

การพัฒนากระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่*

The Development of Paradigm, Pattern and Mechanism on the Teacher
Development in 5 Area based Networks

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห และคณะ**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนากระบวนทัศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นที่สำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาและตามประเภทสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ กลุ่มสถาบันผลิตครู และกลุ่มสถานศึกษา ครอบคลุม 5 พื้นที่ คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก/ภาคตะวันตก และกรุงเทพมหานคร/ปริมณฑล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แบบเก็บรวบรวมข้อมูล และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Priority Need Index, PNI) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนทัศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการสถานศึกษาตามประเด็นที่สำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาตามประเภทสถานศึกษาที่ได้ คือ กระบวนทัศน์การพัฒนาครูที่มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชน รูปแบบการพัฒนาครูเป็นรูปแบบผสมผสานออฟไลน์ ออนไลน์ มุ่งปฏิบัติตามความสามารถ และความเร็วในการเรียนรู้ และกลไกการพัฒนาครู คือ กลไกเครือข่ายเบญจภาคีของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ

คำสำคัญ: การพัฒนากระบวนทัศน์, รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่

* เป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Abstract

The main purpose of this research was to develop paradigm, pattern and mechanism on the teacher development which consistent with the need of education institutions according to key priority agenda for the development and type of institution in 5 area-based networks. Target population of this research was group of teacher production institution and education institution in 5 area - based networks from every region of Thailand. (North, South, Northeast, East/West and Bangkok and its Surrounding Area). Research tools in this study included a data collection form and a questionnaire. The collected data was analyzed by standard statistical methods including frequency, percentage, mean, standard deviation, Priority Need Index (PNI), and the content analysis.

The results revealed that the mechanisms for the teacher development found in 5 area-based networks were consistent with the need of education institutions according to key priority agenda for the development namely Industry-Community Determined Learner's Outcome (ICDLO), Blended Offline To Inline and Self-Paced Learning (O2O & SPAL), and Quinquelateral Network of School, University, Private Sector, Local and Nation Affiliation.

Keyword: the development of Paradigm, Pattern and Mechanism on Teacher Development according to the concept of area based network

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายเรื่องได้อธิบายถึงความเชื่อมโยงของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับการพัฒนาครู ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาหลาย ๆ ประเทศเพิ่มความสำคัญกับการลงทุนเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น แต่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงสูงทางเทคโนโลยีและสังคมเช่นในปัจจุบันกลับมีงานวิจัยที่พบว่า ไม่มีความเชื่อมโยงในทางบวกของการลงทุนเพื่อการพัฒนาและอบรมครูกับการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้เกิดข้อคำถามถึงการจัดสรรงบประมาณจำนวนมหาศาลของประเทศที่กำลังพัฒนาต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา ซึ่งคำถามดังกล่าวจะนำไปสู่การศึกษาเพื่อหาวิธีการในการพัฒนาครูในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

ผลการศึกษาจากงานวิจัยในประเทศกลุ่ม OECD พบว่า การพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนนั้น ต้องออกแบบวิธีการพัฒนาให้เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้เรียนเป็นประเด็นสำคัญ เพราะความต้องการของผู้เรียนจะเป็นแรงผลักดันให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียน และเกิดการพัฒนาความรู้ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาในที่สุด จากข้อค้นพบดังกล่าวทำให้เห็นว่า การพัฒนาครูไม่ควรสร้างโปรแกรมการพัฒนาและอบรมที่รวมศูนย์และเป็นรูปแบบเดียว แต่ควรยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความต้องการของครูบริบทท้องถิ่น และผู้เรียน ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่นและภูมิภาค สอดคล้องกับรายงานของ OECD ที่นำเสนอผลการศึกษาของ Teaching and Learning International Survey: TALIS ที่ทำการสำรวจประเทศกลุ่ม OECD ซึ่งพบว่า การพัฒนาของครูที่มีประสิทธิภาพนั้น มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ของครูผู้สอน ซึ่งหากครูผู้สอนได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนจะทำให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สำหรับประเทศไทยในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของไทยยังไม่มีกรอบแนวคิดหรือกระบวนทัศน์เพื่อยกระดับคุณภาพครูอย่างชัดเจน การอบรมพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานดำเนินการในลักษณะต่างคนต่างทำ อีกทั้ง การทำงานยังขาดกลไกในการประสานงานทำให้การพัฒนาครูขาดประสิทธิภาพ การอบรมพัฒนาเป็นเพียงการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับการปฏิบัติงานจริงของครู การอบรมพัฒนาจึงไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ ปัญหาสำคัญเชิงระบบของการพัฒนาครู คือ การพัฒนาแบบรวมศูนย์หรือสั่งการจากกระทรวงศึกษาธิการไปยังพื้นที่ต่าง ๆ โดยเน้นการให้ความรู้หรือการกระจายสารสนเทศไปยังโรงเรียนหรือครูเพื่อให้ครูนำไปปฏิบัติในชั้นเรียน ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะไม่สามารถพัฒนาครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาได้จริง

การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยความร่วมมือของสถาบันผลิตครูในพื้นที่ จึงเป็นการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาครู เพราะคณาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่กระจายตัวอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ มีผู้เชี่ยวชาญด้านครุศึกษา นอกจากนี้ การสนับสนุนสถาบันผลิตครูให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูในพื้นที่จะสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์พัฒนาครูโดยใช้ภูมิภาคเป็นฐาน สร้างเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการแบ่งปันทรัพยากรและประสบการณ์ในการทำงาน เชื่อมโยงภารกิจโดยมีเป้าหมายมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่
2. พัฒนาระบบทศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่
ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาและตามประเภทสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ และการให้บริการวิชาการด้านการพัฒนาครูของสถาบันผลิตครูในขอบเขตของกรณีศึกษาพื้นที่ 5 พื้นที่ เอกสารรายงานผลการประเมินตนเอง และสถิติการพัฒนาครูของสถานศึกษา

2. ผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มสถาบันผลิตครู จำนวน 100 คน ได้แก่ 1) บุคลากร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์และการให้บริการวิชาการด้านการพัฒนาครู 2) ผู้บริหารระดับคณะ ระดับภาควิชา และระดับหลักสูตร และ 3) คณาจารย์และผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ซึ่งกลุ่มสถาบันผลิตครูในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง สถาบันผลิตครูในกลุ่มมหาวิทยาลัยหลัก (กลุ่มมหาวิทยาลัยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม) สถาบันผลิตครูในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ และสถาบันผลิตครูอื่น ๆ ตามความเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

2.2 ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มสถานศึกษา จำนวน 452 คน ได้แก่ 1) บุคลากรฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาครูของสถานศึกษา 2) ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูหัวหน้าแผนก/กลุ่มสาระ และ 3) ครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งกลุ่มสถานศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดกรุงเทพมหานคร (กทม.) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่เคยได้รับการ หรือคาดว่าจะรับบริการพัฒนาครูเชิงพื้นที่ ใกล้และไกลจากสถาบันผลิตครูในพื้นที่ 5 พื้นที่

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 4 ฉบับ คือ 1) แบบเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบันผลิตครู 2) แบบเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา 3) แบบสอบถามสถาบันผลิตครู และ 4) แบบสอบถามสถานศึกษา

4. การเก็บข้อมูล

4.1 แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บจาก 2 กลุ่ม คือ

4.1.1 กลุ่มสถาบันการผลิตครู ข้อมูลที่จัดเก็บ คือ (1) จำนวนคณาจารย์ จำแนกตามภาคและสาขาวิชา (2) จำนวนคณาจารย์ นิสิตนักศึกษา จำแนกตามหลักสูตรที่เปิดสอน ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก (3) ความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ พิจารณาจากสาขาวิชาที่ได้วุฒิสูงสุด และประสบการณ์สอน/

งานวิจัย (4) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณาจารย์ในการพัฒนาครู และ (5) หลักสูตร/โครงการ และพื้นที่ให้บริการปัจจุบัน (5 ปีย้อนหลัง) และหลักสูตร/โครงการพัฒนาครู และพื้นที่บริการที่คาดว่าจะทำในอนาคต (พ.ศ. 2562 - 2566) ทั้งสถานศึกษาที่อยู่ใกล้และไกลสถาบันผลิตครู รวมถึง หลักสูตร โครงการที่สถาบันผลิตครู จัดขึ้นเอง หลักสูตร โครงการที่หน่วยงานอื่นเชิญ

