

การศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1\*  
A STUDY OF THE PROCESS OF 21<sup>st</sup> CENTURY TEACHERS' SKILL  
DEVELOPMENT IN SCHOOL UNDER ROI-ET PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พัศกร พีรชญาณนท์<sup>1</sup>, อีระ ภูดี<sup>2</sup>, รัชฎาพร งอยภูธร<sup>3</sup>  
Patsakorn Peechayanon<sup>1</sup>, Theera Phudee<sup>2</sup>, Rutchadaporn Ngoipothon<sup>3</sup>  
คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์<sup>1,2,3</sup>  
Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University<sup>1,2,3</sup>  
Email : Patsakorn139@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 รวมจำนวนทั้งสิ้น 329 คน มีผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบแบบประเมินประสิทธิภาพ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง และแบบประเมินประสิทธิภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า 1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับสถานศึกษาในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจหาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานพัฒนาครูตามรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม 3) มีการประเมินผลตามรูปแบบ และเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติสำหรับครู คือ 1) มีการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 2) ครูมีการวางแผนพัฒนาทักษะของตนเอง 3) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูทุกระดับ และ 4) มีการประเมินผลการพัฒนาตนเอง

3. ผลการตรวจสอบ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทุกชั้นตอนและทุกประเด็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

**คำสำคัญ :** ทักษะครูในศตวรรษที่ 21; กระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21; ข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21

### ABSTRACT

This research aims to 1) the teachers' skills in the 21<sup>st</sup> century of schools under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1. 2) to propose a policy and practical proposal for 21<sup>st</sup> century teacher's skill development. The sample consisted of teachers and administrators in educational institutions under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1, for a total of 329 people. The sample consisted of the experts for interviewing total 5 people and the sample consisted of the experts to examine the efficiency form total 5 people. The instrument used was a questionnaire; through a questionnaire with 5 rating scales, Index of Item-Objective Congruence (IOC) was between 0.80 - 1.00; The structured interview and the efficient checking form. The data was analyzed by using percentage, mean and standard deviation. The data were analyzed by the inductive conclusion.

The research results were found that: 1. The practical level of school under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1 was overall at a high level. 2. The policy proposal for schools, the development of teachers' skills in the 21<sup>st</sup> century were as follows: 1) there should be operational participation among school administrators, teachers, and stakeholders, 2) there should be appointed committees to survey the teachers' requirements, the cooperation in the operational planning concerning the teachers' development following the school structure and strategic plan according to the appropriate model and method, 3) there should be authentic evaluation, including bringing the results to improve and revise. the practical proposal for the teachers, it was as follows: 1) there should be the teachers' self-assessment concerning the development of teachers' skills in the 21<sup>st</sup> century, 2) there should be planning concerning the development of teachers' skills, 3) there should be self-development continuously by participating in all forms of teachers' development projects; and 4) there should be the evaluation of self-development. 3. The results of the examination, the accuracy, suitability, and feasibility of the policy and practical proposal of concerning the development of teachers' skills in the 21<sup>st</sup> century of

schools under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1, it was found that all steps and all issues were overall at the highest level, higher than the determined criteria.

**Keywords :** Teachers' skills in the 21<sup>st</sup>; The process of 21<sup>st</sup> century teachers' skill development; The proposal of teachers' skills in the 21<sup>st</sup> century development

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการนำแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้ามาปรับใช้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเยาวชนเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ ยกระดับมาตรฐานทางการศึกษา หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการทางการศึกษาให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นพลเรือน และเป็นพลโลก ให้มีสมรรถนะและเป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ มีสมรรถนะในการแข่งขันที่มีคุณภาพ สูงขึ้น รู้จักเลือกที่จะรับกระแสของวัฒนธรรมต่างชาติ มีความเท่าทันและทัดเทียมสากลโลกควบคู่ ความเป็นไทย อีกทั้งการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้เท่าทันต่อสภาวะการณโลก (พัชรินทร์ มีศิริ และกาญจนา บุญสง, 2562) ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษา และจะต้องพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถ มีศักยภาพในการ แข่งขันบนเวทีโลก จึงได้มีแผนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (พ.ศ. 2558-2564) มีแผนการผลิตและ พัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และจากแนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศได้ ให้ความสำคัญอย่างมากกับการพัฒนาทักษะ (Skill) หรือความชำนาญในการลงมือปฏิบัติมากกว่า เรียนในเนื้อหาตามตำรา (Content) ซึ่งองค์การยูเนสโกได้แนะนำว่าผู้เรียนควรมีทักษะที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่ ทักษะพื้นฐานคือ ทักษะที่จำเป็น ต่อการดำรงชีวิต เช่น การอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะเพื่อทำงานคือทักษะพื้นฐานในการทำงานของทุกอาชีพ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิด วิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร และทักษะเฉพาะอาชีพ คือทักษะ เบื้องต้นของอาชีพที่สนใจสำหรับสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ จึงทำให้สถานศึกษาต้องมีการ สร้างความสมดุล และความท้าทายกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมี การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็น การศึกษาที่ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวตนคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหาร และครูซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนัก ทดสอบทางการศึกษา, 2556)

ในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องค้นหายุทธศาสตร์ใหม่ ในการพัฒนาแนวโน้มการจัดการศึกษาจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านศาสตร์ต่าง ๆ การศึกษาที่ถูกต้อง สำหรับศตวรรษใหม่ต้องเรียนให้บรรลุทักษะ คือทำได้ต้องเรียนเลย จากรู้วิชาไปสู่ทักษะในการใช้ชีวิตา เพื่อดำรงชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริง และบูรณาการเรียนในห้องเรียนและชีวิตจริง สามารถ

ถึงความสามารถ ความคิด ทักษะของตัวนักเรียนออกมาได้มากที่สุด ดังนั้น การสร้างเครื่องมือเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงได้ถูกสร้างขึ้นผ่านฐานความคิดและกระบวนการวิจัยที่เน้นทักษะการใช้ชีวิตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งครูมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้แนะนำและทำโครงการการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ของครู คือ มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน จำนวนครูไม่เพียงพอ สอนไม่ตรงกับวุฒิ ขาดทักษะทางด้านไอซีที ครูที่สอนหนักมักส่งผลให้เด็กเรียนมากขึ้น ครูขาดอิสระในการจัดการ และครูรุ่นใหม่ที่ยังขาดความเชี่ยวชาญในการสอนทั้งวิชาการและคุณลักษณะความเป็นครู ขาดประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวข้างต้นทำให้สะท้อนได้ถึงถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะครูให้มีระดับความรู้ ความสามารถ นั่นคือ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่สามารถตอบสนองความต้องการของครูและผู้เรียนได้อย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด โดยทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ควรมีอยู่ 3 ด้านหลัก ๆ ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต ดังนั้นครูไทยยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้อำนวยความสะดวก

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ว่ามีกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับใด รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ว่าสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาทักษะครูในยุคสมัยที่การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไป สถานศึกษามีการวางแผนในการดำเนินการไปในทิศทางใด และไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงควรที่จะมีการกำหนดแนวทางที่เป็นรูปแบบเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติมีความใกล้เคียงกัน จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อนำไปเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่ ในการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งครูควรต้องมีการเพิ่มศักยภาพของตนเองในการเตรียมความพร้อม เพื่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบายในการพัฒนาคุณภาพครูที่เน้นทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3.2 ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อนำไปเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่ต่อไป

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามขอบเขตเนื้อหา โดยมีประชากร ที่ใช้ในศึกษา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,830 คน แยกเป็น 1.ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 230 คน 2.ข้าราชการครู จำนวน 1,600 คน โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 รวมจำนวนทั้งสิ้น 329 คน แยกเป็น 1.ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 42 คน 2.ข้าราชการครู จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้ศึกษาขอหนังสือจากประธานกรรมการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบสอบถาม 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้เก็บข้อมูลกับประชากร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลในแต่ละส่วนมาวิเคราะห์โดยวิธีการ ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย และตอนที่ 2 สภาพกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาและร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาจากการเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการพัฒนาทักษะครูจากโรงเรียนในจังหวัดร้อยเอ็ดที่เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด โรงเรียนจตุรพักตรพิมาน โรงเรียนชุมชนบ้านสีแก้ว และโรงเรียนบ้านกล้วยวิทยา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์ชนิด มีโครงสร้างการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้ศึกษานำ

หนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด/โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด/โรงเรียนจตุรพักตรพิมาน/โรงเรียนชุมชนบ้านสีแก้ว/โรงเรียนบ้านกล้วยวิทยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง โดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 นำเสนอผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งนัดหมายการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่ได้นัดหมาย สรุปผลการสัมภาษณ์ 2) ผู้ศึกษานำแบบสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ทำการร่างเป็นข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามกรอบขอบเขตด้านเนื้อหา โดยสรุปแบบอุปนัยแล้วผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นร่างข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 แล้วจึงนำไปดำเนินการในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้จากการเลือกแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน โดยกำหนดเกณฑ์การเลือก ดังนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน และข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบประเมินประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตรวจสอบประสิทธิภาพร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีขั้นตอน ดังนี้ 1.ผู้วิจัยขอหนังสือจากประธานกรรมการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ถึงต้นสังกัดของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2.ผู้วิจัยนำแบบตรวจสอบประสิทธิภาพร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ไปให้กลุ่มเป้าหมายตรวจสอบประสิทธิภาพร่างข้อเสนอแนะด้วยตนเอง 3.ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบประสิทธิภาพร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ของกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ และนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ของแบบตรวจสอบหากมีค่าเฉลี่ยในข้อนั้น ๆ เท่ากับ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าแนวทางตามข้อนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้เป็นร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติได้จริง

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปได้ดังนี้ จากการศึกษาพบว่าการพัฒนาครูตามกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 มีสภาพการพัฒนา/เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่พบจากการศึกษาแยกออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู สภาพการพัฒนาครูมีระดับการปฏิบัติ/เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีบางประเด็นที่การดำเนินงานมีสภาพการพัฒนา/เป็นจริงน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การรายงานการประเมินตนเองของครูในการพัฒนาคุณภาพครูเกี่ยวกับการใช้สื่อและสามารถนำไปประยุกต์กับการวัดผลประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การวางแผนการพัฒนา มีสภาพการพัฒนาครูมีระดับการปฏิบัติ/เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีบางประเด็นที่การดำเนินงานมีสภาพการพัฒนา/เป็นจริงน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การวางแผนการใช้เทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพครู เพื่อส่งเสริมการเน้นทักษะการตั้งคำถาม การสอน การคัดเลือกความรู้ การสร้างความรู้ส่งเสริมการคิด การใช้สื่อ และการประเมินผล

3) การดำเนินการพัฒนา สภาพการพัฒนาครูมีระดับการปฏิบัติ/เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีบางประเด็นที่การดำเนินงานมีสภาพการพัฒนา/เป็นจริงน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการ สื่อการสอน เทคนิค การถ่ายทอด คัดเลือกเนื้อหาความรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อขยายทักษะความคิด ทำความเข้าใจให้นักเรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้

4) การประเมินผลการพัฒนา สภาพการพัฒนาครูมีระดับการปฏิบัติ/เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีบางประเด็นที่การดำเนินงานมีสภาพการพัฒนา/เป็นจริงน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การปรับปรุง แก้ไขผลที่ได้จากการประเมินการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 เกี่ยวกับทักษะครูที่ถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียน เพื่อนำผลการพัฒนาไปปรับใช้

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มี 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู 2) ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาครู 3) ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครู และ 4) ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาครู โดยสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และการปฏิบัติ ได้ดังนี้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จำแนกตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาการจัดครูเข้ารับการพัฒนาทักษะครู รวมทั้งดำเนินการวางแผนสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะครูโดยหลากหลายวิธี เช่น การใช้แบบสอบถาม แบบสำรวจความต้องการ แบบรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น โดยดำเนินการสรุป และรายงานผลการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการจัดครูเข้ารับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาพร้อมทั้งดำเนินการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาทักษะครู รวมทั้งสรุปและรายงานผลการพิจารณาความ

เหมาะสมในการจัดส่งครูเข้ารับการพัฒนาทักษะครู โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาจากความต้องการตามวิชาเอก ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ และตรงตามความสนใจของครู

2) ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาครู ผู้อำนวยการสถานศึกษาสนับสนุนให้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนการพัฒนาทักษะครู เพื่อดำเนินการวางแผนการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งดำเนินการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทักษะครูให้ชัดเจน และสอดคล้องกับหลักสูตร นโยบายของโรงเรียน และนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการจัดประชุมคณะครูเพื่อพิจารณาหารูปแบบ วิธีการพัฒนาทักษะครู และกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาทักษะครูที่เหมาะสม รวมทั้งสรุปและรายงานผลการพิจารณารูปแบบ วิธีการพัฒนาทักษะครู และการกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาทักษะครูลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี

3) ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครู ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งดำเนินการพัฒนาทักษะครู โดยใช้กระบวนการนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามการพัฒนาทักษะครูตามสภาพและความต้องการจำเป็นที่ต้องการรับความช่วยเหลือ ตลอดจนการจัดครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน มีการจัดสรรให้ครูและบุคลากร แต่ละบุคคลพัฒนาทักษะตามความต้องการเฉพาะ พร้อมทั้งให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตนเองและนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้คณะกรรมการดำเนินการรวบรวมข้อมูลและเสนอแนะที่ได้จากการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมทั้งมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาทักษะครู เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาทักษะครูของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในด้านการพัฒนาทักษะครู โดยที่ครูนำทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้เพื่อให้นักเรียนมีทักษะที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21

4) ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาครู ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งร่วมกันกำหนดรูปแบบและเกณฑ์ การประเมินการพัฒนาทักษะครู และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยให้ครูทุกคนจัดทำรายงานการประเมินตนเอง รวมทั้งวิเคราะห์ผลที่ได้จากการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจากรายงานการประเมินตนเองของครู และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาทักษะครูดำเนินการสรุปผลการประเมินการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 เมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา โดยรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารรับทราบเป็นคราว ๆ ไป

ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ ซึ่งแยกออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ครูมีการสำรวจตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการพัฒนาทักษะของเด็กในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะ 3R และ 8C เป็นต้น และควรเปิดใจรับการสำรวจในการหาความจำเป็นในการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ด้วยความเต็มใจ เพื่อพัฒนาทักษะของตนเองให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งครูควรมีความซื่อตรงในการตอบแบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ ตลอดจนการ



เขียนรายงานการประเมินตนเองด้วยความเป็นจริง และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ

2) ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาครู ครูควรมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบ หรือวิธีการที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาทักษะครู เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะของครูตามศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันในทุกสถานการณ์ มีหลักคิดในการวางแผนที่จะพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 และควรมีการเตรียมความพร้อมในการวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเองให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

3) ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครู ครูควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนของครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้แทนการสอนแบบดั้งเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวเอง และรับการนิเทศ โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ และมีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และที่สำคัญต้องสอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งมีการจัดทำวิจัยและพัฒนาสื่อวัตกรรมการสอนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระวิชา ทั้งที่เป็นสื่อด้านเนื้อหาและสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางการศึกษาอยู่เสมอ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ

4. ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาครู ครูควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนาทักษะของตนเอง โดยให้เพื่อนครูช่วยประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะของตนเอง พร้อมทั้งมีการประเมินผลการพัฒนาตนเอง โดยการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองในด้านทักษะครูในศตวรรษที่ 21 และจัดทำแผนพัฒนาตนเองหรือ ID PLAN เพื่อเป็นการประเมินตนเองว่าครูควรปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีทักษะในด้านใดบ้าง

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 กระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ผลจากการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และขั้นตอนที่มีการปฏิบัติ/เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับสุดท้าย คือ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขาดการวัดผลประเมินผลที่ต่อเนื่อง สาเหตุมาจากครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำมาความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนจริง และฝ่ายบริหารยังขาดการนิเทศติดตามการพัฒนาทักษะครูที่ชัดเจน ขาดการประสานความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา และขาดการวางแผนการดำเนินการแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานอื่น ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครู ร่วมกันวางแผนและ

