทั่วถึงทุกโรงเรียน ยังมีจำนวนครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกเป็นจำนวนมากที่ต้องการรูปแบบการพัฒนา

ครูประจำการในโรงเรียนเปลี่ยนครูในยุคศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 ให้มีคุณภาพสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มีทักษะที่จะพัฒนาตนเองและอาชีพในยุคประเทศไทย 4.0 เศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้ และรูปแบบการพัฒนาครูต้องให้ความสำคัญกับขั้นตอนการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง การฝึกปฏิบัติ และการทบทวนและแลกเปลี่ยน เพื่อแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติ รวมถึงการสร้างรูปแบบพัฒนาครูใหม่ และการสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกันหรือชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community)

ดังนั้นการวิจัยนี้จึงศึกษาพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพ เพราะงานของครู **“คือความเป็นความตายของประเทศ”** ครูจำเป็นต้องเรียนรู้พัฒนางานตนเองอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพราะ **“อนุชนที่มีความรู้มีความดีเท่านั้นที่จะรักษาชาติบ้านเมืองไว้ได้”** รูปแบบการพัฒนาครูนี้จะเป็นการพัฒนาที่ตรงตามความต้องการของครูแต่ละคน รวมทั้งการนำนวัตกรรม “ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)” นวัตกรรมจากการปฏิรูปการศึกษาที่นานาชาติประเทศใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาครูจากมุมมองการพัฒนาจากระดับปฏิบัติในโรงเรียนสู่ระดับนโยบายโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาและจัดทำเป็นนวัตกรรมต้นแบบพร้อมข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพครูไทย ที่จะเป็นผู้เอื้ออำนวยให้อนุชนมีความรู้ดีให้ประเทศก้าวเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ตามแผนแม่บทของรัฐบาลได้



วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

3. เพื่อประเมินและปรับปรุงรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อยกร่างรูปแบบ โดยประชุมระดมความคิดยกร่างรูปแบบจากคณะผู้วิจัยและนักวิชาการรวม 6 คน ศึกษาเอกสารหลักการทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพครู การพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูจากงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ และการตรวจสอบกรอบแนวคิด เชิงทฤษฎีของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย การบริหารและการจัดการเรียนการสอน รวม 5 คน เครื่องมือที่ใช้แบบบันทึกผลการสังเคราะห์เนื้อหา และแบบตรวจสอบกรอบแนวคิด เชิงทฤษฎีของรูปแบบ การวิเคราะห์ผลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

ระยะที่ 2 ศึกษาผลการใช้ของรูปแบบโดยทดลองรูปแบบในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 โรงเรียน

โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงใช้เวลาศึกษา 1 ภาคเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร ครู และนักเรียน รวม 185 คนจากโรงเรียนวัดใหญ่ (โรงเรียนประถมศึกษา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 โรงเรียนพะตงประธานศิริวัฒน์ (โรงเรียนมัธยมศึกษา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 16 โรงเรียนวัดบางวัว (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ (1) ผลการนำรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (2) ความคิดเห็นครูและผู้บริหารเกี่ยวกับความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบ และ (3) ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้รูปแบบ เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ แบบประเมินการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้เรียน และแบบสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับการนำรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ในโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์แบบสอบถามและการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน



ระยะที่ 3 การประเมินและการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อนำเสนอเป็นรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจากการประชุมผู้รู้ (Connoisseur's Seminar) เพื่อประเมินเชิงวิพากษ์ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ที่ได้มาจากการพิจารณาเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นผู้มีความรอบรู้ และประสบการณ์ด้านวิจัยพัฒนาทางการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือเป็นคำถามการประชมผู้รู้ และแบบสรุปผลการประชุม วิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมนำมาวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เป็นแบบรูปแบบ Semantic Model คือรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายและแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) โครงสร้างเชิงระบบ 4) แผนการพัฒนาคุณภาพครู 5) กระบวนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพครู 6) เงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

หลักการของรูปแบบ

1) รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูเป็นแนวคิดการพัฒนาเชิงระบบที่เชื่อมโยงทุกฝ่ายของโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีขั้นตอน

2) การพัฒนาคุณภาพครูดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนใช้วงจรเดมมิง (Deming Cycle : PDCA) เพื่อควบคุมคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพครู

3) ครูทำงานเป็นทีมรวมตัวกันอย่างกัลยาณมิตรทางวิชาการเป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) คือใจมีศรัทธาต่อวิชาชีพร่วมใจทำงานเป็นทีม ระหว่างครูผู้ต้องการพัฒนาตนเองและทีมครูชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4) เนื่อหาการพัฒนาตามความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริงในห้องเรียนและที่รับมอบหมายสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

5) ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพครู

6) การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 บรรจุอยู่ในแผนงานประจำปีของโรงเรียน และในแผนพัฒนาครูรายบุคคล (ID Plan)

7) การประเมินผลมี 3 ระยะคือ ก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนาคุณภาพครู

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

1) เพื่อครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทักษะ และคุณสมบัติของครูมืออาชีพ

2) เพื่อครูเปลี่ยนแปลงจัดการเรียนรู้เป็นแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) การช่วยเหลือกัน (Collaborative Learning) และการลงมือปฏิบัติ (Active Learning) พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการดำรงชีวิต ในศตวรรษที่ 21

3) เพื่อผู้บริหารจัดการและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาตามความต้องการของครูเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21



โครงสร้างเชิงระบบ

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็มืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีโครงสร้างการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบได้แก่ ระบบหลักและระบบย่อย ระบบหลักได้แก่ ระบบการควบคุมคุณภาพ การปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (Deming Cycle: PDCA) และระบบย่อย ได้แก่ การเตรียมการ และกระบวนการของวงจรพัฒนาคุณภาพครูด้วยชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community Cycle : PLC Cycle) และมีเว็บไซต์ <http://gg.gg/plcweb> “พัฒนาการเรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ” เป็นแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็มืออาชีพตามแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครู

โครงสร้างเชิงระบบ คือระบบการทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหาร กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการควบคุมคุณภาพการพัฒนาครูได้แก่ วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (Deming Cycle: PDCA) จะเริ่มจากการเตรียมการ ก่อนการวางแผน (Pre-Plan) มี 2 ขั้นตอนได้แก่ (1) ปลุกอุดมการณ์ (Awaken Ideology : AI) (2) สำรวจศักยภาพ (Explore Potential : EP) และการใช้วงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) PDCA เพื่อควบคุมคุณภาพการพัฒนาครู (3) วางแผน (Plan :P) วางแผนปฏิบัติการประจำปี และครูแต่ละคนจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูรายบุคคล (ID Plan) (4) ปฏิบัติการตามแผน (Do : D) ครูปฏิบัติการตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยมีวงจรพัฒนาแบบชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community Cycle : PLC Cycle) เป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง



แผนภาพ โครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็มืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน



แผนภาพ 2 วงจรพัฒนาคุณภาพครูแบบชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC Cycle)

(1.focus → 2. See → 3.reflex → 4.redesign)

วงจรพัฒนาคุณภาพครูแบบชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC Cycle) เป็นวงจรปฏิบัติการต่อเนื่อง โดยกำหนดเป้าหมาย (focus) → นำไปใช้และสังเกต (see) → สะท้อนคิด (reflex) → พัฒนาต่อเนื่อง (redesign) (5) ขั้นตรวจสอบ (Check : C) (6) ขั้นพัฒนา (Act : A)

แผนการพัฒนาคุณภาพครู ผู้บริหาร อำนวยการและนำคณะครูและส่วนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันวางแผนพัฒนาคุณภาพครู ประกอบด้วย (1) แผนพัฒนาคุณภาพประจำปีของโรงเรียน (Annual Plan) จากการปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปี วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ หลักสูตร สถานศึกษาฯ เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียน สู่ศตวรรษที่ 21 และ (2) แผนพัฒนาตนเองของครูรายบุคคล

(ID Plan) โดยระบุเป้าหมาย วิธีการพัฒนา การตรวจสอบและปรับปรุงงานประจำ (การจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน) และงานที่ได้รับมอบหมาย เพิ่มเติมให้ครู แต่ละคนวางแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)

กระบวนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพครู กระบวนการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติการ 3 ฝ่าย คือ ครูผู้พัฒนาตนเอง สมาชิกเพื่อนครูที่รวมเป็นชุมชน กลยุณมิตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู อย่างต่อเนื่องและผู้บริหาร รูปแบบมีกระบวนการ นำไปใช้ที่ง่าย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพครู จากภายในสู่ภายนอก 6 ขั้นตอน (AI EP-PDCA)



กระบวนการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ 6 ขั้นตอน (6 Steps to Professional teachers :
(AI EP-PDCA)