4.1.2 กลุ่มสถานศึกษา ข้อมูลที่จัดเก็บ คือ (1) จำนวนครู อาจารย์ จำแนกตามกลุ่มสาระ สาขาวิชา (2) จำนวนครู อาจารย์ นักเรียนนักศึกษา จำแนกตามหลักสูตรที่เปิดสอนทุกระดับ (3) ความเชี่ยวชาญของครู อาจารย์ พิจารณาจากสาขาวิชาที่ได้วุฒิสูงสุด และประสบการณ์สอน/งานวิจัย (4) คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 3 ปีย้อนหลัง ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O-NET) และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (Vocational National Educational Test: V-NET) และ (5) การพัฒนาครูของสถานศึกษา จำแนกเป็น การพัฒนาครูในปัจจุบัน (5 ปีย้อนหลัง) และการพัฒนาครูในอนาคต (พ.ศ. 2562 - 2566) ทั้งการพัฒนาครูที่สถานศึกษาจัดและพัฒนาเอง การพัฒนาครูที่สถานศึกษาส่งครูอาจารย์ไปรับการพัฒนากับสถาบันผลิตครู และหน่วยงานภายนอกอื่น

4.2 แบบสอบถาม เก็บจาก 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มสถาบันการผลิตครู ข้อมูลที่จัดเก็บคือ (1) ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสถานภาพ (2) สภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของกระบวนการผลิตครู รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ และ (3) ข้อเสนอแนะการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตครู รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามบริบทเชิงพื้นที่ ปัจจัยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาครูในปัจจุบันและอนาคต และ 2) กลุ่มสถานศึกษา ข้อมูลที่จัดเก็บ คือ (1) ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสถานภาพ (2) สภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของกระบวนการผลิตครู รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ และ (3) ข้อเสนอแนะการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตครู รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามบริบทเชิงพื้นที่ ปัจจัยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาครูในปัจจุบันและอนาคต

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลจากแบบเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา 3 ปีย้อนหลัง และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในข้อมูลเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญหลักสูตร/โครงการ พื้นที่ให้บริการ และการพัฒนาครู

5.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าเฉลี่ยในข้อมูล สถานภาพผู้ให้ข้อมูล ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของกระบวนการผลิตครู รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ รวมถึงข้อมูลข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ขั้นที่ 2 พัฒนาระบบทศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นที่สำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาและตามประเภทสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

1. ร่างระบบทศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นที่สำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาและตามประเภทสถานศึกษา

1.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านระบบทศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิด เครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา จากข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 โดยใช้ ค่าดัชนีความสำคัญของความจำเป็น (Priority Need Index, PNI) แบบปรับปรุง PNI_{modified} จากสูตรข้างล่างนี้ จากนั้น จัดลำดับความสำคัญโดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสำคัญของความจำเป็นจากมากไปน้อย

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

โดย I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพพึงประสงค์ด้านระบบทศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครู ตามแนวคิดเครือข่ายพื้นที่ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันด้านระบบทศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิด เครือข่ายเชิงพื้นที่

1.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครู ตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ ของสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา

1.3 วิเคราะห์และร่างระบบทศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นที่สำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาและตามประเภท สถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่างระบบทศน์ รูปแบบ และ กลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็น สำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาและตามประเภทสถานศึกษา โดยกระบวนการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งมี ผู้ทรงคุณวุฒิจาก 1) สถาบันผลิตครู (ผู้กำหนดนโยบายการพัฒนาครู ผู้บริหารระดับคณะ ภาควิชา และสาขาวิชา คณาจารย์ที่พัฒนาครู) และ 2) สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่สถานศึกษาสังกัด และหน่วยงาน ด้านการพัฒนาครู (มหาวิทยาลัย ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคุรุสภา) และนำเสนอระบบทศน์ ฯ ฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ สรุปได้ว่า ด้านกระบวนการพัฒนาคู ในมุมมองสถาบันผลิตครูและมุมมองสถานศึกษา สภาพปัจจุบันเป็นกระบวนการแบบดั้งเดิม คือ การพัฒนาครูเป็นไปในตามทิศทาง และคำสั่งที่หน่วยงานส่วนกลางกำกับ/หน่วยงานวิชาชีพกำหนด (Institutional Direction) ส่วนสภาพพึงประสงค์ในมุมมองสถาบันผลิตครู คือ การพัฒนาครูตามโครงสร้างตำแหน่ง/วิทยฐานะในแนวดิ่ง (Hierarchical Structure) และตามมุมมองสถานศึกษา คือ การพัฒนาครูตามลำดับที่ผู้รับการพัฒนาเป็นผู้เลือกเอง (Orderly Self-selected Development) โดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นฐาน (Outcome-based Development)

ด้านการพัฒนาครู ในมุมมองสถาบันผลิตครู พบว่า สภาพปัจจุบันเป็นรูปแบบการเรียนรู้โดยการมอบหมายโครงการ (Project Assignment) ส่วนมุมมองสถานศึกษา คือ การนิเทศ (Supervision) เป็นหลัก ส่วนสภาพพึงประสงค์ ทั้งในมุมมองสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา คือ รูปแบบการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง (Action Based Learning)

