

**แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน**

**Guidelines for the Promotion of Teaching Behaviors of Teachers at Basic  
Education Level Towards Developing Student Learning Achievement**

◆ พิกุล เอกวางกูร

อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Pikun Ekwarangkoon

Lecturer, Department of Education, Faculty of Education, Kasetsart University

E-mail: pikun555@hotmail.com

◆ ชานนท์ จันทร์

รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Chanon Chuntra

Associate Professor, Department of Education, Faculty of Education, Kasetsart University

E-mail: feducnc@ku.ac.th

◆ กรกฏา นุกั้ม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Karakada Nugkim

Assistant Professor, Department of Educational Psychology and Guidance

Faculty of Education, Kasetsart University, E-mail: karakada@yahoo.com

---

**Abstract**

This research aimed to 1 ) study the status and problems in supporting the teaching behaviors of teachers at basic education level towards developing of learning achievement and 2 ) study guidelines for the promotion of teaching behaviors of teachers at basic education level towards developing of learning achievement. The research instruments included 1) the research quality evaluation form, 2) the form of attribute research, 3) the outstanding teachers' behavioral observation form, and 4) the questionnaire on students', teachers', and stakeholders' opinions about the teaching behaviors of teachers towards

developing of learning achievement. The data was analyzed by using the frequency, percentage, mean, standard deviation, meta analysis, and content analysis.

The results showed that 1) the status and the problems in promoting the teaching behaviors of teachers towards developing of learning achievement showed that **in the policy and the support by stakeholders aspect:** the educational policy has changed often so the teachers could not adjust themselves to follow the changes, the teacher development emphasized on the academic rather than the spirit of teacher. **In the administrative management aspect:** the teachers in the elementary and secondary levels in the educational *opportunity expanding* schools were assigned to teach the subjects that were not their expertises. Additionally, the teachers had other tasks besides their teaching. **In the curriculum and instruction aspect:** the curriculum focused more on content than the process skills, too many standards and indicators, complicated and difficult to use. **The teacher aspect:** the teachers lacked of teaching techniques/ teaching methods so they taught as what they get used to. In addition, the teachers lacked an understanding of curriculum contents so they taught inaccurately. **In student aspect:** students had different background of education and learning readiness, family problems, and pay more interest in the media for the entertainment instead of education. 2) guidelines for the promotion of teaching behaviors of teachers at basic education level towards developing of learning achievement in the teacher attribute aspects and teaching aspect: **the department at the policy level** should establish the policy, standard of teacher tasks, the teacher ethics, and the clear, appropriate, and usable measurement. In addition, they should allocate budget to encourage and support teachers to improve themselves in teaching and ethics. Also the elite teachers should be supported and praised. **The department at the service area level** should concentrate on policies and measurement to practices, set up the systems and the strategies in developing teachers, create the event to provide knowledge and teaching skills, monitor each process until it is success, set up the systems and strategies for supervision, create the community of professional teachers. **The department at the educational sectors:** the administrators should have the academic leadership, administer with no corruption and fairness, promote and support teachers' progress in career path, enhance the organizational culture to be a learning community and help each other, encourage and support teachers in teaching.