ขั้นตอน กระบวนการ พัฒนาครู	ครูผู้พัฒนาตนเอง teachers	เพื่อนครู กลุ่มชุมชนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ colleagues	ผู้บริหาร administrator
1) ปลุกอุดมการณ์ (Awaken Ideology : AI)	กำหนดหลักการยึดมั่นสูงสุด ของความเป็นครูให้ เป็น อุดมการณ์ของครูแต่ละคน และปฏิบัติงานตามหลักการ นั้นให้สำเร็จ	ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครู และร่วมมือกันอย่าง กัลยาณมิตรให้อุดมการณ์นั้น ให้สำเร็จ	ปลุกอุดมการณ์ความเป็นครู พร้อมกับสนับสนุนให้ครูยึด หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงควบคู่ไปกับการยึดมั่น ในอุดมการณ์ ความเป็นครู
2) สำรวจศักยภาพ (Explore Potential: EP)	สำรวจศักยภาพเพื่อรู้ ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง โดยประเมินตนเอง ตามแบบประเมินมาตรฐาน วิชาชีพ การปฏิบัติตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และลักษณะความ เป็นครูคุณภาพในศตวรรษ ที่ 21 ด้านบุคลิกภาพ, ความรู้ความสามารถด้าน ภาษาและเทคโนโลยี, การใฝ่ คว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	ให้ความร่วมมือและสนับสนุน ให้เพื่อนครูสำรวจและพัฒนา คุณภาพตนเอง	กระตุ้นให้ครูค้นพบศักยภาพ เด่นในตน และใช้จุดเด่น ในการพัฒนาตนเอง และ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ เพื่อนครูกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
3) ขั้นวางแผน (Plan : P)	จากข้อมูลการสำรวจ ศักยภาพมาวางแผนพัฒนา ตนเองรายบุคคลของครูสู่ ความเป็นเลิศ โดยมีข้อควร พัฒนา 2 ด้าน ดังนี้ 1) พัฒนากระบวนการ จัดการเรียนการสอนเพื่อ นักเรียนในศตวรรษที่ 21 2) พัฒนาศักยภาพตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพ และ คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21	ร่วมมือกันวางแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีของโรงเรียน ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับ การพัฒนาผู้เรียนยุคศตวรรษ ที่ 21 และส่งเสริมให้เพื่อนครู วางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล	อำนวยความสะดวกให้ร่วมกันวางแผน ปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพ ประจำปีของโรงเรียน (Annual Plan) และให้ครู แต่ละคนวางแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)



ขั้นตอน กระบวนการ พัฒนาครู	ครูผู้พัฒนาตนเอง teachers	เพื่อนครู กลุ่มชุมชนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ colleagues	ผู้บริหาร administrator
4) ขั้นปฏิบัติ ตามแผน (Do : D)	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาครู รายบุคคล ครูพัฒนาตนเอง และการจัดการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดย มีชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) ที่ประกอบ ไปด้วย เพื่อนครูร่วมพัฒนา โดยใช้รูปแบบวงจรชุมชน การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC Cycle) เป็นวงจร ปฏิบัติการต่อเนื่อง ดังนี้ 1.กำหนดเป้าหมาย 2.นำไปใช้และสังเกต 3.สะท้อนคิด และ 4.พัฒนา ต่อเนื่อง (focus → see → reflex → redesign)	รวมกลุ่มกันเป็นชุมชน การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เป็นชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อ พัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ ใช้ วงจรชุมชนการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาวิชาชีพ (PLC Cycle) 1.กำหนดเป้าหมาย 2.นำไปใช้และสังเกต 3. สะท้อนคิด และ 4.พัฒนาต่อเนื่อง (focus → see → reflex → redesign)	ปฏิบัติตามแผน เพื่อการบรรลุ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของ โรงเรียน อำนวยความสะดวกและ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อ ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21
5) ขั้นตรวจสอบ (Check : C)	ตรวจสอบการเปลี่ยนแปลง ตนเองสู่มืออาชีพ และการ พัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน	ร่วมมือตรวจสอบการ เปลี่ยนแปลงของครูสู่มือ อาชีพ การพัฒนาทักษะใน ศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน	ประเมิน ตรวจสอบผล การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ของแผนปฏิบัติการพัฒนา คุณภาพประจำปีของโรงเรียน ระยะก่อน ระหว่าง และ หลังการดำเนินงาน
6) ขั้นพัฒนา (Act : A)	นำผลจากการตรวจสอบมา พัฒนาอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	ร่วมกันนำผลจากการ ตรวจสอบมาพัฒนาคุณภาพ ครูเพื่อผู้เรียนในศตวรรษอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	นำสารสนเทศที่ได้จาก ขั้นประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี และแผนพัฒนารายบุคคลของครู มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พัฒนาการวางแผน (Plan :P) ต่อไป