ด้านกลไกการพัฒนาครู แบ่งเป็น กลไกหน่วยงาน (Organization Mechanism) และกลไกเครือข่าย (Network Mechanism) ในมุมมองสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันกลไกหน่วยงานมีการพัฒนาครูโดยสถานศึกษา ส่วนกลไกเครือข่ายมีการพัฒนาครูโดยเครือข่ายเบญจภาคี ส่วนสภาพพึงประสงค์พบว่า กลไกหน่วยงานเป็นเช่นปัจจุบัน และกลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายเบญจภาคีเป็นกลไกเครือข่าย

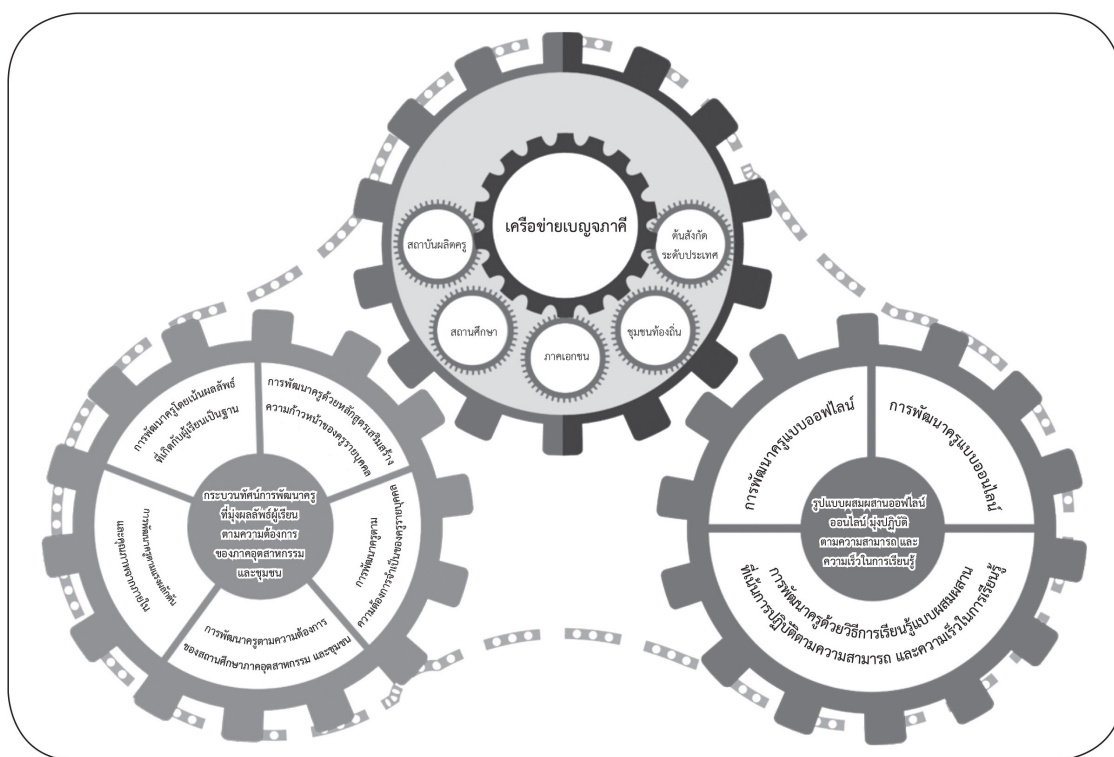
2. กระบวนทัศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาและตามประเภทสถานศึกษา สรุปได้ว่า

2.1 กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ คือ กระบวนทัศน์การพัฒนาครูที่มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียน ตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และชุมชน (Industry - Community Determined Learner' Outcome: ICDLO) มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ 1) การพัฒนาครูโดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นฐาน (Outcome - based Development) 2) การพัฒนาครูตามความต้องการของสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน (School/ Industry/ Community - determined Development) 3) การพัฒนาครูตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายใน (Quality from within) 4) การพัฒนาครูด้วยหลักสูตรเสริมสร้างความก้าวหน้าของครูรายบุคคล (Progressive and Individualized Programming) และ 5) การพัฒนาครูตามความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล (Individual Demand)