**Keyword:** Teaching Behaviors of Teachers, Developing of Learning Achievement

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาในการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครู การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครู การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย 2) แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย 3) แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนดีเด่น และ 4) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถ้อยคำ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพและปัญหาในการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า **ด้านนโยบายและการสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง** ได้แก่ นโยบายด้านการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ครูปรับตัวไม่ทันการเปลี่ยนแปลง เน้นการพัฒนาครูด้านวิชาการมากกว่า จิตวิญญาณความเป็นครู **ด้านการบริหารจัดการ** ได้แก่ ครูในระดับประถมศึกษาตอนปลายและระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนขยายโอกาสได้รับมอบหมายให้สอนรายวิชาที่ไม่ตรงตามวุฒิหรือสาขาวิชาที่จบมา ครูมีภาระงานอื่นนอกจากงานสอนมาก **ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน** ได้แก่ หลักสูตรเน้นเนื้อหาสาระมากกว่าทักษะกระบวนการ มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรมีจำนวนมาก มีความซับซ้อนและยากต่อการนำไปใช้ **ด้านครูผู้สอน** ได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในเทคนิค/วิธีการสอน ทำให้เน้นการจัดการเรียนรู้แบบที่เคยปฏิบัติมา ครูขาดความเข้าใจในสาระของหลักสูตรทำให้ออกแบบการสอนคลาดเคลื่อน **ด้านผู้เรียน** ได้แก่ ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้และความพร้อมในการเรียนแตกต่างกัน มีปัญหาครอบครัว ให้ความสนใจกับสื่อเพื่อความบันเทิงมากกว่าการเรียน และ 2) แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในด้านคุณลักษณะของครูและการสอนของครู โดย **หน่วยงานระดับนโยบาย** ควรกำหนดนโยบาย มาตรฐานภาระงานครู จรรยาบรรณวิชาชีพครู และมาตรการต่าง ๆ ให้ชัดเจน เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จัดสรรงบประมาณในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอนและคุณธรรมของครู ยกย่องครูที่มีผลงานเป็นเลิศเชิงประจักษ์ **หน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา** เน้นการนำนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ มีการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนาครู จัดกิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมทักษะความเป็นครู กำกับติดตามให้มีการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จ วางระบบและกลไกในการนิเทศการสอนของครู สร้างชุมชนครูมืออาชีพ **หน่วยงานระดับสถานศึกษา** ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ บริหารงานด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งเสริมและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอน

## คำสำคัญ : พฤติกรรมการสอนของครู การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

### บทนำ

การจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพที่ดี และมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก การพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะและทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้และการแข่งขันอย่างเข้มข้นในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข และสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาประเทศชาติได้ ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญที่ช่วยในการเรียนรู้ ซึ่ง วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะองค์การ ทักษะคิดเชิงบวก ความเคารพตนเอง ความสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะและค่านิยมทางเทคโนโลยี ความเชื่อมั่นตนเอง ความยืดหยุ่น การจูงใจตนเอง และความตระหนักในสภาพแวดล้อม และเหนืออื่นใด คือ ความสามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์

การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะดังกล่าวได้นั้น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือ ครู ดังที่ ชินภัทร ภูมิรัตน (2554) ได้กล่าวว่า ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของเยาวชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติ และครูจำนวนมากเป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จเหล่านี้ ดังนั้นความคาดหวังของการพัฒนาประเทศ จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพครูเป็นหลัก และ วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า ครูต้องรับภาระหน้าที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการพัฒนา รับมือกับกระแสโลกาภิวัตน์ได้ พัฒนา เจตคติของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนรู้ สามารถพัฒนาให้เด็กมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน กระตุ้นให้มีอิสระเสรีทางความคิด ส่งเสริมให้มีสติปัญญาให้เฉียบแหลม และสร้างเสริมให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนดำเนินไปอย่างสัมฤทธิ์ผล ครูจึงเป็นผู้ที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อการปฏิรูปการศึกษาในการเป็นผู้หล่อหลอม กลุ่มเยาวชนคนรุ่นใหม่อย่างแท้จริง จะเห็นได้ว่าครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน และสอดคล้องกับที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้ทำการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกระดับชั้น คือ พฤติกรรมการสอนและคุณลักษณะของครู

พฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอน โดยครูที่มีพฤติกรรมการสอนที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ครูควรมีบทบาท ดังนี้ ควรถ่ายทอดความรู้ตามแนวคิดของการเรียนรู้สมัยใหม่ที่ผู้เรียนมีอิสระในการรับรู้ และสร้างศักยภาพให้ผู้เรียนรู้จักหาความรู้ด้วยตนเอง ชี้นำการเรียนรู้ในลักษณะของ Mentor และพัฒนาวิถีวิทยาในการสอนให้เพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ได้แบบไม่มีขีดจำกัดว่าต้องเรียนเฉพาะในห้องเรียน หรือต้องเรียนจากครูเท่านั้น สร้างผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล มีจิตวิสัย ใช้ข้อมูลในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา และครูต้องพัฒนาตนเองให้ศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต รู้จักเผยแพร่ และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และยึดมั่นในหลักบูรณาการความรู้