เงื่อนไขความสำเร็จ

1) ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำแสดงความเชื่อในคุณค่าของการพัฒนาคุณภาพครู กำหนดนโยบายจัดโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Supportive structure) และปัจจัยให้เอื้อต่อการรวมกลุ่มของครูเป็นชุมชนการเรียนรู้

2) ครูต้องยึดมั่นในอุดมการณ์ตั้งปณิธานที่จะพัฒนานักเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมายในทศวรรษที่ 21

3) ครูทุกคนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) ของตนเองโดยมีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน

3.1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

3.2) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4) การให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและกระบวนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการปฏิบัติภารกิจอย่างเหมาะสม และกระบวนการพัฒนาคุณภาพ PDCA อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

5) การวัดและประเมินผลนำมาใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งรายบุคคลและภาพรวมของสถานศึกษา ประเมินทั้งความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และสรุปผล (Summative Evaluation)

ข้อค้นพบที่สำคัญ ครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยค้นพบว่า ครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 คือครูที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติ ดังนี้

1) มาตรฐานวิชาชีพตาม พ.ร.บ. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน

2) มีและยึดมั่นอุดมการณ์ความเป็นครูและปฏิบัติตามแนวคิดของหลักเศรษฐกิจพอเพียง

3) มีคุณลักษณะตามแนวคิดครูคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ได้แก่

3.1) บุคลิกภาพดี ประกอบด้วย การดูแลรักษา ด้านสุขภาพ ด้านอารมณ์ เพิ่มพูนด้านความรู้ปัญญา สามารถเผชิญปัญหาอุปสรรค มีคุณธรรม และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการเข้าร่วมสังคม

3.2) มีความรู้ความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการค้นหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

3.3) เป็นผู้ใฝ่คว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในการเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ผลการใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา ทดลองใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครู 6 ขั้นตอน (AI EP-PDCA) ในระยะเวลา 1 ภาคเรียน ประเมินคุณภาพของรูปแบบในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์จากครู ผลปรากฏว่ารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในระดับมาก



(ค่าเฉลี่ย 3.51-4.00)และประชุมสนทนากลุ่ม ครูผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูมีความเหมาะสมเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ และผลการดำเนินงานตามขั้นตอนของรูปแบบทำให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเป็นครูมืออาชีพ เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ใช้สื่อเทคโนโลยีให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติและเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นการร่วมมือแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทบทวน ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์พันธกิจของโรงเรียนสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ครูรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ไม่มีช่องว่างระหว่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้ และผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ และทักษะด้านข้อมูลข่าวสารการสื่อสารเทคโนโลยีในระดับดี

3. ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน จากการประชุมผู้รู้ สรุปว่ารูปแบบมีคุณภาพ มีความถูกต้อง (Accuracy) เหมาะสม (Propriety) เป็นไปได้ (feasibility) ในการนำไปใช้ในระดับมาก สอดคล้องตามทิศทางการปฏิรูปการศึกษา และนโยบายที่ไม่ให้ครูทิ้งห้องเรียน สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้ได้มาตรฐานวิชาชีพที่โรงเรียนรวมทั้งการให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและ

กระบวนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร และการปฏิบัติการกิจอย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

1. รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน พัฒนาตามแนวคิดหลักการพัฒนารูปแบบของจอยซ์และเวลล์ (Joyce and weil : 2000) และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดนักวิชาการประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) โครงสร้างเชิงระบบ 4) แผนการพัฒนาคุณภาพครู 5) กระบวนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพครู 6) เงื่อนไขความสำเร็จ นำเสนอรูปแบบเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ ส่วนที่ 2 โครงสร้างเชิงระบบ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้บนพื้นฐานประสบการณ์และงานประจำของครูและผู้บริหาร รูปแบบนี้เป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองตามความต้องการของครูแต่ละคน ให้พัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีอุดมการณ์ความเป็นครูมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในการเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการนำผลการสังเคราะห์นวัตกรรมจากการปฏิรูปการศึกษาที่นานาประเทศใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างการรวมตัวกันของครูเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์เป็นชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ” เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาครูจากมุมมองระดับ



ปฏิบัติในโรงเรียน สู่ระดับนโยบาย โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน และควบคุมคุณภาพการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ด้วยวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming Cycle:PDCA) สอดคล้องกับสิรินภา กิจเกื้อกูล (2553) และสุธรรม วาณิชเสนี (2556) เน้นเงื่อนไขความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในรอบ 2 ที่ให้มองในเชิงระบบ และสอดคล้องตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ประเด็นการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ในการเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ และการเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท

2. ผลการใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน สอดคล้องวัตถุประสงค์ ข้อ 2 ผู้วิจัยศึกษาผลการใช้รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูไปทดลองใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา 1 โรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาส 1 โรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นของครู ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 โรงเรียน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีคุณภาพด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบ อยู่ในระดับมาก หมายถึงรูปแบบการพัฒนาครูนี้มีคุณภาพทำให้ครูมีคุณภาพ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะการเป็นครูมืออาชีพ เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีให้นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติโดย

ใช้กระบวนการคิดในสิ่งที่ทำ (Active Learning) และเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนเป็นการร่วมมือกันแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาการศึกษา ทบทวน ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ครูรุ่นเก่าและครูรุ่นใหม่ไม่มีช่องว่างสามารถทำงานร่วมมือกันได้ สอดคล้องกับรูปแบบของมาร์กาเร็ต และสตีฟ (Magarete Kedzior and Steve Fifield, 2004) เสนอว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูแบบให้คำปรึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ที่เป็นที่เชื่อถือ (Mentoring) เป็นการเปิดโอกาสแก่ทั้งครูใหม่และครูที่มีประสบการณ์ ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยให้ ครูใหม่เรียนรู้งานสอน พัฒนาทัศนคติ และยุทธวิธีการสอนของครูอย่างมาก และจากผลการประเมินทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นักเรียนพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิต และการประกอบอาชีพและทักษะด้านข้อมูล ข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยีในระดับดี สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555) ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร (2559) พินสุตา สิริรังษศรี (2557) และ David Cooper (2016) ว่าการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ต้องปฏิบัติตามและรักษามาตรฐานวิชาชีพ ต้องมีคุณลักษณะครูมืออาชีพ คือ ต้องมีความรู้ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและมีทักษะที่เหมาะสมต่อวิชาชีพนั้นๆ และเน้นการเป็นครูใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน สอดคล้องวัตถุประสงค์ ข้อ 3 ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยการ ประชุม ผู้รู้ (Connoisseurship) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน



พบว่า มีผลการประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครู จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน แสดงความคิดเห็นว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้มีคุณภาพด้านความถูกต้อง (accuracy) สอดคล้องตามทิศทางการปฏิรูปการศึกษาภายใต้การประยุกต์ใช้แนวคิดกรอบทฤษฎีการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูเป็นแนวคิดการพัฒนาเชิงระบบที่มีความเป็นไปได้ (feasibility) ระบบหลักคือการควบคุมวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming cycle : PDCA) สอดคล้องกับระบบพัฒนาคุณภาพครูของ สปาร์ค (Sparks (2002) ว่ากระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่การนำไปใช้ที่ความสำเร็จ เน้นกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ และแนวคิดการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งเป็นการรวมตัวการเรียนรู้จากการทำหน้าที่ครู สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555) และกระทรวงศึกษาธิการจัดทำโครงการพิเศษต่างๆ เข้าไปส่งเสริม (empower) ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูให้เป็นครูในศตวรรษที่ 21 โดยกระทรวงศึกษาธิการ ต้องยกเลิกการพัฒนาครูที่จับครูเข้าหลักสูตรฝึกอบรม เน้นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพครูที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการ เอกสารและผลงานวิจัยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศว่า สามารถพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูในศตวรรษที่ 21 (Linda Darling-Hammond, etc :2010) นอกจากนี้