2.2 รูปแบบใหม่ในการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ คือ รูปแบบผสมผสานออฟไลน์ ออนไลน์ มุ่งปฏิบัติตามความสามารถ และความเร็วในการเรียนรู้ (Blended Offline To Online and Self - Paced Action Learning: O2O & SPAL) มีลักษณะสำคัญ 9 ประการ คือ 1) การเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง (Action Based Learning) 2) การเรียนรู้โดยการทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-Research with University) 3) การเรียนรู้ตามความสามารถ และความเร็วในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Self - Paced Learning) 4) การใช้สถานการณ์จำลองผ่านเครือข่ายออนไลน์ (Online Simulation) 5) การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานผ่านการทำงานหรือการลงมือปฏิบัติจริง ร้อยละ 70 การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านผู้อื่น ร้อยละ 20 และการพัฒนาครู

ด้วยวิธีการอบรม/สัมมนา ร้อยละ 10 6) การเรียนรู้ผ่านชุมชนเครือข่ายออนไลน์ (Online Knowledge Sharing Platform) 7) การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ตามความต้องการของตัวบุคคล (Online Course: Individual-defined Learning) 8) การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์รูปแบบหลักสูตรระยะสั้นด้วยการสะสมเวลาที่เข้ารับการพัฒนา (Micro Certification) และ 9) การเรียนรู้โดยการโค้ชหรือชี้แนะ (Coaching)

2.3 กลไกใหม่ในการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ คือ กลไกเครือข่ายเบญจภาคี ของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ (Quinquelateral Network of School, University, Private Sector, Local and Nation Affiliation) ดังแสดงไว้ในแผนภาพ 1



ภาพ 1 กระบวนทัศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ภาพรวม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยการพัฒนากระบวนทัศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ มีประเด็นเพื่อนำสู่การอภิปราย 3 ประเด็น ดังนี้

1. กระบวนทัศน์การพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยได้ข้อสรุปว่า กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ คือ กระบวนทัศน์การพัฒนาครูที่มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียน ตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และชุมชน (Industry-Community Determined Learner' Outcome: ICDLO) ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญหลายประการ อาทิ การพัฒนาครูโดยเน้นผลลัพธ์

ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นฐาน (Outcome-Based Development) นับเป็นแนวคิดใหม่ที่สำคัญในการพัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาคน ให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ และยุทธศาสตร์กระทรวง ศึกษาธิการ เรื่องการผลิต พัฒนาครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ผ่านมา ประเทศไทยมีผลลัพธ์ ทางการศึกษาค่อนข้างต่ำ แรงงานมีปัญหาในเรื่องความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ตรงกับความต้องการของตลาด แรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: น. 15) การกำหนดแนวคิด ที่ว่าผลลัพธ์ทางการศึกษา ซึ่งก็หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีความรู้ ทักษะที่สอดคล้องกับสภาพบริบท และ ความต้องการในภาคธุรกิจ/ภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้น การพัฒนาครูจึงควรมีแนวทางที่ สอดคล้องกับความต้องการและผลลัพธ์ของผู้เรียน กระบวนทัศน์มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์กับผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาในต่างประเทศ (Lawson & Askeel-Williams, 2007; Spady, 1994; Cheng et al. 2010)

ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งของ ICDLO คือ การพัฒนาครูตามความต้องการของสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน (School/ Industry/ Community-determined Development) ด้วยใน 5 พื้นที่ ที่ศึกษารั้งนี้ ส่วนหนึ่งเป็นเขตเศรษฐกิจสำคัญ หน่วยงานทางการศึกษาจึงมีหน้าที่สำคัญที่จะตอบสนอง ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชนได้ บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและสถาบันผลิตครูในโลก ยุคใหม่ คือ การผลิตนักเรียนที่เป็นนวัตกรรมเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่ประเทศ การเป็นนวัตกรรมของนักเรียนนั้น เริ่มต้นที่การพัฒนาครูให้เป็นนวัตกรรมก่อนเพราะครูคือส่วนสำคัญในการสร้างห้องเรียนที่พร้อมสำหรับการ สร้างนวัตกรรม (Makerspace) อันสอดคล้องกับผลการศึกษาของ AED GLOBAL EDUCATION CENTER ที่กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาไปสู่ห้องเรียนแห่งการสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองต่อเศรษฐกิจและ สังคม ดังนั้น การสร้างครูให้เป็นนวัตกรรมได้หรือไม่ขึ้น ขึ้นกับการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาครูที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและข้อจำกัดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน การพัฒนาครูจึงเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายการเตรียม กำลังคนและเสริมสร้างศักยภาพคนในทุกช่วงวัย นอกจากนี้ การพัฒนาครูตามแรงผลักดันและคุณภาพ จากภายใน (Quality from Within) ซึ่งเป็นลักษณะ ICDLO ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ อันหมายถึง การพัฒนาครู ตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายในของครู เป็นกระบวนการที่เริ่มจากภายในสู่ภายนอก เป็นการเน้นที่จิตวิญญาณ เป็นตัวตั้งต้นเพื่อนำไปสู่เส้นทางความคิด ความเห็น การพูด และการกระทำ อันจะก่อให้เกิดกระบวนการ วิวัฒนาการของมนุษย์ในทิศทางที่ดี อยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม อันจะก่อให้เกิดความยั่งยืน (อานนท์ บุญยะรัตเวช, 2556) ครูผู้สอนควรต้องมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) กำหนดความต้องการ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบประสบการณ์และ ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงการประเมินผลด้วยตนเอง (อาชัญญา รัตนอุบลและคณะ, 2556) สอดคล้องกับ (Cheng et al, 2010) ที่กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ ความสามารถในการเรียนรู้ โดยมีความพยายามต่อการเรียนรู้ มีแรงจูงใจ มุ่งมั่นในกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ ประเมินผลการเรียนรู้ มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับสภาพพึงประสงค์ของการเป็นครูที่ต้องหมั่นพัฒนาตนเองและรักการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบที่ดี ให้แก่นักเรียน