แบบสหวิทยาการ (สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ, 2553) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับตัวครูเป็นสำคัญ การพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสอนจะช่วยพัฒนาผู้เรียนได้

การพัฒนาครูนับเป็นวาระเร่งด่วนระดับชาติ เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาแม้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องตลอดมา แต่กลับพบครูไทยมีปัญหาตั้งแต่กระบวนการผลิต การใช้ การพัฒนา และการรักษามาตรฐานของวิชาชีพครู โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้ทำการสรุปผลการดำเนินงานใน 9 ปีของการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับการพัฒนาครู ประเด็นสำคัญพบว่า ความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมีน้อย ทำให้คนดี คนเก่ง ไม่ต้องการเป็นครู ทำให้ขาดครูที่มีคุณภาพ ครูบางส่วนขาดจิตสำนึก จิตวิญญาณความเป็นครู ขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาครู รวมทั้งขาดแผนและกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องตามระดับสมรรถนะของครู และการได้วิทยฐานะ ของครูยังไม่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ดังนั้นการประเมินผลงานของครู เพื่อเลื่อนวิทยฐานะควรพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนที่ครูสอนด้วย นอกจากนี้ วิทยากร เชียงกูล (2552) ได้กล่าวถึง ปัญหาในการพัฒนาครูว่า ประเทศไทยขาดแคลนครูที่มีความสามารถในการสอน ครูได้รับการอบรมแบบเก่า ไม่รักการอ่าน การค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้และทักษะในการสอน ครูจำนวนมากคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ไม่เป็น ได้แต่สอนตามตำราให้นักเรียนท่องจำไปวัน ๆ ครูสภาจึงให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนขึ้น เพื่อให้ได้แนวทางสำหรับหน่วยงานทางการศึกษา สถาบันผลิตและพัฒนาครู และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีพฤติกรรมการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน สภาพ และปัญหาในการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป
2. ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สำหรับให้สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

และหน่วยงานระดับนโยบาย นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาพฤติกรรมการสอน สภาพ และปัญหาในการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรม แต่ละกิจกรรมมีรายละเอียดดังนี้

#### 1.1) สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แหล่งข้อมูล : งานวิจัยที่ผ่านเกณฑ์คัดเลือกตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัย ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังจากการปฏิรูปการศึกษา (ระหว่างปีการศึกษา 2543 - 2557) โดยเป็นงานวิจัยเชิงทดลองและงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ จำนวน 152 เล่ม และเป็นงานวิจัยเชิงบรรยายและงานวิจัยกรณีศึกษา จำนวน 19 เล่ม

เครื่องมือที่ใช้ : แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล : การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงทดลองและงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์อภิมานงานวิจัย (Meta Analysis) และการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงบรรยายและงานวิจัยกรณีศึกษา ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

#### 1.2) ศึกษาพฤติกรรมการสอนและสัมภาษณ์ครูที่ได้รับรางวัลระดับชาติด้านการสอนเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครู

แหล่งข้อมูล : ครูที่ได้รับรางวัลระดับชาติด้านการสอนดีที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดนนทบุรี จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ : แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนดีเด่น และแบบสัมภาษณ์ครูผู้สอนดีเด่น

การวิเคราะห์ข้อมูล : ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

คณะผู้วิจัยนำผลจากการสังเคราะห์งานวิจัย การสังเกตการสอน และการสัมภาษณ์ครูผู้สอนดีเด่นมาเป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในส่วนของสภาพและปัญหา และแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 1.3) สอบถามความคิดเห็นของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาพ ปัญหา และแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครู

แหล่งข้อมูล : 1. นักเรียนระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 200 คน

2. ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 500 คน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง และ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 200 คน

4. ศึกษานิเทศก์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ : แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล: ข้อมูลพื้นฐานใช้การวิเคราะห์ความถี่และร้อยละ ความคิดเห็นใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

## **ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน**

การจัดทำแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรม มีรายละเอียดดังนี้

2.1) ยกร่างแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยคณะผู้วิจัยนำผลจากการดำเนินงานวิจัยจากตอนที่ 1 มายกร่างแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูฯ

2.2) ตรวจสอบแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูฯ โดยการสอบถามนักวิชาการ นักการศึกษา ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครู จำนวน 10 คน เพื่อพิจารณาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูฯ ที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2.3) ปรับปรุงแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูฯ โดยคณะผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูฯ ตามข้อเสนอแนะและนำเสนอนเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพและปัญหาในการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า **ด้านนโยบายและการสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง** นโยบายด้านการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ครูปรับตัวไม่ทันการเปลี่ยนแปลง เน้นการพัฒนาครูด้านวิชาการมากกว่าจิตวิญญาณความเป็นครู การพัฒนาครูเป็นการกำหนดโดยหน่วยงานระดับนโยบายทำให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู และเน้นการอบรมระยะสั้นนอกสถานศึกษา ทำให้ครูต้องทิ้งชั้นเรียนโดยเฉพาะครูระดับประถมศึกษาซึ่งสอนทุกรายวิชา แนวทาง เกณฑ์ และกระบวนการคัดเลือกเพื่อให้รางวัลครู การทำวิทยฐานะครูขาดความยุติธรรม ไม่โปร่งใส ส่งผลให้ครูท้อถอย ขาดความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู **ด้านการบริหารจัดการ** ครูในระดับประถมศึกษาตอนปลายและครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสได้รับมอบหมายให้สอนในรายวิชาที่ไม่ตรงตามวุฒิหรือสาขาวิชาที่จบมา ครูผู้สอนทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษามีภาระงานอื่นนอกจากงานสอน โรงเรียนมีกิจกรรมมากและขาดงบประมาณในการจัดหาสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ขนาดของห้องเรียนกับจำนวนนักเรียนไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย **ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน** หลักสูตรเน้นเนื้อหาสาระมากกว่าทักษะกระบวนการ มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรมีจำนวนมาก มีความซับซ้อนและยากต่อการนำไปใช้ **ด้านครูผู้สอน** ครูขาดความรู้ความเข้าใจในเทคนิค วิธีการสอน ทำให้เน้นการจัดการเรียนรู้แบบที่เคยปฏิบัติมา ขาดความเข้าใจสาระของหลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาทำให้ออกแบบการสอนคลาดเคลื่อน ไม่พยายามเข้าใจและเข้าถึงนักเรียน จัดการเรียนการสอนแบบไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ใช่สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และ **ด้านผู้เรียน** ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้และความพร้อมในการเรียนแตกต่างกัน มีปัญหาด้านสุขภาพ มีปัญหาครอบครัว ให้ความสนใจกับสื่อเพื่อความบันเทิงมากกว่าการเรียนการสอน ขาดทักษะการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสาร และทักษะสำหรับการใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มีปัญหาด้านพฤติกรรม ขาดวินัย ขาดความรับผิดชอบ ทำให้เบื่อไม่อยากเรียนหนังสือ

2. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านคุณลักษณะครู การพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณลักษณะของครู หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

### หน่วยงานระดับนโยบาย

**ครูสภา** 1) กำหนดมาตรฐานและภาระงานของครู และจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ กำกับติดตามให้สถานศึกษาดำเนินการตามมาตรฐาน 2) กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และกระบวนการที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับ ในการพิจารณารางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติครู

ที่มีการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานครูที่เป็นเลิศ 3) วางระบบการพัฒนาความเป็นครู โดยเปิดโอกาสให้เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครู มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** 1) กำหนดนโยบายให้ครูได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน พัฒนาความเป็นครูในเชิงรุก และมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้เขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษา และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 3) จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาครูอย่างเพียงพอในการส่งเสริมคนเก่งและคนดีเข้ามาเรียนครู กำกับติดตามให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

#### หน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา

**ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา** 1) ชี้แจงให้สถานศึกษาและครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานและภาระงานของครูปฏิบัติงานครู กำกับติดตามให้สถานศึกษาดำเนินงานตามมาตรฐาน 2) จัดกิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมทักษะความเป็นครู ตามระดับและความต้องการของครู 3) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จัดประชุม/เวที ให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และกระบวนการพิจารณารางวัลที่สามารถคัดเลือกครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศได้อย่างแท้จริง