รูปแบบการพัฒนาครูมีความเหมาะสม (Propriety) กับนโยบายที่ไม่ให้ครูทิ้งห้องเรียน สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้ได้มาตรฐานวิชาชีพที่โรงเรียน โดยให้พัฒนาจากภายในตนเองตามความต้องการของครูแต่ละคน สู้คุณลักษณะและทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับกลุ่มชุมชนกัลยาณมิตรภายนอก รวมทั้งให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและกระบวนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการปฏิบัติการกิจอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นโยบายการการพัฒนาคุณภาพครูของหน่วยงานต้นสังกัดจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับมาตรฐานวิชาชีพทั้งมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน
2. การพัฒนาคุณภาพครูให้มีคุณภาพ ควรให้ความสำคัญกับศาสตร์ทางความคิดคือกระตุ้นอุดมการณ์ความเป็นครูให้เป็นพลังขับเคลื่อนภายในให้ฝันฝ่าอุปสรรคเพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
3. รูปแบบพัฒนาคุณภาพครูต้องเป็นระบบที่นำไปปฏิบัติได้ง่าย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูแต่ละคน ให้ความสำคัญในการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และร่วมมือกันทำงานมากขึ้นโดยมุ่งพัฒนา ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน
4. ส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพตนเอง และเรียนรู้ทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และวิทยาการใหม่ๆ สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ เป็นนโยบายสำคัญ ในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0



5. ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของครู ดังนั้นรูปแบบพัฒนาคุณภาพครูต้องเป็นรูปแบบที่สามารถเชื่อมโยงระบบบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนและระบบพัฒนาคุณภาพครูทั้งโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและครูปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ได้ดีขึ้น อย่างมีขั้นตอนง่าย และสะดวกขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. วิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยพัฒนารูปแบบโดยมีขั้นตอนของการวิจัยพัฒนารูปแบบจากสังเคราะห์เอกสารวิจัยพัฒนารูปแบบจากการทดลองใช้รูปแบบในโรงเรียน และวิจัยพัฒนาปรับปรุงคุณภาพจากการประชุมผู้รู้ในขั้นตอนของการทดลองใช้รูปแบบในโรงเรียน มีข้อจำกัดในเรื่องจำนวนโรงเรียนและระยะเวลาในการ

ทดลอง การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายผล (Expansion Phase) โดยนำรูปแบบไปทดลองใช้ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา เพิ่มจำนวนโรงเรียน และให้มีความแตกต่างของห้องที่ที่ตั้งของโรงเรียนมากขึ้น และขยายระยะเวลาทดลองในโรงเรียน ให้ครบรอบ 1 ปีการศึกษา เพื่อปฏิบัติการวิจัย PLC เป็นวงจรหลายรอบเพื่อยืนยันคุณภาพผลการวิจัย และเห็นพัฒนาการของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2. การวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณในรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นเครื่องมืออาชีพเพื่อได้สารสนเทศ องค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ และพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นเครื่องมืออาชีพให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- พิณสุตา สิริรังษศรี. (2557). การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ อภิวัตน์การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย.(6-8 พฤษภาคม 2557). กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). ราชกิจจานุเบกษา. ประกาศ ณ วันที่ 8 ตุลาคม 2561
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2559) ครูมืออาชีพ : สิ่งจำเป็นที่ควรมีและควรเป็น. ศูนย์ศึกษาพัฒนาครูมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัราชภัฏสกลนคร. สืบค้น 8 มกราคม 2559, จาก <http://www.tdc.snru.ac.th/userfiles/br.doc>
- สิรินภา กิจเกื้อกูล (2553) (พฤษภาคม – สิงหาคม). การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูป : ประสพการณ์จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543 – 2551.วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,12 (2).



- สุธรรม วาณิชเสนี. (2556). เหลียวหลัง แลหน้า มองหาอนาคต : ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จ
การจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานบทเรียนจากอดีตในทศวรรษที่ผ่านมาและความเป็นไปได้สำหรับ
อนาคต. เอกสารประกอบการเสวนามองอดีต เพื่อกำหนดอนาคต : ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จของ
การจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโอกาสครบรอบ 1 ทศวรรษ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. (29 มกราคม 2558).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561)
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- David Cooper (2016) Professional Development: An Effective Research Base-Model,
Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company. Accessed on February 2, 2016.
Printed in the U.S.A. UM06/09 Z-1413752. from Website
<http://www.greatsourcerigbypd.com>.
- Joyce, B.R., and Weil, M. (2000), Models of Teaching. Sixth edition. Needham Heights,
Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Linda Darling-Hammond, Ruth Chung Wei, and Alethea Andree, (2010). How High-Achieving
Countries Develop Great Teacher. Stanford University School of Education Barnum
Center, 505 Laseum Mall, Stanford, CA 94305.
- Magarete Kedzior and Steve Fifield. (2004).Teacher Professional Development. Education
Policy Brief. University of Delaware Education Research and Development Center.
V.15 may 2004
- Sparks, D. (2002). Designing powerful staff development for teachers and principals.
Oxford, OH: National Staff Development Council.