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาครูแบบใหม่ ต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเป้าหมายของประเทศ และบริบทพื้นที่ สอดคล้องกับความต้องการด้านการพัฒนาของครูเป็นรายบุคคลที่มุ่งเน้นสมรรถนะที่ส่งผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นไปตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และชุมชน (Industry-Community Determined Learner' Outcome: ICDLO) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประเทศอังกฤษ ที่พบว่า โปรแกรมการพัฒนาครูต้องมีความยืดหยุ่นและเป็นพลวัตร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ท้องถิ่น และโลกการทำงาน (Pesti et al, 2017)

2. รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า รูปแบบผสมผสานออฟไลน์ ออนไลน์ มุ่งปฏิบัติตามความสามารถ และความเร็วในการเรียนรู้ (Blended Offline To Online and Self-Paced Action Learning: O2O & SPAL) เป็นรูปแบบที่มีลักษณะสำคัญ อาทิ การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานผ่านการทำงานหรือการลงมือปฏิบัติจริง ร้อยละ 70 การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านผู้อื่น ร้อยละ 20 และการพัฒนาครูด้วยวิธีการอบรม/สัมมนา ร้อยละ 10 ซึ่งหมายถึง การพัฒนาครูเน้นที่การลงมือปฏิบัติจริงจะทำให้ครูเกิดทักษะการปฏิบัติงานจริง สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ ซึ่งหากเกิดคำถามหรือความไม่เข้าใจระหว่างการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ครูสามารถปรึกษาผู้มีประสบการณ์ อันได้แก่ พี่เลี้ยง (Mentor) โค้ช (Coach) หรือเครือข่ายครูหรือบุคคลผู้รู้ (Network) โดยแนวคิดนี้สอดคล้องกับวิธีการพัฒนาคนที่องค์กรชั้นนำในต่างประเทศใช้อยู่ โดยเชื่อว่า การพัฒนาด้วยการอบรมเพียงอย่างเดียวไม่อาจพัฒนาสมรรถนะบางอย่างให้เกิดขึ้นได้ (Jennings & Wargnier, 2011)

ลักษณะสำคัญของ O2O & SPAL อีกประการหนึ่งคือ การเรียนรู้โดยการทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-Research with University) เป็นที่ทราบดีว่า สถาบันผลิตครูมีความพร้อมด้านบุคลากรที่เชี่ยวชาญการทำวิจัย ซึ่งการวิจัยนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยครูในสถานศึกษาให้เข้าใจผู้เรียนมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นหนทางการพัฒนาวัฒนธรรมด้านการศึกษาร่วมกันเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูในพื้นที่ให้มีศักยภาพ เนื่องจากสถาบันผลิตครูมีความเข้าใจในบริบทโรงเรียนในพื้นที่ที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) ที่พบว่า การพัฒนาครูผ่านการทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยจะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองได้ถึงร้อยละ 89.3 (OECD, 2009) หรือแม้แต่ การเรียนรู้ผ่านชุมชนเครือข่ายออนไลน์ (Online Knowledge Sharing Platform) ซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยีเครือข่ายออนไลน์เข้ามามีบทบาทมากในการดำเนินชีวิตประจำวัน การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในเครือข่ายออนไลน์เพื่อการพัฒนาครูเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น มีข้อดีหลายอย่าง อาทิ ประหยัดเวลา ลดค่าใช้จ่าย เกิดการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของการได้มาซึ่งความรู้ และมุมมองเชิงบวก (Peters and Burbules, 2004) ซึ่งการแบ่งปันและการเรียนรู้ผ่านชุมชนเครือข่ายออนไลน์จะเกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติเมื่อมีทรัพยากร และผู้เชี่ยวชาญมากพอ (Zhang et al., 2007) เช่นเดียวกับรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้สถานการณ์จำลองผ่านเครือข่ายออนไลน์ (Online Simulation) ที่สถานศึกษาและสถาบันผลิตครูมีความต้องการเพื่อนำไปประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาครูแบบสถานการณ์จำลองให้เข้ากับเทคโนโลยีเครือข่ายออนไลน์ ข้อคำนึงอีกประการหนึ่งคือ การเรียนรู้ตามความสามารถ