#### หน่วยงานในระดับสถานศึกษา

**ผู้บริหารสถานศึกษา/คณะกรรมการสถานศึกษา** 1) บริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม มีภาวะผู้นำ มอบหมายภาระงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานภาระงานครู 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3) มีการกำหนดเป้าหมายที่เป็นผลสัมฤทธิ์ของงานร่วมกันกับครู พัฒนาครูที่ปรึกษาเพื่อช่วยเหลือนักเรียน จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน จัดประชุม/ เวที ให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน 4) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

**ครูผู้สอน** 1) รักการสอน รักและศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นนักแก้ปัญหา 2) ใฝ่เรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนานักเรียนและตนเอง 3) ใจกว้าง ยอมรับฟังคำแนะนำของผู้อื่น 4) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน 5) อารมณ์ดี ยิ้มแย้ม เป็นกันเอง ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือชุมชนเมื่อมีโอกาส

**2.2 ด้านการสอนของครู** การพัฒนาพฤติกรรมด้านการสอนของครู หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

#### หน่วยงานระดับนโยบาย

**ครูสภา** 1) กำหนดมาตรฐานและภาระงานสอนของครูอย่างชัดเจน กำกับติดตามให้สถานศึกษามีการดำเนินการตามมาตรฐาน 2) กำหนดมาตรการหรือแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ครูอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับภาระงาน เปิดโอกาสให้หน่วยงานระดับต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานครู 3) กำหนดแนวทางในการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับประสบการณ์และความต้องการของครู เน้นการพัฒนาครูในสถานศึกษา โดยใช้ระบบการสร้างพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring, Peer Coaching สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู 4) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน กำกับติดตามให้มีการต่อยอดนวัตกรรม และเวทีในการเผยแพร่ผลงานนวัตกรรม 5) กำหนดแนวทางและมาตรการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีการปฏิบัติงานสอนเป็นเลิศ 6) เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รักในอาชีพครู แต่ไม่ได้จบครู มีโอกาสเป็นครู 7) สร้างระบบการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการผลิตครูให้มีคุณภาพ 8) กำหนดให้มีการผลิตครูระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาแยกออกจากกัน

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** 1) กำหนดนโยบายในการพัฒนาครูให้มีความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานครูที่ทันสมัย ต่อเนื่อง ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของครู 2) กำหนดนโยบายในการผลิตและพัฒนาครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน เปิดโอกาสให้คนที่ไม่จบครู แต่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นครู สนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการพัฒนาครู กำกับติดตามการผลิตและพัฒนาครู 3) จัดสรรงบประมาณในการจัดหาสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยในรูปแบบต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา 4) สร้างเครือข่ายครูและชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูมืออาชีพ 5) ส่งเสริมให้ครูมีการประเมินตนเองและนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และใช้เป็นข้อมูลในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

#### **หน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา**

**ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา** 1) จัดทำแผนการพัฒนาครูที่ได้จากการวิเคราะห์บริบทและความต้องการของครูและสถานศึกษา 2) จัดกิจกรรมให้สถานศึกษาและครูได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานและภาระงาน กำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานและภาระงานที่กำหนดไว้ 3) วางระบบและกลไกในการนิเทศการสอนของครู พัฒนาครูโดยใช้กระบวนการ Coaching & Mentoring, Peer Coaching 4) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนในลักษณะของการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาว 5) สร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลและการยกย่องครูที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ 6) พัฒนาระบบสารสนเทศและช่องทางการสื่อสารกับครูและสถานศึกษา และกำหนดกิจกรรมที่กระตุ้นการพัฒนาความสามารถของครู

#### **หน่วยงานในระดับสถานศึกษา**

**ผู้บริหารสถานศึกษา/คณะกรรมการสถานศึกษา** 1) กำหนดภาระงานสอนของครูแต่ละคนตามความถนัดและความสนใจอย่างชัดเจน เป็นไปตามมาตรฐานภาระงานครู 2) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการทำงาน 3) จัดทำแผนพัฒนานักเรียนและครู 4) จัดงบประมาณเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้และจัดหาสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเพียงพอ 5) วางระบบและ