ดำเนินการพัฒนาทักษะครู โดยเน้นรูปแบบการมีส่วนร่วม มีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 และการสรุปผลการดำเนินงานพัฒนาทักษะครูอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาครูตามกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 มีสภาพการพัฒนา/เป็นจริง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่พบจากการศึกษา แยกออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ภาพรวมมีสภาพการพัฒนาครูอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีบางประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติ/เป็นจริง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การรายงานการประเมินตนเองของครูในการพัฒนาคุณภาพครูเกี่ยวกับการใช้สื่อและสามารถนำไปประยุกต์กับการวัดผลประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาคุณภาพครูเกี่ยวกับการใช้สื่อและการนำไปประยุกต์กับการวัดผลประเมินผลที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ไม่มากนัก อาจขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการที่เหมาะสมในการใช้สื่อและนำไปประยุกต์ใช้กับการวัดผลประเมินผลที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านการฝึกอบรมสัมมนา เช่นเดียวกับ อรวี แสงทอง และรัตนา กาญจนพันธ์ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนศรีอยุธยาเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาจากบุคลากรครูในโรงเรียนศรีอยุธยาเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนศรีอยุธยาเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมพบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างชุมชน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านบุคลิกภาพ
- 2) ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาครู ภาพรวมมีสภาพการพัฒนาครูอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีบางประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติ/เป็นจริงค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดในขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาครู คือ การวางแผนการใช้เทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพครู เพื่อส่งเสริมการเน้นทักษะการตั้งคำถาม การสอน การคัดเลือกความรู้ การสร้างความรู้ส่งเสริมการคิด การใช้สื่อ และการประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธมล เกียรติวณิช และคณะ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชนจังหวัดชัยภูมิ จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชนจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีทักษะการสอนและการจัดการเรียนรู้อย่างเชี่ยวชาญ ด้านการมีความรักและศรัทธาที่จะเป็นครู ด้านการมีบุคลิกภาพดี ด้านการเป็นนักประเมินที่ดี ด้านการใช้เทคโนโลยีได้หลากหลาย ด้านการมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ด้านมีความรู้ในเนื้อหาวิชา

ที่สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครู ภาพรวมมีสภาพการพัฒนาครูอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีบางประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติ/เป็นจริงค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครู คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการ สื่อการสอน เทคนิคการถ่ายทอด คัดเลือกเนื้อหาความรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อขยายทักษะความคิด ทำความเข้าใจให้นักเรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้กำหนดการศึกษาดูงานหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างไม่ต่อเนื่อง ประกอบกับครูยังจัดการเรียนการสอนรูปแบบเดิมไม่เน้นให้นักเรียนฝึกกระบวนการทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่นเดียวกับ สราวดี นิ่มนวล และคณะ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ว่า จากสภาพการพัฒนาการศึกษาไม่ต่อเนื่องจากนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง และการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษายังขาดการมีส่วนร่วม ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของครูพบว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนา และการฝึกอบรม ขาดความรู้ด้านภาษา สื่อเทคโนโลยีใหม่ นวัตกรรมใหม่ สารสนเทศและทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใหม่มีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานสอนและการดูแลผู้เรียน การบริหารจัดการหรือการทำงานไม่มีความเป็นระบบและขาดการวางแผน แนวทางการดำเนินการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 มี 3 องค์ประกอบ (1) องค์ประกอบกระบวนการบริหารสถานศึกษา (2) องค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 (3) องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาแบบ มีส่วนร่วม 4) ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาครู ภาพรวมมีสภาพการประเมินผลการพัฒนาครูอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีบางประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติ/เป็นจริง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การปรับปรุง แก้ไขผลที่ได้จากการประเมินการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 เกี่ยวกับทักษะครูที่ถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียน เพื่อนำผลการพัฒนาไปปรับใช้ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะสถานศึกษายังขาดการปรับปรุง แก้ไขผลที่ได้จากการประเมินการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำผลการพัฒนาไปปรับใช้ และถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียน และไม่มีการกำหนดเครื่องมือการประเมินผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน ส่งผลต่อการประเมินสภาพการปฏิบัติงานครูที่แท้จริง สอดคล้องกับ กฤตยากาญจน์ ไตพิทักษ์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การวิจัยและพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเตรียมการการอบรมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติการ และการติดตามผล โดยโครงสร้างของรูปแบบมีความเหมาะสมระดับมาก และองค์ประกอบย่อยของรูปแบบมีความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความชัดเจน และความง่ายต่อการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความรู้ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเจตคติหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 มีทักษะหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 คุณภาพการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง และความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ณัฐชานันท์ นุเสณ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ

กระบวนการพัฒนาครู ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่าการพัฒนากระบวนการพัฒนาครู ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กระบวนการ APPA มีองค์ประกอบ 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Analysis-A) ชั้นที่ 2 วางแผนการพัฒนา (Plan-P) ชั้นที่ 3 กระบวนการพัฒนา (Process-P) ชั้นที่ 4 การประเมินผล (Assessment A) ผลการประเมินความสามารถการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูที่เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์ที่กำหนดระดับพอใช้ขึ้นไป และคุณภาพกระบวนการพัฒนาครู ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้วยกระบวนการ APPA ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

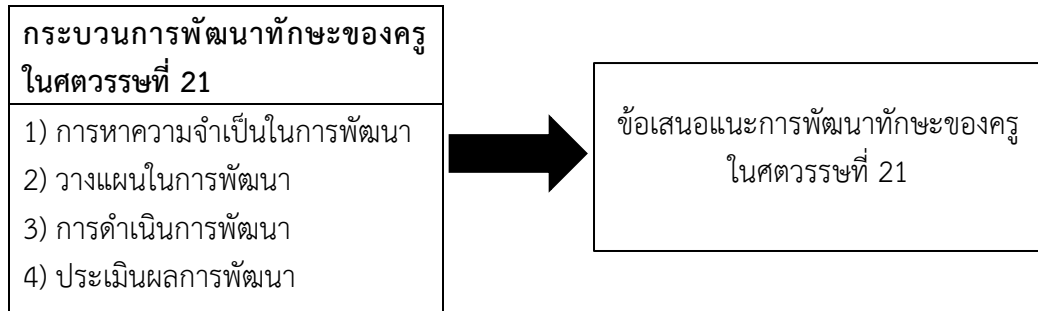
6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนที่เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 นำมาวิเคราะห์จัดทำร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประสิทธิภาพของร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนการพัฒนาครู การดำเนินการพัฒนาครู และการประเมินผลการพัฒนาครู โดยมีการกำหนดขอบเขตของการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาควรมีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบอย่างชัดเจน กำหนดข้อปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดระยะเวลา และวิธีการในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

ผลการตรวจสอบร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญมีระดับความคิดเห็นถึง ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยได้มุ่งเน้นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การสำรวจหาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนการพัฒนาครู การดำเนินการพัฒนาครู และการประเมินผลการพัฒนาครู พร้อมทั้งนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการดำเนินงาน ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 เปรียบเสมือนกรอบการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทิศทางในการพัฒนาทักษะครูของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานพัฒนาทักษะครูได้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้ องค์ความรู้ที่ได้ คือ กระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครู เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องใน

สถานศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทิศทางการพัฒนาทักษะของครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานพัฒนาทักษะครูได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง



**ภาพที่ 1** กระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

จากภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนา 2) วางแผนในการพัฒนา 3) การดำเนินการพัฒนา และ 4) ประเมินผลการพัฒนา เป็นกรอบในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครู โดยได้มุ่งเน้นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การสำรวจหาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนการพัฒนาครู การดำเนินการพัฒนาครู และการประเมินผลการพัฒนาครู พร้อมทั้งนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาในการดำเนินงาน ทั้งนี้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 เปรียบเสมือนกรอบการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทิศทางการพัฒนาทักษะของครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานพัฒนาทักษะครูได้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ทราบถึงข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งเปรียบเสมือนแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทิศทางการพัฒนาทักษะของครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานพัฒนาทักษะครูได้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ทราบถึงกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาควรนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการ

ปฏิบัติของครูในการพัฒนาทักษะครูไปดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาทักษะครูและการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยนำเอาผลการศึกษาในครั้งนี้ไปทดลองใช้ในการวิจัย

8.3.2 ควรมีการศึกษาในประเด็นเดียวกัน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสนทนากลุ่ม เป็นต้น

## 9. บรรณานุกรม

- กฤชยาภาณูจน์ โตพิทักษ์. (2560). การวิจัยและพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. ภูเก็ต : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ธมล เกลียวกมลทัต และคณะ (2562). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดชัยภูมิ. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 6(3). 566-579.
- พัชรินทร์ มีศิริ และกาญจนา บุญสง. (2562). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์. 21(1). 162-163.
- สรารุณี นิมนวล และคณะ (2564). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. 7(1). 68-77.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2556). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2556. กรุงเทพฯ : สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ.
- สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล. (2558). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรวิ แสงทอง และคณะ (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายวิทยาเขตเมืองปรางค์. สมุทรปราการ : ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่.