และความเร็วในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Self-Paced Learning) ด้วยครูมีหลายช่วงวัย ดังนั้น ผู้กำหนดนโยบาย การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการพัฒนาคนเหล่านี้ด้วยรูปแบบที่หลากหลายตามความสามารถ และความเร็วในการเรียนรู้รายบุคคล

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจะมีพื้นฐานมาจากรูปแบบการพัฒนาครู ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงของครู รวมถึงการทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย จะเป็นกุญแจสำคัญที่จะมุ่งหมาย ให้ครูได้ทำความเข้าใจในตัวผู้เรียนมากขึ้น สำหรับรูปแบบการพัฒนาครูแบบออนไลน์นับว่าเป็นแนวทางการลด การใช้งบประมาณ แต่สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ การเรียนรู้ตามความสามารถและความเร็วในการเรียนรู้ของครูด้วย

3. กลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลไกเครือข่ายเบญจ ภาคีของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับ ประเทศ (Quinquelateral Network of School, University, Private Sector, Local and Nation Affiliation) ในการขับเคลื่อนกลไกการพัฒนาครูจะมีผู้เกี่ยวข้อง 5 ส่วน ได้แก่ 1) สถานศึกษา เป็นหน่วยที่มีความสำคัญที่สุด ที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนา 2) สถาบันผลิตครู เป็นศูนย์กลางด้านวิชาการเพื่อการพัฒนา สนับสนุนครู และโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นหน่วยที่ให้บริการด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาภายหลังจาก การจบการศึกษา เป็นหน่วยที่ออกแบบและดำเนินการวิจัยร่วม (Co-Research) กับสถานศึกษา หน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบอันนำไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเปิดโอกาสให้ศิษย์เก่าสามารถ กลับมาศึกษาและเข้ารับการพัฒนาผ่านโครงการ Lifelong Learning Initiative ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติของ สิงคโปร์ (National University of Singapore, 2018) 3) ภาคเอกชน เป็นหน่วยที่จะกำหนดคุณสมบัติของ ตำแหน่งงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความคาดหวังของผู้สำเร็จการศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไป และนับเป็นหน่วยงาน อันเป็นพลังสำคัญในการมีส่วนร่วมที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาคการศึกษา 4) ชุมชนท้องถิ่น เป็นหน่วย ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจ เข้าถึงชุมชนท้องถิ่น เพื่อเอื้อซึ่งกันและกัน และ 5) ต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ เป็นหน่วยส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดกลไกใหม่ ๆ ในการพัฒนาครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับกระทรวง และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของครู

1.1.1 คุรุสภา

- 1) ควรกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาวิชาชีพให้สอดคล้องตามสภาพบริบทพื้นที่และ เป้าหมายประเทศ
- 2) ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู
- 3) ควรปรับเกณฑ์การได้รับและต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้สอดคล้องกับแนวโน้ม ความเปลี่ยนแปลงของโลก

1.1.2 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

- 1) ควรประสาน ส่งเสริมให้หน่วยงานที่มีหน้าที่การพัฒนาร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสม
- 2) ควรส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพบริบทแต่ละพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์กับนโยบายการผลิตครู เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานนโยบายในการกำหนดนโยบายการพัฒนาครู
- 3) ควรส่งเสริมให้เกิดการประเมินผลการพัฒนาครูจากโครงการพัฒนาครูต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนกลับให้หน่วยงานนโยบายการพัฒนาครูสำหรับการปรับปรุงวางแผนการพัฒนาครูในอนาคต