กลไกในการนิเทศการสอน 6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนผ่านกระบวนการวิจัย 7) ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานเป็นเลิศ 8) ลดภาระงาน/กิจกรรมที่ไม่ใช่งานสอนของครูลง 9) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการขึ้นภายใน ให้ครูนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีในทุกภาคเรียน

**ครูผู้สอน** 1) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการสอนของตนเอง ผ่านกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 2) ทำความรู้จักและเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนุกสนาน ช่วยให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง 3) ให้ความสำคัญและใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายทันสมัย วัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน 5) ดูแลสุขภาพร่างกายของตนเองให้แข็งแรงและใช้เวลาและความอบอุ่นกับคนในครอบครัว

## อภิปรายผลการวิจัย

พฤติกรรมการสอนของครูเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพราะครูที่มีพฤติกรรมการสอนที่ดีจะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว และลึกซึ้ง ทำให้นักเรียนสนุกสนานกับการเรียน ไม่เบื่อหน่าย คณะผู้วิจัยได้อภิปรายถึงข้อค้นพบที่ได้จากผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพและปัญหาในการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า นโยบายด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ ครูปรับตัวไม่ทันการเปลี่ยนแปลง ครูได้รับมอบหมายให้สอนในรายวิชาที่ไม่ตรงตามวุฒิหรือสาขาวิชาที่จบมา มีภาระงานอื่นนอกจากงานสอนมาก ขาดงบประมาณในการจัดหาสื่อที่ทันสมัย วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครู หลักสูตรเน้นเนื้อหาสาระมากกว่าทักษะกระบวนการ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในเทคนิค วิธีการสอน ทำให้เน้นการจัดการเรียนรู้แบบที่เคยปฏิบัติมา จัดการเรียนการสอนแบบไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ขาดความใฝ่รู้ไม่พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง และผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้และความพร้อมให้การเรียนแตกต่างกัน มีปัญหาครอบครัว ให้ความสนใจกับสื่อเพื่อความบันเทิงมากกว่าการเรียนการสอน ขาดทักษะการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสาร และทักษะสำหรับการใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีปัญหาด้านพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับที่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้ทำการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย พบว่า ปัจจุบันครูในสถานศึกษาต้องรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบการบริหารและแนวคิดการจัดการเรียนการสอน ครูต้องมีการกิจเพิ่มขึ้นหลายประการ ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับเอกสารรายงานการจัดการศึกษา ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาครูเน้นการพัฒนาครูด้านวิชาการมากกว่าจิตวิญญาณความเป็นครู กิจกรรมการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและสถานศึกษา และ อัจฉรา ประไพตระกูล (2543) ได้กล่าวว่า แม้พฤติกรรมการสอนของครูจะดีเพียงใดก็ตาม พฤติกรรม

การเรียนของนักเรียนก็ต้องสอดคล้องกัน จึงจะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีไปด้วย ด้วยเหตุนี้ พฤติกรรมการสอนของครูจึงสำคัญยิ่ง เพราะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนโดยตรง

2. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งระดับนโยบาย ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา โดย **ด้านคุณลักษณะของครู** หน่วยงานระดับนโยบายและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดมาตรฐาน ภาระงานของครู และจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ กำกับติดตามให้สถานศึกษาดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนด ลดภาระงานครู กำหนดนโยบายให้ครูได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพชัดเจน พัฒนาความเป็นครูในเชิงรุก เน้นผลสัมฤทธิ์ จัดกิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมทักษะความเป็นครูตามระดับ และความต้องการของครู ส่งเสริมสนับสนุนให้เขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษา และชุมชนให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาครูอย่างเพียงพอในการส่งเสริมคนเก่งและดีเข้ามาเรียนครู ดังที่ Glickman, Gordon, and Ross-Gordon (2004) ที่กล่าวว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษามีหน้าที่พัฒนาครูในทุก ๆ ด้าน ทั้งเรื่องเกี่ยวกับภาระงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และความรู้ด้านอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของครูให้เจริญก้าวหน้าและมีสมรรถภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และ UNESCO (2003) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูที่ประสบความสำเร็จเป็นกระบวนการร่วมมือร่วมใจ ซึ่งเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างมีความหมาย มีเป้าหมาย ที่ไม่ได้จำกัดเพียงครู แต่รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน ดังนั้นเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ต้องพิจารณาและประเมินความต้องการจำเป็นของตนเอง ค่านิยม วัฒนธรรม และวิถีปฏิบัติขององค์กร เพื่อเลือกวิธีการพัฒนาวิชาชีพครูที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ในขณะที่ **ด้านการสอนของครู** หน่วยงานระดับนโยบายและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดมาตรฐาน และภาระงานสอนของครูอย่างชัดเจน กำกับติดตามให้สถานศึกษามีการดำเนินการตามมาตรฐาน กำหนดมาตรการหรือแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับภาระงานของครู มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ วางระบบและกลไกในการนิเทศการสอนของครู เปิดโอกาสให้หน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานครู กำหนดแนวทางในการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับประสบการณ์และความต้องการของครู ส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เน้นการวิจัยที่สร้างครูมืออาชีพ กำกับติดตามให้มีการต่อยอดนวัตกรรม และเวทีในการเผยแพร่ผลงานนวัตกรรม ดังที่ Day and Sachs (2004) และ The Training and Development Agency for Schools [TDA] (2007) ได้กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนาครูอาจจัดในลักษณะของการประชุม การฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ การสัมมนา การสอนและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาวิชาชีพหรือการทำวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับ Gusky (2000 อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2545) ที่กล่าวว่า ครูจะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความรู้ทันกับวิทยาการใหม่ ๆ เนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นพลวัต

ที่มีความรู้เพิ่มขึ้นอยู่เสมอ และ Glickman, Gordon, and Ross-Gordon (2004) ได้กล่าวว่า ครูจะต้องเปลี่ยนแปลงตามความก้าวหน้าและพัฒนาการของวิทยาการการเรียนรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเน้นพัฒนาครูให้มีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อนำไปสู่เครือข่ายครูและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูมืออาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

การนำแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการสอนของครูไปใช้ ควรมีการทำงานร่วมกันทั้งหน่วยงานระดับนโยบาย ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

### หน่วยงานระดับนโยบาย

1. คุรุสภาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดมาตรฐาน ภาระงานของครู และจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ มีการกำกับติดตามให้สถานศึกษาดำเนินการตามมาตรฐานและภาระงานที่กำหนดไว้

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการพัฒนาครู มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาครูในเชิงรุก เน้นผลสัมฤทธิ์ มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานพัฒนาครู หรือครูที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3. ในการกำหนดแนวทางและมาตรการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครูที่มีการปฏิบัติงานสอนเป็นเลิศ ต้องเป็นแนวทางและมาตรการที่มีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม และเป็นที่ยอมรับ

4. การผลิตครูในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาควรแยกออกจากกัน เนื่องจากครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาควรสอนได้หลากหลายวิชา เน้นการบูรณาการ ในขณะที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย เน้นความรู้ที่เชี่ยวชาญตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

### หน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1. เขตพื้นที่การศึกษาควรชี้แจงให้สถานศึกษาและครูได้เข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานและภาระงานของการปฏิบัติงานครู และกระตุ้นให้สถานศึกษาเห็นความสำคัญและกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานและภาระงานที่กำหนดไว้

2. เขตพื้นที่การศึกษาต้องนำนโยบายของ สพฐ. มาขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติและจัดทำแผนการพัฒนาครูที่ได้จากการวิเคราะห์บริบทและความต้องการของครูและสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและสถานศึกษาอย่างแท้จริง มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ประสานงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน และกำกับติดตามการดำเนินงานให้สำเร็จตามแผนที่ตั้งไว้

3. เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู เช่น การให้รางวัลและการยกย่องครูที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยมีการกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และกระบวนการพิจารณารางวัลที่สามารถคัดเลือกครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศได้อย่างแท้จริง ชัดเจน โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับ

4. เขตพื้นที่การศึกษาต้องทำหน้าที่ประสานงานโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถทางวิชาการ คุณธรรม และจริยธรรมของครูให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้กับหน่วยงานระดับสถานศึกษา

5. เขตพื้นที่การศึกษาต้องวางระบบและกลไกในการนิเทศการสอนของครู เพื่อช่วยครูในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการและรูปแบบที่ช่วยปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครูอย่างแท้จริง เช่น รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการ Coaching & Mentoring, Peer Coaching

### หน่วยงานระดับสถานศึกษา

1. การพัฒนาครูให้ประสบผลสำเร็จควรเริ่มจากตัวครูและสถานศึกษา ดังนั้นควรมีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีบทบาทและจัดงบประมาณในการพัฒนาครูอย่างเพียงพอ

2. ผู้บริหารต้องบริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม มีภาวะผู้นำ มอบหมายภาระงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานภาระงานครู เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบ และวางแผนการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

3. ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น การมอบหมายงานตามความถนัดและสนใจ การมีพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา การให้คำชมเชยและการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแผนการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากการร่วมกันวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา โดยแผนการพัฒนาคุณภาพควรกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการอย่างชัดเจน

5. การจัดทำระบบการพัฒนาครูของสถานศึกษา ต้องให้ครูเสนอแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์และจัดทำแผนการพัฒนาครูที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการของครู รวมทั้งมีการกำกับติดตามให้ครูได้นำความรู้มาใช้ในการสอนและเผยแพร่ให้กับเพื่อนครู

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

## References

- Phumirat, C. (2011). *Educational reform in the second decade*. Khon Kaen Province: Chatchawan printing. (in Thai)
- Dachakupt, P. (2001). *Concepts and guidelines in secondary teachers for educational reform*. Bangkok: Faculty of education, Chulalongkorn university. (in Thai)
- Panich, V. (2012). *Ways of constructing learning for students in 21<sup>st</sup> century*. Bangkok: Sodsri-Saridwongso Foundation. (in Thai)
- Chiengkul, W. (2009). *Adolescent psychology: cross over problems and develop positive potential*. Bangkok: Saitarn publisher. (in Thai)
- Chittmitrapap, S. (2010). *Changing the world of learning in 21<sup>st</sup> century and developing though professional teacher of Professional and Organizational Development Network of Thailand Higher Education*. Bangkok: Office of the Higher Education Commission, Ministry of Education. (in Thai)
- Wisalaporn, S. et al. (2002). *Model of network in teachers and education personnels Development on National Education Act B.E. 2542*. Bangkok: Office of the Teacher and Education Personnel Commission. (in Thai)
- Office of the Education Council. (2007). *Synthesis of conditions and factors on education quality in Thailand*. Bangkok: VTC Communication. (in Thai)
- (2009). *States problems and solutions in instruction on developing student quality in basic education level*. Bangkok: VTC Communication. (in Thai)
- Prapaitrakul, A. (2000). *Supervisory needs of professional experiences of student teachers in Faculty of Education, Chulalongkorn university*. Bangkok: Chulalongkorn university. (in Thai)
- Day, C. and J. Sachs. 2004. Professionalism, performativity, and empowerment: Discourses in the politics, policies, and purposes of continuing professional development. *International handbook on the continuing professional development of teachers*. Maidenhead UK: Open University Press.
- Glickman, C.D., S.P. Gordon, and J.M. Ross-Gordon. 2004. *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. 6<sup>th</sup> ed. Boston: Allyn and Bacon, Inc.

The Training and Development Agency for Schools [TDA]. 2007. *Training and Development Agency for Schools PPD Impact Evaluation Report* (Online).  
[http://dera.ioe.ac.uk/8908/1/ppd\\_impact\\_rep\\_mar\\_07.pdf](http://dera.ioe.ac.uk/8908/1/ppd_impact_rep_mar_07.pdf)

UNESCO. 2003. *Teacher Professional Development: An International Review of the Literature*. Available from [www.unesco.org/iiep](http://www.unesco.org/iiep)



Pikun Ekwarangkoon, Ph.D., (Educational Measurement and Evaluation), Lecturer, Department of Education, Kasetsart University.



Associate Professor, Chanon Chuntra, Ph.D. (Curriculum and Instruction), Department of Education, Kasetsart University.



Assistant Professor, Karakada Nugkim, M.A. (Educational Psychology and Guidance), Department of Educational Psychology and Guidance, Kasetsart University.