1.1.3 สถาบันครูพัฒนา

- 1) ควรจัดสรรหลักสูตรการพัฒนาครูที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงของครู เพื่อครูสามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ได้จริง
- 2) ควรจัดทำฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของสถาบันผลิตครูในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้สถาบันผลิตครูมีบทบาทในการพัฒนาครูในพื้นที่
- 3) ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูแบบผสมผสาน เน้นการลงมือปฏิบัติจริง การให้ครูเรียนผ่านผู้อื่นและการอบรมสัมมนา

1.2 ระดับองค์กรกลางการพัฒนาครู และสถาบันผลิตครู

1.2.1 มหาวิทยาลัยหลัก

- 1) ควรปรับเปลี่ยนบทบาทการผลิตครูไปเป็นการพัฒนาครูควบคุมการผลิตครู
- 2) ควรสร้างเครือข่ายการพัฒนาครูร่วมกับสถานศึกษาในพื้นที่ เพื่อให้บริการการพัฒนาครูตามความต้องการสถานศึกษา

1.2.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ

- 1) ควรประสานความร่วมมือกับเครือข่ายมหาวิทยาลัยในการจัดทำฐานข้อมูลศาสตร์ความเชี่ยวชาญ และร่วมวางแผนจัดกิจกรรมการพัฒนาครูในพื้นที่ เน้นการลงมือปฏิบัติจริง
- 2) ควรกำกับติดตามผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องแบบกัลยาณมิตร

1.2.3 มหาวิทยาลัยที่ผลิตครูอาชีวะ

- 1) ควรออกแบบระบบสารสนเทศออนไลน์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูในพื้นที่
- 2) ควรออกแบบหลักสูตรการพัฒนาครูที่เน้นสมรรถนะและสอดคล้องกับงานในพื้นที่

1.3 ระดับหน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษา

- 1) ควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม หลากหลายตรงตามความต้องการของครูรายบุคคล และใช้เป็นองค์ประกอบคุณสมบัติในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง
- 2) ควรสนับสนุนงบประมาณให้สถาบันผลิตครู และสถานศึกษาในพื้นที่มีโอกาสในการสร้างเครือข่ายในการร่วมกันพัฒนาครู
- 3) ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูตามบริบทพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และชุมชนตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่

2.2 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูแบบผสมผสานออฟไลน์ ออนไลน์ที่มุ่งปฏิบัติตามความสามารถ และความเร็วในการเรียนรู้ของครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่

2.3 ศึกษาผลการใช้กลไกเครือข่ายเบญจภาคีของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2548). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

มนตรี แยมกสิกร. (2560). กระบวนทัศน์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาครู ในระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. หน้า 139-143 กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2548, 20 ตุลาคม). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง การจัดตั้งเครือข่ายเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 (ฉบับสรุป). กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟิก.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟิก.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาชัญญา รัตนอุบล และคณะ. (2556). การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุไทย. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.



- อานนท์ บุญยรัตเวช. (2556). การพัฒนาจากภายในสู่ภายนอกเพื่อคุณภาพชีวิตและวิวัฒนาการของโลกสู่ความยั่งยืน. **Rajabhat Journal of Sciences, Humanities & Social Sciences**, 14(1), 5-12.
- Cheng, S. F., Kuo, C. L., Lin, K. C., & Lee-Hsieh, J. (2010). Development and preliminary testing of a self-rating instrument to measure self-directed learning ability of nursing students. **International journal of nursing studies**. 47(9), 1152-1158.
- Lawson, M. J., & Askell-Williams, H. (2007). **Outcomes-based education**. Association of Independent Schools of SA.
- National University of Singapore. (2018). Retrieved from <http://scale.nus.edu.sg/AlumniLifeLongLearning/LLI-for-NUS-Alumni.html>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2009). **Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS**. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Pesti, C., Rapos, N., Nagy, K., & Bohán, M. (2017). **Analysis of Learning Outcome-based Teacher Training Programmes–Development Experiences in Hungary**. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 38(38), 58-76.
- Spady, W. G. (1994). **Outcome-Based Education: Critical Issues and Answers**. American Association of School Administrators, 1801 North Moore Street, Arlington, VA 22209 (Stock No. 21-00488; \$18.95 plus postage).
- Zhang, J., Scardamalia, M., Lamon, M., Messina, R., & Reeve, R. (2007). Socio-cognitive dynamics of knowledge building in the work of 9- and 10-years-olds. **Educational Technology Research and Development**, 55(2), 117–145.